

УДК [338.46:37]:331.5

А.А. Антохов,

Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича,
м. Чернівці

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ВІДПОВІДНОСТІ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА РИНКУ ПРАЦІ В РЕГІОНІ

Розкрито засади методичного підходу до оцінки відповідності ринку освітніх послуг та ринку праці в регіонах України; визначено рейтинг регіонів за регіональним індексом розвитку ринку освітніх послуг; розраховано рівень розвитку ринку праці в регіонах України; на основі співставлення розрахованих рейтингів висвітлено особливості взаємозалежності досліджуваних ринків.

Раскрыты основы методического подхода к оценке соответствия рынка образовательных услуг и рынка труда в регионах Украины; определен рейтинг регионов за региональным индексом развития рынка образовательных услуг; рассчитан уровень развития рынка труда в регионах Украины; на основе сопоставления рассчитанных рейтингов определены особенности взаимозависимости исследованных рынков.

Bases of the methodical approach to an estimation of conformity of the market of educational services and a labor market in regions of Ukraine are observed; the rating of regions by means of a regional index of development of the market of educational services is defined. The labor market level of development in regions of Ukraine is calculated. The features of interdependence of the investigated markets are defined on the basis of comparison of the calculated ratings.

Ключові слова: ринок освітніх послуг, ринок праці, регіон.

У процесі ринкових перетворень в Україні відповідно до глобальних викликів, процесів євроінтеграції в системі національної освіти відбуваються кардинальні зміни. Сформувався ринок освітніх послуг, головним суб'єктом якого стала повна вища освіта. Значення її послуг важко перебільшити у зв'язку з поступовим формуванням базових елементів економіки знань.

ВНЗ різних форм власності, маючи недостатній рівень фінансових ресурсів, впродовж тривалого часу здійснювали підготовку фахівців без врахування попиту на них як на загальнодержавному, так і на регіональному ринках праці. Це призвело до розкоординування діяльності ВНЗ та функціонування ринку праці. Регіональні органи влади та управління не могли справляти належного впливу на формування державного замовлення на підготовку спеціалістів відповідно до потреб регіонального ринку праці. Тому в умовах переходу національної економіки на інноваційні засади розвитку теорія і практика регіонального управління потребує напрацювання методичних підходів до оцінки взаємодії цих ринків. Серед доступного інструментарію такої оцінки можна назвати методи: статистичні, соціологічні, багатовимірною кластерного аналізу.

Завдання формування європейського освітнього простору учасники Болонського процесу зможуть вирішити через низку завдань, серед яких велику вагу має збільшення здатності випускників до працевлаштування завдяки отриманим знанням, сформованому людському капіталу, їхній високій культурі та відповідності вимогам роботодавців. Використання статистичних

методів дозволяє визначити рівень працевлаштування випускників за показником осіб, які отримали направлення на роботу (у % до загальної кількості випускників) (рис. 1). При середньому по Україні рівні працевлаштування (29,1%) 15 регіонів мають показники, вищі за середній рівень. Проте навіть найбільше значення одного з цих показників 44,3% (м. Севастополь), який вказує, що 4 із 10 випускників отримали місце праці, не є достатнім, щоб стверджувати про високий рівень взаємодії регіональних ринків. Це співвідношення можна інтерпретувати як те, що сформований у системі вищої освіти людський та інтелектуальний капітали молоді використовуються нераціонально і поступово втрачаються для економіки регіонів.

