

УДК: 331.101:658.0

JEL: J01, J53, J82, M51, M54

Самофалова М.О.³¹*Національний університет біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)*<https://orcid.org/0000-0003-3272-4372>Слободяник А.М.³²*Національний університет біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)*<https://orcid.org/0000-0001-6437-0033>Стребков А.А.³³*Національний університет біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)*

ОЦІНКА СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У ПЕРШІЙ ФІЛІЇ ПРАТ «УФГ» У М. ВІННИЦЯ

У статті розглянуто внутрішні і зовнішні чинники, які чинять найбільше впливати на трудову поведінку персоналу, досліджено значення заробітної плати для працівника підприємства, використано експрес-метод вимірювання соціально-психологічного клімату в організації, запропоновано алгоритм побудови нематеріального стимулювання персоналу на підприємстві.

Ключові слова: стимулювання праці, поведінка персоналу, трудова поведінка, мотивація праці, соціально-психологічний клімат.

ОЦЕНКА СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ПЕРВОМ ФИЛИАЛЕ ЧАО «УФГ» В Г. ВИННИЦА

В статье рассмотрены внутренние и внешние факторы, которые оказывают наибольшее влияние на трудовое поведение персонала, исследовано значение заработной платы для работника предприятия, использовано экспресс-метод измерения социально-психологического климата в организации, предложен алгоритм построения нематериального стимулирования персонала на предприятии.

Ключевые слова: стимулирования труда, поведение персонала, трудовое поведение, мотивация труда, социально-психологический климат.

ASSESSMENT OF THE WORK PROMOTION SYSTEM AT THE FIRST BRANCH OF PJSC «UFG» IN VINNYTSIA

The article discusses the internal and external factors that have the greatest impact on the labor behavior of personnel, explores the importance of wages for an enterprise employee, uses the express method for measuring the socio-psychological climate in an organization, and proposes an algorithm for constructing intangible employee incentives in an enterprise.

Keywords: labor stimulation, personnel behavior, labor behavior, labor motivation, socio-psychological climate.

³¹ Самофалова Марія Олексіївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту ім.проф.І.С.Завадського, факультет аграрного менеджменту, Національний університет біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)

³² Слободяник Анна Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту ім.проф.І.С.Завадського, факультет аграрного менеджменту, Національний університет біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)

³³ Стребков Арсеній Андрійович, студент-заочної форми навчання факультету аграрного менеджменту, Національний університет біоресурсів і природокористування України (Київ, Україна)

Актуальність проблеми. У сучасному світі управління персоналом відіграє дуже важливу роль у розвитку суспільства, оскільки від правильного підходу до управління персоналом залежить управління підприємства в цілому. За допомогою людських ресурсів керівники досягають поставлених цілей і завдань, використовуючи працю, інтелект і мотиви поведінки інших людей. У зв'язку з цим, оволодіння основами організації процесу управління та системи стимулювання праці персоналу набуває особливої актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний внесок у виконання завдань оцінювання ефективності стимулювання праці персоналу підприємств зробили такі вчені, як М. Амстронг [1], І. Височин [2], В. Геєць [3], А. Данилюк [4], А. Колот [5], А. Мазаракі [6] та інші. Проте залишаються недостатньо дослідженими питання щодо впливу оцінки персоналу на систему стимулювання і мотивації, виникає об'єктивна необхідність у формуванні методичного підходу до оцінки персоналу на підприємствах та формування складників системи оцінки персоналу підприємств.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає в удосконаленні системи управління персоналом через дослідження й оцінку системи стимулювання праці персоналу на Першій філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця.

Результати дослідження. Приватне акціонерне товариство Українська фінансова група – одна з провідних фінансово-інвестиційних компаній України. Вона успішно працює на вітчизняному та міжнародному ринках від 1991 року. Основний стратегічний напрям діяльності УФГ – фінансово-інвестиційний бізнес.

Центральний офіс Української фінансової групи міститься в Києві. У столиці та регіонах функціонує система філій та пунктів надання фінансових послуг УФГ. Статутний капітал ПрАТ УФГ - 145 000 320,00 грн.

