

ПРОБЛЕМИ КАР'ЄРИ ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ НА ЛОГІСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Погорєлова Т.О., Волков В.В.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Роботодавці на внутрішньому ринку праці мають інструментарій негрошової мотивації, зокрема, мотивують своїх майбутніх працівників розвитком кар'єри на їхніх підприємствах.

Кандидати та працівники роботодавців на внутрішньому ринку праці стурбовані поточною вартістю кар'єрної винагороди. Ця «довічна» перспектива розширює можливості роботодавців для розробки політики винагороди, тому що підприємство може змінювати як рівень оплати праці на кожному етапі кар'єри, так і швидкість просування до певних ступенів, залишаючись у межах обмеження пропонувати привабливу поточну вартість кар'єрної винагороди. Розглянемо питання, пов'язані із просуванням службовими сходами, які стимулюють підвищення продуктивності праці.

1 Недоплата з наступною переплатою. І для роботодавця, і для найманого працівника можливо вигідно організувати оплату праці таким чином, щоб працівникам недоплачували на початку кар'єри, а переплачували пізніше. Це може сподобатися працівникам, які мають намір залишитися на підприємстві тривалий час і працювати сумлінно, щоб уникнути звільнення до отримання затриманої зарплати.

2 Стимули до роботи. Підприємство, яке спочатку платить погано, а згодом добре, посилює стимули своїх працівників працювати старанно. Підприємство має кілька років, щоб виявити ухильників і утримати з них затриману винагороду. Оскільки всі працівники працюють більше, ніж вони б працювали за інших обставин, винагорода також має тенденцію бути вищою.

3 Ризики. Безсумнівно, у укладенні такого роду угод існують ризики для обох сторін. Працівники, які погоджуються на цю схему компенсації, ризикують бути звільненими без причини роботодавцем до того, як вони отримають свою винагороду.

4 Захисні заходи для працівників. Деякі запобіжні заходи для працівників можуть бути прописані в трудовому договорі, якщо використовується такий тип послідовності оплати праці. Наприклад, роботодавці можуть гарантувати права на вислугу років для літніх працівників.

5 Гарантії роботодавця. Роботодавці з планами недооплати-переплати стикаються з труднощами у виході працівників на пенсію. Щоб уникнути цього можна запропонувати працівникам значні стимули до виходу на пенсію в певному віці.

Література:

1. Сучасні особливості економіки та управління персоналом підприємств і організацій. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки)*. 2021. № 3. С. 59-62.