

Висновки. Наукова новизна отриманих результатів полягає в обґрунтуванні методичного підходу до визначення ступеня адаптивності СПНП шляхом використання методу моделювання структурними рівняннями на прикладі десяти підприємств міста Харкова. Подальші наукові дослідження планується спрямувати на встановлення взаємозв'язку між ступенем адаптивності та рівнем адаптації системи професійного навчання працівників.

Література

1. *Алексеев С. Б.* Адаптивное управление конкурентоспособностью предприятия. — Донецк: ДонНУЭТ, 2007. — 165 с.
2. *Глаголев С. Н.* Формирование экономического механизма гибкого развития промышленного предприятия [Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук: (08.00.05) : Экономические науки / Глаголев Сергей Николаевич; [Урал. гос. техн. ун-т — УПИ]. — Екатеринбург, 2002. — 24 с.
3. *Гриньова В. М.* Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Наукове видання / В. М. Гриньова, О. М. Ястремська. — Х.: ХНЕУ, 2006. — 192 с.
4. *Кизим Н. А.* Адаптивные модели в системах принятия решений / ред. Н.А.Кизима. — Х.: ИНЖЕК, 2007. — 364 с.
5. *Клебанова Т. С.* Модели оценки, анализа и прогнозирования социально-экономических тем: монография / [Клебанова Т. С., Кизим Н. А., Благунов И. С. и др.] — Х.: ИНЖЕК, 2012. — 277 с.
6. *Пономаренко В.С.* Управління трудовим потенціалом: Наукове видання / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, Г. В. Назарова та ін. — Х.: ХНЕУ, 2006. — 348 с.
7. *Прокопович С. В.* Підвищення прогностичних та аналітичних властивостей системи структурних рівнянь на основі параметричної адаптації / Прокопович С.В., Яценко Р. М. // Бізнес-інформ. — 2011. — №6. — С. 105—109.
8. *Раевнева Е.В.* Адаптивное управление поведением предприятия: категориальный базис / Е.В. Раевнева, Е.Н. Кучерук // Х.: Бизнес-информ, 2007. — №6. — С. 122—130.
9. *Савченко В. А.* Управління розвитком персоналу / В. А. Савченко. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
10. *Чорний А.* Вітчизняний досвід моделювання латентних економічних категорій: індекс задоволеності споживачів / А. Чорний // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — №8(200). — С. 273—278.
11. *Чорний А.* Моделювання невідчутних активів як латентних показників / А. Чорний // Економічний аналіз. — 2011. — №8. — С. 373—376.

Стаття надійшла до редакції 28.10.2013 р.

УДК 005.35:331.104

Олійник О.О.,

аспірант,

Національний університет водного господарства
та природокористування

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті проаналізовано підходи вітчизняних науковців до сутності понять «соціальна відповідальність» і «соціальна відповідальність перед працівниками». Визначено складові соціальної відповідальності у трудових відносинах. Запропоновано авторський підхід до поняття соціальна відповідальність у трудових відносинах.

В статье проанализированы подходы отечественных ученых к сущности понятий «социальная ответственность» и «социальная ответственность перед работниками». Определены составляющие социальной ответственности в трудовых отношениях. Предложен авторский подход к понятию социальная ответственность в трудовых отношениях.

The article analyzed approaches to the essence of national scientist's concepts of «social responsibility» and «social responsibility in labor relations». The compositions of social responsibility in labor relations were defined. The author's approach to the concept of corporate social responsibility in labor relations was proposed.

Ключові слова. Трудові відносини, сфера праці, соціальна відповідальність, стейкхолдери, соціальна відповідальність у трудових відносинах.

Ключевые слова. Трудовые отношения, сфера труда, социальная ответственность, стейкхолдеры, социальная ответственность в трудовых отношениях.

Keywords. Employment, work, social responsibility, stakeholders, social responsibility in labor relations.

Вступ. Сучасні процеси розвитку трудових відносин вимагають пошуку нових підходів до управління ними. В умовах значної тінізації зайнятості, низького рівня оплати праці та значної диференціації в її розмірах, високого виробничого травматизму та трудової конфліктності особливого значення набуває використання концепції соціальної відповідальності в щоденній господарській діяльності підприємств. Дотримання принципів соціально відповідальної поведінки дозволить суб'єктам господарювання не тільки вирішити проблеми в трудовій сфері, а й підвищити репутацію та конкурентоспроможність, покращити інвестиційну привабливість, забезпечити ефективне управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням проблематики соціальної відповідальності займаються науковці Д. Баюра, О. Грішнова, А. Колот, О. Родіонов, М. Саприкіна, Н. Шмиголь та ін. Проте не всі аспекти соціальної відповідальності досліджено в повній мірі. Зокрема, потребує глибшого аналізу така складова соціальної відповідальності, як соціальна відповідальність у трудових відносинах, що сприяло б підвищенню ефективності регулювання трудових відносин, визначенню концептуальних засад формування соціальної відповідальності у трудовій сфері.

