

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА



МАТЕРІАЛИ

XI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

17 – 18 ЖОВТНЯ 2023 р.

«ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ

РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ»

м. Одеса

УДК 330.34:005.35(477"20")

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали ХІ Міжнародної науково-практичної конференції 17-18 жовтня 2023 року. Одеса: Одеський національний технологічний університет, 2023. – 663 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Були запропоновані шляхи вирішення найактуальніших та нагальних проблем багатьох сфер сучасного бізнесу та новітні управлінські технології в сучасних турбулентних умовах існування підприємств. В доповідях особлива увага приділялась прикладному характеру досліджень та їх впливу на поліпшення економічної ситуації в країні.

Науковий редактор Козак К.Б. - д-р екон. наук, професор, директор ННІПЕіМ ім. Г. Е. Вейнштейна ОНТУ

Редакційна колегія:

Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., проф., Баранюк Х.О. – к.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Седікова І.О. – д.е.н., проф., Ніколюк О.В. – д.е.н., проф., Козак К.Б. – д.е.н., проф., Соловей А.О. – к.і.н., доц., Згадова Н.С. – к.е.н., доц., Маркова Т.Д. – к.е.н., доц., Волкова А.Ю. – ас., Мільчева В.В. - PhD, доц., Новикова В.С.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

ПОРІВНЯННЯ СУЧАСНИХ СИСТЕМ ВИНАГОРОД

Козак К.Б., доктор екон. наук, проф.
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

В Україні прийнято вважати, що найкраща нагорода за працю є гроші, зокрема отримання гарантованої заробітної плати. Тому керівництво підприємств зосереджує свою увагу на матеріальній мотивації праці. Проте, кращі західні менеджери з управління персоналом відводять значну роль нематеріальним способам мотивації [1] Системи винагород в сучасному бізнес-середовищі є однією з ключових складових управління персоналом і мотивації працівників. Сучасні підприємства зіштовхуються з викликами щодо залучення та утримання талановитих співробітників, збереження продуктивності та стимулювання зростання бізнесу, що є особливо важливим за умов кризових явищ. У цьому контексті персоналізовані, комплексні та гнучкі системи винагород виявляються важливими для досягнення успіху (рис.1).

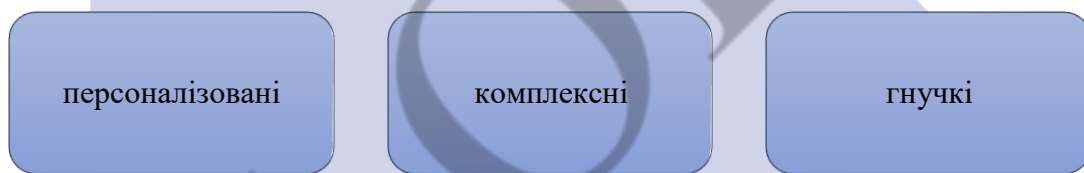


Рис.1. Сучасні системи винагород
Джерело: розроблено автором за даними [2]

Мотивація праці є складним механізмом, на який впливають фактори зовнішнього та внутрішнього середовища діяльності підприємства та який має враховувати персоналізований підхід. В Україні і у світі активно відбувається трансформація систем винагород: від чітко стандартизованих до персоналізованих. Провідні підприємства розуміють, що ефективність залучення, мотивації, розвитку та утримання фахівців забезпечується лише завдяки цілісній і гнучкій системі персоналізованої винагороди. Розглядаючи персоналізовані системи винагород, слід виокремити поняття персоналізації, та зазначити, що персоналізація в системах винагород передбачає створення індивідуальних пакетів винагород, що враховують особисті навички, досягнення та мотиви кожного працівника. Такий підхід має певні переваги, а саме: збільшення мотивації працівників, оскільки персоналізовані підходи створюють більше інтересу та заохочення для досягнення особистих та професійних цілей; зменшення текучості кадрів,

тому що пропозиція індивідуальних винагород може зменшити імовірність втрати цінних працівників. Та, попри перелічені переваги персоналізованих підходів щодо винагород слід враховувати певну складність, а саме: 1) необхідність обробки великої кількості даних для створення персоналізованих пакетів винагород; 2) забезпечення справедливості, що в персоналізованих системах винагород може бути складним завданням.

Так, у табл. 1 відповідно до результатів дослідження Deloitte [2], наведено детальна порівняльна характеристика трьох сучасних систем винагород, з перевагами та можливі складнощами, що можуть виникати під час застосування тієї чи іншої системи.

Таблиця 1. Порівняння персоналізованої, комплексної та гнучкої систем винагород

Складова	Персоналізовані системи винагород	Комплексні системи винагород	Гнучкі системи винагород
Характеристика	Системи, які надають індивідуальні винагороди на основі потреб та досягнень працівників.	Системи, що включають різноманітні компоненти винагород: фінансові та нематеріальні заохочення.	Системи, які дають працівникам можливість самостійно вибирати та налаштувати свої винагороди.
Переваги	Збільшення мотивації працівників, зменшення плинності кадрів.	Різнноманітність заохочень, збільшення залученості.	Задоволеність працівників, адаптація до потреб.
Складнощі	Аналітика, дані, справедливість.	Адміністрування, виконання, вартість.	Ризик помилок, надзвичайна складність.

Джерело: розроблено автором за даними [2]

Зростання автономії та фінансової стійкості вимагають наявності на всіх рівнях діяльності підприємства висококваліфікованого персоналу. Лобза А.В., Бикова А.Л., Погорілий О.І. у своїй статті «Аналіз системи винагороди персоналу на підприємстві та шляхи її вдосконалення» визначають, що процес визначення матеріальної винагороди працівника повинен, з одного боку, враховувати діяльність самого працівника, а з іншого – спонукати його до досягнення бажаного рівня трудової активності задля досягнення цілей підприємства, де він працює[4]. Так, слід зазначити, що сучасні системи винагород стають все більш персоналізованими, комплексними та гнучкими, адаптуючись до потреб динамічного бізнес-середовища та потреб працівників. Дослідження цих аспектів допомагає розуміти переваги та труднощі, пов'язані з кожною з проаналізованих систем. Вибір ефективної

системи винагород може стати ключовим фактором у досягненні успіху та забезпеченні задоволеності працівників сучасного підприємства.

Література

1. Бикова А.Л., Карвасарний В.А. Сучасні системи винагороди працівників: вітчизняний та зарубіжний досвід, Економічні науки, «YoungScientist» , № 10 (37) //october, 2016, СТОР.331-335.

1. Офіційний сайт компанії Deloitte // URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages> (дата звернення 17.09.2023)

2. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навч. – практич.– 2-е вид., стер. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2006.– 311с.

3. Лобза, А., Бикова, А. і Погорілий, О. (2021) «Аналіз системи винагороди персоналу на підприємстві та шляхи її вдосконалення», Молодий вчений, 1 (89), с. 64-68. doi: 10.32839/2304- 5809/2021-1-89-14