

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

RESEARCH OF THE INFLUENCE OF STIMULATING THE STAFF ACTIVITY AT THE EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE'S ACTIVITY

У статті розглянуто проблематику мотивації персоналу у сфері праці та її вплив на ефективність діяльності підприємства. Зазначено, що розподіл видів мотивації передбачає використання критеріїв. Найбільш популярним критерієм є спосіб впливу, який базується на матеріальній чи нематеріальній основі. Виділено і проаналізовано три базові види мотивації: економічну, соціальну, психологічну. Показано, що в групі економічних методів основним інструментом мотивації є заробітна плата як пріоритетний напрям стимулювання трудової діяльності персоналу. Зазначено економічний зв'язок між прибутком (доходом) підприємства, прибутковістю праці та заробітною платою. Застосування економіко-математичного моделювання для визначення впливу стимулювання трудової діяльності персоналу на ефективність діяльності підприємства дасть змогу створювати прогноз на основі лінійної економетричної моделі, яка описує залежність рівня прибутку (доходу) підприємства від рівня фонду заробітної плати. Отримані результати доводять необхідність застосування не лише матеріальних, а й нематеріальних стимулів.

Ключові слова: стимулювання трудової діяльності, економіко-математичне моделювання, заробітна плата, ефективність діяльності підприємства.

В статье рассмотрена проблематика мотивации персонала в сфере труда и ее

влияние на эффективность деятельности предприятия. Отмечено, что распределенные виды мотивации предусматривают использование критериев. Наиболее популярным критерием является способ воздействия, основанный на материальной или нематериальной основе. Выделены и проанализированы три базовых вида мотивации: экономическая, социальная, психологическая. Показано, что в группе экономических методов основным инструментом мотивации является заработная плата как приоритетное направление стимулирования трудовой деятельности персонала. Отмечена экономическая связь между прибылью (доходом) предприятия, прибылью труда и заработной платой персонала. Применение экономико-математического моделирования для определения влияния стимулирования трудовой деятельности персонала на эффективность деятельности предприятия позволит создавать прогноз на основе линейной эконометрической модели, которая описывает зависимость уровня прибыли (дохода) предприятия от уровня фонда заработной платы. Полученные результаты доказывают необходимость применения не только материальных, но и нематериальных стимулов.

Ключевые слова: стимулирование трудовой деятельности, экономико-математическое моделирование, заработная плата, эффективность деятельности предприятия.

УДК 331.2:330.4

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct50-37>

Шпортько Г.Ю.

к.т.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
Національна металургійна
академія України

Савич Е.С.

студентка
Національна металургійна
академія України

Shportko Hanna

National Metallurgical Academy of Ukraine

Savych Evelina

National Metallurgical Academy of Ukraine

The article considers the problems of staff motivation at work and its influence at the efficiency of the enterprise's activity. It has been determined that motivational theories in regard to the staff management acquire high practical value, and motivation acquires significant diversity of types. It is noted that the allocation of the types of motivation involves the use of criteria. The most popular criterion is the method of exposure based on material or non-material basis. The way to influence materially or non-materially is the most popular criterion. Three basic types of motivation, those are economic, social, and psychological types, have been identified and analyzed. It is shown that remuneration is the main tool of all the economic ways of motivation as a priority direction of stimulation the staff activity. The economic connection between the profit (income) of the enterprise, profitability of staff activity, and staff salaries is revealed. Application of economic and mathematical modeling to determine the influence of stimulating the staff activity at the efficiency of the enterprise's activity will allow to make a forecast to predict future events based on a multiple linear econometric model. Namely, building a linear econometric model and determining all of its characteristics; checking the statistical significance of the parameters of the model and the multiple correlation coefficient, and model validation using Fisher's test; an economic interpretation of the regression equation using the coefficient of elasticity. The obtained relation between the staff salaries and profits of the enterprise proves the need to use not only material, but also non-material incentives. At the same time, the enterprise, on the one hand, will increase the profitability of the staff activity, on the other hand, will suffer less losses caused by the salary growth hence and from the rise in price of products (services). Applying the methodology that is proposed above, it is possible to assess the influence of the identified components of the system of stimulating the efficiency and quality of work (factor indicators) at the efficiency of the enterprise using a multivariate regression model.

