

Така діяльність можлива лише через запровадження системи управління комерційною діяльністю, заснованої на детальному аналізі та управлінні підприємствами, здатними швидко реагувати на зміни зовнішнього та, відповідно, внутрішнього середовища та ідеально адаптуватися до ситуації.

#### Список літератури

1. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства: навч. посібн. / В. І. Довбенко, В. М. Мельник. Вид. 2-ге, [перероб. та дод.]. Львів: Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2016. 232 с.
2. Сумець О. М. Стратегічний менеджмент: підручник. Харків. 2021. 208 с.
3. Литвиненко Я.В. Маркетингова цінова політика: навч. посіб. К.: Знання, 2018. 294 с.

**УДК 331.101.38:005.32**

**СИРОТКІНА Д. Р.**, студентка 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент  
Науковий керівник – **ВИХОР М.В.**, канд. екон. наук, доцент  
*Білоцерківський національний аграрний університет*

### **СУЧАСНІ МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ У ПІДПРИЄМСТВАХ**

Досліджені деякі аспекти стимулювання праці як інструменту підвищення ефективності менеджменту. Розглянуто основні складові методів стимулювання праці, які включають матеріальні, нематеріальні стимули, інноваційні методи.

**Ключові слова:** стимулювання праці, сучасні методи, застосування.

У сучасних умовах, коли бізнес-середовище постійно змінюється та стає все більш конкурентним, ефективне управління персоналом стає однією з ключових стратегічних складових успіху будь-якої організації. Стимулювання праці, тобто систематичне заохочення працівників до досягнення поставлених цілей та максимізації їхнього потенціалу, відіграє важливу роль у цьому процесі. Розглянемо сучасні методи стимулювання праці та їх застосування в організаційній практиці. Умовно їх можна поділити на наступні групи

А) Матеріальні стимули:

1. Премії та бонуси. Одним із найпоширеніших методів стимулювання праці є надання премій та бонусів за досягнення певних цілей або відмінність у виконанні роботи. Це може бути відзначення за високу продуктивність, досягнення стратегічних цілей чи внесок у розвиток компанії.

2. Грошові виплати – це найпоширеніший тип мотивації. Такі виплати здійснюються за відповідністю працівника деяким заздалегідь встановленим критеріям [1].

3. Підвищення зарплати. Ще одним способом стимулювання є підвищення заробітної плати працівникам, які досягли певного рівня результативності або мають цінний навичок чи досвід.

4. Акції та опції на акції: Багато компаній пропонують своїм працівникам можливість придбання акцій або отримання опцій на акції компанії за певними

умовами. Це стимулює їхній інтерес у спільному успіху компанії та може бути вигідним для обох сторін.

Б) Не матеріальні стимули:

1. Розвиток кар'єри: Пропозиція можливостей для професійного росту та кар'єрного зростання є суттєвим мотиватором для багатьох працівників. Це може включати участь у навчальних програмах, тренінгах, менторингових програмах тощо.

2. Похвала та визнання: Визнання успіхів та досягнень працівників важливо для підтримки їхньої мотивації. Похвальні слова від керівництва або колег можуть значно підвищити задоволеність працівника своєю роботою.

3. Гнучкий графік роботи та робоче середовище: Забезпечення гнучкого графіка роботи та комфортного робочого середовища може позитивно впливати на задоволеність працівників та їхню продуктивність.

В) Інноваційні методи стимулювання:

1. Гейміфікація: використання ігрових практик та механізмів у неігровому контексті, таких як конкурси, бейджі та рейтинги, може підвищити мотивацію та залученість працівників [2].

2. Технічні рішення: Використання сучасних технологій, наприклад, програмного забезпечення для відстеження продуктивності або платформ для навчання та розвитку, може сприяти ефективному стимулюванню праці [3].

Сучасні методи стимулювання праці є важливою складовою ефективного управління персоналом в умовах постійних змін та конкурентної діяльності. Вони відображають стратегічний підхід до управління людськими ресурсами, спрямований на досягнення стратегічних цілей організації через максимальне використання потенціалу працівників. Застосування цих методів сприяє підвищенню продуктивності, залученості та мотивації працівників.

Система стимулювання та мотивації праці повинна враховувати розбіжності в інтересах роботодавця і працівника та їхні спільні цілі, підштовхувати персонал до більш ефективної трудової діяльності та підвищувати успішність діяльності підприємства в цілому [4].

Крім того, сучасні методи стимулювання праці враховують не лише фінансові аспекти, але й нефінансові, такі як можливості професійного розвитку, гнучкість у робочому графіку, визнання досягнень тощо. Це дозволяє створювати сприятливу та мотивуючу робочу атмосферу, що позитивно впливає на загальну ефективність та успішність організації.

Застосування інноваційних підходів, таких як гейміфікація та використання технологій, дозволяє розширити можливості стимулювання праці та зробити його більш ефективним та захопливим для працівників.

Таким чином, як зазначає С. Б. Іваницька, стимулювання праці - визначальний чинник ефективності діяльності підприємств; ефективне стимулювання може бути забезпечене тільки поєднанням цілого комплексу інструментів впливу на ефективність праці; матеріальне стимулювання є один з найважливіших стимулів підвищення ефективності праці; виявлення потреб співробітників, класифікація працівників за рівнями потреб - основна передумова

економічності мотивації; нематеріальні стимули - важливий чинник впливу на керуючий персонал; врахування специфіки підприємства - важливий фактор при виборі керівництвом політики стимулювання [4].

#### Список використаних джерел

1. Кравченко В. Ефективні методи та способи стимулювання персоналу.  
URL: <https://livingfo.com/efektyvni-metody-ta-sposoby-stymuliuvannia-personalu/> (дата звернення 19.03.2024).
2. Гейміфікація. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%B9%D0%BC%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F> (дата звернення 19.03.2024).
3. Технічне рішення. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F> (дата звернення 20.03.2024).
4. Іваницька С. Б. Методологічні основи стимулювання праці персоналу підприємства. Ефективна економіка, 2013. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2478> (дата звернення 20.03.2024).

**УДК: 005.32:005.22(043.2)**

**СІДЬКО О.О.**, студентка 4 курсу спеціальності 073 Менеджмент  
Науковий керівник - **БИБА В.А.**, канд. екон. наук, доцент.  
*Білоцерківський національний аграрний університет*

#### **ЗМІСТ ТА МЕТОДИ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ**

Досліджено сутність методів організації управлінської праці, інструменти та зміст її.

**Ключові слова:** методи організації управлінської праці, контроль праці, мотивація праці, управлінські функції, контролінг, управлінська культура, планування.

Динамічний науково-технічний та соціально-економічний розвиток потребує постійного вдосконалення організації праці як одного з ефективних заходів підвищення ефективності діяльності. Удосконалення організації виробництва та праці, впровадження нових технологій створює можливості для активного використання досягнень науково-технічного процесу, формує основу економічного розвитку підприємства, швидкого та якісного задоволення потреб споживачів. задоволення потреб людини у праці.

Тому питання визначення сутності та методів організації управлінської роботи завжди було і залишається актуальною науковою та практичною проблемою, предметом активних досліджень вітчизняних учених.

Так, на думку О. В. Загороднюк, управлінська праця – це переважно розумова праця. Це вид соціальної роботи, основним завданням якої є забезпечення цілеспрямованої, злагодженої діяльності як окремих учасників спільного трудового процесу, і трудових колективів загалом. Під організаційними методами управлінської роботи автор розуміє порядок, правила службової поведінки в