

УДК 330.101.330.8

[https://doi.org/10.33296/2707-0654-7\(14\)-03](https://doi.org/10.33296/2707-0654-7(14)-03)

<http://orcid.org/0000-0002-3012-7585>

Олена АТАЄВА

кандидат економічних наук, доцент
кафедри економіки підприємств і
менеджменту, Навчально-науковий
професійно-педагогічний інститут,
Українська інженерно-педагогічна
академія м. Бахмут, Україна

НАУКОВІ НАСТАНОВИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. Визначені наукові підходи до формування мотиваційного механізму підприємств України в сучасний період на прикладі машинобудівного підприємства «Вістек» у м. Бахмут, та методи кількісної оцінки балансу соціально-економічних класових інтересів найманих працівників та власників засобів виробництва. Виявлені умови, за яких порушується баланс економічних інтересів на користь роботодавців.

В якості критерію кількісного визначення соціальних класових інтересів працівників і роботодавців прийнято структуру трудового потенціалу, яку утворюють її складові елементи людського фізичного капіталу та розподілу доданої вартості відповідно до кількості і якості праці та балансу соціальних інтересів. Кількісним виразником міри праці і споживання, за якою визначаються пропорції між працею і її оплатою. Визначено категорію порогу соціальної відчутності основної заробітної плати і заохочувальних виплат. Розкрито методи визначення її рівня, пов'язаного з ефектом виробництва, що узгоджує масштаби виробництва і споживання, та утворює баланс соціально-економічних інтересів найманої і підприємницької праці, які гармонізують суспільні відносини в країні.

Запропоновано структуру мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і ефективності бізнесу: мотиви, мета, шляхи задоволення, форми, методи і джерела забезпечення потреб. Пропонована модель формування механізму управління оплатою праці в державі згідно об'єктивного закону оплати праці, визначена його сутність. Зокрема, виділено мікроекономічний і макроекономічний рівні управління оплатою праці, в яких зазначено показники співвідношення еталонного і фактичного темпів зростання заробітної плати на один відсоток зростання

продуктивності праці у відповідності до ефективності використання людського капіталу, оптимальність розподілу доданої вартості, ресурсне забезпечення виробництва. Також встановлено макроекономічний рівень, органи управління оплатою, інституціональні рішення, важелі забезпечення соціальної політики та соціального результату.

Сформульовано методологію кількісного визначення пропорцій розподілу доданої вартості між класом виробників і роботодавців. Наведені приклади розрахунків індексу зміни частки доданої вартості між двома соціальними класами.

Ця методологія дозволяє вирішувати комплексно на підприємствах проблеми соціального класового розшарування персоналу підприємств і підвищення його зацікавленості до результатів праці.

Ключові слова: мотивація, механізм, баланс, соціально-економічні інтереси, персонал, підприємці.

Вступ. У системі поглядів економічної науки на соціальну перебудову всесвіту чи не головнішою проблемою виявляється наукова організація оплати праці відповідно до забезпечення спокою у суспільстві та виживання людства на планеті. Та визначаючи практику побудови системи оплати і стимулювання праці до ефективного виробництва стає зрозумілим, що у світі і, зокрема в Україні, нині безпосередні виробники на підприємствах стикаються з антинауковою практикою її організації і управління. Також з відсутністю науково-виважених методів визначення її рівня в умовах кризових явищ, пошуку кращих моделей управління платою, зваженості науково-кількісних визначених методів встановлення залежності між ефектом праці та людськими потребами безпосередніх виробників, вияв яких краще розпочинати на прикладі конкретного виробництва, конкретних підприємств та людських умов існування і праці людей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ознайомлення з публікаціями відносно оплати праці в сучасному виробництві, особливо в сучасній Україні, свідчить про забутість цієї основоположної проблеми. Більшість досліджень відноситься до класичної школи менеджменту в

яких визначено наукові основи системи мотивації праці, моделі поведінки, орієнтовані на різний рівень потреб (теорії «X», «Y», «Z») тощо. Більш пристосованими до сучасності виявлені наукові праці українських дослідників: Е. Лібанової [1], М. Білопольського [2], А. Колота [3], В. Гейця [4] та інші. Але в працях класиків менеджменту і вказаних вище дослідників здебільшого розглядаються загальновідомі методи формування систем оплати праці, недостатньо пристосованих до конкретних виробничих умов, і теорії соціального перевлаштування суспільства в сучасних умовах.