Key words: stimulating the staff activity, an economic and mathematical modeling, a salary, an efficiency of the enterprise's activity.

Постановка проблеми. Діяльність підприємств в умовах глобалізаційних процесів, стрімкого розвитку світового ринку, інтенсифікації інформаційних сфер зумовлює необхідність удосконалення системи управління персоналом, який сьогодні є визначальним у розв'язанні складних господарських завдань. Детально розроблена система стимулювання ефективності і якості праці дозволить мобілізувати трудовий потенціал та створити необхідну зацікавленість працівників у зростанні індивідуальних результатів, прояві творчого потенціалу, підвищенні рівня їхньої компетентності,

виразиться в підвищенні якості виконуваних робіт.

Однак не можна оцінювати ефективність системи стимулювання ефективності і якості праці у відриві від її впливу на показники діяльності підприємства. Високі кінцеві показники фінансово-господарської діяльності підприємства становлять передумову збільшення індивідуальної трудової винагороди, підвищення якості трудового життя, розширення можливостей працюючих. Тому кожне підприємство намагається створити таку систему стимулювання трудової діяльності, за якої працівник буде зацікавлений не тільки у підвищенні рівня

особистого трудового внеску, а й у підвищенні ефективності роботи підприємства загалом.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Світова теорія і практика засвідчує, що могутнім засобом активізації трудової діяльності персоналу є мотивація. Без її грамотного та гнучкого застосування не варто сподіватись на швидкий вихід українських підприємств із кризи, прискорення інноваційного розвитку, нарощування конкурентних переваг підприємств і країни загалом на світових ринках.

Саме тому проблематика мотивації та стимулювання персоналу у сфері праці є предметом вивчення багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Основою дослідження слугували праці зарубіжних науковців – основоположників теорії мотивації, таких як Дж. Адамс, В. Врум, В. Герчиков, Ф. Герцберг, І. Ільїн, Е. Локк, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, Г. Муррей, Д. Надлер, В. Оучі, Л. Портер, Ф. Тейлор, а також ідеї фундаторів української економічної думки – В. Вернадського і М. Туган-Барановського. Серед сучасних авторів, які присвятили свої публікації проблемам мотивації та стимулювання персоналу, слід назвати В. Бондар, Н. Борецьку, А. Колота, Т. Костишину, О. Магопець, В. Нижника, А. Орлову, М. Семикіну, С. Цимбалюк, Л. Червінську та ін.

В Україні з різних засобів стимулювання праці застосовують тільки окремі елементи. Ця обставина підкреслює необхідність створення цілісної системи стимулювання праці персоналу, орієнтованої на розвиток та оптимальне використання трудового потенціалу працівників і високу результативність діяльності підприємства загалом.

Аналіз наукової літератури дає підстави стверджувати, що формування системи стимулювання ефективності і якості праці та її вплив на показники фінансово-господарської діяльності підприємства потребує детальної уваги.

Постановка завдання. Метою дослідження є виявлення пріоритетного елементу системи стимулювання трудової діяльності персоналу та визначення його впливу на ефективність діяльності підприємства із застосуванням економетричної моделі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Слід розуміти, що мотивація може стосуватися різних сфер життєдіяльності суспільства. Однак огляд еволюції мотиваційних теорій показав, що найбільший інтерес науковців і фахівців пов'язаний із сферою праці та управління персоналом. Практична апробація ідей мотиваційних теорій є найефективнішою саме для підприємств і організацій. Тому мотиваційні теорії у фокусі управління персоналом набувають високого практичного значення, і мотивація набуває значного видового розмаїття.

Здійснюючи розподіл видів мотивації, слід розуміти, що їх основу формують мотиви. У працях учених-економістів найбільш поширеним є поділ мотивів на: матеріальні і нематеріальні; соціальні й економічні; інтелектуальні; матеріальні; моральні і статусні. Крім того, за ознакою рівня формування мотивів їх класифікують на індивідуальні, колективні, корпоративні, а також на мотиви муніципального, місцевого, регіонального, державного і міжнародного значення. Цікавим є класифікаційний підхід до розподілу мотивів, здійснений у праці М. Волкової та В. Шевченко [1].

