

Васюта В.Б.,

*к.т.н., доцент, доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом,
Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, м. Полтава*

Бульбаха Л.І.,

*студентка, Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, м.
Полтава*

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Vasyuta V. B.,

*Ph.D., Ass.Prof., Ass.Prof. of Department of Economics and enterprise management personnel,
Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava*

Bulbakha L.I.,

student, Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava

STUFF MOTIVATION IN THE ENTERPRISE UNDER CURRENT ECONOMIC CONDITIONS

Стаття присвячена питанню мотивації праці на підприємстві. Метою даного дослідження є аналіз стану мотивації праці персоналу та розробка напрямів її удосконалення на підприємстві в сучасних умовах господарювання. Для цього було розглянуто сутність і методи мотивації праці персоналу та основні економічні і фінансові показники діяльності підприємства. Завданням даного дослідження стало виявлення основних напрямків по удосконаленню системи мотивації праці на підприємстві. Відповідно до поставленої мети проведено аналіз трудових показників підприємства, що дало змогу більш повно охарактеризувати результати його діяльності, ефективність використання персоналу та умови праці. На основі проведеного аналізу існуючої системи мотивації праці авторами було запропоновано здійснити заходи, які призведуть до створення на підприємстві ефективного мотиваційного середовища. Завдяки реалізації запропонованих заходів по удосконаленню системи мотивації праці на підприємстві може бути досягнута мета будь-якого суб'єкта господарювання, а саме, покращення економічних та фінансових результатів господарської діяльності.

This article is devoted to the issue of motivation in the company. The aim of this study is the analysis of staff motivation and the development of its directions improvement in the company under current economic conditions. For this point the essence and methods of motivation of the personnel and the main economic and financial indicators of the company were considered. The objective of this study is to identify the main areas for improvement of work motivation in the company. According to this goal the analysis of employment impacts was conducted, which helped to describe more fully the results of its operations, the effectiveness of the staff and working conditions. Based on the analysis of the existing system of working motivation authors offered to take measures that will lead to the creation of the company effective motivational environment. Through the implementation of the proposed measures on improvement of work motivation in the company the goal of any entity, namely the improvement of economic and financial results of business can be reached..

Ключові слова: мотивація персоналу, трудові показники, продуктивність праці, трудомісткість, фонд оплати праці, виробіток, чисельність персоналу.

Keywords: *staff motivation, labor indicators, productivity, labor content, labor compensation fund, output, staffing level.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. На сучасному етапі розвитку України проблема мотивації має велике значення. Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності. Ефективність діяльності підприємства у великій мірі залежить від ефективності праці персоналу. Саме через зацікавленість працівника у результатах його роботи при створенні належних умов праці можна домогтися підвищення продуктивності праці.

Однією із головних функцій управління на підприємстві є саме мотивація. Підприємство може реалізувати свій потенціал до економічного зростання лише за умов ефективної мотивації. Недостатня ж мотивація на підприємстві може виступати стримуючим фактором до зростання показників ефективності його діяльності.

Саме тому питання удосконалення мотивації праці персоналу на підприємстві є актуальним і зумовило вибір теми дослідження, сформувало його мету і завдання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і виділення не вирішених раніше частини загальної проблеми. Питанню ефективної мотивації праці на підприємстві присвятили свої наукові роботи як вітчизняні так і зарубіжні вчені. Серед них: А. Афонін, В. Абрамов, Д. Богиня, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, А. Єськов, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот, О. Віханський, Н. Любомудрова, В. Сладкевич, К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, О. Кузьмін, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, Р. Оуена, та ін.

У працях зазначених учених з різних точок зору досліджено теоретичні й практичні питання щодо ефективного управління персоналом. Але, незважаючи на це, більшість вітчизняних підприємств на сьогодні мають не ефективну систему мотивації персоналу. Питання розробки та впровадження мотиваційного механізму необхідно вирішувати враховуючи специфіку діяльності кожного господарюючого суб'єкта. При розв'язанні цієї проблеми доцільним є урахування вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз стану мотивації праці персоналу на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» в сучасних умовах господарювання та розробка напрямів її удосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження. У економічній літературі є безліч визначень мотивації, які розкривають її сутність із різних сторін. Ефективність праці за інших рівних умов визначається особистим відношенням людини до праці, її трудовою поведінкою. У свою чергу трудова поведінка визначається впливом багатьох факторів, що діють з різною силою в різних напрямках.

