

над 350 млн грн; Бюджети недоотримують щорічно надходжень лише від податку на доходи громадян понад 150 млн грн; у фонди державного соціального страхування надходить коштів на 520 млн грн менше, ніж їх мало б надходити. До того ж сума прямих витрат коштів фондом державного соціального страхування на випадок безробіття через зазначену причину перевищує 250 млн грн. Отже, втрати і витрати від професійного дисбалансу на ринку праці за порядком величини вимірюються сумою понад одного млрд грн. Крім значних економічних збитків, професійний дисбаланс спричиняє й значні моральні втрати — розчарування молодих людей, що виявилися непотрібними своїй державі, а також підприємців, які, незважаючи на наявність тисяч безробітних і розгалуженої мережі державних навчальних закладів, що утримуються за рахунок податків (у тому числі сплачених цими підприємцями), не можуть підібрати необхідних працівників.

Література

1. Ринок праці України у 2012 році: аналіт.— стат. зб. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog>.

2. Статистичний щорічник України за 2012 рік ; за ред. О.Г. Осауленко [та ін.]. — К.: Державна служба статистики України, 2013. — 551 с.

3. Офіційний сайт Державної служби статистики України — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

Стаття надійшла до редакції 18.04.2014 р.

УДК 331.101.6:331.101.3

Бабенко А.Г.,

д-р екон. наук, проф.,

Дронова Т.С.,

аспірантка,

Дніпропетровська державна фінансова академія

РОЛЬ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ У ПІДВИЩЕННІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ

У статті досліджено вплив матеріальної мотивації на продуктивність праці, рентабельність, прибуток, проаналізовано показники витрат праці у сільськогосподарських підприємствах. Проаналізовано рівень заробітної плати в різних галузях. При аналізі використано звітну форму 50-сг «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств за 2012 рік». Об'єктами досліджень були підприємства Полтавської області. Аналіз також проводився в розрізі районів досліджуваної області. В результаті аналізу встановлено пряму залежність між рівнем заробітної плати та продуктивністю праці. Запропоновано удосконалити систему матеріальної мотивації, підвищити рівень оплати праці в аграрних підприємствах.

В статье исследовано влияние материальной мотивации на производительность труда, рентабельность, прибыль, проанализированы показатели затрат труда в сельскохозяйственных предприятиях. Проанализирован уровень заработной платы в различных отраслях. При анализе использована отчетная форма 50-сг «Основные экономические показатели работы сельскохозяйственных предприятий за 2012 год». Объектами исследований были предприятия Полтавской области. Анализ также проводился в разрезе районов исследуемой области. В результате анализа установлена прямая зависимость между уровнем заработной платы и производительностью труда. Предложено усовершенствовать систему материальной мотивации, повысить уровень оплаты труда в аграрных предприятиях. В результате анализа установлена прямая зависимость между уровнем заработной платы и производительностью труда. Предложено усовершенствовать систему материальной мотивации, повысить уровень оплаты труда в аграрных предприятиях.

This paper investigates the impact of material incentives on productivity, profitability, profit analysis of indicators of labor costs in agricultural enterprises. The level of wages in different industries is determined. In the analysis report forms used 50 cr «Basic economic indicators of farms by 2012.» The objects of research were enterprises of Poltava region. The analysis is also conducted in the context of the study area districts. The analysis found a direct relationship between wages and productivity. The improvements of the system of financial motivation, increasing of wages in agricultural enterprises are proposed.

Ключові слова. Продуктивність праці, заробітна плата, матеріальна мотивація, прибуток, рентабельність, повна собівартість.

Ключевые слова. Производительность труда, заработная плата, материальная мотивация, прибыль, рентабельность, полная себестоимость.

Key words. Labor productivity salary, motivation, profit, margin, total cost.

Вступ. На всіх етапах розвитку галузей матеріального виробництва (включаючи також і сільське господарство) мотивація залишається важливим фактором підвищення продуктивності праці, покращення всіх економічних показників Полтавської області та інших областей України.

Одним із видів матеріальної мотивації є номінальна заробітна плата, яка в більшості випадків є основним доходом найманих працівників. А тому можна стверджувати, що від рівня номінальної заробітної плати в значній мірі залежить життєвий рівень населення. Матеріальна мотивація позитивно впливає на реальну заробітну плату, що обчислюється у вигляді кількості благ, споживчих товарів і послуг, які можливо за неї придбати.

