

РОЗРОБКА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ INNOMOS GmbH

Козлов Олексій Максимович
Міжнародний університет фінансів
м. Київ, Україна
email: alesha.kozlov@gmail.com

Науковий керівник: Удовицька Євгенія Андріївна, к.е.н, доцент
Міжнародний університет фінансів
м. Київ, Україна
ORCID ID 0000-0002-6813-2232
email: evanudov@gmail.com

Питання удосконалення систем мотивації працівників в іт-галузі є доволі актуальним адже, більшість компаній, зокрема і INNOMOS GmbH, визначають як тенденцію міграцію висококваліфікованих спеціалістів, що призводить до збільшення витрат на заміщення, залучення та адаптацію нових фахівців, і як наслідок впливає на продуктивність персоналу і ефективність діяльності підприємств в цілому [1]. Для запобігання таких ризиків, було вирішено провести аналіз існуючої системи мотивації працівників, виявити недоліки та запропонувати вирішення цієї проблеми.

Метою даної роботи є аналіз існуючої системи мотивації працівників на підприємстві INNOMOS GmbH, а також розробка рекомендацій щодо її удосконалення.

INNOMOS GmbH – німецька ІТ-компанія, заснована в 2009 році і спеціалізується на розробці програмного забезпечення для мобільних пристроїв. Портфолію проектів включає галузеві довідкові матеріали для великих німецьких і міжнародних компаній зі стандартними або індивідуальними рішеннями, галузевими рішеннями або власними продуктами. INNOMOS GmbH поставляє продукцію високої якості для клієнтів. Проаналізувавши данні [2], можна виділити декілька ключових аспектів щодо фінансової діяльності підприємства за період 2022-2023 років:

- Збільшення чистої виручки від реалізації на 23,31% вказує на успішну реалізацію продукції та позитивний ринковий розвиток;
- Зростання собівартості реалізованої продукції на 27,68% свідчить про збільшення витрат на виробництво або зміни в структурі виробничих витрат;
- Чистий прибуток значно зріс на 162,32%, що свідчить про високу ефективність діяльності та можливо про впровадження оптимізаційних заходів;
- Зростання цих показників: вартість майна, основних фондів, необоротних та оборотних активів свідчить про розширення активів підприємства, можливо, через інвестиційні проекти чи розвиток виробництва;
- Збільшення чисельності працівників на 9,62% може бути пов'язане із розширенням бізнесу. Значний ріст продуктивності праці на 139,30% свідчить про ефективне використання працівників;
- Загальна сума фінансових ресурсів зросла на 72,01%, що може свідчити про успішне залучення та ефективне використання фінансових засобів;
- Рентабельність за чистим та операційним прибутком зросла, що свідчить про ефективну фінансову управлінську діяльність.

Зазначимо, що аналіз господарської діяльності підприємства та продуктивності праці підприємства INNOMOS GmbH дозволив виявити позитивну динаміку економічних показників, визначити задовільний фінансовий стан підприємства. Разом з тим, результати аналізу існуючої системи мотивації працівників є суперечливими, що зумовило потребу розробки рекомендацій удосконалення наступних елементів системи:

- Недостатня індивідуалізація підходів.

Ситуація: Універсальні програми мотивації не враховують різноманітність потреб працівників.

Результат: Одні працівники можуть цінувати фінансову мотивацію, інші професійний розвиток, гнучкість чи нематеріальні стимули.

Вирішення проблеми: Проведення регулярних опитувань про потреби співробітників, розробка персоналізованих мотиваційних програм.

- Перевантаження і вигорання.

Ситуація: Високі очікування, жорсткі дедлайни, відсутність належного work-life balance.

Результат: Зниження продуктивності, плинність кадрів, проблеми зі здоров'ям співробітників.

Вирішення проблеми: Впровадження work-life balance політики, гнучкий графік роботи та можливість віддаленої роботи, підтримка психологічного здоров'я (консультації, тренінги).

- Недостатня фінансова мотивація.

Ситуація: Зарплата чи бонуси не відповідають ринковим умовам.

Результат: Перехід працівників до компаній, які пропонують кращі умови.

Вирішення проблеми: Ринковий аналіз зарплат і коригування компенсацій, впровадження бонусних систем за досягнення КРІ.

- Відсутність визнання та зворотного зв'язку.

Ситуація: Недостатнє визнання досягнень працівників.

Результат: Зниження морального духу і почуття залученості.

Вирішення проблеми: Регулярні one-to-one зустрічі з керівниками, публічне визнання досягнень (наприклад, «Працівник місяця»).

Проведений аналіз існуючої системи мотивації працівників дозволив виявити ключові проблеми і ризики, пов'язані з продуктивністю персоналу. В рамках дослідження було запропоновано відповідні рекомендації щодо удосконалення системи мотивації працівників, враховуючи специфіку компанії та ринку.

Література:

1. Балановська Т.І., Гоголя О.П., Драгнєва Н.І., Драмарецька К.П., Троян А.В. Управління персоналом: навч. посібник. 2-ге вид. Київ: ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с
2. Офіційний сайт компанії INNOMOS GmbH. <https://innomos.com>

АДАПТИВНІ МОДЕЛІ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ІНДУСТРІЇ 4.0

Кориштенська Юлія Яківна, аспірантка
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна
ORCID ID 0009-0001-3924-0509
e-mail: yu.koryshzenska@kpi.ua

Науковий керівник: Мажара Гліб Анатолійович, докторант, д-р. філос. з екон., доц.
КПІ ім. Ігоря Сікорського, Україна
ORCID ID 0000-0002-1860-756X
e-mail: mazhara.glib@iit.kpi.ua

Індустрія 4.0 як нова парадигма економічної діяльності трансформує бізнес-процеси через цифровізацію, автоматизацію, інтелектуальні системи, швидкі технологічні зміни, а також використання великих даних (Big Data) та штучного інтелекту (AI). Підприємства повинні гнучко адаптуватися до зростаючої динаміки ринків, появи нових конкурентів та непередбачуваності зовнішнього середовища. Невизначеність та складність збільшуються з кожним днем.

Водночас економічна кібернетика, як наука про управління економічними системами, розглядає їх як складні, саморегульовані системи, що функціонують на основі зворотних зв'язків та інформаційних потоків.

Таким чином, утворюється синергія: економічна кібернетика забезпечує методологічну основу та інструментарій для моделювання та управління складними економічними проце-