У загальному розумінні мотивація – це сукупність рушійних сил, що стимулюють людину до виконання визначених дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо або несвідомо робити ті або інші вчинки [1].

Відношення до праці характеризується прагненням (або відсутністю прагнення) людини максимально виявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свій досвід і знання, здібності досягнення визначених кількісних і якісних результатів праці. Воно виявляється в поведінці, мотивації й оцінці праці.

Трудова поведінка – це зовнішній, прояв відношення до праці, а мотивація й оцінка – внутрішній.

Залежно від поведінки людини, мотивація – це процес свідомого вибору їм того або іншого типу дій, обумовлених комплексним впливом зовнішніх і внутрішніх факторів (відповідно стимулів і мотивів).

В управлінні, мотивація – це функція керівництва, що полягає у формуванні в працівників стимулів до праці (спонукати їх працювати з повною віддачею), а також у довгостроковому впливі на працівника з метою зміни по заданих параметрах структури його

ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра і розвитку на цій основі трудового потенціалу.

Сутність теорій мотивації полягає в тому, що людина, усвідомлюючи завдання, що ставляться перед нею, і знаючи ту винагороду, яку вона може одержати за їхнє вирішення, зіставляє це зі своїми потребами, можливостями і здійснює певну діяльність.

Розмаїття поглядів підтверджує, що мотивація – це складний процес, ефективність якого оцінюється за результатами діяльності підприємства.

Основні завдання мотивації:

- формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;
- навчання персоналу і керівного складу психологічним основам внутріфірмового спілкування;
- формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Для вирішення цих завдань необхідний аналіз:

- процесу мотивації в організаціях;
- індивідуальної і групової мотивації;
- змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин [2].

Мотивація як основна функція менеджменту пов'язана з процесом спонукання себе та інших людей до діяльності шляхом формування мотивів поведінки для досягнення особистих цілей і цілей організації.

Зміст функції мотивації полягає у визначенні потреб персоналу та забезпеченні їх задоволення в організації; розробленні систем винагороди за роботу, що виконується; застосуванні різноманітних форм оплати праці; використання стимулів ефективної взаємодії працівників у колективах і на підприємстві загалом [3].

За допомогою мотивації керівництво підприємства може вирішувати такі завдання:

- залучення й утримання в організації кращих спеціалістів;
- визнання діяльності працівників, які досягли значних результатів, з метою подальшого стимулювання їх творчої активності;
- демонстрація ставлення керівництва до високих результатів праці;
- популяризація результатів праці кращих працівників;
- застосування різноманітних форм визнання заслуг;
- покращення морально-психологічного стану працівників через відповідну форму визнання;
- забезпечення підвищення трудової активності колективу підприємства.

Зв'язок функцій мотивації і контролю є на всіх етапах виконання завдань підлеглими, але особливо яскраво він виявляється на попередній і завершальній стадіях роботи. Попередній контроль, як відомо, здійснюється ще до початку виконання завдання. Його засобами, що мають значний мотивуючий вплив на працівників, можуть бути: розроблення чітких норм, стандартів і вимог; доведення конкретних цілей і завдань до виконавців; розробка систем винагороди; забезпечення всім необхідним; добір кваліфікованих спеціалістів. За допомогою наведених засобів діяльності людям надається конкретна змістовна спрямованість, їм визначаються чіткі орієнтири і стандарти поведінки, за додержання яких працівники одержать винагороду [3].

Для підвищення ефективності діяльності підприємства необхідне вдосконалення мотивації працівників, що може дати:

- підвищення результативності роботи персоналу;
- оперативне досягнення цілей підприємства;
- зв'язок результативності роботи співробітників з оплатою та нематеріальним стимулюванням;
- прозорість системи заохочування;

- зниження плинності кадрів;
- покращення психологічного клімату;
- покращення командної роботи [4].

Аналізуючи стан мотивації праці на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» було проаналізовано систему трудових показників, що характеризують ефективність використання персоналу.