Реальна заробітна плата визначається розміром номінальної заробітної плати, рівнем цін на споживчі товари (послуги), а також податків, що виплачуються працівником із заробітної плати.

Отже, матеріальна мотивація, оплата праці, її вплив на продуктивність праці та ефективність виробництва в аграрному секторі, як і в інших галузях сфери матеріального виробництва, представляє собою досить важливу проблему. Її можна розглядати як в економічному, так і в соціальному аспектах.

Виходячи із викладеного можна відмітити неабиякий інтерес до проблем мотивації та продуктивності праці багатьох вчених та економістів. Представляє наукову цінність і практичне значення колективна монографія науковців і фахівців Дніпропетровської державної фінансової академії та Науково-дослідного інституту праці та зайнятості населення (м. Київ), що вийшла друком у 2011 році [1].

Важливим науковим здобутком є монографія Т.А. Костишиної [2], в якій знайшли обґрунтування питання теорії і практики проблеми конкурентоспроможності системи оплати праці.

На наш погляд, мають вагоме значення дослідження Полтавського університету економіки і торгівлі (автори Л.В. Степанова, Т.А. Костишина, Н.І. Огуй, О.І. Єрещенко) щодо обґрунтування прогресивних форм організації та оплати праці — основи ефективного управління підприємством [3].

Різні аспекти мотивації та продуктивності праці знайшли місце в роботах таких учених, як О.Г. Валінкевич [4], Л.М. Волевач [5], А.Г. Семенов [6], А.Г. Бабенко [7], С. Ветлужських [8], Т.М. Кір'ян [9] і багатьох інших дослідників. Проте, на сучасному етапі формування та подальшого розвитку ринкового сектору виникає необхідність наукового дослідження усього комплексу проблем аграрного сектору країни. Серед них актуальними залишаються використання мотиваційних механізмів з метою забезпечення зростання продуктивності праці та досягнення загального соціально-економічного ефекту.

Постановка завдання. Дослідити вплив матеріальної мотивації на продуктивність праці та інші економічні показники в сільськогосподарському виробництві.

Результати дослідження. Основним видом матеріальної мотивації в будь-якій сфері виробництва та послуг є оплата праці. Її розмір залежить від ряду факторів, зокрема, кваліфікації працівників, фондоозброєності, технології, організації виробництва тощо. Використовуючи вищезгадані фактори, працівники та роботодавці зацікавлені досягти оптимізації матеріальних стимулів праці, забезпечити підвищення продуктивності праці та інших економічних показників.

У ринкових умовах господарювання важливого значення набуває конкурентоспроможність персоналу, ціна робочої сили.

Проведений аналіз середньомісячної заробітної плати в різних галузях засвідчує, що в сільському господарстві її рівень залишається низьким. Про це засвідчують цифрові матеріали Державної служби статистики України, які наведено в табл. 1.

Таблиця 1

ДИНАМІКА СЕРЕДНЬОРІЧНОЇ НОМІНАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ, грн

Галузі та види діяльності	2009	2010	2011	2012	
				усього	у % до України
Усього по Україні	1906	2239	2633	3026	100,0
Сільське господарство	1206	1430	1801	2023	66,8
Промисловість	2117	2580	3120	3500	115,7
Будівництво	1511	1754	2251	2491	82,3
Транспорт	2409	2726	3138	3474	114,8
Торгівля	1565	1874	2339	2696	89,1
Фінансова діяльність	4038	4601	5340	5954	196,8
Освіта	1611	1889	2081	2527	83,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1307	1631	1778	2201	72,7

Упродовж останніх чотирьох років (2009—2012) спостерігається тенденція відставання середньомісячної заробітної плати штатних працівників аграрного сектору порівняно з усіма іншими галузями матеріального виробництва і сферами послуг. У 2012 році середньомісячна заробітна плата штатних працівників сільського господарства була в 1,7 разу нижчою, ніж у галузях промисловості і транспорту. У галузі будівництва, а також у всіх обслуговуючих сферах матеріальна мотивація або ж оплата праці була вищою, ніж в аграрному секторі.