Базовим підприємством для дослідження було обрано Першу філію приватного акціонерного товариства «Українська фінансова група» у м. Вінниця.

Приватне акціонерне товариство «Українська фінансова група» - одна з провідних фінансово-інвестиційних компаній України. Основний стратегічний напрям діяльності УФГ – фінансово-інвестиційний бізнес.

ПрАТ УФГ – один з першовідкривачів і лідерів сфери міжнародних грошових переказів у незалежній Україні. Вона забезпечує, зокрема, третину українського ринку швидкісних грошових переказів через систему WESTERN UNION, здійснюючи такі операції в понад 676 пунктах і співпрацюючи з 33 вітчизняними банками-партнерами. Саме ПрАТ УФГ першою запросила до України знану американську компанію WESTERN UNION – визнаного світового лідера ринку термінових грошових переказів – і в 1993 року відкрила разом перші в Україні пункти цієї глобальної мережі [7].

Нині Українська фінансова група надає клієнтам і партнерам широкий спектр послуг з реалізації інвестиційних проєктів: від самостійного або спільного інвестування в найпривабливіші об'єкти – до менеджменту, супроводу проєктів за допомогою банківських, страхових та інших операцій.

На початку нового століття УФГ перемістила значні акценти власної діяльності в регіони країни. Для реалізації цього етапу своєї стратегії компанія сформувала розгалужену регіональну мережу, структури якої діють у всіх областях і регіонах України.

На підприємстві ПрАТ УФГ сформувалась і діє організаційна структура управління, характерна для великих підприємств (рис 1).

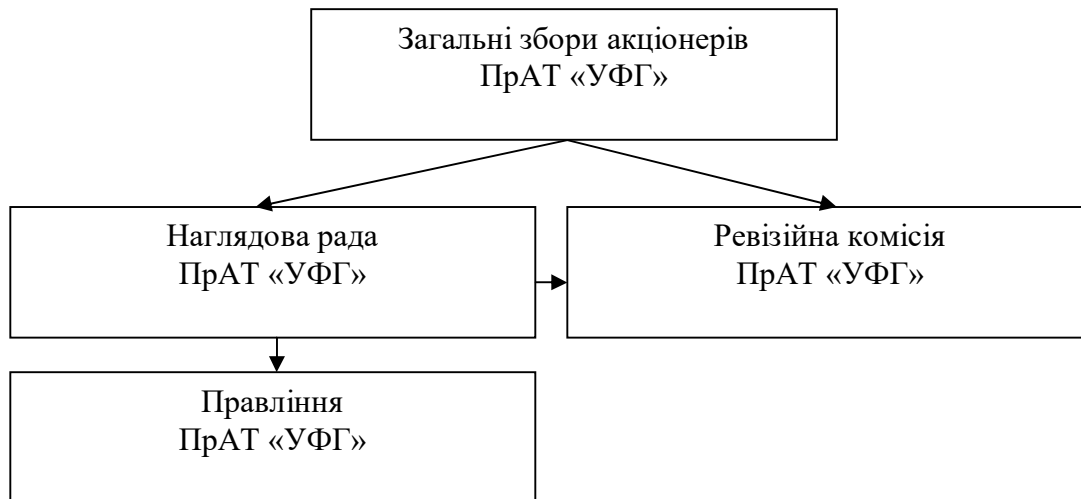


Рис. 1. Органи управління ПрАТ «УФГ»

Перша філія ПрАТ УФГ у м. Вінниця має право здійснювати такі види фінансових послуг: надання фінансових кредитів за рахунок власних коштів, переказ грошових коштів, надання порук (поручительств), фінансовий лізинг, надання гарантій, факторинг, діяльність з обміну валют, надання позик.

Структуру управління Першої філії ПрАТ УФГ на кінець 2019 року наведено на рис. 2.