Але з точки зору сьогодення, коли в економічній теорії більшу увагу приділяють питанням ефективності ринкового господарювання, і меншу задоволенню людських потреб, виникають вимоги до мотиваційного механізму досягти збалансованості соціально-економічних інтересів підприємців і найманого персоналу. Саме в цьому аспекті економічній науці бракує уваги до комплексного розгляду процесів мотивації не лише до праці, а й до бізнесу, як джерела задоволення соціально-економічних і виробничих потреб у сфері господарювання.

Отже більш таким умовам відповідають теоретичні погляди професора В. Ковальова [5], в яких питання оплати праці розглядаються також з позиції теорії соціального перевлаштування людства, як історичної неминучості. Відомі також праці з теорії адаптивного управління, в яких проблема матеріального забезпечення людей розглядається з боку створення умов їх виживання в скрутних економічних умовах української дійсності, що безпосередньо не пов'язані з ефективністю праці [6].

Формулювання цілей статті. Тому метою даної роботи є визначення наукових підходів до формування мотиваційного механізму підприємств з урахуванням кількісно визначених і збалансованих соціально-економічних інтересів найманої підприємницької праці.

Виклад основного матеріалу. За результатами досліджень і практичної діяльності підприємств виявляється зацікавленість підприємців у всьлякій економії фонду заробітної плати, не дивлячись на необхідність підтримувати робочу силу на працездатному відтворювальному рівні. Цій тенденції сприяють теоретичні постулати класичної теорії мотивації і твори її сучасних послідовників. Зокрема, підприємці недотримуються наукової установки того, що відтворювальна оплата праці повинна встановлюватись на рівні, еквівалентному вартості робочої сили. Як відомо з економічної теорії, вартість робочої сили складається з витрат на розширене відтворення життєдіяльності працівників і їх родин шляхом задоволення їхніх розумних фізіологічних і соціальних потреб, оптимальному рівню яких повинна відповідати мінімальна заробітна плата.

Саме методи наукового визначення мінімальної заробітної плати обґрунтовані в нашій публікації [7]. За нашими поглядами, відтворювальний рівень мінімальної заробітної плати, згідно раціональної структури фонду оплати праці, є тим підґрунтям, на якому засновується надбудова мотиваційно-стимулюючої її системи. Така надбудова відповідає стимулюючій функції заробітної плати.

Отже, якщо науково визначена мінімальна заробітна плата розрахована відповідно рівню виконання норми праці на 100%, то стимулююча надбудова мотиваційної системи повинна спотворювати інтерес працівника до понад нормованої праці за її кількістю і якістю. Тому винагорода за понаднормову працю повинна бути не нижчою за поріг соціальної відчутності заохочувальних виплат. Методи кількісного визначення категорії соціальної відчутності нами розкриті в публікації [8, С. 28-33].

З розкритого методологічного підходу до визначення порогу соціальної відчутності рівня оплати праці і заохочувальних виплат стає

зрозумілим, що ця економічна категорія є кількісним виразником і міри праці, і міри споживання, і соціально-економічних інтересів найманих працівників та підприємців. Та вже тепер потрібне розуміння з боку роботодавців того, що, підвищуючи ефект виробництва, потрібно піклуватись про добробут найманого персоналу, формувати його інтерес до успіху виробництва, який повинен бути збалансованим з мірою споживання найманих працівників.

Саме в такому разі забезпечується гармонізація соціально-трудових відносин на підприємствах і в державі. За таких обставин знижується соціальна напруженість між виробниками, а масштаби виробництва узгоджуються з масштабами споживання. При цьому соціальна відповідальність виробників стає взаємною: підприємців перед персоналом, персоналу перед підприємцями, в результаті якої утворюється баланс соціально-економічних інтересів найманої підприємницької праці. За таких наукових підходів до визначення сутності мотиваційних процесів виникають передумови формування мотиваційного механізму стимулювання праці і ефективності бізнесу. Найбільш проблематичним в теорії мотивації питанням є методологія кількісного визначення потреб працівників і особливо практичного застосування цієї методології на підприємствах тим паче, що Україна з переходом на ринкові умови виробництва відмовилась від державного регулювання заробітної плати у виробничій сфері. Крім того, у відомих моделях мотиваційного механізму не відображено структури балансу соціально-економічних інтересів найманої праці і бізнесу, а це є основною вимогою до гармонізації суспільних відносин в країні. Потребує удосконалення сама структура мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і ефективності бізнесу на промислових підприємствах за такою структурою: 1) види потреб; 2) форми, методи і джерела забезпечення потреб.