Під такою системою трудових показників слід розуміти – сукупність кількісних і якісних вимірників ступеня ефективності застосування живої праці в процесі виробництва [5]. До основних трудових показників належать:

- продуктивність праці (середньомісячний, середньорічний виробіток на одного працівника персоналу або робітника) та трудомісткість виробництва продукції (виробничої програми);
- чисельність персоналу (середньомісячна, середньорічна, в тому числі за категоріями працівників);
- фонд заробітної плати підприємства, в тому числі за категоріями персоналу та за структурними підрозділами;
- середня заробітна плата (середньомісячна, середньорічна по підприємству: за категоріями персоналу, по структурним підрозділам);
- загальний фонд робочого часу;
- фонд робочого часу одного середньоспискового робітника;
- середня тривалість робочого дня (зміни);
- кількість відпрацьованих днів (змін, годин) одним працівником або робітником.

Продуктивність праці працівника ПАТ «Фірма «Полтавпиво» збільшилась у 2015 році порівняно з 2013 роком на 368,07 тис.грн./чол., а порівняно з 2014 роком – на 207,06 тис. грн.. Динаміка середньорічної продуктивності праці робітника, середньоденної продуктивності та середньо-годинної є аналогічною до динаміки продуктивності праці працівника даного підприємства.

Питома трудомісткість на протязі 2013-2015 років зменшилась, у 2015 році порівняно з 2013 роком на 45,10 %, а порівняно з 2014 роком на 29,42 %. Оскільки зменшення питомої трудомісткості є позитивною тенденцією, то можна сказати, що протягом аналізованого періоду ПАТ «Фірма «Полтавпиво» стала ефективніше використовувати трудові ресурси.

Обсяг виробництва продукції має тенденцію до збільшення 2013-2015 роках – 130666,40 тис.грн., 2014-2015 роках – 81697,00 тис.грн. Це є позитивним явищем для підприємства.

Фондоозброєність праці має тенденцію до зменшення, оскільки у 2015 році даний показник знижується у порівнянні з 2013 роком на 9%, а у порівнянні з 2014 роком – на 7,79%. Зменшення показника на протязі 2013-2015 років свідчить про зниження рівня забезпеченості фондами персоналу підприємства.

Одним із основних факторів, що впливає на ефективність використання трудових ресурсів, є використання робочого часу. Зменшення втрат робочого часу і нераціональних його витрат веде до зростання продуктивності праці, ліпшого використання трудових ресурсів без додаткових заходів і витрат.

Фонд робочого часу в 2014 році порівняно 2013 роком. збільшився на 10,61%, в 2015 році порівняно з 2014 роком – на 6,62%, а в порівнянні з 2013 роком – на 17,92%.

Аналіз фонду відпрацьованого і невідпрацьованого часу працівниками підприємства за 2013-2015 роки показав, що разом зі збільшенням фонду робочого часу на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» кількість відпрацьованого часу за 2013-2015 роки збільшилась: в 2014 році порівняно 2013 роком збільшився на 12,26 %, в 2015 році порівняно з 2014 роком – на 6,73%, а в 2015 році в порівнянні з 2013 роком – на 19,81%. Також відзначаються зміни в кількості невідпрацьованого часу. В 2014 році цей показник зменшився на 2027 люд.-год. в порівнянні з 2013 роком, але в 2015 році він збільшився на 3135 люд.-год. в порівнянні з 2014 роком.

Частка відпрацьованого часу має тенденцію до збільшення протягом 2013-2015 років, що говорить про більш ефективне використання фонду робочого часу на підприємстві.

Коефіцієнт використання робочого часу – це абсолютний показник, який показує ефективність використання робочого часу працівниками підприємства. З отриманих результатів видно, що даний показник має тенденцію до зростання на протязі 2013-2015 років. Його значення коливається у межах 0,895-0,909. Це говорить, що на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» ефективно використовується робочий час.

Серед факторів, які вплинули на кількість відпрацьованого часу ПАТ «Фірма «Полтавпиво» у 2015 році, виділяються такі:

- щорічні відпустки (основні та додаткові);
- тимчасова непрацездатність;
- відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін;
- переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень).

