Malytskyi, A. A. "Organizatsiyno-ekonomichniy mehanizm upravlinnya pidpryiemstvom" [Organizational-economic mechanism of enterprise management]. http://intkonf.org/malitskiy

Mykytenko, V. V., and Ihnatiieva, I. A. "Diahnostyka stratehichnoho potentsialu pidpryiemstva" [Diagnosing the strategic potential of the company]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, no. 2 (2005): 77-80.

Mykhailenko, V. M., and Aref'iev, S. O. *Formuvannia orhanizatsiinoho potentsialu rozvytku ekonomichnoi bezpeky pidpryiemstv* [Formation of the organizational capacity of economic security]. Lviv: Ukrainska akademiia drukarstva, 2010.

Prokhorova, V. V., and Bozhanova, O. V. "Potentsial iak resursna osnova upravlinnia ekonomichnym rozvytkom pidpryiemstva" [Potential as a resource base management of economic development enterprise]. http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/index.htm

Prokhorova, V. V. "Resursnyi potentsial ekonomichnoho zrostannia" [Resource potential growth]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu*, no. 28 (2009): 120-125.

Sheleheda, B. H., Kasianova, N. V., and Bersutskyi, A. Ya. *Stratehichne upravlinnia potentsialom pidpryiemstva* [Strategic management potential of the company]. Donetsk: DonUEP, 2006.

Vyshnevska, O. M. "Resursnyi potentsial pidpryiemnytstva" [Resource potential business]. *Ekonomika APK*, no. 12 (2008): 32-37.

Yevdieiev, D. V. "Sutnist upravlinnia potentsialom, ioho znachennia v rynkovykh umovakh" [The essence of management potential, its value in market conditions]. *Poshuk*, no. 5 (2005): 140-143.

УДК 331.5

ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМНОЇ МОТИВАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© 2014 **МАЛИХІНА О. М.**

УДК 331.5

Малихіна О. М. Формування основних елементів системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств

У статті акцентується увага на необхідності розробки системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств. Дається авторське бачення даного процесу на основі системно-ситуаційного підходу. Визначаються основні потреби, які посилюють необхідність становлення системної мотивації. Узагальнена сукупність чинників внутрішнього та зовнішнього середовища, що формують структуру, вимоги до функціонування, напрямки управлінського впливу на генезис даного процесу, що сприятиме досягненню довгострокових цілей будівельних підприємств на основі інноваційної моделі розвитку. Ефективність функціонування системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств буде залежати від урахування в процесі її формування і розвитку таких основних властивостей, як: цільова спрямованість, синергетична цілісність, наявність внутрішньої організаційної структури, здатність до відновлення і стійкість до впливу чинників зовнішнього середовища, гнучкість і динамізм, еколого-соціально-економічна ефективність.

Ключові слова: *людський капітал, системна мотивація, внутрішнє та зовнішнє середовище, інноваційний розвиток.*
Табл.: *2.* ***Бібл.:*** *10.*

Малихіна Оксана Михайлівна *– аспірант, кафедра економічної теорії, Київський національний університет будівництва і архітектури (пр. Повітрофлотський, 31, Київ, 03680, Україна)*
E-mail: *kapitall335@ukr.net*

УДК 331.5

Малыхина О. М. Формирование основных элементов системной мотивации человеческого капитала строительных предприятий

В статье акцентируется внимание на необходимости разработки системной мотивации человеческого капитала строительных предприятий. Дано авторское видение данного процесса на основании системно-ситуационного подхода. Определены основные требования, которые усиливаются необходимостью становления системной мотивации. Обобщена совокупность составных внутренней и внешней среды, которые формируют структуру, требования к функционированию, направления управленческого влияния на генезис данного процесса, что будет способствовать достижению долгосрочных целей строительных предприятий на основании инновационной модели развития. Эффективность функционирования системной мотивации человеческого капитала строительных предприятий будет зависеть от учёта в процессе его формирования и развития таких основных свойств, как: целевая направленность, синергетическая целостность, наличие внутренней организационной структуры, способность к восстановлению и стойкость к влиянию факторов внешней среды, гибкость и динамизм, эколого-социально-экономическая эффективность.

