

# РОЗРОБКА СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

**Якубов Кирило В'ячеславович**

здобувач вищої освіти факультету

міжнародної економіки і підприємництва

*Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Україна*

**Науковий керівник: Тимошенко Карина Віталіївна**

канд. екон. наук, доцент, кафедри підприємництва і торгівлі

*Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця, Україна*

Мотивація та утримання співробітників є критично важливими факторами успіху будь-якої організації. Розробка системи стимулювання праці персоналу компанії може істотно вплинути на мотивацію, продуктивність і утримання працівників. Ця стаття має на меті огляд методів щодо розробки системи винагороди на основі ефективності для мотивації та утримання працівників. Огляд підкреслює важливість встановлення чітких і вимірюваних цілей ефективності, створення системи винагороди на основі результативності, надання можливостей для професійного розвитку, заохочення залученості співробітників і пропозиції переваг балансу між роботою та особистим життям.

Мотивація та утримання співробітників мають вирішальне значення для успіху організації. Мотивована та залучена робоча сила може підвищити продуктивність, інновації та креативність [1]. З іншого боку, висока плинність кадрів може призвести до збільшення витрат, втрати знань і досвіду та зниження продуктивності. Розробка системи стимулювання праці персоналу компанії може істотно вплинути на мотивацію, продуктивність і утримання працівників.

В останні роки зростає інтерес до систем винагороди, заснованих на результативності, як інструменту мотивації та утримання співробітників. Системи винагород на основі продуктивності пов'язують ефективність роботи

співробітників із такими винагородами, як бонуси, підвищення чи інші пільги. Ця стаття має на меті огляд методів щодо розробки системи винагороди на основі ефективності для мотивації та утримання працівників.

Встановлення чітких і вимірюваних цілей продуктивності:

Встановлення чітких і вимірюваних цілей ефективності є важливим першим кроком у розробці системи винагород на основі продуктивності. Цілі мають бути конкретними, вимірними, досяжними, актуальними та обмеженими у часі (SMART). Встановлюючи чіткі цілі, співробітники мають чітко розуміння того, що від них очікується, а роботодавці мають чіткий спосіб вимірювання та оцінки ефективності [2]. Крім того, постановка складних, але досяжних цілей може мотивувати співробітників працювати якнайкраще.

Встановлення системи винагороди на основі результативності:

Система повинна стимулювати співробітників досягати або перевищувати свої цілі продуктивності. Це може включати грошові винагороди, підвищення або інші пільги, такі як додаткова відпустка або гнучкий графік роботи. Важливо переконатися, що винагороди є значущими для працівників і відповідають їхнім особистим і професійним цілям.

Надання можливостей для професійного розвитку:

Надання можливостей для професійного розвитку є ще одним важливим компонентом системи винагород, заснованої на результативності. Співробітники хочуть знати, що вони професійно ростуть і мають можливість розвивати нові навички. Пропонування програм навчання та розвитку, які допомагають співробітникам розширити свої знання та досвід, може допомогти мотивувати та утримати працівників.

Заохочення залученості співробітників:

Заохочення залученості співробітників є ще одним важливим фактором у розробці системи винагород, заснованої на результативності. Залучайте співробітників до процесу прийняття рішень і дайте їм можливість поділитися своїми ідеями та думками. Це може сприяти розвитку почуття власності та відданості цілям компанії.

Пропонуємо переваги балансу між роботою та особистим життям:

Баланс між роботою та особистим життям все більше стає критичним фактором для працівників. Багато працівників надають великого значення балансу між роботою та особистим життям. Пропозиція гнучкого графіка роботи, варіантів віддаленої роботи або інших переваг, які допомагають працівникам збалансувати особисте та професійне життя, може бути ефективним способом мотивації та утримання працівників [3].

Регулярна оцінка та налаштування системи:

Нарешті, важливо регулярно оцінювати ефективність системи винагород на основі результативності та за необхідності вносити корективи. Отримайте відгуки від співробітників і проаналізуйте дані про продуктивність, щоб визначити сфери, які потрібно вдосконалити. Важливо переконатися, що система залишається актуальною та відповідає цілям компанії.

Розробка системи винагород на основі ефективності є багатогранним процесом, який може суттєво вплинути на мотивацію, продуктивність і утримання працівників. Встановлення чітких і вимірюваних цілей ефективності, створення системи винагороди на основі результативності, надання можливостей для професійного розвитку, заохочення залученості співробітників і пропонування переваг балансу між роботою та особистим життям є критичними компонентами ефективної системи. Регулярна оцінка та коригування системи гарантує, що вона залишається актуальною

### **Список використаних джерел**

1. Омельченко О. В. Окремі проблеми мотивації персоналу на підприємстві / О. В. Омельченко // Управління розвитком. - 2012. - №2. - С. 84-85.

2. Козлова І. М. Корпоративна культура як ефективний інструмент управління персоналом в кризових умовах / І. М. Козлова, М. Ю. Орло // Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики :

матеріали XVII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 25 листопада 2022 р. - Харків: ФОП Лібуркіна Л. М., 2022. - С. 336-339.

3. Лугова В. М. Напрями діагностики мотивації управлінського персоналу відповідно до сучасних теорій мотивації / В. М. Лугова, А. О. Чуркін // БізнесІнформ. – 2022. – № 1. – С. 390-397.