Постановка завдання. Метою роботи є дослідження сутності соціальної відповідальності у трудових відносинах.

Результати дослідження. Проблема соціальної відповідальності виникла ще на початку минулого століття. За період існування поняття «соціальна відповідальність» було запропоновано багато його визначень, від тих, які окреслюються соціальною відповідальністю як реагування підприємства на соціальні проблеми [14, с. 412], до визначень, які враховуються лише ініціативні зобов'язання у сфері соціального захисту працівників і суспільства [9].

Щодо українських науковців, то, зокрема, Грішнова О.А. визначає соціальну відповідальність бізнесу як відповідальність компанії за суспільну корисність своєї діяльності перед усіма людьми та організаціями, з якими вона взаємодіє в процесі функціонування, та перед суспільством загалом [3, с. 41].

Конкретизуючи сутність і пріоритетні напрямки корпоративної соціальної відповідальності, можна виділити визначення А.М. Колота, який стверджує, що корпоративна соціальна відповідальність — це філософія або формат відносин між підприємницькими структурами і суспільством, за яких забезпечується економічний прогрес, зберігається довкілля, домінує соціально відповідальна поведінка бізнесу, що сприяє соціальній згуртованості суспільства, підвищенню якості життя [5, с. 206].

Суб'єкт корпоративної соціальної відповідальності представлений бізнесменами і компаніями, якими вони володіють і на яких працюють, тобто бізнесом. До них, зокрема, відносяться: підприємці-власники, бізнес-менеджери, менеджери-співвласники, власники компаній різних форм власності. Отже, до суб'єктів корпоративної соціальної відповідальності відносяться як представники бізнесу, так і

сам бізнес, тобто компанія, яка потенційно здатна набути конкурентних переваг, демонструючи соціально відповідальну поведінку [11, с. 63—64].

Соціальна відповідальність проявляється, насамперед, у здатності суб'єктів у процесі їхньої діяльності взаємоузгоджувати свої дії та інтереси. При цьому можна виокремити рефлексивний, практичний і партисипативний атрибути цієї власливості [7, с. 91]. Перший виявляється у її внутрішній детермінованості: відповідальність неможлива без свободи волі суб'єкта, його вільного вибору, внутрішньої готовності до відповідальних дій. Практичний атрибут втілений у тому, що соціальна відповідальність нерозривно пов'язана з діяльністю суб'єкта: відповідальним є суб'єкт дії. Партисипативний атрибут передбачає не лише пов'язаність дій суб'єктів, а й їхню готовність до співробітництва, взаємності.

У якості об'єкта корпоративної соціальної відповідальності слід розглядати різноманітні соціальні спільноти, структури і процеси, на які спрямовуються соціально відповідальні дії з боку бізнесу, а саме інститутів, що його уособлюють [11, с. 64].

На сьогодні науковцями розмежовано основні поняття соціальної відповідальності. Проте в ході досліджень виокремлюються нові напрямки, одним з яких є теорія стейкхолдерів. Беручи витоки з теорії стратегічного управління, ця теорія дозволяє виділити ще одну активну сторону соціальної відповідальності, яка персоніфікується в цілій групі учасників — стейкхолдерів. Стейкхолдери — це будь-яка особа або група осіб, які можуть вплинути або впливають на досягнення цілей підприємства [15, с. 46]. Дане визначення було сформульоване у 1984 році Р. Фріменом і з того часу стало визначальним і започаткувало теорію стейкхолдерів, яка значно розширює сферу традиційного управління факторами внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства.

Стейкхолдери — достатньо широке коло осіб, що мають відношення до підприємства, основними з яких є:

- інвестори, що вкладають у компанію свій капітал з певною часткою ризику з метою отримання доходу;
- кредитори, котрі тимчасово надають підприємству позику в обмін на деякий наперед встановлений дохід і зацікавлені в інформації, що дозволяє їм визначити, чи будуть своєчасно здійснені виплати по кредиту;
- менеджери підприємства, оскільки фінансова інформація дозволяє зробити надійнішу оцінку ефективності управління підприємством;
- працівники підприємства, зацікавлені в отриманні інформації про здатність підприємства своєчасно виплачувати зарплату, проводити пенсійні та інші виплати;
- постачальники, зацікавлені в інформації, що дозволяє їм визначити, чи своєчасно виплатять належні їм суми;
- споживачі (клієнти підприємства), зацікавлені в стабільності поставок, як наслідок фінансової репутабельності підприємства;
- суспільні і державні організації, оскільки від успішного функціонування підприємства залежить добробут економічної інфраструктури регіону [13, с. 68].

