

- тісна співпраця з освітніми закладами, зокрема розробка спеціалізованих навчальних програм, створення дослідницьких лабораторій, організація стажувань та практик;
- міжнародна співпраця, в тому числі участь у міжнародних проектах, обмін досвідом з європейськими кластерами та залучення іноземних інвестицій;
- фокус на сталому розвитку, що передбачає впровадження екологічних технологій, розвиток соціальних інновацій, підтримку циркулярної економіки.

Проведений аналіз дозволив визначити наступні перспективні напрями розвитку інноваційних кластерів в Україні: розширення міжгалузевої співпраці, посилення інтеграції з європейськими кластерними ініціативами, розвиток інноваційної інфраструктури, впровадження нових моделей фінансування, посилення державної підтримки кластерних ініціатив. Проте розвитку інноваційних кластерів заважають численні проблеми, що стоять перед вітчизняними підприємствами на теперішній час, зокрема: недостатнє фінансування інновацій внаслідок переходу української економіки на забезпечення військових потреб країни, слабка нормативно-правова база, брак кваліфікованих кадрів у певних галузях, необхідність оновлення технологічної бази, потреба в посиленні захисту інтелектуальної власності, а також несприятливий інвестиційний клімат, що ускладнюється військовими діями на території України.

Література:

1. Офіційний сайт Львівського IT-кластера. URL: <https://itcluster.lviv.ua/pro-klaster/> (дата звернення: 30.11.2024).
2. Авіакосмічний кластер «Мехатроніка» URL: <https://www.fed.com.ua/ua/mehatronika.html> (дата звернення: 30.11.2024).

БАЗОВІ АНАЛІТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИКОРИСТАННЯ ГРЕЙДИНГУ В СИСТЕМІ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ

Віктор Топіха, студент магістратури,
Міжнародний університет фінансів, Україна
ORCID ID: 0009-0003-0362-6084
e-mail: topiha_victor@ukr.net

Науковий керівник: д. е. н., професор, Ольга Іляш,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Україна
ORCID ID: 0000-0002-7882-3942
e-mail: oliai@meta.ua

Ефективність будь-якого підприємства багато в чому залежить від рівня мотивації його працівників. У сучасних умовах жорсткої конкуренції та постійних змін на ринку, організації прагнуть забезпечити високий рівень продуктивності, інновацій та лояльності своїх співробітників. Одним із основних інструментів досягнення цих цілей є розробка та впровадження ефективної системи мотивації.

Зауважимо, що система - це множина взаємопов'язаних елементів, що утворюють єдине ціле, взаємодіють із середовищем та між собою, і мають мету[1]. В свою чергу система мотивації працівників – це комплекс різноманітних теорій, моделей, методів і підходів, що забезпечують її цілісність. Люди є важливим і складним ресурсом організації. Співробітники, які мотивовані та наполегливо працюють для досягнення своїх особистих і організаційних цілей, можуть стати ключовою конкурентною перевагою для компанії. Тому важливо розуміти процес мотивації людей і як організація може створити робоче місце, де працівники можуть працювати якнайкраще. Заробітну плату слід розглядати як основний метод мотивації. Часто це основний дохід працівника і в інтересах кожного окремого працівника, щоб рівень цього доходу був якомога вищим.

Навіть ідеально розроблений план та найсучасніша корпоративна структура не працюють, якщо мотивація співробітників не спрямована на підвищення продуктивності. Жодна

система управління не працюватиме, якщо не буде розроблена ефективна система мотивації персоналу, яка заохочуватиме кожного працівника продуктивно працювати для досягнення особистих цілей і цілей компанії. Висока продуктивність праці співробітників можлива лише в тому випадку, якщо вони зацікавлені у високих результатах, які дозволяють працівнику задовольнити його потреби.

Значна частина сучасних моделей мотивації співробітників включає в себе метод «грейдування» або «грейдинг» - угруповання посад за визначеними підставами (визначення «питомої ваги посад») і розподіл їх в ієрархічній структурі відповідно до їх цінності для організації з метою побудови системи мотивації [2].

Даний метод доволі давно використовується аутсорсинговими компаніями в ІТ - підприємствами, які виконують роль сторонньої компанії для надання послуг або створення товарів [3]. Грейдування має значну цінність як для компанії, так і для працівників. Із впровадженням грейдингу підприємство здатне прогнозувати фінансові зобов'язання, а співробітник, в свою чергу отримує чіткий план дій для горизонтального зростання у компанії. Також грейдування дає змогу пов'язати заробітну плату і цінності компанії та покращує розуміння того, які фактори визначають ранг посади та який вплив вони мають на рівень заробітної плати.

Job Classification Levels



Рисунок 1 - Класифікаційні рівні (грейди) співробітників

Джерело: складено автором на основі [6]

Важливим є етап визначення переліку вимог до посади. Він є одним із найскладніших і трудомістких, тому що вимагає підбору точного переліку вимог до співробітника за кожною позицією. Ці ключові фактори мають бути зрозумілі всім робітникам та розподілені за відповідними рівнями складності. Необхідно враховувати специфіку діяльності компанії, структурні підрозділи та вимоги до посади [2].