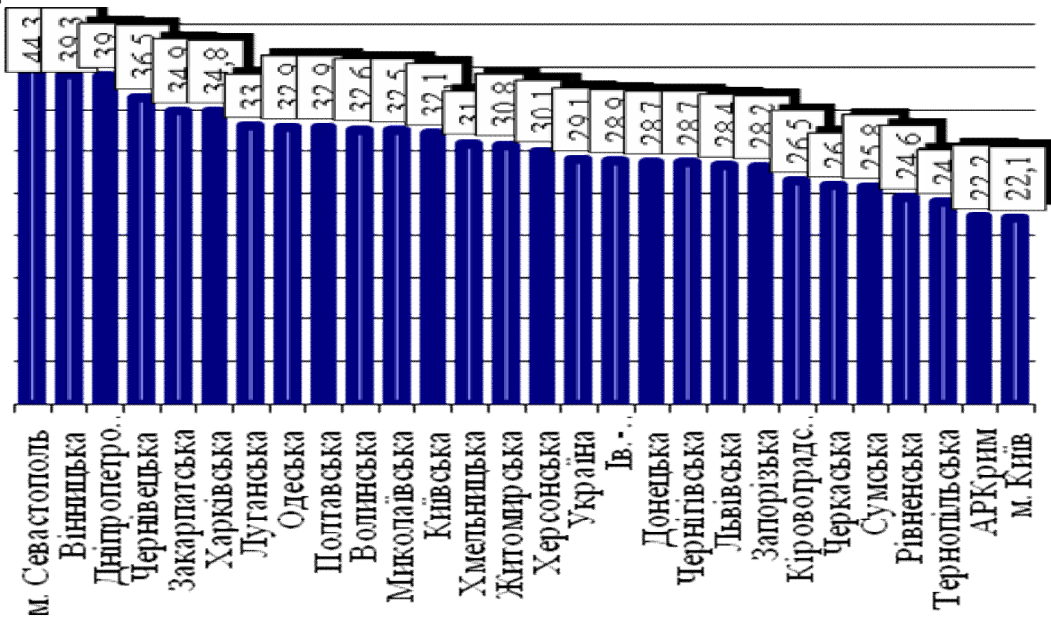


Рис. 1. Частка випускників, які отримали направлення на роботу, у % до загальної кількості випускників [1, с.108]

Суттєво вищою в регіональному розрізі є частка випускників, які отримали направлення на роботу, проте і цей показник не сягає 100% (рис. 2). Детальна статистична звітність щодо працевлаштування студентів має бути додатковим інструментом для регулювання держзамовлення при вступі на ту чи іншу спеціальність. Аналізуючи рівень працевлаштування випускників, можна припустити, що певна частина випускників буде працевлаштована у пізніші строки після закінчення навчання як даному регіоні, так і поза його межами. Вірогідно, що певна кількість випускників потрапить на облік у державну службу зайнятості, стане трудовим мігрантом, тимчасово не буде працювати або перекваліфіковується. Наведена вище кількісна оцінка рівня працевлаштування випускників ВНЗ у регіонах України (рис. 1, рис. 2)

залишає невизначеними якісні аспекти взаємодії регіональних ринків освіти та праці. Певні можливості розкриття зазначеної проблеми містить технологія соціологічних опитувань. Як свідчать численні соціологічні дослідження регіонального ринку освітніх послуг, у свідомості людей отримання вищої освіти асоціюється переважно з отриманням більш високого доходу у майбутньому, хоча вони не завжди знаходять роботу за спеціальністю. Проте навіть в умовах фінансово-економічної кризи вимоги роботодавців до випускників як майбутніх спеціалістів є високими і стосуються переважно якості наданих освітніх послуг. Отже, ВНЗ мають орієнтуватися не на зростання попиту на ринку освітніх послуг, а на ринок праці, який потребує висококваліфікованих і компетентних працівників. Ефективна взаємодія ринку освітніх послуг та ринку праці дозволить розв'язати проблему дефіциту кваліфікованих кадрів, ліквідувати диспропорцію попиту та пропозиції на локальних ринках праці.

