

економічний науковий журнал. 2024. № 4. С. 43–49. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f9d36f36-ec75-47d6-8dd5-f334f740815e/content>.

5. Гриб Є. Механізм управління ризиками при функціонуванні підприємств аграрної сфери. Економіка харчової промисловості. 2024. № 1. С. 36–42. URL: <https://cmi.politehnica.zp.ua/index.php/journal/article/download/129/122>.

Abstract: *the conceptual principles of risk management in agricultural production are investigated; the feasibility of integrating risk management into the general management system of the enterprise is substantiated; the key stages of the classical approach to risk management and the main mechanisms for their minimization in agricultural production are identified.*

Keywords: *strategy, enterprise, mechanism, risks, concept, assessment.*

Науковий керівник: Горобченко О.А.,
канд. екон. наук, доц. кафедри економіки підприємств,
Миколаївський національний аграрний університет

УДК 331.101

Формування ефективної системи мотивації та стимулювання праці персоналу

Орешко Катерина,

здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївського національного аграрного університету.

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *У тезах досліджено теоретичні та практичні аспекти формування системи мотивації та стимулювання праці як стратегічного інструменту управління персоналом. Розглянуто ключові функції мотивації (спонукальну, спрямовуючу, регулюючу) та етапи мотиваційного процесу — від виникнення потреби до її задоволення. Особливу увагу приділено теорії очікувань Віктора Врума та її ролі у прогнозуванні трудової поведінки через взаємозв'язок зусиль, результатів і винагороди. Систематизовано види стимулювання праці, зокрема поєднання грошових і негрошових матеріальних стимулів із методами нематеріального заохочення. Обґрунтовано, що інтегрований підхід до мотивації сприяє зростанню продуктивності праці, формуванню позитивного соціально-психологічного клімату та забезпеченню стабільного розвитку підприємства.*

Ключові слова: *Мотивація персоналу, стимулювання праці, матеріальне заохочення, теорія очікувань, продуктивність праці.*

У сучасних умовах розвитку економіки важливе значення має ефективне управління трудовими ресурсами підприємства. Одним із ключових елементів управління персоналом є система мотивації та стимулювання праці, яка спрямована на підвищення зацікавленості працівників у результатах їхньої діяльності. Саме рівень мотивації визначає продуктивність праці, якість виконання завдань, рівень трудової дисципліни та загальний соціально-психологічний клімат у колективі. Ефективно сформована система мотивації сприяє поєднанню інтересів працівників і підприємства та забезпечує досягнення стратегічних цілей організації [1].

Мотивація праці розглядається як сукупність внутрішніх і зовнішніх факторів, що спонукають працівника до активної трудової діяльності. Вона включає економічні, соціальні та психологічні аспекти впливу на поведінку людини у процесі роботи. У науковій літературі мотивація визначається як процес свідомого впливу на трудову поведінку працівників з метою спрямування їх діяльності на досягнення результатів, необхідних для організації [1]. Таким чином, мотивація є важливою складовою системи управління персоналом, що забезпечує ефективне використання трудового потенціалу підприємства.

Важливим елементом формування мотиваційної системи є визначення основних функцій мотивації. До них належать спонукальна, спрямовуюча та регулююча функції. Спонукальна функція активізує трудову діяльність працівників та стимулює їх до досягнення поставлених цілей. Спрямовуюча функція визначає напрямок поведінки людини та допомагає встановлювати пріоритети у виконанні завдань. Регулююча функція забезпечує узгодження інтересів працівника із цілями організації, що дозволяє досягати більш високих результатів діяльності підприємства [2]. Окрім цього, мотивація виконує організуючу, підтримуючу та розвивальну функції, які сприяють підвищенню дисципліни праці, розвитку професійних навичок працівників та збереженню їх зацікавленості у роботі.

Процес мотивації складається з кількох взаємопов'язаних етапів. Першим етапом є виникнення потреби, яка проявляється у відчутті нестачі певних благ або умов. Далі працівник шукає способи задоволення цієї потреби та визначає можливі шляхи її досягнення. Наступним етапом є постановка цілей та вибір конкретних дій, спрямованих на їх реалізацію. Після цього відбувається виконання необхідних дій та отримання винагороди за виконану роботу. Завершальним етапом є задоволення потреби, що впливає на подальшу трудову поведінку працівника [1].

У теорії менеджменту значне місце займає теорія очікування Віктора Врума, яка пояснює мотивацію працівників через взаємозв'язок між зусиллями, результатами праці та отриманою винагородою. Згідно з цією теорією, людина буде докладати більше зусиль до виконання роботи тоді, коли вона впевнена, що її зусилля приведуть до певного результату, а отриманий результат забезпечить бажану винагороду. Таким чином, мотивація залежить від трьох основних факторів: очікування результату, інструментальності та цінності винагороди для працівника [3].