Виходячи з визначених напрямів удосконалення мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і ефективності бізнесу роботодавців нами була запропонована його структура, що розкрита на рис. 1.

Як видно з рис. 1, основна ідея формування нової структури мотиваційного механізму підприємств – це досягнення рівноваги соціально-економічних інтересів найманих працівників і підприємців, якою повинні опанувати обидва контрагенти соціально-трудових відносин. З одного боку, це наймані працівники, володарі свого людського потенціалу, з другого боку, це роботодавці, володарі засобів виробництва і технологічної енергії. І баланс їхніх соціально-економічних інтересів визначається кількісно встановленими пропорціями розподілу доданої вартості відповідно до рівня їх власності у складі трудового потенціалу.

Зокрема, на відміну від загально прийнятого тлумачення сутності трудового потенціалу, як рівня продуктивних сил особи, відповідно до таких її якостей, як знання, досвід, професіоналізм тощо, в нашому розумінні – це сполучення у виробничому процесі взаємодії двох структурних елементів трудового потенціалу: людського капіталу, власником якого є найманий працівник, і таких елементів фізичного капіталу, як засоби виробництва і технологічна енергія, власником яких є роботодавець.

Та як цілком очевидно, самі по собі якості людського потенціалу залишаються незадіяними, доки у трудовій сфері вони не поєднуються і не взаємодіють з фізичним капіталом на робочому місці, де вони, озброєні засобами праці, перетворюються у трудовий потенціал. Тут і людський капітал, і вказані елементи фізичного капіталу стають складовими частинами структури трудового потенціалу, які оцінюються у вартісній формі, тобто стають вартісною субстанцією трудового потенціалу.