Щодо мотивів існує чимало класифікаційних підходів, які передбачають використання критеріїв: згідно з потребами, які працівник намагається задовольнити; згідно з благами, які потрібні для задоволення потреб; згідно з ціною (зусиллями), яку працівник готовий заплатити за отримання благ. Найбільш популярним критерієм, який дозволяє виділяти види мотивації, є спосіб впливу. Він передбачає визначення способу впливу, базового на матеріальній (заробітна плата, преміювання, соціальний пакет тощо) чи нематеріальній (подяка, додаткова відповідальність, можливості кар'єрного росту тощо) основі. Важливо виділяти нематеріалістичний зміст мотивації, що не заперечує тяжіння до матеріального успіху, але розглядає його лише як передумову для самовираження та реалізації вищих інтересів і потреб, безпосередньо не пов'язаних зі споживанням [2; 3, с. 37].

Класифікаційний розподіл матеріальної і нематеріальної мотивації доцільно застосовувати задля розуміння системи цінностей працівника (персоналу), а також ступеня задоволення його базових потреб.

У роботі К. Наумік виокремлено три базові види мотивації: економічна (як зовнішній вплив) – зарплата, премія, надбавка до зарплати тощо; соціальна – вік, освіта, соціальний клас тощо; психологічна – темперамент, сприйняття, інтерес (критерій домінуючого впливу) [4, с. 11].

Багато вчених звертається до соціальної та, найчастіше, економічної сутності мотивації. Так, Т. Лівощко стверджує, що мотивація праці персоналу має економічну і соціальну сутність одночасно: соціальна складова частини цієї сутності виражається в самореалізації людини, яка за відсутності мотивів до праці втрачає задоволення від трудової діяльності; до економічних факторів мотивації насамперед відносяться способи винагородження праці, дія яких спрямована на задоволення матеріальних потреб працівників [5, с. 84].

Учені О. Крушельницька та Л. Мельничук зазначають, що матеріальні мотиви (економічна складова частини) відображають те, що праця виступає як життєва необхідність працівника, оскільки забезпечує йому одержання необхідних життєвих благ; соціальні мотиви – коли праця є фактором

формування певного соціального становища працівника в суспільстві: людина, яка добре і високопродуктивно працює, не залишається без уваги і піднімається по службі вгору, дістаючи нові можливості для поліпшення свого становища [6, с. 189].

У роботі В. Семененко та А. Сибіркина виділено економічні та соціальні методи мотивації. При цьому економічні методи розподілено на прямі (заробітна плата в різноманітних формах; премії за продуктивну працю і раціоналізаторську роботу; участь у прибутках; заохочувальні, компенсаційні і гарантійні виплати; доплата за стаж і сумлінну роботу на підприємстві) та непрямі (нагороди цінними подарунками; пільгове харчування; кредити на житло і придбання престижних товарів; відшкодування витрат на користування житлом, транспортом, зв'язком; оплата навчання). Також автори виділяють соціальні методи, а саме просування по службі, профілактичне та лікувально-оздоровче медичне обслуговування, зміну соціального статусу працівника та інші негрошові стимули [7].

Важелі та інструменти в групі економічних методів здебільшого відзначаються заохочувальним і компенсаційним характером. У цій групі основними інструментами мотивації є заробітна плата і преміювання, що можуть здійснюватися залежно від результатів праці (проміжних, кінцевих), статусу чи рангу працівника.

За низького рівня добробуту населення в Україні основним мотивуючим фактором працівників залишається отримання гарантовано заробітної плати; саме тому вітчизняні керівники, як правило, розглядають систему мотивації як інструмент, що базується на персональних виплатах працівнику, тобто процес мотивації зводиться лише до використання матеріальних методів [8, с. 10].

Тобто пріоритетним напрямом стимулювання праці є заробітна плата. Для кожного підприємства заробітна плата є елементом витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції (послуг), і одночасно є головним чинником, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [9, с. 70]. Дуже важливо, щоб інструмент заробітної плати був оптимізований у витратно-мотиваційному аспекті.