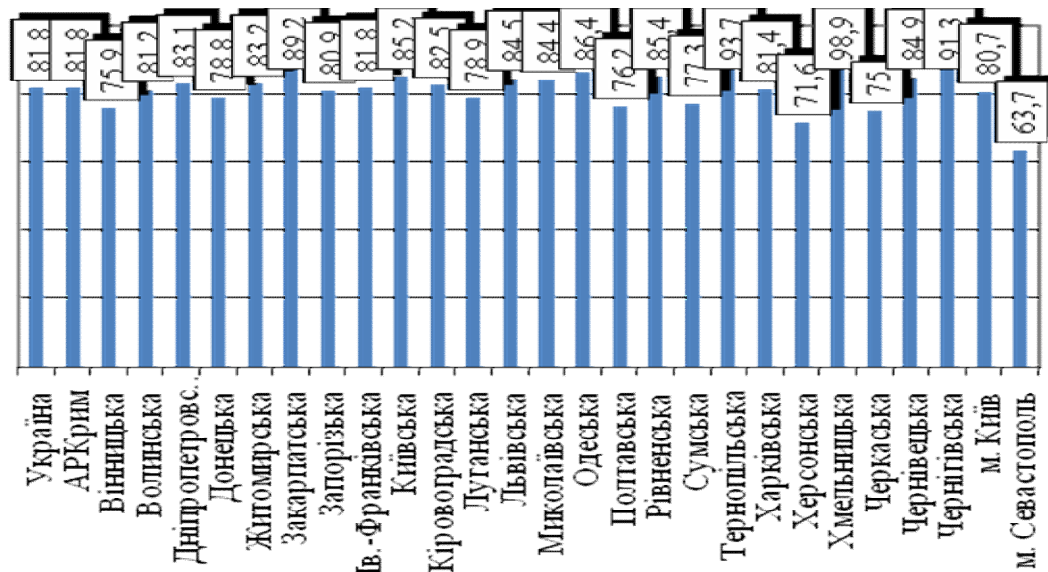


Рис. 2. Частка випускників, які отримали направлення на роботу, % до випускників, які навчалися за рахунок коштів бюджету [1,с.108]

Мета статті - розкрити засади методичного підходу до оцінки взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці в регіонах України; визначити рейтинги регіонів за регіональним індексом розвитку ринку освітніх послуг; розрахувати рівень розвитку ринку праці в регіонах України; на основі співставлення розрахованих рейтингів висвітлити грані взаємозалежності досліджуваних ринків.

Практична реалізація завдань вдосконалення системи освіти в Україні, підвищення рівня якості освітніх послуг вимагає з'єднати в систему такі

важливі елементи, як: високу зацікавленість підприємців у професійних кадрах, самих працівників - у гідній роботі, освітніх установ – у бездоганній репутації та популярності серед абітурієнтів. Для досягнення цієї мети важливо з'ясувати роль, механізми взаємодії кожного з учасників, які залучені в процес формування професійних кадрів для регіонального ринку праці, а також визначити можливості щодо вдосконалення їхньої співпраці. Тому головна ідея запропонованого методичного підходу до оцінки взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці в регіонах України полягає у співставленні рейтингів регіонів за відповідними інтегральними показниками з урахуванням рівня економічного розвитку регіонів, формуванні груп регіонів (кластерів) за рейтингом регіонального індексу ринку освітніх послуг і розробленні відповідних заходів регіональної політики для гармонізації параметрів досліджуваних ринків. Наведені обмежені можливості соціологічного та статистичного методів оцінки взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці в регіоні спонукають до пошуку інших методичних підходів, серед яких високу ефективність має метод багатовимірного (кластерного) аналізу. Методика оцінки взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці в регіоні реалізується через низку етапів.

Етап 1: визначення рейтингів регіонів за розрахунком регіонального індексу розвитку ринку освітніх послуг (РІРОП).

1. Попередні дослідження засвідчили, що якість ринку освітніх послуг визначається індикаторами: доступу до навчання; якості кадрового складу; результативності навчання, розвитку науки у ВНЗ. Кожен з індикаторів описується показниками, які розробляє державна статистика в розрізі регіонів [1]. Проте сьогодні у відкритому доступі відсутня інформація щодо показників науково-дослідної діяльності у ВНЗ, тому цей аспект якості вищої освіти у взаємодії досліджуваних ринків не розглядався.