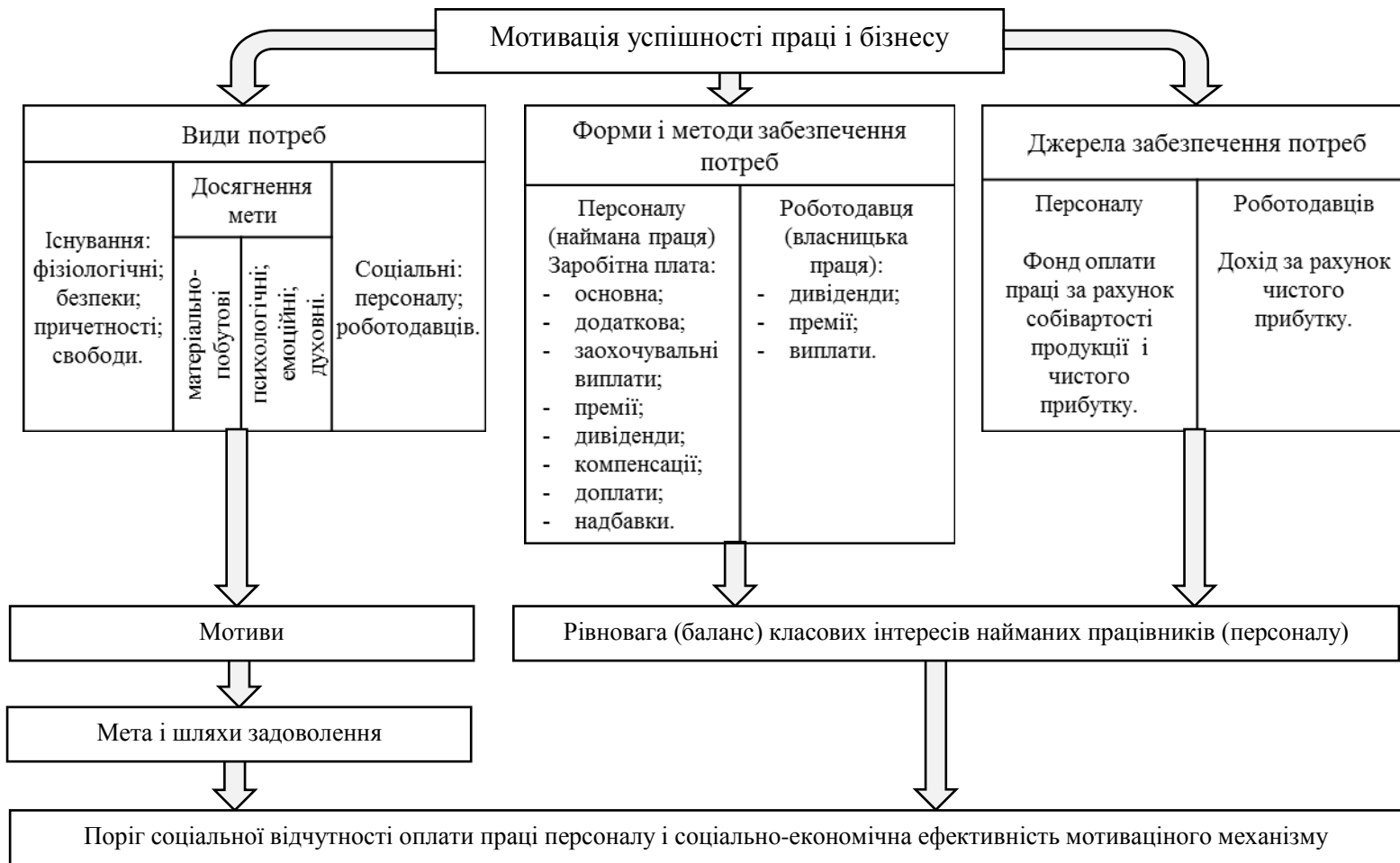


Рис. 1. Структура мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і ефективності бізнесу роботодавців промислових підприємств

Основні засоби виражаються у вигляді амортизаційних відрахувань, технологічна енергія – у вигляді витрат на неї. Такий трудовий потенціал здатний забезпечувати необхідний виробничий і соціальний результат на різних рівнях управління економікою в певних соціальних, економічних і технологічних умовах.

Запропоновані методи кількісного визначення частки знов створеної доданої вартості як власності персоналу підприємств і роботодавців розкрито нами в публікаціях [8].

Але слід враховувати, що задіяні в розрахунках фактичні показники існуючої оплати праці, по-перше, відображають рівень експлуатації персоналу підприємств, що дає можливість визначати можливі масштаби її підвищення. По-друге, слід мати на увазі можливість і історичну неминучість у майбутньому переходу людського суспільства до формування мінімальної заробітної плати на відтворювальному рівні, еквівалентному вартості робочої сили, що спотворюватиме підвищення наукової обґрунтованості вихідних даних до розрахунків людського капіталу.

Дослідженнями рівня і структури трудового потенціалу на підприємствах України за 2016-2018 рр. виявлено, що основну і домінуючу частку його структури складав людський капітал (82,84%), в якому головну роль відіграє відтворювальний його етап. Елементи фізичного капіталу в структурі трудового потенціалу дорівнювали 17,16%, які виражали частину вартості трудового потенціалу, що належить роботодавцю. Тому, відповідно до цієї структури трудового потенціалу, може відбуватись і розподіл доданої вартості між його власниками: персоналом і підприємцями.

Отже, виникає можливість розрахунку балансу соціально-економічних інтересів персоналу і підприємців при формуванні мотиваційного механізму стимулювання успішності праці і ефективності бізнесу на прикладі Артемівського машинобудівного заводу (ПрАТ «Вістек») за нашою методикою. Вихідні дані до розрахунків наведені в табл. 1.