Отже, зважаючи на важливість аграрного сектору як сфери матеріального виробництва — постачальника сільськогосподарської сировини та продукції харчування, необхідно в найближчі роки знайти шляхи, резерви поступового підвищення оплати праці. Окремі позитивні зміни в цьому напрямі відбуваються в більшості регіонів України, зокрема в Полтавській області (рис. 1). Саме тут у 2012 році порівняно з 2010 роком у сільськогосподарських підприємствах 23 районів області оплата праці зросла. Лише в господарствах Лохвицького і Шишацького районів грошова мотивація зменшилась, а в Оржицькому районі матеріальні стимули за зазначений період залишились практично на одному рівні.

В аграрних підприємствах крім основної заробітної плати виплачуються, згідно існуючого Положення, премії, надбавки та інші винагороди.

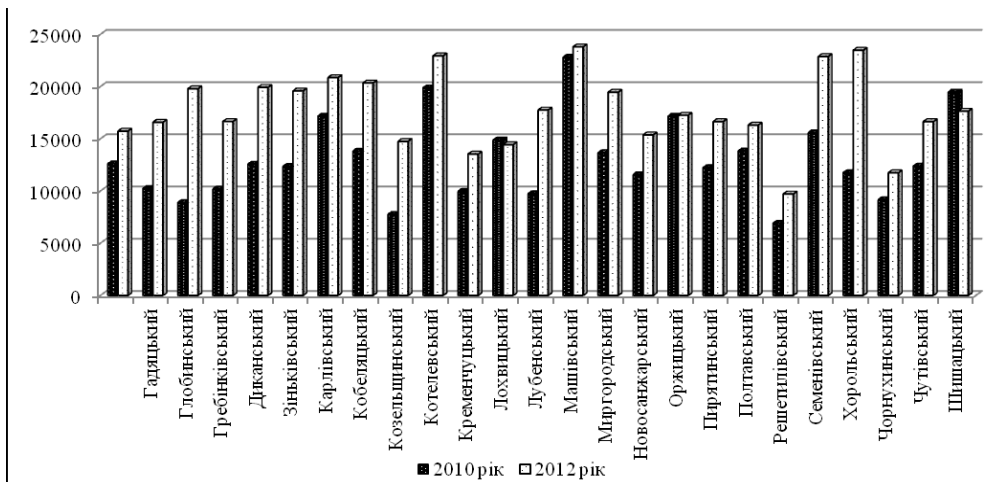


Рис. 1. Показники середньомісячної оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області (гривень)

Оплата праці не єдина ціль трудової діяльності. Грошове заохочення робить стимулювання праці ефективнішим лише за умови, коли вся система винагороди працівників базується на принципах творчого співробітництва працівників та адміністрації. Звичайно, оплата здійснюється згідно Положення, враховуючи обсяг та якість виконаної роботи (послуг) тощо.

Нами досліджувались також питання щодо залежності (впливу) оплати праці на показники продуктивності персоналу сільськогосподарських підприємств. При цьому використано метод кореляційно-регресійного аналізу (табл. 2).

Рівняння однофакторної моделі залежності оплати праці у сільському господарстві та рентабельності має вигляд:

$$Y_1 = 974,2x + 13\,233.$$

У представленій моделі зв'язок між оплатою праці та рентабельністю прямий, оскільки $b > 0$. Коефіцієнт еластичності $K = 0,59$, при зростанні рентабельності на 1 %, еластичність заробітної плати зростає на 0,59 %.

Таблиця 2

РЕЗУЛЬТАТИ КОРЕЛЯЦІЙНО-РЕГРЕСІЙНОГО АНАЛІЗУ ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ МІЖ РІВНЕМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЕКОНОМІЧНИМИ ПОКАЗНИКАМИ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ (2012 РІК)*

	R ²	F роз	F таб	t роз	t таб	Y роз	K
Результати аналізу однофакторних моделей							
Прибуток на 1 га, грн	0,51	24,2	4,3	4,9	1,7	31196,4	0,4
Виробничі затрати на 1 га, грн	0,52	25,2	4,3	5	1,7	29640	0,39
Рентабельність, %	0,55	27,7	4,3	5,3	1,7	32116,4	0,59
Виручка від реалізації на 1 працівника (продуктивність праці), грн	0,53	25,6	4,3	5	1,7	58898,6	0,76