2. В інформаційне забезпечення авторської методики включені показники, які розраховані за статистичними даними в розрізі регіонів, з виділенням серед них стимуляторів та дестимуляторів.

3. Узагальнюючий показник рівня розвитку ринку освітніх послуг у регіонах України розрахований на основі методу багатовимірного (кластерного) аналізу [2]. Його використання дозволяє перейти від оцінки ринку освітніх послуг за 12-ма показниками до побудови одного синтетичного показника. Відібрані показники об'єднані в три індикатори: доступу до навчання, кадрового стану, результативності навчання. Для розрахунку інтегрального показника виконано операцію лінійного впорядкування стандартизованих показників. Здійснені операції дозволили побудувати певну точку у просторі можливих варіантів розвитку, яка називається еталоном розвитку. Основою побудови еталону розвитку є поділ елементів стандартизованої матриці спостережень на стимулятори і дестимулятори. За такий еталон прийнято певний ідеальний стан ринку освітніх послуг, котрий характеризується найвищими показниками

серед стимуляторів та найнижчим рівнем показників серед дестимуляторів. Розрахована до еталону розвитку відстань і є узагальненим синтетичним показником РІРОП. Розрахунки на етапі 1 здійснені в пакеті прикладних програм середовища Windows (Excel-97). Вага кожної компоненти розрахована методом факторного аналізу із використанням програми STATISTICA 5,0.

Зведений індекс окремих індикаторів (табл. 1), які статистично «зважені», показує лідерські позиції ринку освітніх послуг Харківської обл. (0,44), переслідувачів - Дніпропетровської обл. (0,35), Донецької обл. (0,35), м. Київ (0,30). Відповідно в аутсайдерах опинились АР Крим (0,07), Закарпатська обл. (0,08) та Рівненська обл. (0,09). Розрахований інтегральний індекс РОП того чи іншого регіону вимагає оцінити, в яких економічних умовах функціонує регіональний ринок праці. Тому наступним кроком є етап 2: визначення рейтингів регіонів за індикатором економічного розвитку (ІЕПП) та регіонального індексу розвитку ринку праці (РІРП).

1. Індикатор економічного розвитку регіонів розрахований за показниками (на 1 особу): валовий регіональний продукт, грн.; інвестиції в основний капітал, грн.; прямі іноземні інвестиції, тис. дол.

2. Регіональний ринок праці оцінюється на основі використання індикаторів, які посвідчують ситуацію із зайнятістю та станом ринку праці і представлені групою показників у розрізі регіонів [3].

3. Для розрахунку узагальнюючих показників, як і на етапі I, використано методику багатовимірною (кластерного) аналізу, який дозволив перейти від оцінки ринку праці відповідно за частковими показниками до побудови на основі приведення багатомірних елементів до одновимірною вигляду одного синтетичного показника.

Таблиця 1

Значення окремих індикаторів та регіонального індексу розвитку ринку освітніх послуг

Регіон	Індикатори доступу до навчання	Індикатори кадрового складу	Індикатори результативності	РІРОП
1	2	3	4	5
АР Крим	0,02	0,28	-0,01	0,07
Вінницька	0,15	0,53	0,18	0,24
Волинська	0,22	0,33	0,09	0,19
Дніпропетровська	0,29	0,27	0,45	0,35
Донецька	0,34	0,35	0,36	0,35
Житомирська	0,11	0,26	0,17	0,17
Закарпатська	0,04	-0,05	0,21	0,08
Запорізька	0,05	0,19	0,23	0,15
Ів. - Франківська	0,04	0,29	0,20	0,16
Київська	0,16	0,22	0,22	0,20
Кіровоградська	0,17	0,25	0,14	0,18
Луганська	0,16	0,17	0,31	0,22
Львівська	0,18	0,40	0,32	0,28

