



СТУДЕНТСЬКИЙ
ВІСНИК

IT STEP

2023

ВИПУСК

2

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ПРИВАТНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «ХАРКІВСЬКИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ «ШАГ»**

**СТУДЕНТСЬКА РАДА
ПЗВО «ХАРКІВСЬКИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ШАГ»**

СТУДЕНТСЬКИЙ ВІСНИК IT STEP

Випуск № 2/2023

Харків – 2023

УДК 332.1(477)

С 53

*Рекомендовано Вченою радою Приватного закладу вищої освіти
«Харківський технологічний університет «ШАГ»*

Протокол № 6 від 30.11.2023 р.

**Студентський вісник IT STEP Приватного закладу вищої освіти
С 53 “Харківський технологічний університет “Шаг”: збірник наукових
праць. – Харків:ШАГ, 2023. – Вип. 2. – 95 с.**

Редакційна колегія: *Дудник О.В., кандидат економічних наук, доцент,
ректор ПЗВО “Харківський технологічний університет “ШАГ”;
(головний редактор);
Зайцев В.Є., доктор технічних наук, професор кафедри інформаційних
систем та технологій
Колпаченко Н.М., кандидат економічних наук, доцент,
завідувачка кафедри менеджменту;
Макушенко Т.В. кандидат технічних наук, доцент, проректор
ПЗВО “Харківський технологічний університет “ШАГ”;
Пономарева Н.С., кандидат педагогічних наук,
завідувачка кафедри інформаційних технологій;
Голованова М.А., кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту;
Майборода М.М., кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту;
Щербань О.Д., кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту;
Сердечний В. С., викладач кафедри інформаційних технологій;
Горшков О. М., викладач кафедри інформаційних технологій;
Москаленко П. П., викладач кафедри інформаційних технологій;
Мотрич А.О, голова студентського наукового товариства ХТУ “ШАГ”*

УДК 332.1(477)

Адреса редакції:

Україна, 61010, м. Харків, вул. Малом'ясницька, 9/11

E-mail: itstep.q.center@gmail.com

*Приватний заклад вищої освіти “Харківський
технологічний університет “ШАГ”, 2023
Колектив авторів, 2023*

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНИХ СИСТЕМ ЗАОХОЧЕНЬ

BASIC APPROACHES TO CREATING EFFECTIVE INCENTIVE SYSTEMS

ДЕМА М.В., студентка
Харківський технологічний університет "ШАГ"
Науковий керівник МАЙБОРОДА М.М., к.е.н., доцент
Харківський технологічний університет "ШАГ"
Харків, Україна

Анотація. В статті розглянули основні підходи до створення ефективних систем заохочень: системний, цільовий, індивідуальний підходи, а також якість, прозорість і ефективність системи заохочень. Здійснили аналіз матеріальних та нематеріальних заохочень. Виділили фактори мотивації та демотивації працівників в ІТ сфері. Сформували основні критерії ефективності систем заохочень та виділили основні стадії, які має проходити система заохочень в організації.

Ключові слова: системи заохочень, мотивація, демотивація, критерії ефективності, системний підхід.

Abstract. The article considered the main approaches to creating effective incentive systems: systemic, targeted, individual approaches, as well as the quality, transparency, and effectiveness of the incentive system. An analysis of material and non-material incentives was carried out. Factors of motivation and demotivation of employees in the IT sector were identified. Formed the main criteria for the effectiveness of incentive systems and identified the main stages that the incentive system in the organization should go through.

Keywords: incentive systems, motivation, demotivation, efficiency criteria, systematic approach.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Отримавши статус країни з ринковою економікою, Україна переживає перетворення у підходах до управління персоналом. Ефективне використання робочої сили стає важливим фактором для підвищення конкурентоспроможності. Створення системи мотивації, яка стимулює окремих працівників та колектив до досягнення цілей, стає необхідністю в цьому контексті.

Сучасне управління персоналом акцентує на творчому та продуктивному підході до праці, спрямованому на досягнення високих результатів діяльності підприємства. Формування ефективної системи мотивації, адаптованої до сучасних умов господарювання, стає необхідністю для успішного розвитку підприємств та економіки країни.

Українські підприємства, переходячи до нових моделей організації, стикаються з проблемами застосування застарілих і західних підходів у управлінні та мотивації персоналу, ігноруючи при цьому зміни та національні особливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми мотивації праці вивчаються відомими зарубіжними та вітчизняними вченими, такими як В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, В. Адамчук, А. Леонтєва, А. Колот та інші. Але сьгоднішні зміни в факторах зовнішнього середовища і звісно у факторах які мотивують та демотивують працівників вимагають постійного аналізу, моніторингу та формування підходів до створення ефективних систем заохочення.

Формулювання цілей статті. Проаналізувати основні підходи до створення ефективних систем заохочень та виділити основні критерії їх оцінки..