Таблиця 1

**Вихідні дані до розрахунку розподілу доданої вартості на заводі
ПрАТ «Вістек» у 2016-2018 рр.**

Показник	Рівень показників за роками		
	2016	2017	2018
Обсяг реалізованої продукції, млн. грн.	234878,1	199880,4	188728,0
Собівартість реалізованої продукції, млн. грн.	213752,0	172748,0	153284,0
Валовий прибуток, млн. грн.	21126,1	27132,4	35444,0
Людський капітал, млн. грн.	47645,0	36442,0	62555,7
Фізичний капітал, млн. грн.	34888,0	32040,0	40870,8
Трудовий капітал, млн. грн.	82533,0	68482,0	103426,5
Структура трудового потенціалу, % в тому числі:	100,0	100,0	100,0
людський капітал	57,7	53,2	60,5
фізичний капітал	42,3	46,8	39,5
Додана вартість, млн. грн.	68771,1	63574,4	115379,5
Фактичний фонд заробітної плати, млн. грн.	41894,0	38400,1	54992000

Розподіл доданої вартості між найманими працівниками і роботодавцями ($\mathcal{C}_{\text{втп}}$) нами рекомендується визначати за такою формулою:

$$\mathcal{C}_{\text{втп}} = D_{\text{в}} \times I_{\text{чтп}}, \quad (1)$$

де $D_{\text{в}}$ – додана вартість, млн. грн.;

$I_{\text{чтп}}$ – частка власності у трудовому потенціалі (індекс).

Звідси, у 2016 р.:

Частка найманих працівників ($\mathcal{C}_{\text{втппп}}$) складає:

$$\mathcal{C}_{\text{втппп}} = 68771,1 \times 0,577 = 39680,9 \text{ млн. грн.};$$

частка підприємців ($\mathcal{C}_{\text{втпп}}$) складає:

$$\mathcal{C}_{\text{втпп}} = 68771,1 \times 0,423 = 29090,2 \text{ млн. грн.}$$

У 2017 р.:

$$\text{Ч}_{\text{втппп}} = 63574,4 \times 0,532 = 33821,6 \text{ млн. грн.};$$

$$\text{Ч}_{\text{втпп}} = 63574,4 \times 0,468 = 29752,8 \text{ млн. грн.}$$

У 2018 р.:

$$\text{Ч}_{\text{втппп}} = 115379,5 \times 0,605 = 69804,6 \text{ млн. грн.};$$

$$\text{Ч}_{\text{втпп}} = 115379,5 \times 0,395 = 45575,9 \text{ млн. грн.}$$

В цьому випадку, крім можливості кількісно визначити у мотиваційнім механізмі балансу соціально-економічних інтересів виникає можливість виявляти тенденцію соціально-економічних змін на підприємствах і в державі. Зокрема, в даному випадку виявляється вплив кризового стану економіки та погіршення соціального становища найманих працівників. А саме, у 2017 р. по відношенню до 2016 р. частка доданої вартості найманих працівників знизилась на 14,8% ($33821,6 / 39680,9 \times 100 - 100$), тоді як частка підприємців зросла на 2,3% ($29752,8 / 29090,2 \times 100 - 100$).

У 2018 р. частка доданої вартості у розпорядженні працівників зросла на 75,9% ($69804,6 / 39680,9 \times 100 - 100$), тоді як частка підприємців зросла на 56,7% ($45574,9 / 29090,29 \times 100 - 100$).

Та, якщо враховувати різницю в кількості працівників і роботодавців, на яких відбувається розподіл вказаних сум, то різниця в доходах не зіставна і вимагає подальшого поглиблення досліджень соціальних аспектів цієї проблеми.

Отже, економічне становище підприємців не тільки не погіршується, а зростає, тоді як найманих працівників продовжує погіршуватись. Звідси зберігання приватної власності на засоби виробництва, яке відбулося в Україні за актом так званої приватизації насправді обернулось перевагою капіталу над долею праці.

Таким чином, погіршення економічної ситуації в Україні вимагає зміни існуючого механізму управління оплатою праці, рекомендована модель якого наведена на рис. 2.

