



*Міністерство охорони здоров'я України
Міністерство освіти і науки України
Національний фармацевтичний університет
Кафедра менеджменту, маркетингу та
забезпечення якості у фармації*



МАТЕРІАЛИ

**XII науково-практичної internet-конференції з міжнародною участю
«МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ У СКЛАДІ
СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ, НАУКИ, ОСВІТИ,
ПРАКТИКИ»
(19 березня 2026 р.)**



MATERIALS

**of XII scientific and practical internet-conference
with international participation
«MANAGEMENT AND MARKETING IN THE MODERN
ECONOMY, SCIENCE, EDUCATION AND PRACTICE»
(19 March 2026)**

Харків

2026

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ІНСТРУМЕНТ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Коляда Т. А., Лебеденко К. О.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

takolyada@ukr.net

Вступ. У сучасних умовах розвитку організацій особливої актуальності набуває питання формування ефективної системи стимулювання працівників, спрямованої на підвищення їх мотивації та результативності праці. Важливу роль у цьому процесі відіграє колективний договір, який виступає ключовим інструментом регулювання соціально-трудових відносин між роботодавцем і трудовим колективом. Саме через механізми колективно-договірного регулювання визначаються основні форми матеріального й нематеріального стимулювання, соціальні гарантії та умови праці.

Метою дослідження є дослідження ролі колективного договору як інструменту формування системи стимулювання працівників в організації та визначення основних напрямів удосконалення механізмів матеріального і нематеріального заохочення в межах колективно-договірного регулювання.

Матеріали та методи. Матеріалами дослідження слугували наукові праці з питань управління персоналом і колективно-договірного регулювання, а також нормативно-правові акти у сфері трудових відносин. У процесі дослідження застосовано методи аналізу та узагальнення для обґрунтування ролі колективного договору у формуванні системи стимулювання працівників.

Результати дослідження. Колективний договір посідає важливе місце в системі регулювання трудових відносин, оскільки він визначає узгоджені між роботодавцем і працівниками умови праці, оплати та соціальних гарантій. У контексті формування системи стимулювання персоналу колективний договір виступає інструментом закріплення матеріальних і нематеріальних заохочень, спрямованих на підвищення мотивації та продуктивності праці. Його положення дозволяють адаптувати систему стимулювання до специфіки діяльності конкретної організації.

Матеріальні стимули, закріплені в колективному договорі, включають форми та розміри заробітної плати, доплати, надбавки, премії та інші виплати за результатами праці. Чітке визначення умов їх надання сприяє прозорості трудових відносин, зменшує ризик виникнення конфліктів і підвищує рівень довіри між сторонами. Водночас ефективна система стимулювання не обмежується лише фінансовими заохоченнями, а передбачає поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів.

Нематеріальні стимули, що також можуть бути передбачені колективним договором, охоплюють можливості професійного розвитку, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання, визнання досягнень працівників та покращення умов праці. Такі заходи сприяють формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі та підвищують рівень залученості персоналу. Включення нематеріальних стимулів до колективного договору забезпечує їх системність і стабільність реалізації.

Важливим аспектом є участь представників трудового колективу у розробленні та перегляді положень колективного договору. Це сприяє узгодженню інтересів сторін, підвищує відповідальність працівників за результати своєї діяльності та забезпечує ефективне функціонування системи стимулювання. Таким чином, колективний договір виступає не лише правовим документом, а й дієвим управлінським інструментом мотивації персоналу в організації.

Висновки. Отже, колективний договір є важливим інструментом формування ефективної системи стимулювання працівників в організації, що забезпечує узгодження інтересів роботодавця та трудового колективу. Закріплення в ньому матеріальних і нематеріальних стимулів сприяє підвищенню мотивації персоналу, прозорості трудових відносин і стабільності соціального партнерства. Ефективне використання потенціалу колективно-договірної регуляції створює передумови для підвищення продуктивності праці та сталого розвитку організації.