

Література

1. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т.А. Костишина. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.
2. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [А.М. Колот, В.М. данюк, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2017. – 500 с.

Наукові засади та прикладні аспекти розроблення інноваційних підходів до оплати праці

УДК 303.094.7:331.108:331.224.6:330.131.5

Гордієнко І. В.,

канд. екон. наук, доцент,
кафедра інформаційних систем в економіці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РОЗРОБКА ПРЕМІАЛЬНОЇ СИСТЕМИ З ВИКОРИСТАННЯМ МЕТОДУ ІМІТАЦІЙНОГО МОДЕЛЮВАННЯ

Одним із шляхів підвищення мотивації персоналу є розробка ефективної системи преміювання. Складовими преміальної системи мають бути: показники та умови преміювання; визначення розмірів премій та джерел їхньої виплати; перелік категорій персоналу, які підлягають преміюванню; визначення періодичності преміювання та порядку виплати премій. З розробкою системи преміювання тісно пов'язані проблеми організації контролю ефективності роботи персоналу та мотивації його на досягнення цілей організації. Зазначені проблеми можуть бути розв'язані завдяки використанню концепцій ключових показників ефективності KPI, зокрема: збалансованої системи показників (Balanced Scorecard,) (Д. Нортон, Р. Каплан); загальної моделі ефективності (Total Performance Scorecard, TPS) (Х. К. Рамперсад); концепції OVAR (Objectifs-Variables d'Action-Responsables) (Д. Мішель, М. Фіол, Х. Джордан).

Побудова системи преміювання персоналу на основі KPI забезпечує спрямованість трудових зусиль персоналу на досягнення конкретних результатів, краще розуміння робітниками порядку нарахування заохочувальних премій, гнучкість системи преміювання.

Використання збалансованих систем KPI для оцінювання ефективності професійної діяльності і мотивування персоналу потребує вирішення завдань:

- вибір груп показників, придатних для оцінки результатів роботи конкретних співробітників (посад) та балансування фінансових і нефінансових показників у системі оцінювання;
- встановлення між показниками причинно-наслідкових зв'язків;
- визначення питомої ваги кожного показника в інтегральній оцінці;
- визначення розміру винагороди за результатами праці співробітника.

З урахуванням зазначених завдань, розробку і удосконалення системи преміювання персоналу доцільно здійснювати з використанням методу імітаційного моделювання. За Р. Шенноном, імітаційне моделювання є процесом конструювання моделі реальної системи і постановки експерименту на цій моделі з метою або зрозуміти поведінку системи, або оцінити (в межах обмежень, що існують згідно з критеріями) різні стратегії, що забезпечують функціонування цієї системи [2, с. 12]. Метод імітаційного моделювання передбачає створення моделі, яка з достатньою точністю описує реальну систему, та проведення експериментів з моделлю з метою отримання інформації про цю систему. Імітаційні моделі підтримують причинно-наслідкові зв'язки між показниками системи; проведення експериментів з моделями за різних значень вхідних параметрів; відбір параметрів для аналізу впливу; проведення аналізу чутливості; можливість побудови системи пов'язаних між собою моделей, що деталізують фактори впливу для окремих показників інших моделей тощо.

Імітаційна модель преміальної системи на базі KPI надає можливості:

- моделювання зв'язків між показниками та дослідження взаємодії факторів у межах системи;
- моделювання способів інтеграції показників та дослідження їх впливу на преміювання персоналу;
- задавання значень та характеру змінювання вхідних параметрів моделі;
- виявлення більш важливих показників для мотивації персоналу;
- проведення експериментів з моделлю для прогнозування результатів;
- використання імітаційної моделі для удосконалення системи преміювання персоналу.

Для реалізації моделей можуть бути використані сучасні програмні пакети імітаційного моделювання: AnyLogic (компанія XJ Technologies); Vensim PLE компанії Ventana Systems; PowerSim Studio фірми Powersim Software AS; Extend+BPR фірми Imagine That! і т. ін. В [1] запропоновано розроблення в середовищі Vensim PLE імітаційної моделі системи преміювання на базі ключових показників ефективності KPI керівника відділу продажів підприємства. Модель передбачає розрахунок квартальної премії на базі набору KPI за напрямками: фінанси, внутрішні бізнес-процеси, споживачі, навчання і розвиток персоналу.