Одним із факторів, що впливає на ефективність використання трудових ресурсів, є узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх, що передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці.

Фонд оплати праці на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2013-2015 роки збільшився на 58,54%, за рахунок росту фонду додаткової заробітної плати та частки заохочувальних та компенсаційних виплат.

Для оцінки ефективності використання витрат на оплату праці було проаналізовано такі показники, як обсяг виробництва продукції, виручка, сума валового, чистого, прибутку із розрахунку на 1 гривню заробітної плати та інші. Так, частка витрат на оплату праці в обсягах виробництва продукції на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» у 2015 році – зменшилася на 0,03 (на 30,37%) в порівнянні з 2013 роком, в порівнянні з 2014 роком – на 0,01 (на 19,08 %). Частка витрат на оплату праці в операційних витратах за період з 2013-2015 роки має динаміку до зниження. Сума валового прибутку на 1 гривню витрат на оплату праці у 2013 році становив 2,79, а у 2014 році – 3,16, у 2015 – 3,74.

Сума чистого прибутку на 1 гривню витрат на оплату праці у 2015 році збільшилася на 0,15 (на 20,34%) в порівнянні з 2013 роком, а в порівнянні з 2014 роком – на 0,22 (на 32,21%).

На фоні зростання рівня заробітної плати на підприємстві та продуктивності праці можна стверджувати про позитивну тенденцію до зростання рівня зарплатовіддачі та ефективне використання коштів на оплату праці.

Підвищення оплати праці повинно забезпечуватися випереджаючими темпами зростання продуктивності праці. Дотримання цього принципу забезпечує розширене відтворення виробництва на підприємствах, створює нормальне співвідношення між споживанням і нагромадженням. Заробітна плата може зростати тільки за умови систематичного розширеного відтворення виробництва, тобто неухильного зростання валового внутрішнього продукту. Цього можна досягти лише за умови підвищення продуктивності індивідуальної та суспільної праці, причому це зростання має випереджати зростання заробітної плати. Якщо ж остання зростатиме швидше, ніж продуктивність праці, то це призведе до скорочення фонду нагромадження і відповідно до гальмування темпів відтворення, адже у цьому разі з валового внутрішнього продукту насамперед треба компенсувати витрачені засоби виробництва, виділити додаткову частину для розширення виробництва, створити страховий фонд. Без цього не можливе ефективне виробництво.

У 2015 році на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» були створені умови щодо зростання продуктивної праці за рахунок збільшення обсягів виробництва. Продуктивність праці зростала швидше, ніж заробітна плата, що привело до утворення економії фонду заробітної плати. Сума економії у 2015 році порівняно із 2014 роком складає 4254,4 тис.грн., що є позитивним для підприємства.

Способи поліпшення мотивації праці прийнято ділити на матеріальні і нематеріальні.

Перший спосіб відображає роль мотиваційного механізму оплати праці в системі підвищення продуктивності праці. Він включає як елементи вдосконалення системи заробітної плати, надання можливості персоналу брати участь у власності і прибутку

підприємства. Безумовно, мотиваційний механізм оплати праці є важливим, але постійне підвищення рівня оплати праці не сприяє як підтримці трудової активності на належному рівні, так і зростанню продуктивності праці. Застосування цього методу може бути корисним для досягнення короточасних підйомів продуктивності праці [2].

Матеріальна мотивація включає:

- заробітну платню;
- регулярні грошові премії з нагоди певних подій (ювілей служби, різноманітні державні та релігійні свята);
- нерегулярні грошові премії з нагоди певних подій у житті працівника (ювілей, народження дитини, певні досягнення у роботі);
- інші грошові виплати (відсотки від підписаних контрактів, гонорари).

ПАТ «Фірма «Полтавпиво» має структурний відділ – профком, який займається нерегулярними грошовими виплатами.

Не менш важливою є нематеріальна (не фінансова) або непряма мотивація.

До видів нематеріальної мотивації належать:

- подарунки;
- соціальний пакет;
- навчання;
- корпоративні святкування;
- відкритість і постійний діалог керівництва з персоналом; інші види мотивації.

Працівники ПАТ «Фірма «Полтавпиво» мають соціальний пакет, підприємство здійснює базове підвищення кваліфікації працівників. Проте не виділяється достатньо коштів для навчання персоналу.