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективна система заохочень - це така система, яка мотивує працівників до досягнення поставлених цілей і сприяє ефективному

функціонуванню організації. Основні підходи до створення ефективних систем заохочень можна сформулювати наступним чином:

- Системний підхід. Система заохочень повинна розглядатися як складова частина загальної системи управління організацією. Вона повинна бути узгоджена з іншими елементами системи управління, такими як стратегія, структура, управління персоналом тощо.

- Цільовий підхід. Система заохочень повинна бути спрямована на досягнення конкретних цілей організації. Вона повинна стимулювати працівників до досягнення тих результатів, які є важливими для організації.

- Індивідуальний підхід. Система заохочень повинна враховувати індивідуальні потреби і мотивації працівників. Вона повинна бути справедливою і забезпечувати справедливе винагородження для працівників різного рівня кваліфікації і досвіду роботи.

- Ясність і прозорість. Система заохочень повинна бути зрозумілою для працівників. Вони повинні знати, за що вони отримують винагороду і як вони можуть підвищити свій рівень винагороди.

- Ефективність. Система заохочень повинна бути ефективною, тобто вона повинна приносити бажані результати. Вона повинна мотивувати працівників до досягнення поставлених цілей і сприяти ефективному функціонуванню організації.

Конкретні види заохочень, які повинні включатися в систему заохочень, залежать від конкретних цілей організації, а також від індивідуальних потреб і мотивацій працівників. До основних видів заохочень можна віднести:

- матеріальні заохочення, такі як зарплата, премії, бонуси, акції тощо.

- нематеріальні заохочення, такі як кар'єрне зростання, можливості для навчання та розвитку, сприятливий мікроклімат у колективі тощо.

Важливо, щоб система заохочень була збалансованою, тобто вона повинна включати в себе як матеріальні, так і нематеріальні заохочення. Це дозволить задовольнити різні потреби і мотивації працівників і зробити систему заохочень більш ефективною.

Результати дослідження, проведеного CNA International IT [6], виокремили фактори, які стимулюють та знижують мотивацію працювати (див. Рис. 1, 2).

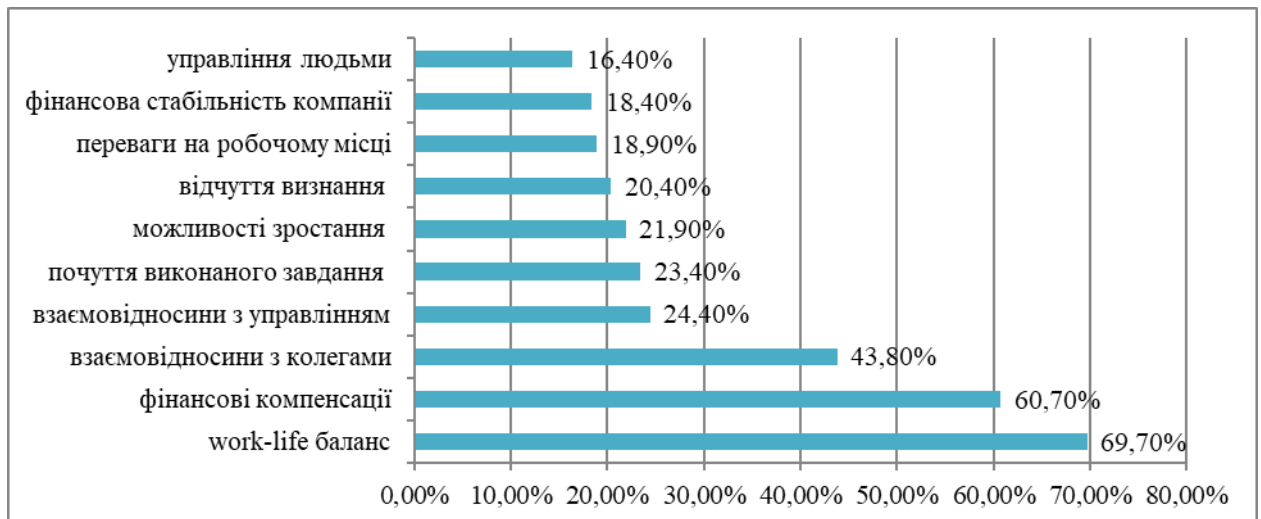


Рис. 1. Фактори мотивації

Ці фактори мотивації та демотивації взаємодіють між собою у контексті управління бізнес-процесами. При уважному аналізі факторів задоволення та незадоволення роботою видно, що респонденти віддають велике значення таким аспектам:

- баланс між професійним життям та особистим часом;
- справедлива та адекватна оплата праці;
- позитивні відносини з колегами та відсутність токсичної корпоративної культури;
- надання цікавих завдань та чітко структурованого робочого процесу.