Пропонована модель формування механізму управління оплатою праці в Україні згідно з вимогами відповідного економічного закону

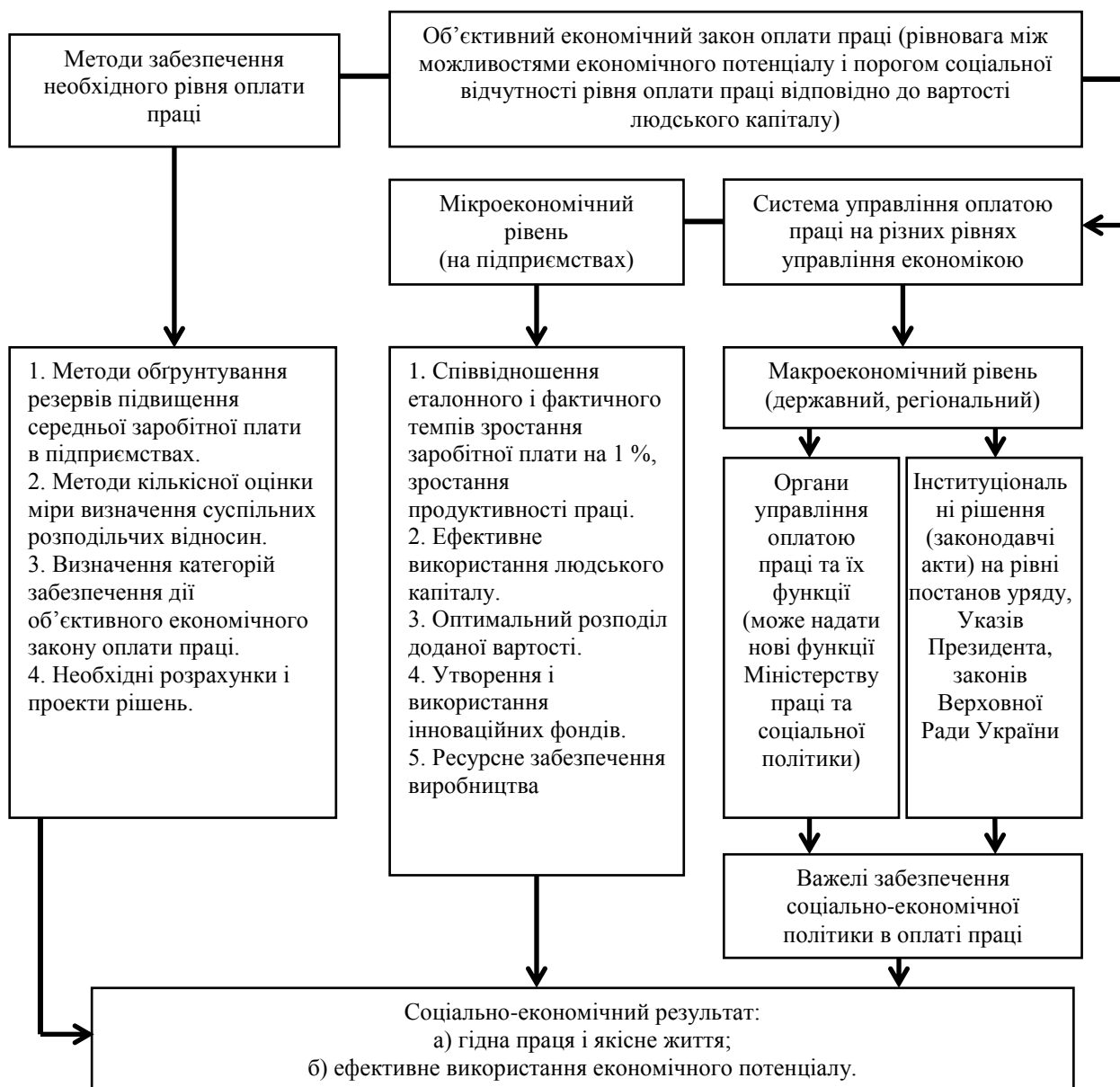


Рис. 2. Механізм управління оплатою праці в Україні згідно з вимогами об'єктивного економічного закону (принципова схема)

Висновки. Як свідчать дослідження і практика українських підприємств, відомі та існуючі моделі мотиваційного механізму стимулювання успішності праці ґрунтуються на класичній теорії мотивації, в основі якої лежать психологічні методи спонукання найманих працівників до високих досягнень праці. Але ця теорія однобічна, бо не вміщує методи збереження рівноваги соціально-економічних інтересів обох контрагентів соціально-трудова відносин на підприємстві і в суспільстві. Зокрема, як відомо, підприємці не зацікавлені до утримання оплати праці на рівні, еквівалентному вартості робочої сили.