Очолює першу філію ПрАТ УФГ стоїть директор. Директор представляє підприємство у всіх установах і організаціях, самостійно з'ясовує всі питання діяльності фірми, розпоряджається майном підприємства, укладає договори, видає накази і розпорядження, обов'язкові до виконання всіма працівниками підприємства, відповідно до трудового законодавства приймає і звільняє працівників, застосовує заходи заохочення і накладає стягнення на працівників підприємства, відкриває в банках рахунки підприємства. Директор несе в межах своїх повноважень повну відповідальність за діяльність фірми, забезпечення збереження товарно-матеріальних цінностей, коштів та іншого майна підприємства.

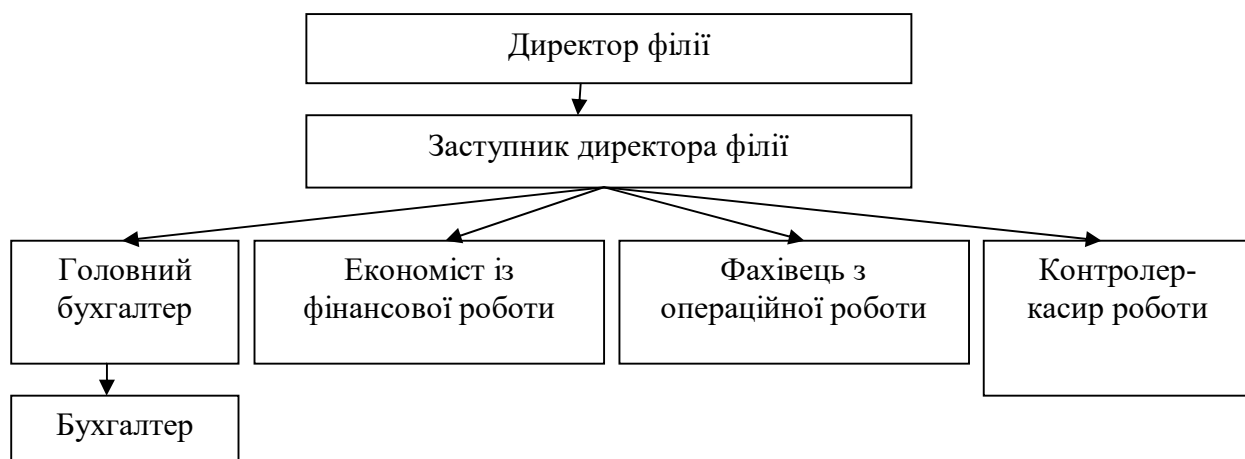


Рис. 2. Структура управління Першої філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця

У стратегії ПрАТ УФГ головну роль відіграють прямі інвестиції в компанії, що під час підготовки та реалізації інвестиційних проєктів ведуть фінансово-банківську, страхову, консалтингову діяльність, операції з нерухомістю, будівництво, пасажирський автотранспорт. Вкладення в реальні об'єкти в поєднанні з активним менеджментом

проектів на даному етапі забезпечують вищу прибутковість, ніж вкладення в цінні папери підприємств.

Корпоративна місія Першої філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця – це створення і вдосконалення різноманітного багатогалузевого бізнесу, максимально чутливого до змін ринкового середовища і здатного відповідати на будь-які виклики, що виникають у під час розвитку ринкової економіки в Україні.

Штатний персонал є головним ресурсом Першої філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця, від якості й ефективності використання творчого потенціалу якого багато в чому залежать результати діяльності Першої філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця та її конкурентоздатність на ринку страхових послуг.

Проаналізуємо склад та структуру персоналу в розрізі професійно-кваліфікаційних характеристик.

Відповідності до характеру виконуваних функцій персонал підприємства поділяється за звичай на шість категорій: керівники, спеціалісти, службовці, робітники, молодший обслуговуючий персонал, учні.