Ці аспекти є ключовими для задоволення роботою та визначають ефективність працевлаштування в даному контексті.

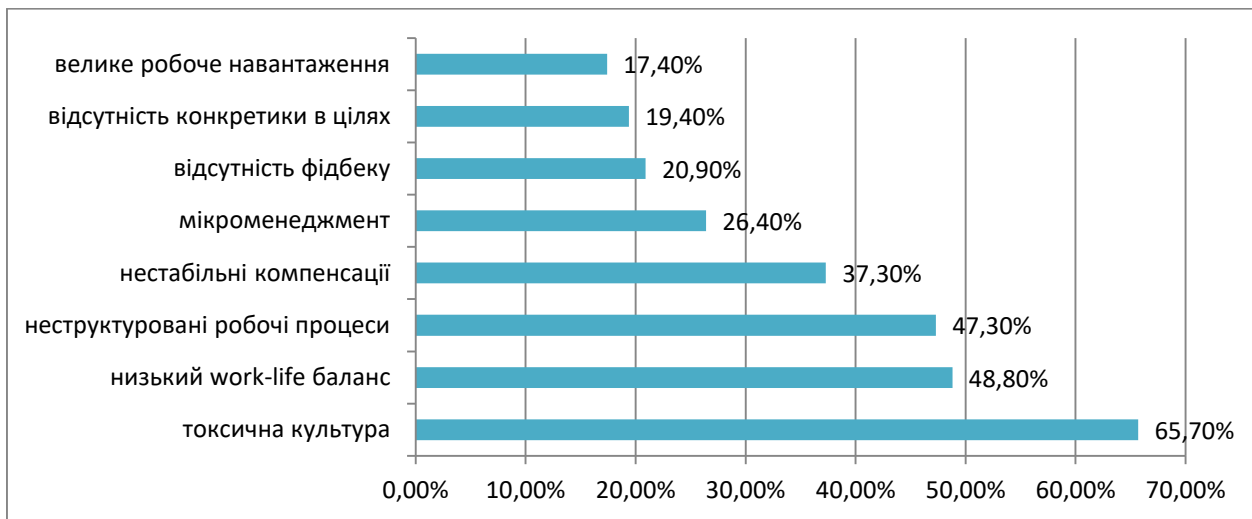


Рис. 2. Фактори демотивації

Ефективність системи заохочень можна оцінювати за декількома критеріями: відповідність цілям, послідовність і сталість, спрямованість на розвиток, справедливість та прозорість, вплив на згуртованість команди, адаптивність, стимулювання співпраці та колективу. Розглянемо ці критерії більш детально (табл. 1.).

Таблиця 1

Критерії ефективності системи заохочень

№	Критерій	Опис
1	Відповідність цілям	Система заохочень повинна спрямовуватися на досягнення конкретних цілей організації. Це може бути покращення продуктивності, збільшення якості роботи, підвищення мотивації тощо.
2	Послідовність і сталість	Заохочення мають бути системними та постійними, а не тимчасовими. Системність у наданні стимулів надихає співробітників до постійних зусиль.
3	Спрямованість на розвиток	Система заохочень повинна сприяти особистому та професійному розвитку співробітників, стимулюючи їхній ріст та покращення навичок.
4	Справедливість та прозорість	Заохочення мають бути чесними та справедливими. Співробітники повинні чітко розуміти критерії, за якими вони отримують винагороду
5	Стимулювання співпраці та колективу	Система заохочень повинна сприяти співпраці та командній роботі, а не тільки індивідуальним досягненням
6	Адаптивність	Врахування потреб та різноманітності співробітників дозволяє створювати гнучкі системи заохочень, які можна змінювати для відповіді на зміни у внутрішньому середовищі чи потреби робочої сили.
7	Вплив на згуртованість команди	Система заохочень повинна сприяти створенню позитивної робочої атмосфери та сприяти формуванню згуртованих та мотивованих команд.

Розробка системи заохочень включає кілька ключових стадій (Рис.3):



Рис. 3 Стадії системи заохочень

1. Аналіз потреб - першим кроком є зрозуміння потреб і мотивацій співробітників. Це вимагає збору даних, опитувань, інтерв'ю з персоналом та аналізу різних факторів, які впливають на їхню продуктивність і задоволеність роботою.

2. Визначення цілей - після аналізу потрібно встановити конкретні цілі для системи заохочень. Це може бути покращення продуктивності, збільшення мотивації, підвищення якості роботи тощо.

3. Вибір видів заохочень - на основі аналізу та встановлених цілей обираються конкретні види заохочень, які найбільше підходять для організації. Це може бути фінансові стимули, нематеріальні винагороди, кар'єрні можливості тощо.

4. Створення системи - на цій стадії розробляється конкретний план системи заохочень, включаючи критерії оцінки, методи надання стимулів, правила отримання заохочень та їх частоту.