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА РИНОК ПРАЦІ

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5
Миколаївська	0,20	0,10	0,19	0,17
Одеська	0,20	0,32	0,36	0,29
Полтавська	0,12	0,33	0,24	0,21
Рівненська	0,10	0,00	0,13	0,09
Сумська	0,20	0,17	0,14	0,17
Тернопільська	0,18	0,46	0,15	0,23
Харківська	0,38	0,45	0,49	0,44
Херсонська	0,17	0,28	0,15	0,19
Хмельницька	0,19	0,19	0,24	0,21
Черкаська	0,15	0,20	0,09	0,14
Чернівецька	0,11	0,47	0,26	0,25
Чернігівська	0,22	0,24	0,20	0,22
м. Київ	0,30	0,14	0,40	0,30
м. Севастополь	0,21	0,41	0,14	0,23

За індикаторами економічного розвитку регіонів, зайнятості та стану ринку праці (табл. 2) отримуємо наступну картину на карті України. Так, за індикаторами економічного розвитку перше місце посідає м. Київ (1,0), залишивши позаду з великим відривом переслідувачів Київську обл. (0,4), Дніпропетровську обл. (0,37), тоді як найнижчу сходинку посіла Тернопільська обл. (0,2). Щодо зайнятості, то ця сфера нас цікавить передусім у плані наявності потенційних можливостей працевлаштування випускників ВНЗ, які були найвищими у Тернопільській обл. (0,37), Львівській обл. (0,34), Луганській обл. (0,33), найнижчими – у Чернівецькій обл. (0,07), АР Крим (0,07), Черкаській обл. (0,06). Найкращою є ситуація на регіональному ринку праці в АР Крим (0,68), а найгіршою – у Черкаській обл. (-0,02).

Таблиця 2

Інтегральні показники розвитку ринку праці за окремими індикаторами та узагальненим регіональним індексом РІРП

Регіон	Індикатори економічного розвитку	Індикатори зайнятості	Індикатори стану ринку праці	РІРП
1	2	3	4	5
АР Крим	0,27	0,07	0,68	0,20
Вінницька	0,22	0,17	0,28	0,13
Волинська	0,24	0,18	0,18	0,10
Дніпропетровська	0,37	0,29	0,44	0,29
Донецька	0,33	0,12	0,45	0,21
Житомирська	0,22	0,17	0,22	0,09
Закарпатська	0,22	0,04	0,28	0,14
Запорізька	0,32	0,07	0,27	0,10
Ів. - Франківська	0,27	0,27	0,19	0,17
Київська	0,40	0,10	0,46	0,15
Кіровоградська	0,22	0,05	0,31	0,10
Луганська	0,27	0,33	0,40	0,28
Львівська	0,27	0,34	0,31	0,21
Миколаївська	0,25	0,13	0,21	0,11
Одеська	0,31	0,17	0,64	0,27
Полтавська	0,34	0,18	0,35	0,20

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5
Рівненська	0,24	0,28	0,22	0,17
Сумська	0,22	0,28	0,30	0,18
Тернопільська	0,20	0,37	0,09	0,13
Харківська	0,31	0,22	0,53	0,28
Херсонська	0,23	0,19	0,36	0,21
Хмельницька	0,23	0,24	0,24	0,17
Черкаська	0,25	0,06	-0,02	-0,04
Чернівецька	0,23	0,07	0,19	0,10
Чернігівська	0,22	0,13	0,30	0,11
м. Київ	1,00	0,27	0,61	0,42
м. Севастополь	0,28	0,24	0,19	0,14

Отже, в плані формування потенційних соціально-економічних умов зайнятості та працевлаштування підготовлених на РРОП фахівців найвищий ранг мають РРП м. Києва (0,42), Дніпропетровської обл. (0,29), Харківської обл. (0,28), Луганської обл. (0,28), Одеської обл. (0,27). Найбільшу відстань від ідеального стану ринку праці, який характеризується найбільшим значеннями показників серед стимуляторів та найменшими значеннями показників серед дестимуляторів, має Черкаська обл. (-0,04).

