

що позитивно впливає на загальну продуктивність і утримання кадрів;

- визначення та адаптація найкращих HR-практик відповідно до потреб компанії допомагає підвищити її ефективність, зміцнити корпоративну культуру та покращити репутацію на ринку праці [1].

Кар'єрна сторінка Netflix починається із заголовка «Чудове робоче місце поєднує виняткових колег і складні проблеми». У них також є подкаст We Are Netflix, де співробітники діляться своїм досвідом роботи з компанією [4]. А от наприклад Google наголошує на інновації та свободі. Компанія активно просуває культуру, яка заохочує співробітників до творчості, випробування нових ідей та прийняття ризиків. Це робить Google привабливим місцем для тих, хто прагне реалізувати свій новаторський потенціал. Окрім того, Google пропонує ресурси для професійного зростання та розвитку талантів, сприяючи не лише вирішенню важливих завдань, а й особистісному розвитку співробітників [3].

Як висновок можна зазначити, що інвестиції в бренд роботодавця приносять значну віддачу в довгостроковій перспективі. Сильний бренд роботодавця не тільки сприяє залученню та утриманню найкращих спеціалістів, але й позитивно впливає на загальну продуктивність команди та підвищує корпоративну цінність. Компанії з сильним брендом роботодавця знижують витрати на підбір персоналу, скорочують плинність кадрів і формують більш стійку корпоративну культуру, що сприяє сталому розвитку бізнесу. Така стратегія також зміцнює репутацію компанії на ринку, роблячи її привабливішою не лише для працівників, а й для клієнтів і партнерів.

#### **Література:**

1. Сочинська-Сибірцева, І. М. Особливості рекрутингу в ІТ у контексті створення конкурентоспроможного HR бренду / І. М. Сочинська-Сибірцева, А. О. Доренська - Вип. 11 (44). – Кропивницький: ЦНТУ, 2024. - (Препринт. Центральноукраїнський науковий вісник ; ISSN 2663-1644 (on-line) (дата звернення 17.09.2024)

2. Як стати роботодавцем мрії: оптимізація HR-бренду під час життєвого циклу працівника URL: <https://cases.media/en/article/yak-stati-robotodavcem-mriyi-optimizaciya-hr-brendu-pid-chas-zhittyevogo-ciklu-pracivnika> (дата звернення 12.09.2024)

3. Employer Branding 101: How to Attract and Retain Top Talent URL: <https://www.speexx.com/speexx-blog/employer-branding-101-how-to-attract-and-retaining-top-talent/> (дата звернення 12.09.2024)

4. The role of employer branding in attracting top talent URL: <https://www.morson.com/employer-branding-attracting-top-talent> (дата звернення 12.09.2024)

**Кіріченко О.В.**

кандидат економічних наук, доцент

**Ругало Д.А.**

магістр, здобувач гр. УП-23М

Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

## **СПЕЦИФІКА ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АГРАРНОЇ СФЕРИ**

Сучасні умови функціонування підприємств аграрної сфери вимагають від них не лише ефективного управління виробничими процесами, але й усвідомленого підходу до управління людськими ресурсами. Оплата праці та мотивація персоналу є ключовими елементами стратегії управління людськими ресурсами, які безпосередньо впливають на продуктивність, задоволеність працівників та загальну конкурентоспроможність підприємства. В умовах глобалізації та зростаючої конкуренції на ринку аграрної продукції,

ефективна система оплати праці та мотивації стає невід'ємною складовою успішного розвитку підприємств аграрної сфери.

Аграрний сектор економіки характеризується специфічними особливостями, такими як сезонність виробництва, залежність від природних умов, висока трудомісткість та необхідність залучення значної кількості працівників на певні періоди часу. Ці особливості вимагають специфічного підходу до організації оплати праці та мотивації персоналу. Традиційні методи оплати праці та мотивації, які ефективні в інших галузях економіки, можуть бути недостатньо ефективними в аграрній сфері. Тому розробка та впровадження специфічних методів оплати праці та мотивації є важливим завданням для підприємств аграрного сектору.

Оплата праці в аграрній сфері може включати різні форми та методи, такі як погодинна оплата, оплата за виконану роботу, преміальні виплати, бонуси та інші. Важливо, щоб система оплати праці була справедливою, прозорою та стимулювала працівників до підвищення продуктивності. Мотивація персоналу може включати не лише матеріальні стимули, але й нематеріальні заохочення, такі як надання можливостей для професійного розвитку, створення комфортних умов праці, визнання досягнень працівників та інші.

Оплата праці в аграрній сфері має свої унікальні особливості, які визначаються специфічними умовами виробництва та сезонністю робіт. Основні форми оплати праці в аграрному секторі включають погодинну оплату, оплату за виконану роботу (акордну систему), преміальні виплати та бонуси.