Проте, грейдинг є справжнім викликом для HR-фахівців. Згідно аналітики порталу dou.ua, середня дельта між першим та третім квартилем зарплат для Senior Software Engineer складає \$1651[4]. Згідно цих даних, на думку автора, існує ризик, що новачки будуть отримувати більше за штатних співробітників. Теорія справедливості Дж. Адамса стверджує, що працівники суб'єктивно оцінюють співвідношення між отриманою винагородою та докладеними зусиллями в порівнянні з попередніми періодами та винагородами інших людей, які виконують подібну роботу. Якщо працівник відчуває справедливе ставлення до себе та інших, він задоволений і активно залучений. Якщо порівняння показує несправедливість, людина відчуває психологічний стрес. Тому необхідно заохотити цього працівника та подолати дисбаланс, щоб відновити справедливість. Тому працівники, які вважають, що їм платять менше, ніж іншим, можуть зменшити інтенсивність роботи або спробувати збільшити свою винагороду. Мотивація буде дієвою якщо працівник вірить, що його зусилля призведуть до

необхідних результатів, за які він отримає очікувану оплату. Однією з першочергових задач є пошук балансу між стандартизацією системи грейдингу та індивідуальним підходом задля прозорої компенсаційної політики, а також регулярний перегляд ринку грошової винагороди. Одним із варіантів збільшення прозорості компенсації співробітника може бути індивідуальний преміальний коефіцієнт. Періодичне проведення оцінки мотиваційного механізму за допомогою даних коефіцієнтів сприятиме усуненню недоліків в мотивації праці та сприятиме досягненню балансу інтересів суб'єктів господарського процесу [5].

Отже, грейдинг є одним з ефективних методів мотивації співробітників та дозволяє уникнути недоліків традиційного підходу до отримання грошової винагороди. В першу чергу, грейдинг забезпечує прозорість, стабільність та передбачуваність щодо процесу визначення заробітної плати. Використання грейдів дозволяє підприємству створити справедливую і конкурентоспроможну систему винагороди, яка мотивує співробітників на досягнення кращих результатів на дистанції та стимулює до горизонтального кар'єрного зростання.

Література:

1. В. Т. Бусел. Великий тлумачний словник української мови — 5-те вид. — К. ; Ірпінь : Перун, 2005. URL: [Великий тлумачний словник сучасної української мови](#)
2. Грейдування посад (метод Хея). Stud. Com. ua : веб-сайт. URL: https://stud.com.ua/81108/menedzhment/greyderuvannya_posad_metod
3. Outsourcing, how it works in business. Investopedia. Com: веб-сайт. URL: <https://www.investopedia.com/terms/o/outsourcing.asp>
4. Статистика зарплат. Dou. Ua: веб-сайт. URL: <https://jobs.dou.ua/salaries/?period=2024-06&position=Senior%20SE>
5. Вечеря С.В. Удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму сільськогосподарського підприємства. Ефективна економіка. 2015. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4431>
6. Bonifacio R. Job Unlocking the Power of Job Classification: A Comprehensive Guide - Shiftbase. Shiftbase - Workforce management software. URL: <https://www.shiftbase.com/glossary/job-classification> (дата звернення 30.11.24)

ПЕРЕДУМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЙ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ДЕКАРБОНІЗАЦІЇ ДЛЯ ПОТРЕБ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ

Трофименко Олена Олексіївна, д.е.н., проф.,
ORCID 0000-0002-2339-0377
КПІ ім. Ігоря Сікорського
e-mail: trofymenko.olena@iit.kpi.ua

Коваленко Богдан, аспірант
ORCID ID 0009-0000-9953-6742
КПІ ім. Ігоря Сікорського

Згідно з останніми дослідженнями, інтелектуальна декарбонізація передбачає стратегічне застосування новітніх технологій, зокрема штучного інтелекту (ШІ) та цифрових систем, для зменшення викидів вуглецю та пом'якшення наслідків зміни клімату. Цей підхід охоплює аналіз даних, машинне навчання, автоматизацію і кіберфізичні системи, що сприяють підвищенню ефективності та результативності ініціатив декарбонізації у різних видах економічної діяльності. Саме тому, доцільно проаналізувати наукові підходи щодо особливостей розвитку ШІ для потреб декарбонізації та енергоефективності, та передумови державного стратегічного забезпечення інтелектуальної декарбонізації.

У дослідженні [1] визначено вплив сучасних цифрових технологій — від базових цифрових процесів до розвинуеного штучного інтелекту — на зусилля зі скорочення викидів, а також розкрито різні стратегії інтелектуальної декарбонізації. Багато сучасних досліджень наводять позитивні приклади використання ШІ для різноманітних потреб енергетичного сектора. Зокрема, точне прогнозування попиту на теплову енергію та ефективне управління сис-