Сьогодні підхід до соціальної відповідальності на основі теорії стейкхолдерів значно розвинений у працях вітчизняних дослідників. З огляду на соціальну відповідальність у трудових відносинах, основними стейкхолдерами підприємства виділяються наймані працівники та профспілкові організації, що представляють їхні інтереси. Взаємодія підприємства з працівниками може відбуватись на двох рівнях — у прямій формі за безпосередньої участі працівника (індивідуальні інтерв'ю, опитування, анкетування тощо) або опосередковано — через представників працівників і профспілок усіх рівнів.

Якщо розглядати соціальну відповідальність як систему, окремі науковці виділяють не лише учасників, але й функціональні взаємозв'язки в цій системі. В цьому аспекті можна виокремити [6]:

— перший рівень (базовий) передбачає виконання наступних зобов'язань: своєчасну сплату податків, виплату заробітної плати, по можливості створення нових робочих місць (розширення штату співробітників);

— другий рівень передбачає забезпечення співробітників адекватними умовами не лише роботи, але і життя: підвищення рівня кваліфікації персоналу, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної інфраструктури;

— третій (вищий) рівень відповідальності передбачає доброчинну діяльність.

Такі практики можуть реалізовуватись у внутрішніх і зовнішніх напрямках діяльності підприємства (табл. 1). Маючи загальну класифікацію соціально відповідальних видів діяльності, можна виділити ту складову соціальної відповідальності, яка проявляється у трудових відносинах. Більшість дослідників пов'язують всю внутрішню діяльність з працівниками. Отже, з метою чіткішого моніторингу результатів дій по забезпеченню соціальної відповідальності у трудових відносинах, пропонується конкретизувати зміст соціально відповідальних дій із поділом за напрямками (табл. 1).

Таблиця 1

**СКЛАДОВІ ВНУТРІШНЬОЇ ТА ЗОВНІШНЬОЇ
СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Складові зовнішньої соціальної відповідальності	Складові внутрішньої соціальної відповідальності	Напрями оцінки та регулювання
1) добросовісна ділова практика; 2) інформаційна відкритість; 3) посилена відповідальність перед клієнтами за надані продукти та послуги шляхом їх приведення до найвищих стандартів якості; 4) запровадження соціально значимих продуктів і послуг; 5) просвітницька діяльність, взаємодія з місцевою громадою та владою; 6) охорона довкілля; 7) економне споживання природних та енергоресурсів; 8) повторне використання та утилізація відходів; 9) організація екологічно безпечних транспортних перевезень; 10) акції по озелененню та прибиранню територій; 11) відповідальність у рекламно-маркетинговому просуванні своїх продуктів і послуг; 12) благодійність, довгострокові соціальні інвестиції	1) турбота про соціальну захищеність працівників; 2) професійний розвиток і навчання працівників; 3) безпека та гігієна праці; 4) мотиваційні схеми оплати; 5) створення умов відпочинку та дозвілля; 6) підтримка внутрішніх комунікацій; 7) участь працівників у прийнятті управлінських рішень; 8) допомога працівникам у кризових ситуаціях; 9) залучення та утримання працівників	I Оплата праці (складові внутрішньої СВ 1,4); II Умови та безпека праці (складові внутрішньої СВ 3, 5); III Зайнятість (складові внутрішньої СВ 9); IV Розвиток персоналу та соціальні витрати (складові внутрішньої СВ 2); V Соціальне партнерство (складові внутрішньої СВ 6, 7, 8)

Джерело: складено автором за даними [8]

Тією чи іншою мірою аспект соціальної відповідальності в сфері праці уже досліджується науковцями, що вивчають питання соціальної відповідальності підприємства перед працівниками (табл. 2).

У більшості випадках це поняття ототожнюється з соціальною відповідальністю підприємства перед працівниками, тобто з внутрішньою соціальною відповідальністю. Відмінними від таких визначень є позиції, в яких крім складових і напрямів соці-

альної відповідальності, враховані також цінності вищого порядку. Зокрема передбачається «демократичне функціонування компанії» (Грішнова О.А.) та «відсутність опортуністичних нахилів і практик у структурі взаємодії» (Звонар В.П.).