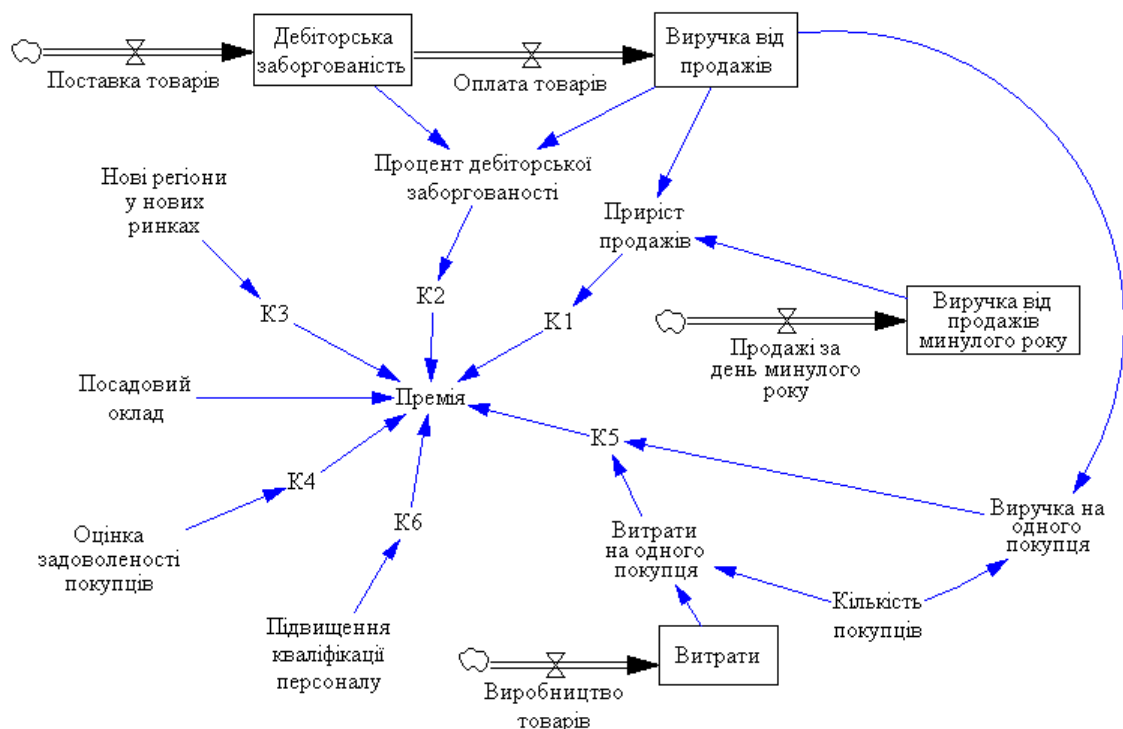


Рис. 1. Імітаційна модель преміювання в системі Vensim PLE

Проведення експериментів за допомогою імітаційної моделі преміювання персоналу на базі KPI дає змогу дослідити вплив окремих факторів діяльності персоналу на показники преміювання.

Література

1. Гордієнко І. В. Моделювання мотивації персоналу на базі ключових показників ефективності [Електронний ресурс] / І. В. Гордієнко // Ефективна економіка. — 2016. — № 6. — Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>
2. Шеннон Р. Имитационное моделирование систем — искусство и наука / Шеннон Р.; пер. с англ.: М. Н. Аронэ, А. А. Ершов, В. К. Тихонов, под ред. Е. К. Масловского. — М. : Мир, 1978. — 423 с.

УДК 331.101.3

Чернушкіна О. О.,

канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом і економіки праці,
Хмельницький національний університет

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасні умови господарювання, сформовані під впливом глобалізаційних та інтеграційних процесів, вимагають застосування нових науково-методичних підходів до формування мотиваційної політики