Ключевые слова: *человеческий капитал, системная мотивация, внутренняя и внешняя среда, инновационное развитие.*
Табл.: *2.* ***Библ.:*** *10.*

Малыхина Оксана Михайловна *– аспирантка, кафедра экономической теории, Киевский национальный университет строительства и архитектуры (пр. Воздухофлотский, 31, Киев, 03680, Украина)*
E-mail: *kapitall335@ukr.net*

UDC 331.5

Malykhina O. M. Formation of Main Elements of the System Motivation of Human Capital of Construction Enterprises

The article focuses on a necessity to develop system motivation of human capital of construction enterprises. The author gives her own vision of this process on the basis of the system situational approach. The article identifies main requirements, which are made stronger with the necessity of establishment of the system motivation. It generalises the aggregate of components of internal and external environments, which form the structure, requirements to functioning and directions of managerial impact on the genesis of this process, which would facilitate achievement of long-term goals of construction enterprises on the basis of the innovation model of development. Efficiency of functioning of the system motivation of human capital of construction enterprises would depend on accounting in the process of its formation and development of such basic properties as: target orientation, synergetic integrity, availability of the internal organisational structure, ability to restore and resistance to influence of external environment factors, flexibility and dynamism and ecologo-socio-economic efficiency.

Key words: *human capital, system motivation, internal and external environment, innovation development.*
Tabl.: *2.* ***Bibl.:*** *10.*

Malykhina Oksana M.– *Postgraduate Student, Department of Economic Theory, Kyiv National University of Construction and Architecture (pr. Povitroflotskyy, 31, Kyiv, 03680, Ukraine)*
E-mail: *kapitall335@ukr.net*

На сучасному етапі ґенезису ринкових відносин людський капітал будівельних підприємств стає фундаментальною основою їх інноваційного розвитку, найвпливовішим фактором конкурентоспроможності і визначальним елементом економічного зростання будівельної галузі. Саме тому невід'ємною частиною забезпечення ефективності і довгострокового інноваційного розвитку підприємств будівельного комплексу стає розроблення положень системної мотивації людського капіталу.

Мета статті – обґрунтувати необхідність та дати визначення системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств, визначити основні елементи, принципи, фактори впливу середовища на даний процес.

Серед зарубіжних дослідників проблема мотивації праці досліджувалась протягом багатьох років такими відомими вченими, як Г. Беккер, П. Друкер, Д. Макклеланд, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Е. Лок, Т. Район та ін. Проблема формування мотиваційного механізму, адекватного розвитку ринкової економіки в Україні, досліджується такими вітчизняними ученими, як О. Амоша, О. Грішнова, Т. Кір'ян, А. Колот, В. Лич, Г. Рижакова, Н. Ушенко та ін.

Під системною мотивацією людського капіталу будівельних підприємств пропонується розуміти сукупність взаємопов'язаних форм і методів управлінського впливу на економічну поведінку персоналу, які забезпечують переважно інтенсивний розвиток будівельних підприємств на основі відтворення їх людського капіталу з метою стимулювання інноваційної активності і підвищення ефективності функціонування будівельних підприємств у довгостроковому періоді.

Необхідність формування системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств за сучасних умов розвитку визначається такими основними потребами:

- прагненням оптимально активізувати інноваційну активність персоналу і спрямувати її на досягнення конкретного економічного результату;
- підвищенням зацікавленості персоналу у кінцевих результатах діяльності будівельних підприємств через здійснення впливу на його економічну поведінку;
- спрямованістю на забезпечення розвитку людського капіталу будівельних підприємств на основі підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, безперервного організаційного навчання, покращення якості трудового життя;
- створенням сприятливих передумов та дієвих мотиваційних факторів, що стимулюють розвиток людського капіталу будівельних підприємств;
- інвестуванням у постійний безперервний розвиток персоналу будівельних підприємств;
- інтелектуалізацією людського капіталу будівельних підприємств;
- безперервним створенням, розвитком, накопиченням, відтворенням і передачею знань з метою створення доданої вартості;
- орієнтацією на розвиток всіх здібностей працівників, що можуть бути використані в процесі інноваційного розвитку будівельних підприємств.