Склад і структуру персоналу за відповідними категоріями наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Склад та структура персоналу Першої філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця за категоріями трудових ресурсів в 2017–2019 рр. осіб

Показники	Період аналізу						Відхилення, +/-	
	2017	питома вага, %	2018	питома вага, %	2019	питома вага, %	2018/2017	2019/2018
Середньооблікова чисельність персоналу, з нього:	32	100	29	100	26	100	-3	-3
керівники	2	6,2	2	6,8	2	7,7	-	-
спеціалісти	5	15,6	5	17,3	5	19,2	-	-
працівники	25	78,2	22	75,9	19	73,1	-3	-3

Джерело: розраховано за даними Першої філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця

Із даних табл. 1 простежується, що кількість персоналу Першої філії ПрАТ УФГ у м. Вінниця за аналізується період, який поступово зменшилась. Так, на кінець 2019 року середньооблікова чисельність персоналу становила 26 осіб, що на 6 осіб менше, ніж 2017 року.

Структуру персоналу Першої філії ПрАТ УФГ в м.Вінниця за віком наведено в табл. 2. Вікова структура персоналу характеризується часткою працівників відповідного віку в їхній загальній чисельності.

За даними табл. 2. на підприємстві значно переважають молоді працівники у віці до 34 років. Це свідчить про збільшення перспектив подальшого розвитку персоналу. Так, питома вага працівників віком до 34 років у 2017 року склала 78,2%, у 2018 року – 72,4%, у 2019 року – 88,5%.

Працівники віком від 35 до 54 років посідають друге місце у віковій структурі персоналу Першої філії ПрАТ УФГ у м.Вінниця: у 2017–2020 – 21,8%, у 2018–2020 – 27,6%, у 2019–2020 – 11,5%. Працівників літнього віку в структурі взагалі не має.

Таблиця 2

Вікова структура персоналу Першої філії ПрАТ УФГ в м.Вінниця в 2017-2019 рр.
осіб

Показники	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення, +/-	
	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	2018/2017	2019/2018
Усього працівників,	32	100	29	100	26	100	-3	-3
з них:	25	78,2	21	72,4	23	88,5	-4	+2
15-34 років	7	21,8	8	27,6	3	11,5	+1	-5
35-54 років	-	-	-	-	-	-	-	-
55-59 років	-	-	-	-	-	-	-	-

Джерело: розраховано за даними Першої філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця

Структура персоналу Першої філії ПрАТ «УФГ» в м.Вінниця 2017-2019 рр. за статтю наведена в табл. 3.

Із даних табл. 3 випливає, що серед загальна кількості працівників-жінок становлять більшу кількість: 2017 року – 90,6%, 2018 року – 82,7%, у 2019 року – 96,1%. Чоловіки на кінець 2019 року становить лише 3,9% у загальній структурі персоналу. Отже, динаміка змін чисельності працівників Першої філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця засвідчила сталу тенденцію посилення в життєдіяльності ролі працівників-жінок та послаблення ролі працівників-чоловіків.

Оцінка ефективності системи стимулювання праці персоналу потребує, насамперед визначення і вивчення структури потреб і мотивів праці персоналу, тобто виявлення тих факторів і сил, які спонукають їх брати участь у суспільному виробництві взагалі і працювати, зокрема, саме на цьому робочому місці зокрема. Тому для оцінки ефективності системи стимулювання праці в ПФ ПрАТ УФГ необхідно визначити внутрішні і зовнішні чинники, які найбільше впливають на трудову поведінку персоналу.

Таблиця 3

Структура персоналу Першої філії ПрАТ «УФГ» в м. Вінниця
2017-2019 рр. за статтю, осіб

Показники	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення, +/-	
	Осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	2018/2017	2019/2018
Середньооблікова чисельність персоналу, з нього:	32	100	29	100	26	100	-3	-3
жінок	29	90,6	24	82,7	25	96,1	-5	+1
чоловіків	3	9,4	5	17,3	1	3,9	+2	-4

Джерело: розраховано за даними Першої філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця

За результатами опитування працівників значне місце у структуризації зовнішніх мотивів праці ПрАТ УФГ посідають чинники матеріального змісту - заробітна плата, премії, інші виплати. Пріоритетним цей чинник визнали 84,1% опитаних. Одночасно з оплатою праці вагоме місце в структурі зовнішніх мотивів праці займають такі чинники, як умови праці та соціально-побутове обслуговування на фірмі (65,1%), стосунки з безпосереднім керівником (55,9%) і стиль керівництва (48,5%) (табл. 4).