Таблиця 2

**ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА
ПЕРЕД ПРАЦІВНИКАМИ ВІТЧИЗНЯНИМИ НАУКОВЦЯМИ**

Автор	Зміст соціальної відповідальності підприємства перед працівниками
Баюра Д.О.	Для соціально відповідальних підприємств бути соціально відповідальним роботодавцем значить: створювати співробітникам гідні умови праці, та забезпечувати гідний рівень заробітної плати; упроваджувати сучасні методи організації праці та розвивати корпоративну культуру, дотримуватися високих стандартів безпеки праці; надавати співробітникам рівні можливості, справедливо оцінювати внесок кожного в успішність бізнесу; інвестувати в людські ресурси, навчати співробітників і надавати їм можливості розвитку, щоб кожен міг повністю реалізувати свій потенціал
Грішнова О.А.	Зміст соціальної відповідальності компаній щодо персоналу полягає у тому, щоб забезпечити справедливість у ставленні до працівників, демократичне функціонування компанії, можливість участі в управлінні, навчання новим знанням і технологіям, підвищення кваліфікації, ефективну діяльність у сфері соціальних можливостей. Компанії покликані використовувати планування трудової кар'єри, гарантії зайнятості
Дейч М.Є.	Соціальна відповідальність бізнесу відносно найманих працівників має реалізуватися через справедливу та своєчасну оплату праці, безпеку праці, соціальні виплати та пільги, професійне зростання, захист інтересів працівників, дотримання норм трудового законодавства, створення умов для поєднання праці з виконанням інших обов'язків (сімейних, передусім пов'язаних з вихованням дітей; громадянських, релігійних). Отже, внутрішня соціальна відповідальність бізнесу реалізується шляхом створення умов для підвищення рівня і якості трудового життя персоналу
Звонар В.П.	Соціальну відповідальність слід розуміти як характеристику різних економічних агентів, а відтак — й економічної взаємодії загалом, що, у свою чергу, передбачає відсутність опортуністичних нахилів і практик у структурі цієї взаємодії. Одним із найбільш очевидних ознак її «здоров'я» є відповідальні соціально-трудові відносини, що реалізуються у складному комплексі контрактів і в умовах взаємної залежності суб'єктів взаємодії та їх інтересів
Родіонов О.В.	Соціальна відповідальність перед працівниками передбачає створення якісних і безпечних умов праці, гідну, чесну, адекватну оплату праці та систему мотивації й заохочення, справедливу систему надбавок і компенсацій, корпоративну культуру, відносини, екологію праці

Джерело: складено автором за даними [1, с. 62; 2, с. 52; 4, с. 56; 7, с. 103; 10]

Акцентуючи увагу на напрямках реалізації соціальної відповідальності у трудових відносинах, в окремих працях чітко визначені механізми їх реалізації. До їхнього числа відносяться як загальні (соціально-трудові механізми, матеріально-речові, технічні), так і спеціальні (медичні, компенсаційно-реабілітаційні, організаційно-розпорядчі) [11, с. 268—270], визначені за джерелами виникнення можливих ризиків у трудових відносинах та способах їх компенсації.

Таким чином, можна вважати, що у класичних і сучасних працях науковців у галузі соціальної відповідальності, дослідження тією чи тією мірою зосереджені на основних напрямках виникнення можливих ризиків у трудових відносинах і пошуку механізмів їх попередження.

Цей самий аспект можна знайти у структурних складових трудових відносин, які викладені в ст. 2 проекту Трудового кодексу України [12]: реалізація права на працю; працевлаштування; умови праці; організації та управління працею; профе-

сійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації; забезпечення договірного регулювання умов праці; відповідальність роботодавців і працівників; вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів; нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства. Як бачимо, основні складові мають досить прогресивних характер, оскільки враховують не тільки напрями трудових відносин, але й способи їх регулювання. Зокрема, колективно-договірне, забезпечення відповідальності, примирні процедури та превентивні заходи.

Враховуючи сучасні підходи до сутності трудових відносин та усвідомлення важливості соціальної відповідальності у сфері праці, автором пропонується серед напрямків соціальної відповідальності підприємства виокремити соціальну відповідальність у трудових відносинах з таким тлумаченням її змісту: соціальна відповідальність підприємства у трудових відносинах — це відповідальність підприємства за вплив його діяльності на трудові відносини, що здійснюється на засадах добровільності, прозорості, етичності та взаємодії між усіма зацікавленими сторонами. За напрямками взаємодії партнерів в регулюванні трудової сфери можна виділити такі структурні складові забезпечення соціальної відповідальності підприємства у трудових відносинах: оплата праці, умови та безпека праці, зайнятість, розвиток персоналу та соціальні витрати, соціальне партнерство.