Істотним кроком і передумовою у процесі розбудови системної мотивації людського капіталу є здійснення стратегічного аналізу внутрішнього і зовнішнього середовища. При цьому аналіз зовнішнього середовища передбачає дослідження і прогнозування можливостей і ризиків факторів зовнішнього середовища, а також визначення ступеня їх впливу на процес розвитку людського капіталу будівельних підприємств.

Після проведеного аналізу факторів внутрішнього і зовнішнього середовища діяльності будівельних підприємств здійснюється формулювання переліку цілей, завдань і принципів функціонування системної мотивації людського капіталу, на основі яких експертною групою розробляються положення системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств, включаючи визначення та обґрунтування змісту і структури системи та її матеріальних і нематеріальних складових, а також документальне закріплення розроблених елементів системи у внутрішньоорганізаційних документах (положеннях, наказах, розпорядженнях тощо). Наступним кроком у процесі організації розробки системи мотивації людського капіталу є планування впровадження розроблених положень зазначеної системи із обґрунтуванням його фінансового забезпечення та реалізація комплексу запланованих стратегічних заходів.

Оскільки розробка і впровадження положень системної мотивації людського капіталу спрямоване на досягнення соціально-економічних результатів і має свою цільову спрямованість, то як підсумок до всіх попередніх етапів здійснюється оцінювання ефективності даного інструменту стратегічного управління на функціонування будівельного підприємства.

Особливості запропонованої системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств визначаються тим, що завдання мотивації людського капіталу і, відповідно, інтелектуальної праці є надзвичайно складним в силу специфіки даного виду діяльності. Зазначене твердження обумовлене, по-перше, необхідністю інноваційного розвитку підприємств будівельного комплексу, формування нових знань, підвищення інтелектуальної активності, професійно-кваліфікаційного зростання, стимулювання пошуку нових нестандартних, прогресивних і науково обґрунтованих рішень, створення і підтримання атмосфери творчості. По-друге, в умовах ринкової економіки важливим є не просто інноваційний процес, а його напрямок і економічна результативність, що виражаються у визначених показниках економічної ефективності, зокрема у підвищенні прибутковості, зниженні витрат, зростанні продуктивності праці і якості процесу будівництва.

Також слід зазначити, що запропоновані положення системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств розроблялись на основі системно-ситуаційного підходу. Використання елементів системного підходу відображається у тому, що створення системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств базується на визначенні загальної мети функціонування системи, її структуризації, послідовного підпорядкування його діяльності складових елементів, планів і програм їх довгострокового розвитку, показників. Елементи ситуаційного підходу проявляються в тому, що розробка зазначеної системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств була обгрунтована на основі комплексного аналізу сучасної соціально-економічної ситуації, динаміки і напрямку її зміни, в його основу покладено ситуаційний аналіз факторів зовнішнього і внутрішнього середовища будівельних підприємств.

Крім того, притримуючись практики використання принципів ситуаційного підходу, у роботі було розглянуто сукупність чинників, що визначають внутрішню побудову і

організацію структури системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств, які узагальнені в *табл. 1* і *табл. 2* і розглядаються як фактори внутрішнього і зовнішнього середовища.

При розробці положень системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств має бути врахований вплив факторів їх внутрішнього середовища, які формують довгострокову прибутковість і перебувають під безпосереднім контролем керівництва, персоналу підприємства, що представлено в табл. 1.

Як представлено в табл. 2. при розробці положень системної мотивації ЛК будівельних підприємств істотний вплив мають фактори їх зовнішнього середовища, які формують довгострокову прибутковість і на які підприємство не може впливати взагалі або має неістотний вплив.