Таблиця 4

Вплив зовнішніх чинників мотивації на трудову діяльність працівників
ПФ ПрАТ УФГ в м. Вінниця

№ П/П	Чинники	Питома вага опитаних, що відповіли позитивно, у загальній чисельності, %
1	Оплата праці (заробітна плата, премії, інші виплати)	84,1
2	Умови праці	65,1
3	Стосунки з безпосереднім керівництвом	55,9
4	Стиль керівництва	48,5
5	Методи управління та політика фірми	46,3

Джерело: розраховано за результатами анкетування персоналу

Отже, у структурі зовнішніх чинників мотивації перше місце займає заробітна плата.

Відмітимо також, що заробітна плата усіх робітників ПФ ПрАТ УФГ у м. Вінниця впродовж 2017–2019 років була в межах 7613 – 11500 грн.

Зважаючи на пріоритетне значення заробітної плати як стимулювального чинника, пропонуємо детальніше розглянути динаміку оплати праці на ПрАТ УФГ в м. Вінниця (табл. 5).

Таблиця 5

Динаміка фонду оплати праці на ПФ ПрАТ “УФГ” в м. Вінниця

Показники	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення 2019 р. від 2017 р., +/-
Фонд оплати праці всіх працівників, тис.грн.	944400	1273200	1482000	537600
з них: адміністрація	206400	240000	264000	57600
обліково-економічний відділ	261600	420000	444000	182400
операційний відділ	476400	613200	774000	297600
Середньомісячна заробітна плата на одного працівника, грн	7613	8682	9500	3446
з них: адміністрація	8600	10000	11000	2400
обліково-економічний відділ	7600	8750	9250	1650
операційний відділ	6700	7300	9214	2514

Джерело: розраховано автором за даними Першої філії ПрАТ УФГ в м. Вінниця

Показники дозволяють дійти низки висновків про значимість заробітної плати для працівника: рівень зарплати персонал пов'язує із самооцінкою й статусом у суспільстві; має місце тісна кореляція між зарплатою, повагою, стосунками в колективі; працівники приділяють увагу системі оплати праці й справедливості оцінки праці; працівники не задоволені ні системою оплати, ні реальною зарплатою; зіставлення своєї зарплати з іншими працівниками свого відділу (ділянки) – значимий показник, для працівника; зарплата, ставлення до неї порівняно і станом у регіоні; зіставлення зарплати робітників і менеджменту – не значимий показник на відміну від зіставлення зарплати фахівців.

Було проведено дослідження значення зарплати для працівника підприємства (за допомогою опитування працівників підприємства). Дані наведені в табл. 6.

В анкетуванні брали участь 15 осіб з різних відділів ПФ ПрАТ УФГ. Отже, аналіз опитування показує пріоритетність оплати праці як фактора стимулювання для

працівників філії. Можна стверджувати, що в цілому працівники задоволені системою оплати праці. Варто підкреслити, що рівень задоволеності оплатою праці серед фахівців дещо вищий, ніж серед працівників.

Таблиця 6

Оцінка рівня задоволеності оплатою праці на ПФ ПрАТ УФГ в м. Вінниця
(оцінка за п'ятибальною шкалою)

Показники якості	Середній бал			
	Працівники		Фахівці	
	важливість	задов.	важливість	задов.
Статус, самооцінка	4,5	3,8	5	4,1
Цікава робота	3,2	2,8	4,1	3,6
Стосунки в колективі	4,6	4,1	4,5	4,4
Справедливість при оцінці праці й визначенні величини зарплати	4,6	3,6	4,9	3,8
Задоволеність системою оплати	3,5	4,2	3,2	4,4
Задоволеність одержуваною зарплатою	-	2,2	-	2,5
Зіставлення зарплати із працівниками свого відділу (ділянки)	4,6	3,2	4,2	2,8
Зіставлення зарплати із зарплатою в регіоні	3,6	3,4	3,8	3,8

Джерело: розроблено на основі аналізу анкетування персоналу на ПФ ПрАТ УФГ в м. Вінниця

Для визначення впливу внутрішніх стимулів на поведінку працівників було проведено анкетування співробітників на ПФ ПрАТ УФГ під час якого учасникам був запропонований перелік стимулювальних чинників, серед яких вони обирали найвагоміші для себе (табл. 7).