Етап 3: Побудовано графік, який відображає відповідність розрахованих на попередніх етапах рейтингів РОП, РРП та ІЕР (рис. 3).

1. Співставлення (накладення) результатів розрахунків рейтингів дозволяє проаналізувати ринки та висвітлити такі грані взаємозалежності досліджуваних ринків:

а) оцінка взаємозв'язку, взаємозалежності розрахованих рейтингів РІРОП та РІРП за коефіцієнтом кореляції ($\kappa=0,539$) вказує на середню ступінь тісноти зв'язку між рейтинговими значеннями досліджуваних ринків. А отже, ринок праці приблизно на 50% створює умови для включення підготовлених у ВНЗ фахівців у сфери регіональної економіки. Саме для цих регіонів з тим, щоб ВНЗ не стали донорами підготовлених фахівців для інших регіонів та інших країн, необхідно на регіональному рівні ініціювати розроблення програм узгодженого функціонування цих двох ринків;

б) низький зв'язок за коефіцієнтом кореляції між рейтинговими значеннями РІРОП та ІЕР ($\kappa=0,347$) вказує на наявність багатьох невирішених питань у цій сфері. Передусім йдеться про те, що регіональна економіка приблизно на 35% потребує кадрів з високим освітнім рівнем. Кардинально має змінити ситуацію перебудування національної економіки на інноваційну модель розвитку, що визначено Стратегією інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки;

в) коефіцієнт кореляції між рейтинговими значеннями ІЕР та РІРП ($\kappa=0,658$) є найвищим у досліджуваних співвідношеннях, що можна трактувати як те, що параметри ринку праці значною мірою визначаються станом економіки країни та регіонів.

2. Побудовані на рис. 3 графіки рівнів розвитку РОП та РРП свідчать, що у

переважній більшості регіонів рівні розвитку ринку освітніх послуг переважають рівні розвитку ринку праці. Останні демонструють високу кореляцію з рівнем економічного розвитку регіонів. За рівнем розвитку РОП можна виділити 4 групи регіонів (кластерів):

а) I група регіонів з високим рівнем розвитку ринку освітніх послуг. Сюди входять: Харківська, Донецька, Дніпропетровська області, м. Київ, Одеська, Львівська області. Для цього кластеру характерним є те, що рейтингове значення ринку освітніх послуг перевищує аналогічний показник регіонального ринку праці, крім м. Києва. Зазначається суттєве відхилення параметрів ринку праці від параметрів ринку освітніх послуг, має місце великий розрив між потужним інвестуванням освіти з боку держави й населення та відносно низькою ефективністю використання на практиці набутих компетенцій.

Попри це регіони I групи, які в колишньому Союзі були великими центрами міграції молоді за освітнім фактором, через високі значення рейтингу регіонів за рівнем економічного розвитку (ІЕР) мають сформовані сприятливі передумови (інституціональні, економічні, працересурсні, інноваційні тощо) для запуску діяльності регіональних інноваційних систем, функціонування регіональних університетів, регіональних освітньо-наукових комплексів, які через надання освітніх та освітньо-наукових послуг зорієнтовані на ефективну взаємодію з регіональним виробництвом (бізнесом);