У відповідності до загальноприйнятої класифікації були проаналізовані фактори зовнішнього середовища прямого впливу, що безпосередньо впливають на функціонування будівельного підприємства та зазнають прямого впливу операцій будівельного підприємства: споживачі, конкуренти, постачальники, закони, державні установи та ін.

Крім того, на особливості створення системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств впливають фактори середовища непрямого (опосередкованого) впливу, які визначають напрями процесів у економіці, формують загальні тенденції розвитку підприємств будівельного комплексу на віддалену перспективу, зокрема економічні, політико-інституційні, природно-екологічні, ресурсні та демографічні фактори.

Таблиця 1

Фактори впливу внутрішнього середовища при створенні системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств

Загальні характеристики будівельного підприємства	– Імідж будівельного підприємства, наявність чітко визначених цілей та стратегій; – конкурентоспроможність; – фаза «життєвого циклу» підприємства та його окремих частин; – додана вартість продукту
Маркетингові фактори (фактори конкурентоспроможності)	– Розміри сегмента ринку, який обслуговує підприємство, можливості завоювання нових ринків; – рівень продажу та вартість розподілу; – рівень прихильності (лояльності) споживачів до підприємства, концентрація споживачів та їхні основні потреби; – якість і конкурентоспроможність будівництва; – наявність можливостей зміни постачальників
Характеристика процесу будівництва	– Тривалість та особливості процесу будівництва (з метою виявлення недоліків і резервів); – можливості змін у технології та технічному оснащенні, рівень технології (фаза її «життєвого циклу»); – рівень патентного захисту технології та продукції; – рівень оновлення обладнання; – забезпеченість будівництва робочою силою, сировиною, матеріалами, обладнанням, наявність варіантів переходу на нові ресурси; – контроль якості
Фінансові фактори	– Розміри власного (акціонерного) капіталу, активи та потрібний для розвитку капітал; – фінансові ресурси; – ліквідність; – фінансова стійкість і платоспроможність; – прибутковість (маса прибутку, рентабельність); – рівень реінвестування; – розміри кредитів та їх повернення; – джерела фінансування та фінансова стабільність; – обсяги та напрямки інвестицій
Організація управління	– Підприємницька орієнтація та політика ведення бізнесу; – використання системи стратегічного управління; – рівень розвитку аналітичних підсистем; – рівень менеджменту; – організаційна структура підприємства (характеристика та цільова оцінка); – система комунікації; – специфіка побудови апарату управління (централізація/децентралізація, розподіл прав, обов'язків і відповідальності); – рівень гнучкості та мобільності; – технологія управління й специфіка інформаційних систем (процес і стиль керівництва, розробка і виконання рішень, контролю, регулювання); – система контролю діяльності підприємства; – неформальна система управління підприємством
Людський капітал	– Структура, чисельність і рівень кваліфікації персоналу, динаміка робочої сили; – продуктивність праці; – вартість робочої сили; – плинність кадрів;

Закінчення табл. 1

	– інтереси і потреби працівників; – можливість залучення та ефективного використання висококваліфікованих кадрів; – системи заробітної плати та рівень доходів робітників, «участь у прибутках»; – методи добору, атестації підготовки, просування, підвищення кваліфікації та перекваліфікації кадрів

Джерело: систематизовано автором на основі джерел [1 – 5].