Отже, серед чинників стимулювання праці найбільше значення для працівників мають можливість просування по службовим сходами, що відмітили 70,5%, змістовність, цікавість праці (65,9%), визнання заслуг перед фірмою (68,9%).

Таблиця 7

Вплив внутрішніх мотивів на трудову діяльність працівників
на ПФ ПрАТ УФГ в м. Вінниця

№ П/П	Чинники	Питома вага опитаних, що відповіли позитивно, у загальній чисельності, %
1	Визнання заслуг	68,9
2	Зміст праці	65,9
3	Службове зростання	70,5
4	Відповідальність	36,2

Джерело: розраховано за результатами анкетування персоналу на ПФ ПрАТ УФГ в м. Вінниця

При дослідженні психологічного клімату на підприємстві нами було використано метод експертних оцінок. Суть його в тому, що первинну інформацію, яка потім стане об'єктом аналізу, можна отримати, опитавши всіх членів колективу. Для отримання надійніших результатів відповіді «експертів» (тобто всіх членів колективу) є анонімними.

Запропонована нами методика дає можливість отримати досить надійну інформацію про те, наскільки близький до оптимального (чи далекий від нього) психологічний клімат у даному колективі на момент проведення дослідження.

У цьому дослідженні ми використали експрес-метод вимірювання соціально-психологічного клімату за методом Н.А. Кашина, Є.А. Осипової. Метод вимірювання

соціально-психологічного клімату – це одиночні шкали полярних профілів, що дозволяють оцінити загальній атмосферу в колективі (табл. 8).

Найефективнішими способами обробки даної методики є факторний аналіз, що представлений у спеціальній програмі. Можлива і проста процедура обробки первинних результатів за допомогою підрахунку балів за семибальною шкалою зліва направо. Чим вищий сумарний бал, тим більше виражений фактор на позитивному полюсі.

Таблиця 8

Анкета на визначення соціально-психологічного мікроклімату

	3	2	1	0	1	2	3	
1. Спокій								1. Тривожність
2. Чесність								2. Нечесність
3. Високий професіоналізм у роботі								3. Брак професіоналізму в роботі
4. Відмінне самовідчуття								4. Погане самовідчуття
5. Позитивні стосунки з керівником								5. Погані стосунки з керівником
6. Доброзичливість								6. Конфліктність
Захопленість роботою								7. Байдужість до роботи
8. Співробітництво								8. Бракує співробітництва

Джерело: сформовано автором на основі [8]

Відповідно, за сумарною кількістю балів можна зарахувати опитуваних до певної категорії: 8–24 несприятливий мікроклімат, 24–40 нейтральний мікроклімат, 40–56 сприятливий мікроклімат.

В анкетуванні брали участь 15 осіб з різних відділів, з яких 4 особи набрали в інтервалі 24–40 балів, та 11 – в інтервалі 40–56, що твердить про сприятливий мікроклімат серед колективу.

Стимулювання праці є основою мотивації трудової активності людини, що несе в собі матеріальне й нематеріальне навантаження, що дозволяє реалізувати працівникові себе як особистість і працівника одночасно. Мотивування працівників здійснюється відповідно до потреб організації і працівників у ній залежно від потреби, обумовленої навколишнім середовищем. Основне завдання підприємства в даному напрямі роботи – це побудова ефективної мотиваційної системи, яка повинна орієнтуватися на пріоритет таких стратегічних завдань товариства, як формування та зміцнення стратегічного потенціалу фірми за рахунок додаткових інвестиційних ресурсів, розвиток стратегічних маркетингових досліджень, реалізацію програм підвищення кваліфікації та професійного навчання персоналу тощо.

У цілому, мотиваційна система Першої філії ПрАТ «УФГ» в м. Вінниця є не досить ефективною і потребує вдосконалення.