*Складено авторами за формою 50-ст

де R^2 — коефіцієнт детермінації; F роз — критерій Фішера розрахунковий; F таб — критерій Фішера табличний; t роз — тест Стюдента розрахунковий; t таб — тест Стюдента табличний; Y роз — заробітна плата (розрахунковий); K — коефіцієнт еластичності

Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,546$, тобто в 54,6 % випадків зміни рентабельності призводять до зміни заробітної плати: точність підбору рівняння регресії — середня. Решта 45,4 % зміни оплати праці пояснюється чинниками, які не враховані в моделі (а також помилками специфікації). По таблиці Стьюдента з рівнем значущості $\alpha = 0,1$ і ступенями свободи $k = 23$ знаходимо $t_{\text{крит}} = 1,7$. Оскільки $t_{\text{спост}} > t_{\text{крит}}$, то коефіцієнт кореляції статистично — значущий. Оскільки, розраховане за критерієм Фішера $5,3 > 1,7$, то статистична значимість коефіцієнта регресії b підтверджується. Табличне значення критерію зі ступенями свободи $k_1 = 1$ і $k_2 = 23$, $F_{\text{табл}} = 4,3$. Оскільки фактичне значення $F_{\text{роз}} > F_{\text{табл}}$, то побудована модель є статистично значимою (знайдена оцінка рівняння регресії статистично надійна).

Рівняння однофакторної моделі залежності заробітної плати у сільському господарстві та прибутку на 1 га має вигляд:

$$Y_2 = 0,2x + 18862.$$

Параметр регресії $b=0,2$ означає, якщо прибуток на 1 га зросте на 1 грн, то заробітна плата збільшиться на 0,2 грн. У представленій моделі зв'язок між зарплатою та прибутком на 1 га прямий, так як $b>0$. Оскільки коефіцієнт еластичності $K = 0,4$, то при зростанні рентабельності на 1 %, еластичність заробітної плати зросте на 0,4%. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,513$, тобто в 51,3 % випадків зміни прибутку на 1 га призводять до зміни заробітної плати: точність підбору рівняння регресії — середня. Решта 48,7% зміни оплати праці пояснюється чинниками, які не враховані в моделі (а також помилками специфікації). По таблиці Стьюдента з рівнем значущості $\alpha = 0,1$ і ступенями свободи $k = 23$ знаходимо $t_{\text{крит}} = 1,7$. Оскільки $t_{\text{спост}} > t_{\text{крит}}$, то коефіцієнт кореляції статистично-значущий. Оскільки $4,9 > 1,7$, то статистична значимість коефіцієнта регресії b підтверджується. Табличне значення критерію зі ступенями свободи $k_1 = 1$ і $k_2 = 23$, $F_{\text{табл}} = 4,3$. Оскільки, розраховане за критерієм Фішера фактичне значення $F_{\text{роз}} > F_{\text{табл}}$, то побудована модель статистично значима (знайдена оцінка рівняння регресії статистично надійна).

Рівняння однофакторної моделі залежності заробітної плати у сільському господарстві та виручки від реалізації на одного працівника (продуктивність праці) має вигляд:

$$Y_3 = 107,6x - 14325.$$

У представленій моделі зв'язок між заробітною платою та продуктивністю праці прямий, оскільки $b>0$. Коефіцієнт еластичності $K = 0,76$, при зростанні рентабельності на 1 %, еластичність заробітної плати зросте на 0,76 %. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,527$, тобто в 52,7 % випадків зміни продуктивності праці призводять до зміни заробітної плати: точність підбору рівняння регресії — середня. Решта 43,7 % зміни оплати праці пояснюється чинниками, які не враховані в моделі (а також помилками специфікації). По таблиці Стьюдента з рівнем значущості $\alpha = 0,1$ і ступенями свободи $k = 23$ знаходимо $t_{\text{крит}} = 1,7$. Оскільки $t_{\text{спост}} > t_{\text{крит}}$, то коефіцієнт кореляції статистично-значущий. У нашому випадку, $5,1 > 1,7$, тому статистична значимість коефіцієнта регресії b підтверджується. Табличне значення критерію зі ступенями свободи $k_1 = 1$ і $k_2 = 23$, $F_{\text{табл}} = 4,3$. Розраховане за критерієм Фішера фактичне значення $F_{\text{роз}} > F_{\text{табл}}$, тому побудована модель статистично значима (знайдена оцінка рівняння регресії статистично надійна).