Таблиця 2

Фактори впливу зовнішнього середовища при створенні системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств

Фактори середовища прямого впливу	– Постачальники ресурсів; – акціонери; – конкуренти; – нормативно-правове середовище (регулюючі нормативні акти державних, законодавчих і виконавчих органів); – споживачі; – громадські установи
Фактори середовища непрямого впливу	– Стан економіки та ринків (економічні фактори): характер економіки та економічних процесів, система оподаткування, загальна кон'юнктура ринку, розміри та темпи зростання чи зменшення ринку, стан фондового ринку, інвестиційні процеси, ставки банківського проценту тощо; – діяльність уряду (політико-інституційні фактори): стабільність уряду, державна політика, значення уряду як замовника, вимоги забезпечення рівня зайнятості тощо; – науково-технічні тенденції: «технологічні прориви», «життєвий цикл» технологій, вимоги до науково-технічного рівня будівництва, що забезпечує конкурентоспроможність, вимоги до кваліфікації кадрів; – природно-екологічна складова: природнокліматичні умови, стан екологічного середовища та його вплив на будівельну діяльність; – тенденції ресурсного забезпечення: структура і наявність національних ресурсів, доступність ресурсів (ціни та витрати на перевезення); – демографічні тенденції: кількість потенційних споживачів (структура населення, зміни в окремих групах та в їх доходах); наявна та потенційна кількість робочої сили; кваліфікаційні характеристики ЛК (якість робочої сили)

Джерело: систематизовано автором на основі джерел [6 – 10].

Процес мотивації людського капіталу будівельних підприємств повинен здійснюватись на основі сукупності вихідних принципів, що являються нормами та правилами, які визначають вимоги до функціонування системної мотивації людського капіталу і включають:

- *ефективність* – передбачає ефективну та економічну організацію системи мотивації людського капіталу, яка спрямована на досягнення високих соціально-економічних результатів за рахунок оптимального співвідношення кінцевих показників результативності та використаних ресурсів, тобто витрати на розробку системи мотивації людського капіталу повинні істотно перекриватися отриманим соціально-економічним ефектом у діяльності будівельного підприємства, отриманим від їх впровадження;
- *гнучкість і динамічність* – включають необхідність системи мотивації змінюватись, вдосконалюватись і розвиватись у відповідності з вимогами внутрішнього та зовнішнього середовища будівельного підприємства, включаючи гнучкість мотиваційного впливу на розвиток людського капіталу;
- *цілеспрямованість* – функціонування системи мотивації людського капіталу спрямоване на досягнення чітких економічно обґрунтованих довгострокових цілей будівельного підприємства;
- *комплексність* – передбачає всебічне, всеохоплююче та комплексне дослідження причинно-наслідкових взаємозв'язків та взаємозалежностей, комплексну оцінку вхідних параметрів функціонально-структурної побудови системи мотивації людського капіталу, їх зміну та розвиток у просторі і часі, за кількісними й якісними ознаками та вихідні параметри процесу;
- *об'єктивність* – величина, характер і напрям мотиваційного впливу на кожну категорію персоналу повинен визначатися на основі проведеної комплексної та об'єктивної оцінки результатів праці;
- *оперативність* – включає швидкість і правильність перегляду і вдосконалення мотивів і стимулів у системі мотивації людського капіталу будівельного підприємства;
- *наукова обґрунтованість* – передбачає розробку системи мотивації людського капіталу на основі проведення комплексного попереднього наукового аналізу, дотримання у процесі здійснення мотивації вимог економічних законів та закономірностей.

Таким чином, сукупність цілей, завдань, принципів, властивостей і характеристик, а також загальна стратегія будівельного підприємства визначають внутрішню організаційну структуру системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств, яка включає дві взаємопов'язані підсистеми: матеріальну і нематеріальну мотивацію.

Підсистема матеріальної мотивації охоплює сукупність форм, методів та інструментів управлінського впливу, що сприяють інтенсивному довгостроковому розвитку

людського капіталу будівельного підприємства на основі забезпечення та підвищення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні визначених індивідуальних і колективних результатів.

Підсистема нематеріальної мотивації охоплює сукупність форм, методів та інструментів управлінського впливу, що спрямовані на створення передумов для інтенсивного довгострокового розвитку людського капіталу будівельного підприємства за рахунок вдосконалення якості трудового життя та підвищення корпоративної лояльності працівників.