Планування ефективності діяльності підприємства насправді є елементом системи стимулювання трудової діяльності, що в свою чергу прогнозує аналіз потреб персоналу та задоволеності роботою. Тому для пошуку пріоритетних елементів у системі стимулювання трудової діяльності персоналу серед співробітників підприємства середнього бізнесу було проведено опитування рівнем вдовolenості роботою, в якому було запропоновано визначити заходи, що сприятимуть підвищенню ефективності їхньої праці. Можливі

відповіді були розподілені таким чином, щоб повністю відобразити політику підприємства щодо регулювання впливу кількісних та якісних характеристик праці на її затрати та результати. Всі респонденти мали змогу вибрати декілька варіантів, крім того, зазначаючи їх домінантність для себе. Вага заходів, які могли б підвищити ефективність праці, розподілилась таким чином: справедлива оцінка зусиль працівників і їхніх результатів праці (конкурентоспроможна заробітна плата) – 27%, запровадження додаткових методів мотивації – 20%, певна додаткова освіта – 15%, відчуття затребуваності від керівництва – 11%, надання ширших повноважень – 10% тощо. Найбільшу вагу серед зазначених заходів набрала конкурентоспроможна заробітна плата.

У контексті Закону України «Про оплату праці» саме на рівні підприємства остаточно встановлюється розмір заробітної плати, тому цей рівень фактично є найбільш важливим як для найманого працівника, так і для власника. Саме на цьому рівні узгоджуються інтереси працівника і власника у збільшенні прибутку підприємства, зміцненні його конкурентоспроможності, з одного боку, і підвищенні продуктивності праці – з іншого. Це підтверджує тим самим економічний зв'язок між доходом підприємства, прибутковістю праці та заробітною платою.

Проведене дослідження поставило декілька запитань. Наскільки нескінченно може зростати заробітна плата працівників? Як її ріст вплине на ефективність діяльності підприємства? Відповідь на ці питання може надати отримана залежність розміру прибутку (доходу) від такої незалежної змінної, як витрати на заробітну плату персоналу. Визначення цієї залежності було проведено за допомогою побудови економіко-математичної моделі. Під економетричною моделлю розуміють рівняння регресії, яке встановлює кількісне співвідношення між результативним показником, що нас цікавить (прибуток (дохід)), і чинниками, що на нього впливають (факторні ознаки). Аналіз формування прибутку організації за допомогою економетричних методів включає такі етапи: з'ясування чинників, що можуть впливати на розмір прибутку (у нашому разі це фонд заробітної плати); формування масиву статистичної інформації; знаходження регресійних залежностей (побудова регресійних моделей); оцінка адекватності моделей, їх економічна інтерпретація і практичне використання.

Побудову лінійної регресійної моделі здійснювали на основі даних, наданих досліджуваним підприємством. Теоретична лінійна залежність прибутку організації d_i від фонду заробітної плати p_i , ($i = 1, n$, n – кількість періодів, що розглядаються) описується лінійним рівнянням регресії:

$$d_i = a_0 + a_1 p_i + I_i, \quad (1)$$

де a_0 – постійний коефіцієнт рівняння регресії; a_1 – коефіцієнт регресії; I_i – відхилення фактичних значень прибутку d_i від оцінки (математичного сподівання) y_i середньої величини прибутку i -ого періоду.

Регресійний аналіз – складна і трудомістка задача, яка вимагає певних математичних і статистичних знань. Для встановлення форми зв'язку між досліджуваними ознаками регресійний аналіз було проведено з використанням MS Excel (надбудова «Аналіз даних / Регресія»). За допомогою інструменту аналізу даних Регресія отримано результати регресійної статистики, дисперсійного аналізу, довірчих інтервалів, залишки і графіки підбору лінії регресії. Результати регресійного аналізу наведено на рис. 1.