Рівняння однофакторної моделі залежності заробітної плати у сільському господарстві та виробничих затрат на 1 га має вигляд:

$$Y_4 = 0,03x + 18070.$$

У представленій моделі зв'язок між заробітною платою та витратами прямий, так як $b>0$. Коефіцієнт еластичності $K = 0,39$, при зростанні рентабельності на

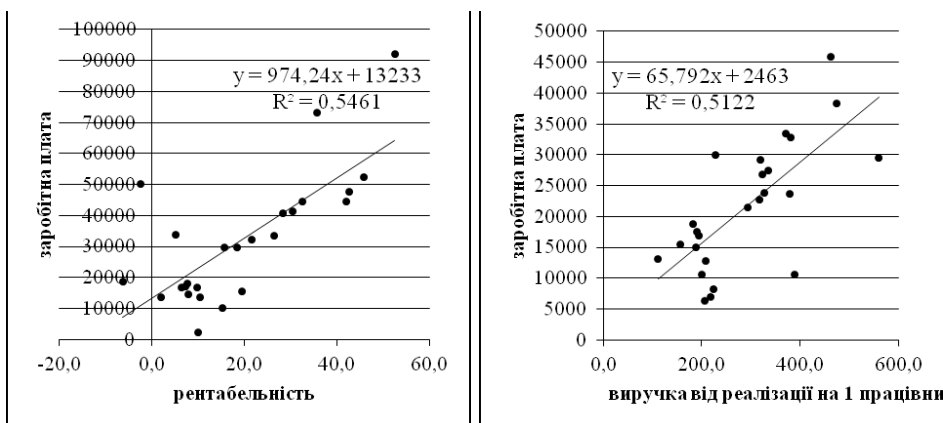
1 %, еластичність заробітної плати зростає на 0,39 %. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,522$ тобто в 52,2 % випадків зміни виробничих витрат на 1 га призводять до зміни оплати праці: точність підбору рівняння регресії — середня. Решта 47,8 % зміни заробітної плати пояснюється чинниками, які не враховані в моделі (а також помилками специфікації). По таблиці Стьюдента з рівнем значущості $\alpha = 0,1$ і ступенями свободи $k = 23$ знаходимо $t_{\text{крит}} = 1,7$. Оскільки $t_{\text{спост}} > t_{\text{крит}}$, то коефіцієнт кореляції статистично-значущий. У нашому випадку, $5 > 1,7$, тому статистична значимість коефіцієнта регресії b підтверджується. Табличне значення критерію зі ступенями свободи $k_1 = 1$ і $k_2 = 23$, $F_{\text{табл}} = 4,3$. Оскільки, розраховане за критерієм Фішера фактичне значення $F_{\text{роз}} > F_{\text{табл}}$, то побудована модель статистично значима (знайдена оцінка рівняння регресії статистично надійна).

Рівняння багатofакторної моделі залежності заробітної плати у сільському господарстві та економічних показників має вигляд:

$$Y = 0,2x_1 + 0,04x_2 + 606x_3 - 58,6x_4 + 38423,5.$$

Параметр регресії $b_1 = 0,2$ показує, якщо прибуток зростає на 1 грн, а всі інші фактори залишаються без змін, то зарплата зростає на 0,2 грн. Якщо затрати зростуть на 1 грн, то заробітна плата збільшиться на 0,04 грн. При зростанні рентабельності на 1 % оплата праці збільшиться на 606 грн. Коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,78$ тобто в 78 % випадків зміни економічних показників призводять до зміни оплати праці: точність підбору рівняння регресії — середня. Решта 22 % зміни заробітної плати пояснюється чинниками, які не враховані в моделі (а також помилками специфікації). По таблиці Стьюдента з рівнем значущості $\alpha = 0,1$ і ступенями свободи $k = 23$ знаходимо $t_{\text{крит}} = 1,7$. Оскільки $t_{\text{спост1}} > t_{\text{крит}}$, то коефіцієнт кореляції статистично — значимий; $t_{\text{спост2}} > t_{\text{крит}}$, то коефіцієнт кореляції статистично — значимий; $t_{\text{спост3}} > t_{\text{крит}}$, то коефіцієнт кореляції статистично — значимий; $t_{\text{спост4}} > t_{\text{крит}}$, то коефіцієнт кореляції статистично — значимий. Табличне значення критерію зі ступенями свободи $k_1 = 1$ і $k_2 = 23$, $F_{\text{табл}} = 4,3$. Оскільки фактичне значення $F > F_{\text{табл}}$, то коефіцієнт детермінації статистично значущий (знайдена оцінка рівняння регресії статистично надійна).