Тому виникає потреба формування нової мотиваційної моделі, побудованої на принципах збереження балансу соціально-економічних інтересів персоналу і підприємців.

Запропоновані нами методи кількісного визначення балансу таких інтересів дозволяють виявляти в умовах економічної кризи порушення такого балансу, що призводить до зниження розподіленої частки доданої вартості найманих працівників і їхнього інтересу до ефективного розвитку бізнесу, який, до речі, утворює джерело задоволення потреб персоналу, що доведено на прикладі розрахунків за показниками машинобудівного заводу «Вістек» в м. Бахмут.

Використана література

1. Лібанова Е.М. Нерівність в українському суспільстві: витоки та сучасність / Е. М. Лібанова // Економіка України. – 2014. – № 3. – С. 4-19.
2. Белопольский Н.Г. Управление машиностроительным предприятием на основе совершенствования механизма корпоративного контроля и внутреннего аудита: моногр. – Донецк: Восточный издательский дом, 2010. – 184 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

4. Геєць В.М. Яке майбутнє у соціальної держави? // Економіка України. – 2013. – № 7. – С. 4-20.
5. Ковальов В.Н. Роль труда в формировании общественных отношений: монография / В. Н. Ковальов. – Харьков: «НТМТ», 2015. 304 с.
6. Ковальов В. Н. Наукові настанови суспільного перевлаштування існуючих економічних систем. *Адаптивне управління: теорія і практика. Економіка*, 5(10), 2018. – URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/92>
7. Ковальов В. М. Наукові підходи до визначення рівня оплати праці в Україні / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Економіка України, 2017. № 4 (665). С. 67-79.
8. Атаєва О. А. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання : монографія / О. А. Атаєва, В. М. Ковальов. МОНМС України. Українська інженерно-педагогічна академія. Харків, 2011. 204 с.

References

1. Libanova E. M. Nerivnist v ukrainskomu suspilstvi: vytoky ta suchasnist / E. M. Libanova // *Ekonomika Ukrainy*. 2014. № 3. S. 4-19.
2. Belopolskiy N. G. Upravlenie mashinostroitelnyim predpriyatiem na osnove sovershenstvovaniya mehanizma korporativnogo kontrolya i vnutrennego audita: monogr. Donetsk: Vostochnyy izdatelskiy dom, 2010. 184 s.
3. Kolot A.M. Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku: monohr. K.: KNEU, 2010. 251 s.
4. Heiets V. M. Yake maibutnie u sotsialnoi derzhavy? // *Ekonomika Ukrainy*. 2013. № 7. S. 4-20.
5. Kovalov V.N. Rol truda v formirovanii obschestvennyih otnosheniy: monografiya / V.N. Kovalov. – Harkov: «NTMT», 2015. – 304 s.
6. Kovalov V.N. Naukovi nastanovy suspilnoho perevlashtuvannia isnuuiuchykh ekonomichnykh system. *Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka. Ekonomika*. Vyp. 5 (10), 2018. URL: <https://amtp.org.ua/index.php/journal2/article/view/92>.
7. Kovalov V. M. Naukovi pidkhody do vyznachennia rivnia oplaty pratsi v Ukraini / V. M. Kovalov, O. A. Ataieva // *Ekonomika Ukrainy*, 2017. - № 4 (665). S. 67-79.
8. Ataieva O.A. Trudovyi potentsial rehionu: rozvytok, stymuliuvannia, efektyvnist vykorystannia : monohrafiia / O.A. Ataieva, V.M. Kovalov. MONMS Ukrainy. Ukrainska inzhenerno-pedahohichna akademiia. Kharkiv, 2011. 204 s.

Атаєва Елена Алимовна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия и менеджмента, Учебно-научный профессионально-педагогический институт Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Бахмут, Украина

НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. Определены научные подходы к формированию мотивационного механизма предприятий Украины в современный период на примере машиностроительного предприятия «Вистек» в г. Бахмут, и методы количественной оценки баланса социально-экономических классовых интересов наемных работников и владельцев средств производства. Обнаружены условия, при которых нарушается баланс экономических интересов в пользу работодателей.