Комплексний підхід до організації мотивації праці персоналу підприємства забезпечує впевненість у тому, що вони будуть заохочені відповідно до досягнення результатів; підсилює зацікавленість кожного працівника в постійному поліпшенні його виробничих показників і враховує зростаючу суспільно-політичну активність і професійно-технічну майстерність, стійкість високих результатів у праці.

Формування нормального соціально-психологічного клімату в колективі потребує значних зусиль з боку всіх його сторін: керівництва, працівників і вимагає постійної підтримки й вдосконалення.

Також керівництво підприємства може звернутись і до морально-психологічних методів стимулювання праці персоналу, а саме:

- наявність викликів, забезпечення можливостей кожному на своєму робочому місці продемонструвати особисті здібності, виразити себе в праці, у її результатах. Наприклад, працівники, які позитивно зарекомендували себе в процесі виконання делегованої їм керівництвом роботи, отримують право підписувати документи, у розробці яких вони брали безпосередню участь, що дає їм можливість відчувати власну значимість;
- визнання, яке може бути особистим і публічним. Зміст особистого визнання полягає тому, що працівники, які добре виконали покладені на них обов'язки, згадуються в спеціальних доповідях вищому керівництву підприємства, їх персонально вітає адміністрація товариства в дні свят. Як публічне визнання за виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості послуг тощо працівникам повинна висловлюватися подяка, надаватися грамота, імена працівників повинні заноситися до Книги пошани.

Працівникам, які успішно та добросовісно виконують свої трудові обов'язки, передусім, необхідно надавати переваги й пільги у сфері соціально-культурного та житлово-побутового обслуговування, при просуванні, тобто переведення на кваліфікованішу роботу чи на вищу посаду.

Представники вищого керівництва обов'язково повинні особисто брати участь у стимулюванні працівників, регулярно відвідувати відділи, вести переговори з передовиками. Тільки в цьому випадку система стимулювання буде дієвою.

Керівництву підприємства для вдосконалення процесу стимулювання персоналу доцільно порекомендувати застосовувати правила мотивації, дотримання яких дає змогу підвищити ефективність мотиваційних заходів:

- похвала ефективніше за осудження і неконструктивну критику;
- заохочення повинно бути відчутним і бажано негайним;
- постійна увага до працівника і членів його родини – найважливіший мотиватор;
- людям подобаються перемоги, тому частіше давайте людям почувати себе переможцями;
- дайте працівникам відчуття свободи дії, можливість контролювати ситуацію;
- не обмежуйте самоповаги інших;
- розумна внутрішня конкуренція – двигун прогресу.

Висновки. Дотримуючись визначених правил мотивації керівництво Першої філії ПрАТ «УФГ» в м. Вінниця в певній мірі може налагодити та поліпшити механізм стимулювання співробітників товариства. Адже матеріальне стимулювання – це не єдиний чинник, який сприяє підвищенню ефективності в діяльності персоналу. Подяка, взаємоповага, взаємодопомога, розуміння підлеглих тощо відіграють також значну роль у сприянні зростанню зацікавленості працівників у виконуваних ними роботах.

Бібліографічний список

1. Армстронг М., Стивенс Т. Оплата труда: практическое руководство по построению оптимальной системы труда и вознаграждения персонала Пер. с англ. О.В. Теплых; ред. Т.В. Герасимова. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. 512 с.
2. Височин І.В. Управління товарооборотом підприємств роздрібної торгівлі: монографія. Київ: КНТЕУ, 2012. 544 с.
3. Гєєць В.М. Характер перехідних процесів до економіки знань *Економіка України*. 2004. №4. С. 4–14.

4. Данилюк А.І. Проблеми оцінки ефективності системи управління персоналом *Вісник ХНУ*. 2007. №3, Т. 1. С. 112–115.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2002. 337 с.
6. Мазаракі А.Ю., Пшеслінський Д.М., Смолін І.В. Торговельне підприємництво: стратегія, політика, конкурентоспроможність: монографія. Київ: КНТЕУ, 2010. 383 с.
7. Українська фінансова група. URL: <http://www.ufg.com.ua>.
8. Кулініч, І.О. Психологія управління: підручник Київ: Знання, 2011. 416 с.
9. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом: навч. посіб.; 2-ге видання Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.