Графіки ліній регресії представлено на рис. 2. Із побудованої моделі можемо зробити висновок, що збільшення заробітної плати у сільському господарстві є одним із основних і значних факторів зростання основних економічних показників. Досліджено, що фактором, який найбільше впливає на оплату праці є виручка від реалізації продукції на одного працівника. Прогнозне значення на 2015 рік даного фактора дорівнює 58898,6. Це означає, що при зростанні випуску продукції на 1 грн основних засобів продуктивність праці збільшиться на 107,4 грн.



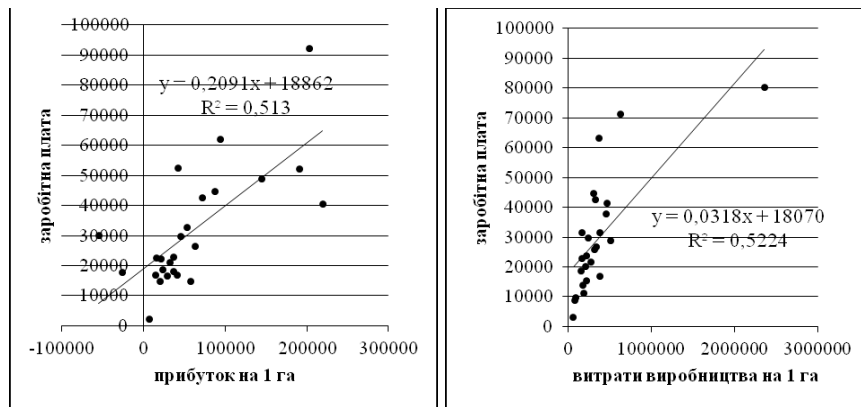


Рис. 2. Кореляційні поля залежності між заробітною платою у сільському господарстві та економічними показниками (складено авторами за формуою 50-сг) — 2012 рік

Використовуючи одержані результати кореляційно-регресійного аналізу, було розроблено прогностні показники оплати та продуктивності праці на 2015 рік (табл. 3).

Наведені цифрові дані засвідчують про пряму залежність (зв'язок) між мотивацією і продуктивністю праці.

Таблиця 3

**ПРОГНОЗНІ ПОКАЗНИКИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЗАЛЕЖНО ВІД ОПЛАТИ ПРАЦІ
У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Райони	Середньорічна оплата праці одного працівника, тис. грн			Виручка від реалізації товарної продукції на одного працівника, тис. грн		
	2012 факт	2015 прогноз	2015 у % до 2012	2012 факт	2015 прогноз	2015 у % до 2012
Машівський	23,80	26,72	112,3	243,92	304,90	125,0
Хорольський	23,47	26,65	113,5	268,74	332,51	123,7
Котелевський	22,94	25,97	113,2	318,08	415,62	130,7
Семенівський	22,87	25,92	113,3	460,58	589,00	127,9
Карлівський	20,85	23,18	111,2	420,81	536,19	127,4
Кобеляцький	20,34	23,05	113,3	307,46	394,19	128,2
Диканський	19,92	22,71	114,0	679,30	874,42	128,7
Глобинський	19,79	22,80	115,2	464,61	583,34	125,6
Зіньківський	19,58	23,18	118,4	390,41	473,48	121,3
Миргородський	19,45	22,79	117,2	550,91	656,23	119,1
Лубенський	17,75	20,92	117,9	311,75	371,17	119,1
Шишацький	17,64	20,65	117,1	270,17	314,06	116,2
Оржицький	17,25	20,80	120,6	299,06	345,15	115,4
Гребінківський	16,65	19,81	119,0	448,67	526,18	117,3
Пирятинський	16,64	20,02	120,3	464,93	543,68	116,9
Чутівський	16,63	19,54	117,5	378,71	450,87	119,1
Гадяцький	16,57	20,10	121,3	665,62	759,70	114,1
Полтавський	16,30	19,85	121,8	291,34	336,83	115,6
Великобагачанський	15,72	18,97	120,7	463,96	542,64	117,0