В качестве критерия количественного определения социальных классовых интересов работников и работодателей принято структуру трудового потенциала, которую образуют ее составляющие элементы человеческого физического капитала и распределения добавленной стоимости в соответствии с количеством и качеством труда и баланса социальных интересов. Количественным выразителем меры труда и потребления, по которой определяются пропорции между трудом и его оплатой. Определено категорию порога социальной осязательности основной заработной платы и поощрительных выплат. Раскрыты методы определения ее уровня, связанного с эффектом производства, что согласовывает масштабы производства и потребления, и образует баланс социально-экономических интересов наемного и предпринимательского труда, которые гармонизируют общественные отношения в стране.

Предложена структура мотивационного механизма стимулирования успешности труда персонала и эффективности бизнеса: мотивы, цель, пути удовлетворения, формы, методы и источники обеспечения потребностей. Предлагаемая модель формирования механизма управления оплатой труда в государстве согласно объективного закона оплаты труда, определена его сущность. В частности, выделено микроэкономический и макроэкономический уровни управления оплатой труда, в которых указано показатели соотношение эталонного и фактического темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда в соответствии с эффективностью использования человеческого капитала, оптимальность распределения добавленной стоимости, ресурсное

обеспечение производства. Также установлен макроэкономический уровень, органы управления оплатой, институциональные решения, рычаги обеспечения социальной политики и социального результата.

Сформулировано методологию количественного определения пропорций распределения добавленной стоимости между классом производителей и работодателей. Приведены примеры расчетов индекса изменения доли добавленной стоимости между двумя социальными классами.

Эта методология позволяет решать комплексно на предприятиях проблемы социального классового расслоения персонала предприятий и повышения его заинтересованности к результатам труда.

Ключевые слова: мотивация, механизм, баланс, социально-экономические интересы, персонал, предприниматели.

Olena Atayeva,

Candidate of Economic Sciences Associate Professor of the Department of
Economics of Enterprise and Management, Educational and Scientific
Professional and Pedagogical Institute of Bakhmut, Ukrainian Engineering and
Pedagogics Academy

SCIENTIFIC INSTRUCTIONS FOR THE FORMATION OF THE ENTERPRISE MOTIVATION MECHANISM

Adstract. The scientific approaches to the formation of the motivational mechanism of Ukrainian enterprises in the modern period on the example of the machine-building enterprise "Vistek" in Bakhmut, and methods of quantitative assessment of the balance of social and economic class interests of employees and owners of means of production are defined. The conditions under which the balance of economic interests for the benefit of the employers are revealed.

The criterion for the quantitative determination of the social class interests of workers and employers is the structure of labour potential, which is formed by its constituent elements of human physical capital and the distribution of value added in accordance with the quantity and quality of work and the balance of social interests. A quantitative expression of the measure of labour and consumption, which determines the proportions between labour and its wages. The category of the threshold of social sensitivity of basic wages and incentive payments are determined. The methods of determining its level are revealed that associated with the effect of production, which harmonizes the scale of production and consumption, and forms balance of social and economic

interests of hired and entrepreneurial labour, which harmonize social relations in the country.

The structure of the motivational mechanism for stimulating the success of staff and business efficiency is proposed: motives, goals, ways of satisfaction, forms, methods and sources of needs. The model of formation of the mechanism of management of remuneration in the state is suggested according to the objective law of remuneration, its essence is defined. In particular, microeconomic and macroeconomic levels of remuneration management are highlighted, showing indicators of the ratio of the standard and actual rates of wage growth to one percent of labour productivity growth in accordance with the efficiency of human capital use, optimality of the distribution of value added, resource level of production. Macroeconomic level, payment management, institutional decisions, levers of social policy and social performance are also determined.

A methodology for quantifying the proportions of value added distribution between the producer and employer class is formulated. Examples of calculations of the change in the value-share index between two social classes are given.

This methodology allows to solve complex problems of social class stratification of the personnel of enterprises and increase their interest in the results of work.

Key words: motivation, mechanism, balance, social and economic interests, staff, entrepreneurs.