

[3] Наумова О. Е. Сервіс як фактор підвищення конкурентоспроможності залізничних пасажирських перевезень [Текст] / О. Е. Наумова, О. І. Антонова // Зб. наук. праць ДНУЗТ. Сер. Проблеми економіки транспорту. – 2012. – Вип. 3. – С. 62–69.

УДК 331.101.3

### СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ВИДИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

### STAFF MOTIVATION SYSTEM AND TYPES OF LABOUR INCENTIVES

*I.O.Гуренко<sup>1</sup>, к.е.н., доц. О.В.Кудрявцева<sup>2</sup>*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)*

*I.O. Gurenko<sup>1</sup>, PhD (Econ.) O.V.Kudriavtseva<sup>2</sup>*

*Kharkiv National Automobile and Road University (Kharkiv)*

Одним із критеріїв ефективності системи мотивації є вплив елементів мотивації на стратегічні цілі підприємства.

Сучасна система мотивації включає в себе елементи:

- сукупний дохід – усі доходи працівника: матеріальна та нематеріальна винагорода (значущість роботи, визнання, повноваження);
- матеріальний дохід – усі компенсаційні виплати та пільги, а також надбавки, доплати, грошові виплати, відшкодування витрат відповідно до трудового законодавства;
- монетарні компенсаційні виплати – грошова частина компенсаційних виплат, що складається з фіксованої та змінної частин заробітної плати в грошовій формі.

Ефективність системи мотивації досягається тільки тоді, коли винагороду персоналу визначають з урахуванням можливостей і обмежень підприємства та поточного стану ринку трудових ресурсів, рівня розвитку сучасних технологій зайнятості персоналу.

При виборі стратегії винагороди персоналу необхідно зазначити позицію підприємства за такими пунктами:

- Відношення рівня заробітних плат до ринкових значень і з урахуванням фінансових можливостей;
- Визначення цілей і завдань системи мотивації;
- Необхідність наявності колективних та індивідуальних показників;

- Наявність механізму залучення співробітників до процесу розробки системи мотивації;

- Ступінь відкритості даних про систему стимулювання праці.

У зв'язку з цим керівництву підприємств необхідно передбачити умови, що зменшують ризики для компанії:

- як короткострокову оплату, так і довгострокові виплати;

- порівнянне з ринковим співвідношення постійної та змінної частин, щоб мати можливість впливати на дохід співробітника залежно від якості та кількості праці;

- збалансовані критерії для оцінки результативності;

- взаємопов'язані довгострокові та короткострокові критерії і, залежно від них, квартальні, річні та довгострокові бонуси;

- обмеження винагороди за високої результативності;

- поділ ризиків зниження прибутку компанії зі співробітниками;

- винагорода акціями;

- постійний аудит системи мотивації на наявність ризиків для бізнесу.

Першочерговою метою будь-якої системи мотивації є визначення гідної винагороди за працю, зокрема, заробітної плати. З точки зору економіки підприємства, то для підприємства важливо під час установлення конкурентної пропозиції оплати праці обрати оптимальну форму оплати, а також мати можливість оцінити ефективність системи матеріальної мотивації та обрати оптимальний варіант, який дає змогу досягти потрібного образу результату без збільшення витрат.

Форми і системи оплати праці відіграють найважливішу роль під час організації розрахунків з персоналом і формують умови для забезпечення справедливої винагороди за працю. Об'єктом обліку оплати праці може виступати виконана робота (результати праці) або фактично відпрацьований час.

Матеріальне грошове стимулювання – найпоширеніший спосіб управління трудовою поведінкою співробітників. Однак, необхідно враховувати низку особливостей при визначенні відповідної системи оплати праці. По-перше, не завжди результати праці піддаються оцінці, особливо, якщо йдеться про оцінку індивідуальної праці. По-друге, система матеріального стимулювання – значна частина бюджету будь-якого підприємства (крім повністю автоматизованих), що дає змогу контролювати зростання заробітної плати окремого співробітника або фонду заробітної плати підприємства загалом.

Таким чином, якщо діяльність підприємства передбачає наявність безлічі процесів і функцій, управління мотивацією стає значущим і трудомістким елементом системи, оскільки для різних категорій персоналу з урахуванням специфіки праці необхідно підібрати свою систему винагороди і розробити показники ефективності. Менеджменту

підприємства потрібно оцінити доцільність знаходження співробітників у штаті підприємства, оскільки з урахуванням технологій аутсорсингу, що розвиваються, можна оптимізувати навантаження фахівців з мотивації та фонд оплати праці, отримавши необхідний результат виконання послуги у компанії-провайдера, що має спеціалізацію і необхідну експертизу.

**УДК 656.13**

### **ЩОДО НОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ СПРИЯННЯ ЗМІНАМ У ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНІЙ ГАЛУЗІ**

### **NEW TECHNOLOGIES PROMOTING CHANGES IN THE TRANSPORT AND LOGISTICS INDUSTRY**

***К.Б. Гусакова, канд. екон. наук Н.А. Бочарова**  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м. Харків)*

***K.B. Husakova, N.A. Bocharova PhD (Econ)**  
Kharkiv National Automobile and Road University (Kharkiv)*

Технології постійно розвиваються, і будь-який власник бізнесу знає, що випереджати сучасні тенденції – це один із найважливіших способів залишатися актуальним. Але небагато галузей промисловості так сильно постраждали від останніх подій, як логістика та транспортний бізнес. Малі підприємства, які раніше ніколи не мали доступу до значущого ланцюжка поставок, тепер можуть конкурувати з набагато більшими підприємствами, і це створює безліч можливостей для логістичних компаній. Але компанії, які втрачають актуальність на ринку за допомогою продуманих технологій розробки та сучасного програмного забезпечення, наприклад, використання логістичного додатку, не мають шансів на успіх.

Логістика – складна, але швидко розвиваюча галузь. За останнє десятиліття транспортно-логістичний сектор зазнав колосальних змін, пов'язаних із зростанням міжнародної торгівлі, прискореною цифровізацією, зокрема, розвитком електронної комерції, впровадженням нових технологій в основні логістичні процеси та операції. Цифровізація підвищує ефективність основних процесів транспортно-логістичних послуг, покращує точність планування та прогнозування, а також швидко обробляє вхідні запити на вантажі, що доставляються.