Перша група результатів – регресійна статистика – включає до свого складу: множинний R-коефіцієнт множинної кореляції; R-квадрат – множинний коефіцієнт детермінації; нормований R-квадрат – скоригований коефіцієнт детермінації; стандартну помилку – стандартну помилку регресії; спостереження – кількість спостережень. Перша група результатів показала, що скорегований коефіцієнт $R^2 = 0,8105$, тобто зміна результативної ознаки на 81,05 % спричинена зміною факторної.

Друга група результатів – дисперсійний аналіз, тут використаний ряд загальноприйнятих скорочень: df – ступені свободи (degree of freedom); SS – сума квадратів відхилень (Sum of squares); MS – середній квадрат відхилення (Mean square); F – відношення дисперсій; значимість F – критичне значення квантиля розподілу Фішера, на якому відкидається нульова гіпотеза відсутності впливу фактору. Отримані результати другої

групи такі. Повна сума квадратів різниць дорівнює (SST) = 62293755000. Ця величина складається з суми квадратів регресії (SSR), що дорівнює 50491644282,0347, і суми квадратів помилок (SSE), що дорівнює 11802110717,9653. F -відношення дисперсій дорівнює 17,1128. Результати дисперсійного аналізу вказують на надійність отриманої моделі: за критерієм Фішера $F = 17,113 > F_{табл} = 7,71$, де $F_{табл} = F(1-0,95; m; n-m-1)$, тобто рівняння регресії (його коефіцієнт) значуще (95%), вплив випадкових факторів відсутній.

Третя група результатів включає до свого складу значення коефіцієнтів регресії, а також статистики, на підставі яких перевіряється значущість впливу фактору для кожного коефіцієнта, який включено в модель: коефіцієнти – значення коефіцієнтів регресії (стовпець 2); стандартна помилка – стандартна помилка коефіцієнтів регресії (стовпець 3); t -статистика – значення статистики критерію (стовпець 4); P -значення – рівень значущості відхилення гіпотези рівності коефіцієнтів нулю (стовпець 5):

1) якщо P -значення більше заданого рівня значущості (в даному випадку 0,05 для рівня довіри 0,95), то відповідний параметр регресії є незначущим (значення t -статистики менше критичного значення для заданого рівня довіри);

2) якщо P -значення менше заданого рівня значущості (в даному випадку 0,05 для рівня довіри 0,95), то відповідний параметр регресії є значущим (значення t -статистики більше критичного значення для заданого рівня довіри).

За результатами регресійного аналізу (рис. 1), оскільки для усіх показників P -значення менше 0,05, то коефіцієнти можна вважати ненульовими, отже, факторні ознаки впливають на результативну.

Вывод итогов

Регрессионная статистика	
Множественный R	0,90030052
R-квадрат	0,81054103
Нормированный R-квадрат	0,76317629
Стандартная ошибка	54318,7599
Наблюдения	6

Дисперсионный анализ

	df	SS	MS	F	Значимость F
Регрессия	1	5,0492E+10	5,0492E+10	17,1127506	0,01441447
Остаток	4	1,1802E+10	2950527679		
Итого	5	6,2294E+10			

	Коефициенты	Стандартная ошибка	t -статистика	P -Значение	Нижние 95%	Верхние 95%	Нижние 95,0%	Верхние 95,0%
Y -пересечение	-396933,95	133998,066	-2,9622364	0,0414623	-768972,22	24895,674	-768972,22	-24895,674
Переменная X 1	658,489929	159,180266	4,13675605	0,01441447	216,534658	1100,4452	216,534658	1100,4452

Рис. 1. Результати регресійного аналізу

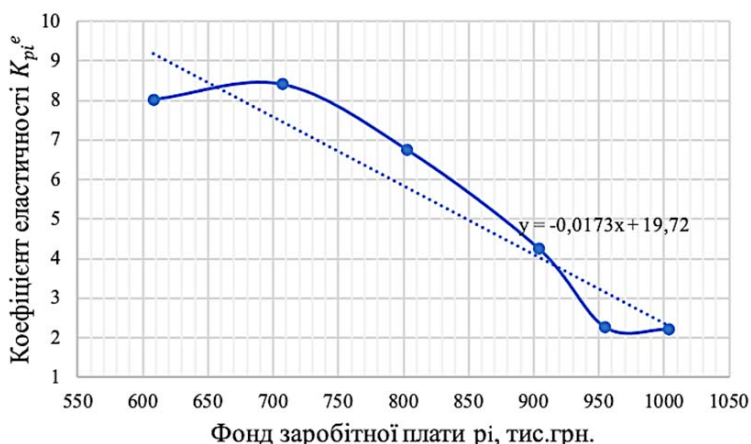


Рис. 2. Залежність коефіцієнта еластичності K_{pi}^e від зміни фонду заробітної плати p_i