Райони	Середньорічна оплата праці одного працівника, тис. грн			Виручка від реалізації товарної продукції на одного працівника, тис. грн		
	2012 факт	2015 прогноз	2015 у % до 2012	2012 факт	2015 прогноз	2015 у % до 2012
Новосанжарський	15,36	19,12	124,5	376,73	418,75	111,2
Козельщинський	14,74	17,96	121,8	319,74	357,41	111,8
Лохвицький	14,43	17,80	123,4	210,25	236,62	112,5
Кременчуцький	13,53	16,63	122,9	547,94	603,03	110,1
Чорнухинський	11,74	15,70	133,7	481,25	536,24	111,4
Решетилівський	9,7	13,15	135,6	402,55	426,54	105,9

Висновки. Одним із ефективних факторів підвищення продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах є мотивація персоналу. Аналізом встановлено пряму залежність впливу матеріальних стимулів на продуктивність праці аграрних працівників. Протягом 2009—2012 років номінальна заробітна плата в галузі сільського господарства залишається низькою. Зокрема, у 2012 році заробітна плата становила 66,8 % від середнього показника по Україні.

Проте, є деякі позитивні зрушення щодо підвищення оплати праці штатних працівників в окремих регіонах. У 2012 році в 23 районах Полтавської області спостерігається тенденція зростання матеріального стимулювання праці, що позитивно впливає на формування продуктивності праці та покращення інших економічних показників.

Наслідки проведеного кореляційно-регресійного аналізу показали досить тісний зв'язок мотиваційного механізму і продуктивності праці в сільськогосподарських підприємствах Полтавської області.

Використовуючи офіційні дані звітності аграрних підприємств (форма 50-сг), встановлено позитивний вплив матеріальної мотивації також і на інші економічні показники, зокрема, прибуток, рентабельність виробництва тощо.

На основі одержаних результатів кореляційно-регресійного аналізу розроблено прогнозні показники на 2015 рік, що слугують орієнтиром для прийняття управлінських рішень.

Література

1. Мотивація та соціальний захист персоналу: монографія / За заг. редакцією д.е.н., професора А.Г. Бабенка. — Дніпропетровськ: ДДФА, 2011. — 400 с.
2. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: монографія / Костишина Т.А. — Полтава: РВЦПУСКУ, 2008. — 389 с.
3. Костишина Т.А. Прогресивні форми організації і оплати праці — основа ефективного управління підприємством: монографія / Костишина Т.А., Огуй Н.І., Степанова Л.В., Єрещенко О.І. — Полтава: РВЦПУСКУ, 2005. — 241 с.
4. Валінкевич О.Г. Мотивація праці як основа управління персоналом в сучасних компаніях / О.Г. Валінкевич // Наука й економіка. — 2009. — № 3 (15), Т.1. — С. 172—176.
5. Волевач Л.М. Використання мотивації у практичному менеджменті / Л.М. Волевач // Наука й економіка. — 2009. — № 3 (15), Т.1. — С. 177—181.
6. Семенов А.Г. Резерви продуктивності праці та їх вплив на оплату праці / А.Г. Семенов, Л.А. Юсипчук // Держава та регіони. — 2013. — № 2 (71). — Серія: Економіка та підприємництво. — С. 182—185.
7. Бабенко А.Г. Мотивація праці як форма прояву соціально-трудових відносин: теоретичний аспект / А.Г. Бабенко // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. — 2008. — №2 (27). — Ч. 1. — Серія: Економічні науки. — С. 143—146.
8. Ветлужних Е. Система Вознаградження: як розробити цілі и КРІ / Е. Ветлужних. — М.: Альпіна Паблишер, 2013. — 217 с.
9. Методологічні та прикладні аспекти праці та соціальні політики: колективна монографія // За ред. к.е.н., проф. Т.М. Кір'ян. — К., 2007. — 384 с.

Стаття надійшла до редакції 18.06.2014 р.