Слід зазначити, що оскільки система мотивації людського капіталу є комплексним інструментом стратегічного управління, то при створенні й функціонуванні зазначеної системи управлінський вплив також здійснюється в таких напрямках:

- *управління ефективністю* – запропонована в роботі система мотивації людського капіталу заснована на сукупності управлінських процесів (планування, організації виконання, контролю та аналізу), які дозволяють визначити стратегічні цілі розвитку людського капіталу, оцінювати їх результативність і управляти діяльністю щодо досягнення поставлених цілей при оптимальному використанні наявних ресурсів;
- *управління цінностями* – при створенні системи мотивації людського капіталу здійснюється стимулювання до розвитку управлінський вплив на людський капітал як провідну цінність і актив будівельних підприємств;
- *управління знаннями* – система мотивації людського капіталу будівельних підприємств спонукає до забезпечення інтенсивного відтворення людського капіталу, а отже до ефективного використання і створення нових знань персоналу будівельних підприємств на основі забезпечення безперервного професійно-кваліфікаційного розвитку;
- *управління талантами* – структурні елементи системи мотивації людського капіталу будівельних підприємств спрямовані на відтворення людського капіталу, включаючи забезпечення сприятливих передумов для професійного зростання найбільш успішних працівників.

Іншим визначальним елементом системи мотивації людського капіталу будівельних підприємств є процес моніторингу функціонування даної системи, який спрямований на створення вичерпної інформаційної бази для прийняття економічно обґрунтованих стратегічних управлінських рішень у сфері мотивації людського капіталу і який являє собою систему постійного, безперервного спостереження і контролю стану мотивації людського капіталу з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці здійснених управлінських заходів. Таким чином, моніторинг є підсистемою внутрішнього контролю функціонування системи мотивації людського капіталу та передбачає постійне спостереження, збирання та аналіз інформації про стан відтворення людського капіталу будівельних підприємств з метою прогнозування перспективних тенденцій розвитку та використання відповідних стимулів та мотивів. Здійснення моніторингу має сприяти визначенню найбільш дієвих, у даний період, важелів і стимулів впливу на поведінку конкретних категорій працівників з метою сприяння інтенсивного розвитку людського капіталу будівельних підприємств, досягнення цілей працівників і цілей організації, а також внесення своєчасних змін, що, у свою чергу, покликане забезпечити актуальність та ефективність здійснюваних заходів і відповідність факторам внутрішнього та зовнішнього середовища, ринковим реаліям, цінностям працівників.

Ефективність функціонування системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств буде залежати від урахування в процесі її формування і розвитку таких основних властивостей:

- цільова спрямованість, яка визначає орієнтацію на досягнення і реалізацію сукупності визначених цілей та завдань;
- синергетична цілісність (сукупні характеристики і властивості не можуть бути зведені до простої суми властивостей структуроутворюючих елементів, що обумовлено синергетичним ефектом їх взаємодії);
- наявність внутрішньої організаційної структури, що визначається на основі взаємодії структуроутворюючих підсистем і елементів;
- здатність до відновлення і стійкість до впливу чинників зовнішнього середовища;
- гнучкість і динамізм, що дозволяють відповідати вимогам внутрішнього і зовнішнього середовища;
- економічна ефективність, що визначає спрямованість на отримання високих кінцевих результатів.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи все вищезазначене, можна зробити висновок, що формування і створення системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств включає такі положення: визначення цілей та їх декомпозицію; формулювання завдань; розробку пропозицій по визначенню елементів системної мотивації людського капіталу з урахуванням типу стратегії, прийнятої у будівельному підприємстві; створення організаційної структури формування та розвитку системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств із наданням їй відповідного статусу; розробку сукупності методичних і практичних рекомендацій з формування і створення системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств.

У відповідності із зазначеним структурно-логічним підходом цільова спрямованість запропонованої системної мотивації людського капіталу будівельних підприємств визначається тим, що дана система є частиною впровадження стратегії будівельного підприємства, і, отже, полягає у сприянні досягнення довгострокових цілей функціонування будівельного підприємства на основі створення і використання сукупності різнорідних форм, інструментів і методів мотивації, спрямованих на забезпечення відтворення людського капіталу будівельного підприємства в контексті його інноваційного розвитку. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Амоша О. І. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах / О. І. Амоша, О. Л. Єськов, Н. Д. Дарченко ; НАН України, Ін-т економіки пром.-сті. – Донецьк, 2011. – 199 с.

2. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер ; пер. с анг. сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников ; предисл. М. И. Левин. – М. : ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

3. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О. А. Грішнова // Вісник Донецького університету економіки та права. – 2011. – № 1. – С. 10 – 13.

4. Друкер Питер Ф. Эффективное управление предприятием : Пер. с англ. – М. : ООО «И.Д. Вильямс», 2008. – 224 с.

5. Кір'ян Т. М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці: монографія / Т. М. Кір'ян ; НДІ праці та зайнятості населення М-ва праці та соц.. політики України і НАН України. – К., 2008. – 146 с. – Бібліогр.: С. 400 – 415.

6. Колот А. М. Мотивація персоналу : Підручник. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

7. Лич В. М. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення : монографія: у 2 ч. – Ч. 1 / В. М. Лич (наук. ред.). – К. : КНУБА, 2009.-224с.

8. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – М., 1998. – 316 с.

9. Рижакова Г. М. Методологічні аспекти формування інтелектуальної складової трудового потенціалу в процесі генезису соціально-орієнтованої економіки [Електронний ресурс] / Г. М. Рижакова // Ефективна економіка. – 2012. – № 6. – Режим доступу : http://www.economy.nayka.com.ua

10. Ушенко Н. В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: монографія / Н. В. Ушенко. – Донецьк : ТОВ «Юго-восток, Лтд», 2008. – 288 с.

Науковий керівник – Лич В. М., кафедри економічної теорії, доктор економічних наук, професор, Київський національний університет будівництва і архітектури

REFERENCES

Amosha, O. I., Yeskov, O. L., and Darchenko, N. D. *Motyvatsiia personalu pidpryiemstva v rynkovykh umovakh* [Motivation of personnel in market conditions]. Donetsk, 2011.

Bekker, G. S. *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskiy podkhod. Izbrannye trudy po ekonomicheskoy teorii* [Human behavior: an economic approach. Selected Papers on Economic Theory]. Moscow: GU VShE, 2003.

Druker, P. F. *Effektivnoe upravlenie predpriiatiem* [Effective management]. Moscow: Viliams, 2008.

Hrishnova, O. A. "Nahromadzhennia liudskoho, intelektualnoho i sotsialnoho kapitalu pidpryiemstva iak osnovna forma ioho kapitalizatsii" [The accumulation of human, intellectual and social capital of an enterprise as the main form of capitalization]. *Visnyk Donetskoho universytetu ekonomiky ta prava*, no. 1 (2011): 10-13.

Kirian, T. M. *Motyvatsiia liudskoho kapitalu do produktyvnoi pratsi* [The motivation of human capital for productive work]. Kyiv, 2008.

Kolot, A. M. *Motyvatsiia personalu* [Motivation of staff]. Kyiv: KNEU, 2002.

Lych, V. M. *Liudskyi kapital Ukrainy: stan, problemy, perspektyvy vidtvorennia* [Human Capital of Ukraine: state, problems and prospects of playing]. Kyiv: KNUBA, 2009.

Maslou, A. *Motivatsiia i lichnost* [Motivation and Personality]. Moscow, 1998.

Ryzhakova, H. M. "Metodolohichni aspekty formuvannia intelektualnoi skladovoi trudovoho potentsialu v protsesi henezysu sotsialnoorііentovanoi ekonomiky" [Methodological aspects of intellectual labor potential component in the process of genesis of socially-oriented economy]. http://www.economy.nayka.com.ua

Ushenko, N. V. *Liudskyi kapital: rehuliatorni mekhanizmy vidtvorennia* [Human capital: regulatory mechanisms play]. Donetsk: Yuhovostok, 2008.