Нижні 95% – нижня межа довірчого інтервалу, в якому знаходиться значення коефіцієнта генеральної сукупності (стовпець 6). Верхні 95% – верхня межа довірчого інтервалу, в якому знаходиться значення коефіцієнта генеральної сукупності (стовпець 7). Як випливає з рис. 1, рівняння має такі коефіцієнти: $a_0 = -396933,95$, $a_1 = 658,49$.

Таким чином, рівняння лінійної регресії для цих даних має такий вигляд:

$$y = -396933,95 + 658,5x_1 \quad (2)$$

Негативна величина вільного члена рівняння означає, що область існування ознаки y не включає нульового значення ознаки x і близьких значень.

Для економічної інтерпретації рівняння регресії також широко використовуються коефіцієнти еластичності, який показує, на скільки відсотків в середньому зміниться значення результативної ознаки при зміні значення відповідної факторної ознаки на 1%.

Для оцінки впливу на прибуток організації y_i фонду заробітної плати p_i , без урахування одиниць виміру обчислено коефіцієнт еластичності за формулою:

$$K_{pi}^e = \frac{(a_0 + a_1 p_i) p_i}{y_i} = a_1 \frac{p_i}{y_i} \quad (3)$$

Коефіцієнт еластичності K_{pi}^e показує, на скільки відсотків зміниться прибуток y_i організації за i -й період, якщо фонд заробітної плати p_i зміниться на один відсоток.

Згідно графіка (рис. 2) визначена еластичність K_{pi}^e прибутку організації зменшується при збільшенні фонду заробітної плати p_i . Тобто, чим більше буде фонд заробітної плати p_i , тим на меншу кількість процентів зросте прибуток організації y_i .

Отже, головний елемент системи стимулювання трудової діяльності персоналу – заробітна

плата – не може зростати нескінченно. Зворотна залежність між заробітною платою та прибутком організації доводить необхідність застосування додаткових методів стимулювання не лише матеріальних, а й нематеріальних. Досліджуване підприємство, з одного боку, одержить підвищення якості праці робітників, з іншого – понесе менші втрати від зростання заробітної плати, а відповідно і від збільшення собівартості продукції (послуг).

Застосовуючи вище запропоновану методу, можна оцінити вплив виявлених в процесі дослідження усіх складових системи стимулювання ефективності і якості праці (факторних ознак) на ефективність діяльності підприємства за

допомогою багатофакторної регресійної моделі.

Висновки з проведеного дослідження. У процесі дослідження виявлено, що вдале стимулювання трудової діяльності персоналу є запорукою ефективної діяльності підприємства, що головний елемент системи стимулювання трудової діяльності персоналу – заробітна плата – необхідна, але не достатня умова підвищення ефективності праці. Керівництву підприємства пропонується звернути увагу на визначені пріоритетні елементи системи стимулювання трудової діяльності персоналу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Волкова М.В., Шевченко В.С. Особливості формування соціально-економічної мотивації праці персоналу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Випуск 9. лютий 2016. URL: <http://global-national.in.ua/issue-9-2016> (дата звернення: 20.12.2020).
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2006. 340 с.
3. Пушкар З.М., Буднік В.П. Нематеріальна мотивація та оцінка її ефективності. *Управління розвитком*. 2011. № 4. С. 37–38.
4. Наумік К.Г. Розвиток мотивації персоналу підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.06.01. Харків, 2003. 22 с.
5. Лівашко Т.В., Ткачук Н.Ю. Соціально-економічна сутність мотивації праці. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії* / ред. А.М. Ткаченко. Запоріжжя, 2012. Вип. 3. С. 83–89.
6. Крушельницька О.В., Мельничук Л.С. Ринковий механізм мотивації праці у сфері промислового виробництва. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: економічні науки*. 2007. № 3(41). С. 185–191.
7. Семененко В.М., Сибіркін А.М. Мотивація і стимулювання праці персоналу підприємства. *Технології та дизайн*. 2012. № 4(5). URL: <http://knutd.edu.ua/publications/pdf/TD/2012-4/12svmppp.pdf> (дата звернення: 20.12.2020).