Погодинна оплата праці є однією з найпоширеніших форм оплати в аграрній сфері. Вона передбачає виплату працівникам за кожну годину, протягом якої вони виконують свої обов'язки. Ця форма оплати праці є простою та зручною для адміністрування, але може не стимулювати працівників до підвищення продуктивності. Погодинна оплата праці найбільш ефективна для робіт, які не вимагають високої інтенсивності та не залежать від кінцевого результату.

Акордна система оплати праці передбачає виплату працівникам за виконану роботу або за кінцевий результат. Ця форма оплати праці стимулює працівників до підвищення продуктивності та якості виконуваних робіт. Акордна система є ефективною для сезонних робіт, таких як збір врожаю, сінокосіння та інші види польових робіт. Однак, для успішного впровадження акордної системи необхідно чітко визначити норми виробітку та критерії оцінки якості виконаної роботи.

Преміальні виплати та бонуси є додатковими формами оплати праці, які використовуються для стимулювання працівників до досягнення високих результатів. Премії можуть виплачуватися за перевиконання планових показників, за якість виконаної роботи, за дотримання термінів виконання робіт та інші досягнення. Бонуси можуть виплачуватися за довгострокові досягнення, такі як підвищення продуктивності, зниження витрат на виробництво та інші [3].

Мотивація персоналу в аграрній сфері є важливим елементом стратегії управління людськими ресурсами. Ефективна мотивація дозволяє підвищити продуктивність працівників, знизити текучість кадрів та забезпечити стабільне функціонування підприємства. Мотивація персоналу може включати як матеріальні, так і нематеріальні стимули.

Матеріальні стимули включають виплату премій та бонусів, підвищення заробітної плати, надання соціальних пільг та інших матеріальних вигод. Матеріальні стимули є ефективним інструментом мотивації, оскільки вони безпосередньо впливають на матеріальне становище працівників та стимулюють їх до досягнення високих результатів [2].

Нематеріальні стимули включають визнання досягнень працівників, надання можливостей для професійного розвитку, створення комфортних умов праці, забезпечення робочого балансу та інші. Нематеріальні стимули є важливим елементом мотивації, оскільки вони сприяють підвищенню задоволеності працівників та їх лояльності до підприємства.

Визнання досягнень працівників є важливим елементом мотивації. Публічне визнання досягнень працівників, нагородження почесними грамотами та іншими формами визнання

сприяють підвищенню самооцінки працівників та їх мотивації до досягнення високих результатів.

Надання можливостей для професійного розвитку є важливим елементом мотивації. Організація тренінгів, семінарів, курсів підвищення кваліфікації та інших форм навчання сприяє підвищенню професійного рівня працівників та їх мотивації до досягнення високих результатів.

Створення комфортних умов праці є важливим елементом мотивації. Забезпечення безпечних та комфортних умов праці, надання сучасного обладнання та інструментів, організація відпочинку та інших соціальних пільг сприяє підвищенню задоволеності працівників та їх мотивації до досягнення високих результатів.

Ефективна система оплати праці та мотивації має значний вплив на продуктивність працівників та загальну конкурентоспроможність підприємств аграрної сфери. Справедлива та прозора система оплати праці сприяє підвищенню довіри працівників до керівництва підприємства та їх мотивації до досягнення високих результатів. Мотивація персоналу сприяє підвищенню задоволеності працівників та їх лояльності до підприємства, що знижує текучість кадрів та забезпечує стабільне функціонування підприємства [1].

### **Література:**

1. Прохоровська С. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. Трансформаційна економіка. 2023. № 2 (02). С. 45-48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-2-8>
2. Федоришина, Л., Гладун, Р., & Федоришин, Ю. (2024). МОТИВАЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, ВИДИ ТА ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ. *Сталий розвиток економіки*, (1(48), 47-55. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-48-6>
3. Шацька З.Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 10 (257). С. 100-105.

**Степова О.В.,**

старший викладач, магістр маркетингу,

**Татарчук Б.Ю.**

Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку

**Стельченко В.В.**

Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку

м. Одеса, Україна

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДИСТАНЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІТ-СФЕРІ**

Для багатьох співробітників сфери ІТ дистанційна організація праці стала вимушеним заходом, але аналіз такої форми роботи показав, що можна зробити цей формат максимально комфортним та продуктивним. Проведене анкетування спеціалістів ІТ-сфери дозволило зробити наступні висновки. Отримано 6888 анкет [1].

Брак спілкування з колегами був названий одним з найбільш негативних факторів дистанційної роботи. Це може бути пов'язано з коротким адаптаційним періодом, адже минуло менше місяця з моменту початку віддаленої роботи. На другому місці - понаднормова робота: 31% респондентів зазначили, що працюють вдома набагато більше, ніж в офісі. Через присутність дітей або родичів 26% респондентів не можуть працювати. Це ще одна цифра, яку не можна ігнорувати, і, зважаючи на ситуацію, негативний вплив цього фактору не зменшиться, доки не завершиться декуплінг.[1].