Інший вид мотивації – це соціальні вигоди:

- безкоштовні медичні огляди;
- безкоштовний відпочинок під час відпустки;
- можливості для оздоровлення і заняття спортом.

Такий вид мотивації вимагає порівняно невисоких витрат протягом року на одного працівника, проте підвищує статус організації в очах персоналу, оскільки працівник бачить турботу про себе з боку керівництва. Крім того, такий вид додаткової мотивації, як медичний огляд дозволяє економити на лікарняних, а потім і на виплатах з інвалідності (уже на рівні держави).

На ПАТ «Фірма «Полтавпиво» профспілка виділяє путівки для оздоровлення, організовує спортивні заходи для працівників підприємства.

До нематеріальних способів поліпшення мотивації відноситься вдосконалення організації праці: постановка цілей, розширення трудових функцій, збагачення праці, виробнича та професійна ротація, гнучкий графік роботи, поліпшення умов праці

Розширення трудових функцій – це внесення різноманітності в роботу персоналу, тобто збільшення числа операцій, які виконуються одним працівником. У результаті подовжується робочий цикл у кожного працівника, зростає інтенсивність праці.

Збагачення праці – це надання людині такої роботи, яка давала б можливість зростання, творчості, відповідальності, самоактуалізації, включення в його обов'язки деяких функцій планування і контролю за якістю основної, а інколи і суміжної діяльності.

Поліпшення умов праці – найгостріша проблема сьогодення.

Інший спосіб нематеріального стимулювання – вдосконалення організаційної культури: формування місії організації, визначення принципів формування стосунків із внутрішнім і зовнішнім середовищем організації, визначення особових компетенцій і моделей поведінки, стимулювання праці відповідно до внутрішніх мотивів і потреб співробітників.

Навчання за кошт підприємства є одним з найважливіших моментів у системі мотивації працівників. Таке навчання часто пов'язують з відпочинком [6]. Працівник отримує можливість відійти від щоденної робочої рутини, отримати нові знання, новий мотиваційний

заряд. Під час мотиваційних тренінгів працівники компанії більше спілкуються між собою неформально, що сприяє зближенню та формуванню командного духу. Підприємство, у свою чергу, отримує кадри підвищеної кваліфікації.

Ще одним видом мотивації є проведення корпоративних святкувань, під час яких відбувається зближення трудового колективу. На таких святкуваннях обов'язкова присутність керівництва. Адже у неформальній ситуації простіше спілкуватися. Працівники тоді відчують, що керівник і вони належать до єдиної команди. На думку керівників багатьох фінансових установ України, такі мотиваційні заходи найбільше зближують людей у колективі.

Організацією та проведенням корпоративних святкувань на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» займається профспілка.

Для ефективної роботи організації ПАТ «Фірма «Полтавпиво» мало сформувати систему цілей діяльності. Необхідно, щоб досягнення цих цілей супроводжувалося розробкою мотиваційного механізму, адекватного реальному стану речей. Для цього необхідно приділяти значну увагу мотивації працівників на індивідуальному рівні.

Отже, вся система управління персоналом повинна працювати на спонукання працівників до ефективної праці, що забезпечує підвищення результативності їх діяльності.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проаналізувавши стан мотивації праці персоналу на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» можна запропонувати низку заходів по її удосконаленню:

1. Впровадження гнучкої системи оплати праці, що підвищить зацікавленість працівників по відношенню до своїх обов'язків, так як від цього буде залежати розмір заробітної плати.

2. Оновлення основних засобів. Оскільки ефективність використання робочого часу пов'язана з науково-технічним прогресом, то її підвищення на основі впровадження нових технологій та устаткування дозволить вирішити ряд питань з найменшими витратами та збільшити обсяг випуску продукції. На ПАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2013-2015 роки знос основних засобів становить 55-59%. Коефіцієнт оновлення основних засобів у 2015 році склав 0,03%. Це свідчить, про значну кількість застарілого обладнання, відсутність оновлення виробничого устаткування.