References

1. Armstronh M., Styvens T. Oplata truda: Praktycheskoe rukovodstvo po postroenyiu optymalnoi systemy truda y voznahrazhdeniya personala Per. s anhl. O.V. Терпых; red. T.V. Herasymova. Dnepropetrovsk: Balans Byznys Buks, 2007. 512 s.
2. Vysochyn I.V. Upravlinnia tovarooborotom pidpriemstv rozdribnoi torhivli: monohrafiia. Kyiv: KNTEU, 2012. 544 s.
3. Heiets V.M. Kharakter perekhidnykh protsesiv do ekonomiky znan *Ekonomika Ukrainy*. 2004. №4. S. 4–14.
4. Danyliuk A.I. Problemy otsinky efektyvnosti systemy upravlinnia personalom *Visnyk KhNU*. 2007. №3, Т. 1. S. 112–115.
5. Kolot A.M. Motyvatsiia personalu: pidruchnyk. Kyiv: KNEU, 2002. 337 s.
6. Mazaraki A.Iu., Psheslinskyi D.M., Smolin I.V. Torhovelne pidpriemnytstvo: stratehiia, polityka, konkurentospromozhnist: monohrafiia. Kyiv: KNTEU, 2010. 383 s.
7. Ukrainska finansova hrupa. URL: <http://www.ufg.com.ua>.
8. Kulinich, I.O. Psykholohiia upravlinnia: pidruchnyk. Kyiv: Znannia, 2011. 416 s.
9. Vynohradsnyi M.D., Vynohradska A.M., Shkanova O.M. Upravlinnia personalom: navch. posib. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury, 2009. 502 s.

AUTHOR'S ABSTRACT

JEL: J01, J53, J82, M51, M54

Samofalova M.³⁴

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)

<https://orcid.org/0000-0003-3272-4372>

E-mail: marija.samofalova@gmail.com

Slobodianyk A.³⁵

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)

<https://orcid.org/0000-0001-6437-0033>

E-mail: slobodyanikann@gmail.com

Strebkov A.³⁶

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)

E-mail: cemkaua@ukr.net

³⁴ **Samofalova Mariia**, PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of Y.S. Zavadsky Management Department, Faculty of Agrarian Management, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)

³⁵ **Slobodianyk Anna**, PhD in Economics, Associate Professor of Y.S. Zavadsky Management Department, Faculty of Agrarian Management, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)

³⁶ **Strebkov Arseniy**, Part-time Student, Faculty of Agrarian Management, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)

ASSESSMENT OF THE WORK PROMOTION SYSTEM AT THE FIRST BRANCH OF PJSC “UFG” IN VINNYTSIA

Objective. Objective means the improving of personnel management system through research and evaluation of incentive system for staff work at the First Branch of PJSC “UFG” in Vinnitsia.

Methods. To achieve the purpose of the study a set of complementary methods was applied. Such of them are system analysis, causal analysis, comparative analysis, direct structural analysis and factor analysis.

Results. The internal and external factors that have the greatest influence on the labor behavior of the personnel are considered, the value of the salary for the employee of the enterprise is investigated, the express method of measurement of social and psychological climate at the organization is used, the algorithm of construction of non-material stimulation of the personnel at the enterprise is suggested.

Scientific novelty. Improvement of the system of motivation for stimulating the work of staff, which unlike others involves focusing on the priority of strategic tasks of the company, such as the forming and strengthening of the strategic potential of the company through additional investment resources, the development of strategic marketing research, the implementation of training programs and professional training of personnel.

Practical significance. The results of the research made it possible to formulate an integrated approach to the organization of work motivation of the personnel of the enterprise. It means ensuring that personnel will be encouraged in accordance with the achievement of results; increasing the interest of each employee in the continuous improvement of his production performance and taking into account the growing socio-political activity and professional and technical skills that will provide the sustainability of high results in work.