Важливим елементом мотиваційної системи є стимулювання праці. Стимулювання являє собою систему заходів впливу на трудову поведінку працівників, що спрямована на підвищення їх продуктивності та ефективності роботи. У сучасних умовах господарювання застосовуються різні види стимулювання, серед яких основними є матеріальне та нематеріальне [4].

Матеріальне стимулювання передбачає використання грошових і негрошових винагород. До грошових стимулів належать заробітна плата, премії, надбавки, бонуси та інші виплати, що залежать від результатів праці. Негрошові стимули можуть включати соціальний пакет, страхування, пільги для працівників, оплату відпочинку або інші види матеріальної підтримки. Такі стимули сприяють підвищенню зацікавленості працівників у результатах діяльності підприємства та зміцнюють їхню лояльність до організації [4].

Не менш важливе значення має нематеріальна мотивація, яка спрямована на формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі. До її основних інструментів належать визнання професійних досягнень працівників, можливість кар'єрного зростання, покращення умов праці, гнучкий графік роботи, навчання та підвищення кваліфікації. Використання нематеріальних стимулів сприяє підвищенню рівня задоволеності працівників своєю роботою та формує позитивну корпоративну культуру підприємства [4].

Система мотивації та стимулювання праці є важливим інструментом управління персоналом, який забезпечує підвищення ефективності діяльності підприємства. Раціональне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, урахування потреб працівників та дотримання вимог трудового законодавства створюють передумови для зростання продуктивності праці, підвищення рівня задоволеності персоналу та забезпечення стабільного розвитку підприємства.

Список використаних джерел.

1. Суть та зміст мотивації та стимулювання персоналу. Studfile : вебсайт. URL: <https://studfile.net/preview/9268173/page:2/>.
2. Принципи і функції мотивації. Stud.com.ua : вебсайт. URL: https://stud.com.ua/81488/ekonomika/printsipi_funktsiyi_motivatsiyi.
3. Теорія очікування Віктора Врума. Stud.com.ua : вебсайт. URL: https://stud.com.ua/34685/menedzhment/teoriya_ochikuvannya_viktora_vruma.
4. Різновиди мотивації персоналу. Kadrovik : вебсайт. URL: <https://kadrovik.isu.net.ua/news/557718-riznovydy-motyvatsiyi-personalu>.

***Abstract:** The theses explore the theoretical and practical aspects of the formation of a system of motivation and labor incentives as a strategic tool for personnel management. The key functions of motivation (incentive, directing, regulatory) and the stages of the motivational process are considered - from the emergence of a need to its satisfaction. Particular attention is paid to Victor Vroom's theory of expectations and its role in predicting labor behavior through the relationship between efforts, results and rewards. Types of labor incentives are systematized, in particular, a combination of monetary and non-monetary material incentives with methods of non-material*

incentives. It is substantiated that an integrated approach to motivation contributes to the growth of labor productivity, the formation of a positive socio-psychological climate and ensuring the stable development of the enterprise.

Keywords: *Personnel motivation, labor incentives, material incentives, theory of expectations, labor productivity.*

Науковий керівник

Олійник Т. Г.,

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки підприємств,

Миколаївський національний аграрний університет

УДК 658.8:004.77:004.67

Роль аналітичних даних у цифровому маркетингу

Переходько Уляна,

здобувачка вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Миколаївський національний аграрний університет

м. Миколаїв, Україна

Анотація: *У роботі розкрито сутність та значення аналітичних даних у цифровому маркетингу. Проаналізовано їх роль у процесі прийняття управлінських рішень, дослідженні поведінки споживачів, підвищенні ефективності маркетингових кампаній і формуванні конкурентних переваг підприємства. Особливу увагу приділено інструментам збору й обробки даних, а також викликам, пов'язаним із їх використанням у сучасному цифровому середовищі.*

Ключові слова: *аналітика, дані, цифровий маркетинг, споживачі*

Роль аналітичних відомостей у цифровому маркетингу в сучасних умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій набуває особливої ваги. Цифровий маркетинг характеризується високим рівнем динамічності, великою кількістю каналів комунікації та значними обсягами інформації, що постійно генерується користувачами. У таких умовах саме аналітичні відомості стають основою для ефективного керування маркетинговою діяльністю, дозволяючи бізнесу швидко адаптуватися до змін ринку та поведінки споживачів.

Аналітичні відомості являють собою систематизовану інформацію, отриману в результаті збору, обробки та аналізу різноманітних показників діяльності компанії в цифровому середовищі. До таких показників належать відвідуваність сайтів, поведінка користувачів, рівень конверсії, ефективність рекламних кампаній, взаємодія з контентом та інші метрики. Завдяки