8. Васюта В.Б. Адаптація європейських моделей мотивації працівників на підприємствах України *Innovations in Science and Education: Challenges of our time: Collection of scientific papers / edit. by Maryna Dei, Olha Rudenko. London : IASHE, 2017. vol. 2. pp. 9–11.*

9. Костишина Т.А., Степанова Л.В. Оплата праці як складова соціальної політики держави. *Економіка і організація управління*. 2016. № 3(23). С. 66–72. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/issue/view/73> (дата звернення: 20.12.2020).

REFERENCES:

1. Volkova M.V., Shevchenko V.S. (2016) Osoblyvosti formuvannya sotsial'no-ekonomichnoyi motyvatsiyi pratsi personalu pidpryyemstva [Formation peculiarities of socio-economic motivation of labour of personnel of the enterprise]. *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky (electronic journal)*, no. 9. Available at: <http://global-national.in.ua/issue-9-2016> (accessed 20 December 2020).

2. Kolot A.M. (2006) *Motyvatsiya personalu* [Staff motivation]. Kiev: KNEU. (in Ukrainian)

3. Pushkar Z.M., Budnik V.P. (2011) Nematerial'na motyvatsiya ta otsinka yiyi efektyvnosti [Intangible motivation and evaluation of its effectiveness]. *Development management*, no. 4, pp. 37–38.

4. Naumik K.H. (2003) Rozvytok motyvatsiyi personalu pidpryyemstva [Development of motivation of the enterprise personnel] (PhD Thesis). Kharkiv: Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics.

5. Livoshko T.V., Tkachuk N.Yu. (2012) Sotsial'no-ekonomichna sutnist' motyvatsiyi pratsi [Socio-economic essence of work motivation].

Ekonomichnyy visnyk Zaporiz'koyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi / red. A.M. Tkachenko, no. 3, pp. 83–89.

6. Krushel'nyts'ka O.V., Mel'nychuk L.S. (2007) Rynkovyy mekhanizm motyvatsiyi pratsi u sferi promyslovoho vyrobnytstva [Market mechanism of labor motivation in the field of industrial production]. *Visnyk Zhytomyrs'koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Seriya: ekonomichni nauky*, no. 3(41), pp. 185–191.

7. Semenenko V.M., Sybirkin A.M. (2012) Motyvatsiya i stymulyuvannya pratsi personalu pidpryyemstva [Motivation and stimulation of the personnel of the enterprise]. *Technologies and Design (electronic journal)*, no. 4(5). Available at: <http://knutd.edu.ua/publications/pdf/TD/2012-4/12svmppp.pdf> (accessed 20 December 2020).

8. Vasyuta V.B. (2017) Adaptatsiia yevropeyskykh modelei motyvatsii pratsivnykiv na pidpryyemstvakh Ukrainy [Adaptation of European models of employee motivation at Ukrainian enterprises]. *Innovations in Science and Education: Challenges of our time : Collection of scientific papers / edit. by Maryna Dei, Olha Rudenko [Innovations in Science and Education: Challenges of our time : Collection of scientific papers / edit. by Maryna Dei, Olha Rudenko]. London : IASHE, vol. 2, pp. 9–11.*

9. Kostyshyna T.A., Stepanova L.V. (2016) Oplata pratsi yak skladova sotsial'noyi polityky derzhavy [Labour payment as a component of the state social policy]. *Economics and Organization of Management*, no 3(23), pp. 66–72. Available at: <http://knutd.edu.ua/publications/TD/2012-4/12svmppp.pdf> (accessed 20 December 2020).