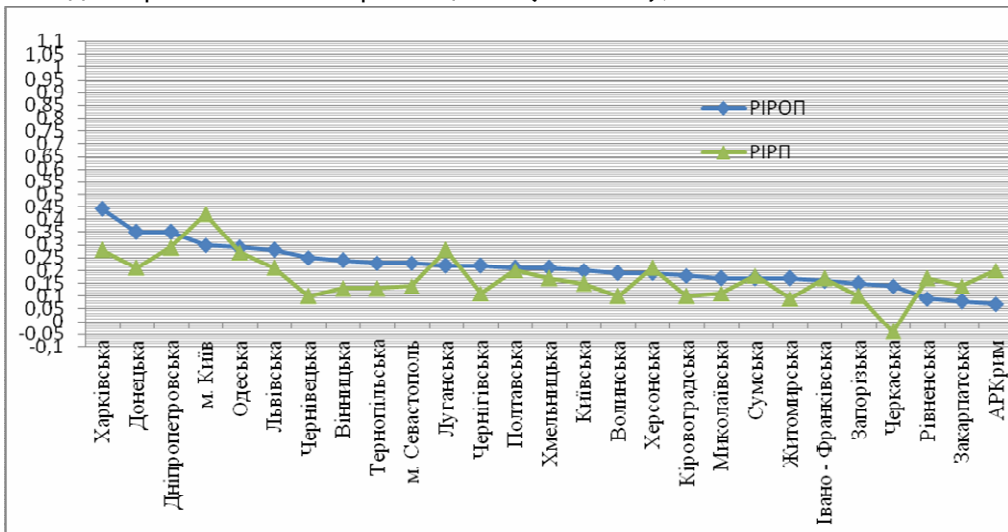


Рис. 3. Схема взаємодії регіональних ринків освітніх послуг та ринків праці з врахуванням рівня розвитку економіки в регіонах України (2008 р.)

б) II група регіонів з відносно високим рівнем розвитку ринку освітніх послуг. Для цих областей характерно те, що рейтинг ринку освітніх послуг за значенням інтегрального показника переважає відповідний показник рівня розвитку регіонального ринку праці для Чернівецької, Вінницької,

Тернопільської, м. Севастополя, Чернігівської, Полтавської, Хмельницької, Київської областей та вказує на випереджувальний розвиток РОП щодо РРП. Виняток складає Луганська область, регіональний ринок праці якої функціонує без врахування потреб у фахівцях з вищою освітою;

в) III група регіонів з середнім рівнем розвитку ринку освітніх послуг включає регіони: Волинська, Херсонська, Кіровоградська, Миколаївська, Сумська, Житомирська, Івано-Франківська, Запорізька, Черкаська області. Для взаємодій в цих регіонах ринку освітніх послуг та ринку праці притаманний поділ на дві підгрупи: переважання рейтингових позицій РІРОП над РІРП для 1-ї, 3-ї, 4-ї, 6-ї, 8-ї, 9-ї областей та співпадіння (тотожність) рейтингових значень РІРОП та РІРП для 2-ї, 5-ї, 7-ї областей із цього кластера. Якщо для останніх трьох областей ситуацію у сфері взаємодій ринків можна вважати відносно благополучною, то для областей першої підгрупи регіональні ринки освітніх послуг працюють на випередження стосовно РРП. Цю ситуацію можна інтерпретувати, що РРП цієї підгрупи можуть функціонувати без фахівців з вищою освітою в розрізі певних спеціальностей. Зафіксований на рис. 3 розрив між цими ринками слугує індикатором необхідності узгодження профілю підготовки у регіональних ВНЗ з потребою галузей в кваліфікованих кадрах;

г) IV група регіонів з низьким рівнем розвитку ринку освітніх послуг включає Рівненську, Закарпатську області, АР Крим, в яких рівень підготовки фахівців відстає від потреб ринку праці. Можливо, саме цей кластер потребує продуманих заходів регіональної соціально-економічної політики для забезпечення доцільної взаємодії (гармонізації) ринку освітніх послуг та ринку праці з тим, щоб усунути невідповідності в рівнях розвитку ринків. У перспективному періоді науково-технологічний та інноваційний розвиток цих регіонів, розвиток регіонального ринку праці можливий лише на основі зростаючого освітнього рівня працюючих.