Висновки. На основі проведеного дослідження визначено авторську версію соціальної відповідальності у трудових відносинах, за якою до неї можна віднести відповідальність підприємства за вплив його діяльності на трудові відносини, що здійснюється на засадах добровільності, прозорості, етичності та взаємодії між усіма зацікавленими сторонами. Соціальна відповідальність у трудових відносинах включає охорону праці, безпеку та належні умови праці; достатній (соціально значимий) рівень заробітної плати та стабільність її виплати; додатковий соціальний захист працівників; розвиток працівників через навчальні програми, програми підготовки і підвищення кваліфікації; залучення та утримання працівників, зниження плинності кадрів; адаптацію до змін; гендерну рівність; допомогу працівникам в критичних ситуаціях; участь у системі соціального партнерства тощо. Така концепція дозволяє сформулювати теоретичні основи регулювання трудових відносин на засадах соціальної відповідальності та впровадження принципів соціально відповідальної поведінки в господарську діяльність підприємства.

Література

1. Баюра Д.О. Корпоративна соціальна відповідальність як складова підвищення ефективності системи корпоративного управління // Д.О. Баюра. — К.: Вісник КНУ ім. Т.Шевченка, 2009. — С. 60—63.
2. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Відповідальність підприємства щодо персоналу як новий формат розбудови соціально-трудових відносин / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Экономика и управление. Научно-практический журнал. — №4. — 2012. — С. 49—56.
3. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. — К., 2011. — № 1(15). — С. 39—46.
4. Дейч М.Є. Соціальна відповідальність бізнесу в системі соціально-трудових відносин / М.Є. Дейч // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. — К.: КНЕУ, 2012. — № 2(4). — С. 52—60.
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
6. Кошелева Е. Корпоративная социальная ответственность как инструмент корпоративного управления / Е. Кошелева // Инновационные процессы и корпоративное управление: сб. статей III Междунар. заоч. науч.-практ. конф., 1-15 марта 2011 г., Минск. В 2 ч. Ч. 1 / Бел. гос. ун-т, Ин-т бизнеса и менеджмента технологий; редкол.: В.В. Анапасович (гл. ред.) [и др.]. — Минск: Национальная библиотека Беларуси, 2011. — С. 256—266.

7. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / [Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. — 320 с.

8. Мелашич Ж., Старінець І. Корпоративна соціальна відповідальність як елемент стратегії підприємства: можливості та ризики. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.klubok.net/article2639.html>

9. Родіонов О.В. Участь підприємства у соціальному розвитку суспільства. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2010/Economics/62973.doc.htm

10. Родіонов О.В. Формування концепції соціальної відповідальності підприємства. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.drgene.ru/e-journals/Vsunud/2009-6E/09govsvr.htm>

11. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.

12. Трудовой кодекс Украины. Проект закона Украины от 04.12.2007 №1108. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/-JF0US00X.html

13. Шафалюк О.К. Методологічні наслідки розвитку прогресивних науково-дослідних підходів у вивченні поведінки споживачів / О.К. Шафалюк // Збірник наукових праць ЧДТУ. — Вип. 22. — 2009. — С. 66—72.

14. Юхименко П.І. Міжнародний менеджмент / П.І. Юхименко, Л.П. Гацька, М.В. Півторак та ін.: навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2011. — 488 с.

15. Freeman R. E. Strategic Management: A Stakeholder Approach / R.E.Freeman. —Boston: Pitman, 1984. — 275 p.

Стаття надійшла до редакції 17.10.2013 р.

УДК 65.012.8

Павлова І.І.,

асистент,

кафедра менеджменту та маркетингу,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ЯК ЧИННИК ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Стаття присвячена дослідженню нематеріальної мотивації працівників підприємства. Розглянуто значення нематеріальної мотивації в забезпеченні економічної безпеки підприємства. Розкрито сутність використання ефективної нематеріальної мотивації на підприємстві.

Статья посвящена исследованию нематериальной мотивации работников предприятия. Рассмотрено значение эффективной нематериальной мотивации в обеспечении экономической безопасности предприятия. Раскрыта сущность использования эффективной нематериальной мотивации на предприятии.

The article is devoted to research of nonmaterial motivation of workers of enterprise. The value of effective nonmaterial motivation is considered in providing of economic security of enterprise. Essence of the use of effective nonmaterial motivation on an enterprise is exposed.

Ключові слова. Мотивація, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, мотивована діяльність, мотивація праці.

Ключевые слова. Мотивация, материальная мотивация, нематериальная мотивация, мотивированная деятельность, мотивация труда.

Keywords. Motivation, material motivation, nonmaterial motivation, motivated activity, labour motivation.