3. Покращення умов праці відіграє важливу роль в підвищенні престижу підприємства. Матеріальна зацікавленість не завжди висувається на перший план, працівник який відчуває дискомфорт на робочому місці намагатиметься змінити роботу. Працівника цікавить тривалість робочого дня, тижня, можливість перерв в роботі, організація харчування в обідню перерву та інше. На ПАТ «Фірма «Полтавпиво» відсутня їдальня. Тому, для задоволення потреб працівників пропонується організувати харчування. Це покращить умови відпочинку, що позитивно вплине на підвищення ефективності праці.

Покращення умов праці, крім престижу організації і як наслідок плинність кадрів, впливає на відношення робітників до виконуваних ними обов'язків – це і продуктивність і якість роботи. Плинність кадрів на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» складає: у 2013 році – 0,3; у 2014 році – 0,22; у 2015 році – 0,33. Даний показник не повинен перевищувати 0,05, що говорить про необхідність впровадження заходів щодо підтримки належного рівня стабільності трудового колективу.

4. Створення умов для соціальної активності працівників підприємства. Для виконання поставлених перед підприємством завдань, потрібна участь окремих груп і всього колективу. Найбільш високі результати досягаються в добре сформованій команді. Якщо працівник буде відчувати себе членом єдиної групи, якщо є підтримка з боку колег, то покладені обов'язки будуть виконуватися з підвищеною віддачею. Підтримка у колективі атмосфери довір'я покладена насамперед на керівників структурних підрозділів. Доцільно було б запропонувати систематичне проведення психо-тренінгів серед працівників адміністративно-управлінської групи. На ПАТ «Фірма «Полтавпиво» такі заходи не проводяться.

5. З метою підвищення ефективності організації праці та її результативності пропонується залучати працівників до формування цілей та прийняття рішень. Коли підлеглі знають всі нюанси і тонкощі своєї роботи, їхня порада може бути дуже корисна. До того ж рішення, які розроблені з участю підлеглих будуть виконуватися ними з більшою точністю, що дозволить покращити відносини з персоналом і збільшити ефективність управління.

Отже, головним завданням керівництва будь-якого підприємства повинно стати створення на ньому ефективного мотиваційного середовища. Цього можна досягти насамперед через забезпечення залежності винагороди працівника від досягнутих ним результатів і кваліфікації, тим самим зацікавити людей у реалізації свого потенціалу.

Завдяки реалізації запропонованих заходів по удосконаленню системи мотивації на ПАТ «Фірма «Полтавпиво» може бути досягнута мета будь-якого суб'єкта господарювання, а саме, покращення економічних та фінансових результатів господарської діяльності.

Література.

1. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337с.
3. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень / К. Корольова // Персонал. – 2008. – №2. – С.50 – 55.
4. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва / Л. О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. – №4. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>
5. Васюта В.Б. Сучасна система трудових показників на підприємстві / В.Б.Васюта, Т.В. Чечіль // Ефективна економіка. – 2014. – №12. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
6. Шафранська Т.Ю., Основні види мотивації працівників / Т.Ю. Шафранська, О.В. Коломієць [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/10_133226.doc.htm

References.

1. Nykyforenko, V.H. (2013), *Upravlinnia personalom* [Management personnel], 2nd ed, Atlant, Odessa, Ukraine.
2. Kolot, A.M. (2005), *Motyvatsiia personal* [Stuff motiovation], KNEU, Kyiv, Ukraine.
3. Korol'ova, K. (2008) “Vzaiemozv'iazok motyvatsii i rivnia profesijnnykh dosiahnen'”, *Personal*, no. 2, pp. 50 – 55.
4. Leschenko, L. O. (2016), “Motyvatsiia pratsi iak faktor pidvyschennia prybutkovosti vyrobnytstva”, *Efektivna ekonomika*, [Online], no. 4, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua> (Accessed 17 June 2016).
5. Vasyuta, V. B. Chechil, T.V. (2014), “Suchasna systema trudovykh pokaznykiv na pidpryemstvi”, *Efektivna ekonomika*, [Online], no. 12, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua> (Accessed 17 June 2016).
6. Shafrans'ka, T.Yu. Kolomiiets', O.V. “Osnovni vydy motyvatsii pratsivnykiv”, available at: http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/10_133226.doc.htm(Accessed 17 June 2016).