Отже, для того, щоб усунути невідповідності цих двох важливих ринків, на регіональному рівні має бути розроблений науково обґрунтований прогноз потреби у підготовці фахівців певного рівня та якості підготовки. Лише за таких умов можна буде подолати відставання регіонального ринку освітніх послуг від ринку праці та ліквідувати продукування надлишкової кількості випускників за професіями та спеціальностями. В останньому випадку надлишок випускників за окремими спеціальностями не завжди забезпечує здорову конкуренцію між ними, а сприяє зростанню соціального напруження у молодіжному середовищі.

Усунення зазначених невідповідностей розвитку регіональних ринків має вирішуватись через скоординовані дії суб'єктів регіональних ринку освітніх послуг та ринку праці. З боку постачальників освітніх послуг необхідно активізувати діяльність щодо поліпшення якості освітніх послуг через оновлення навчально-методичного забезпечення дисциплін, підвищення якості науково-педагогічних кадрів, здійснення постійного професійного діалогу ВНЗ

та роботодавців. В умовах динамічних змін у соціально-економічному розвитку освітні стандарти швидко старіють, відстають від вимог ринку праці, вони не тільки не допомагають, але й перешкоджають ВНЗ давати своїм студентам високоякісну сучасну освіту. Якість кадрового складу ВНЗ доцільно підвищувати через фаховість науково-педагогічних працівників, зростання рівня їхньої заробітної плати до європейських стандартів, впровадження системи стимулювання наукової діяльності, доступ до соціального пакету послуг тощо. З боку споживачів освітніх послуг необхідно, щоб органи державного регіонального управління разом з роботодавцями розробляли прогностичні оцінки розвитку регіонального ринку праці, здійснювали постійний моніторинг його функціонування та оптимізували відповідність ринку освітніх послуг та ринку праці, виходячи зі специфіки соціально-економічного розвитку регіонів, стратегії їхнього розвитку на середньо- та довготривалу перспективу.

Список використаних джерел:

1. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2008/22209 навчального року. Статистичний бюлетень. Державний комітет статистики України. – Київ, 2009. – 213 с.
2. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях: методы таксономии и факторного анализа / Пер. с пол. В.В. Иванова. Науч.ред. В.М.Жуковский. – М.: Статистика, 1980. – 151 с.
3. Праця України 2008. Статистичний збірник. – Київ, 2009. – 322 с.

УДК 331.101.38

М.С.Грач,

Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича,
м. Чернівці

**ЧИННИКИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА
В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

У статті висвітлено основні фактори мотивації персоналу підприємства, їх вплив на поведінку людини в процесі праці та забезпечення ефективної трудової діяльності персоналу. Здійснено поділ факторів мотивації праці на нематеріальні та матеріальні. При розгляді повного комплексу факторів мотивації праці особлива увага приділяється важливості нематеріальних мотивів. Проаналізовано особливості мотивації праці персоналу на підприємствах України.

В статье высветлены основные факторы мотивации персонала предприятия, их влияние на поведение человека в процессе работы и обеспечения эффективной трудовой деятельности персонала. Осуществлено деление факторов мотивации труда на нематериальные и материальные. При рассмотрении полного комплекса факторов мотивации труда особое внимание уделяется важности нематериальных мотивов. Проанализированы особенности мотивации труда персонала на предприятиях Украины.

Major factors of employee motivation, their influence on behavior of the person in the course of work and maintenance of effective staff labor activity are enlightened in this article. Division of factors of work motivation on non-material and material is carried out. By consideration of a complete complex of factors of work motivation, the special attention is directed to the importance of non-material motives. Features of employee work motivation in the enterprises of Ukraine are analyzed.

Ключові слова: мотиви, потреби, індивідуальні цінності, фактори мотивації праці, матеріальні мотиви, нематеріальні мотиви.

На сьогодні кардинальні зміни, що відбуваються в суспільно-політичному й економічному житті України, вимагають нових підходів до розв'язання