УДК 331.2:316.42

Нянько Б.О.,
аспірант
Уманський національний університет;
Вуйченко М.А.,
д.е.н.,професорка кафедри менеджменту
Уманський національний університет,
https://orcid.org/0000-0002-9534-8143

УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

В умовах сучасної глобальної трансформації соціально-економічних систем, що супроводжується високим рівнем невизначеності, ризиків та турбулентності, питання управління оплатою праці та соціально-трудовими відносинами набувають особливої актуальності. Для України ці процеси ускладнюються впливом воєнних дій, масштабною міграцією робочої сили, дисбалансами на ринку праці та необхідністю одночасної інтеграції до європейського економічного простору [1].

Глобальна невизначеність проявляється через нестабільність макроекономічних показників, інфляційні коливання, зміну структури зайнятості, цифровізацію трудових процесів і трансформацію моделей зайнятості [2]. У таких умовах традиційні підходи до організації оплати праці виявляються недостатньо ефективними, що зумовлює необхідність їх модернізації на засадах гнучкості, прозорості та соціальної відповідальності.

Особливе значення має євроінтеграційний вектор розвитку України, який передбачає гармонізацію національного законодавства та управлінських практик із соціальними стандартами Європейського Союзу. Зокрема, директиви ЄС у сфері оплати праці акцентують увагу на забезпеченні адекватного рівня мінімальної заробітної плати, розвитку колективно-договірного регулювання, підвищенні прозорості винагороди та усуненні дискримінаційних практик [3,4].

У ході дослідження встановлено, що сучасна модель управління оплатою праці формується під впливом двох взаємопов’язаних векторів: економічної ефективності та соціальної справедливості. Забезпечення їх балансу є ключовим завданням як для підприємств, так і для державної політики[3].

Одним із базових елементів цієї моделі є забезпечення адекватного рівня мінімальної заробітної плати, що виконує не лише соціальну, а й економічну функцію, впливаючи на мотивацію праці, продуктивність та рівень життя населення. Водночас важливою умовою ефективного функціонування системи оплати праці є розвиток інститутів колективних переговорів, які забезпечують узгодження інтересів працівників і роботодавців та сприяють підвищенню стабільності трудових відносин.

Важливу роль відіграє прозорість оплати праці, яка виступає не лише нормативною вимогою європейського законодавства, але й ефективним

інструментом сучасного менеджменту. Прозорі системи винагороди сприяють підвищенню довіри працівників, формуванню позитивного організаційного клімату, зниженню рівня конфліктності та підвищенню ефективності управління персоналом[4].

У контексті глобальної невизначеності особливої актуальності набуває впровадження гнучких систем оплати праці, що передбачають поєднання фіксованої та змінної складових. Такий підхід дозволяє адаптувати витрати на персонал до змін зовнішнього середовища, водночас забезпечуючи соціальні гарантії працівників. При цьому важливо дотримуватися принципу незнижуваності базових державних стандартів у сфері оплати праці.

Окрему увагу слід приділити ролі соціального діалогу як ключового механізму регулювання соціально-трудових відносин. У кризових умовах він виступає інструментом узгодження інтересів сторін, зниження соціальної напруги та забезпечення легітимності управлінських рішень [1]. Колективні договори в цьому контексті виконують функцію антикризових інструментів, що дозволяють гнучко реагувати на зміни економічного середовища.

Крім того, важливим напрямом розвитку систем управління оплатою праці є впровадження сучасних інструментів оцінки та диференціації праці, зокрема систем грейдингу, KPI-орієнтованих моделей винагороди, а також гендерно-нейтральних підходів до оцінки робіт. Це сприяє підвищенню об’єктивності розподілу винагороди та забезпеченню рівності можливостей.

Практична значущість дослідження полягає у формуванні рекомендацій як для суб’єктів господарювання, так і для органів державної влади. На рівні підприємств доцільним є впровадження комплексних систем управління оплатою праці, що включають регулярний аудит, прозорі процедури інформування працівників, інтеграцію з ризик-менеджментом та розвиток внутрішнього соціального діалогу.

На рівні державної політики важливим є подальше вдосконалення нормативно-правової бази відповідно до вимог ЄС, а також зміцнення інституційної спроможності соціального діалогу. Це дозволить забезпечити ефективну адаптацію соціально-трудових відносин до умов глобальної нестабільності.

Таким чином, управління оплатою праці та соціально-трудовими відносинами в умовах глобальної невизначеності має базуватися на комплексному підході, що поєднує економічну ефективність, соціальну справедливість та європейські стандарти розвитку трудової сфери. Реалізація таких підходів сприятиме підвищенню конкурентоспроможності економіки та соціальній стабільності суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Novak I. Social dialogue in the context of post-war development and European integration of Ukraine. URL: https://ojs.dse.org.ua/index.php/dse/article/view/201

2. Про оплату праці: Закон України №108/95-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр
3. Директива (ЄС) 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради від 19 жовтня 2022 р. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2041
4. Директива (ЄС) 2023/970 Європейського Парламенту та Ради від 10 травня 2023 р. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32023L0970

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДІ З ПРОБЛЕМ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Збірник тез доповідей
XV Міжнародної науково-практичної конференції
молодих учених та студентів

(7 квітня 2026 року, м. Харків, Україна)

Електронний ресурс

Харків – 2026

Лук'янихіна О.А., Варварич Є.П. ГЕНДЕРНІ ПІДХОДИ У МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ЗАПОРУКА СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ	292
Лю Чін УПРАВЛІННЯ БРЕНДОМ РОБОТОДАВЦЯ	295
Малафєєв Т.Р., Козаченко М.Н. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА УПРАВЛІННЯ ІМІДЖЕМ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ	297
Мацука В.М., Джалтир О.Д. МЕНЕДЖМЕНТ ЕКОЛОГІЧНО СТІЙКИХ SUPPLY CHAINS ТА ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ РЕПУТАЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ	300
Мельничук М. О., Курилова Н. М. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МУЛЬТИКУЛЬТУРНИМИ КОМАНДАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	303
Міщенко Ю. М. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ БРЕНД-КОМУНІКАЦІЙ НА МІЖНАРОДНИХ РИНКАХ	306
Нянько Б.О., Вуйченко М.А. УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	309
Осадко К.О. УПРАВЛІННЯ ІТ-ПРОЄКТАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ: ВИКЛИКИ ТА ІНСТРУМЕНТИ АДАПТАЦІЇ	312
Пелих В.В., Козловська С.Г. ТРАНСФОРМАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ	314
Поліха К.П. РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕДІА У ЦИФРОВОМУ МАРКЕТИНГУ	317
Присяжнюк Ю. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВЕРТИКАЛЬНОЇ ТА ГОРИЗОНТАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В АГРОБІЗНЕСІ	322
Пучков О.О., Федотова І.В. ДІАГНОСТИКА КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ АТП В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ	325