5. Впровадження - після розробки систему впроваджують у дію. Важливо провести тренінги та комунікацію з персоналом, щоб усі зрозуміли нові правила та можливості заохочення.

6. Оцінка та корекція - після впровадження система повинна систематично оцінюватися. Результати порівнюються з початковими цілями, анкетуванням співробітників та виявленням слабких сторін. На цій стадії можуть вноситися зміни для поліпшення ефективності системи заохочень.

Ці стадії утворюють цикл постійного вдосконалення системи заохочень для досягнення найбільшої продуктивності та задоволеності персоналу.

Висновки. Створення ефективних систем заохочень в організаціях вимагає уважного аналізу та визначення ключових підходів. Основні підходи полягають у врахуванні потреб та мотивацій персоналу, установленні взаємозв'язку між компенсацією та досягненням результатів, а також стимулюванні особистого і професійного зростання працівників.

Оцінка ефективності систем заохочень базується на декількох ключових критеріях. По-перше, це результативність системи: її вплив на підвищення продуктивності, досягнення цілей та покращення робочого середовища. Далі, важливо враховувати адаптивність системи до різних потреб різноманітного персоналу. Критерієм оцінки є також чесність та прозорість у процесі заохочення, що впливає на мотивацію співробітників. Не менш важливим є вартість системи заохочень та її відповідність бюджетним обмеженням організації.

Загалом, успішна система заохочень має бути гнучкою, зорієнтованою на конкретні потреби персоналу та підтримувати досягнення стратегічних цілей компанії, що є ключовим для збереження високої мотивації та продуктивності співробітників.

Література.

1. Гринько І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами. URL : <http://www.nbuu.gov.ua>
2. Гунченко М. В. Особливості формування та реалізації кадрової політики підприємства у сфері мотивації праці. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2014. Вип. 8(1). С. 80-82.
3. Дудник О.В., Майборода М.М., Міненко С.І. Людський капітал як основа інноваційної організації та розвитку сучасного підприємства. Науковий журнал «Review of transport economics and management» Український державний університет науки і технологій (Дніпровський національний університет залізничного транспорту ім. ак. В. Лазаряна) м. Дніпро, 2022. С. 53 – 63 (Україна)
4. Ільченко В.М. Підвищення ефективності управління мотивацією праці управлінського персоналу. Економіка і регіон ПолтНТУ. 2012. № 5. 36 с.
5. Климчук А.О., Михайлов А.Н., Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2018. № 1. URL : https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_218_234.pdf
6. CNA International IT Recruitment. Сайт. URL: <https://cna-it.com>
7. Dudnyk O., Maiboroda M., Minenko S., Bogomolova K. Formation of strategically oriented system of motivation of personnel work in management of the modern enterprise. The III International Science Conference «Interaction of society and science: problems and prospects», October 05 – 08, 2021, London, England. p. 147-152.

References.

1. Hrynyko I. M. Vdoskonalennia materialnoi motyvatsii pratsi v systemi upravlinnia promyslovymy pidpriemstvamy. URL : <http://www.nbuu.gov.ua>
2. Hunchenko M. V. Osoblyvosti formuvannia ta realizatsii kadrovoi polityky pidpriemstva u sferi motyvatsii pratsi. Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ser.: Ekonomichni nauky. 2014. Vyp. 8(1). S. 80-82.
3. Dudnyk O.V., Maiboroda M.M., Minenko S.I. Liudskyi kapital yak osnova innovatsiinoi orhanizatsii ta rozvytku suchasnoho pidpriemstva. Naukovyi zhurnal «Review of transport economics and management» Ukrainyskyi derzhavnyi universytet nauky i tekhnolohii (Dniprovskyi natsionalnyi universytet zaliznychnoho transportu im. ak. V. Lazariana) m. Dnipro, 2022. S. 53 – 63 (Ukraina)
4. Ilchenko V.M. Pidvyshchennia efektyvnosti upravlinnia motyvatsiieiu pratsi upravlinskoho personalu. Ekonomika i rehion PoltNTU. 2012. № 5. 36 s.
5. Klymchuk A.O., Mykhailov A.N., Motyvatsiia ta stymuliuvannia personalu v efektyvnomu upravlinni pidpriemstvom ta pidvyshchenni innovatsiinoi diialnosti. Marketynh i menedzhment innovatsii. 2018. № 1. URL : https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_218_234.pdf
6. CNA International IT Recruitment. Sait. URL: <https://cna-it.com>
7. Dudnyk O., Maiboroda M., Minenko S., Bogomolova K. Formation of strategically oriented system of motivation of personnel work in management of the modern enterprise. The III International Science Conference «Interaction of society and science: problems and prospects», October 05 – 08, 2021, London, England. p. 147-152.

