

tion of economic systems]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo*, no. 4 (2009): 219-222.

Kuk, P. *Kreativ prinosit dengi* [Creativity makes money]. Minsk: Grevtsov Publisher, 2007.

"Kontsepsiya samoorganizatsii. Sinergetika" [The concept of self-organization. Synergy]. <http://spkurdyumov.ru/what/kontsepsiya-samoorganizatsii-sinergetikaobshhie-polozheniya/>

[Legal Act of Ukraine] (2007). <http://www.rada.gov.ua>

[Legal Act of Ukraine] (2013). <http://www.rada.gov.ua>

[Legal Act of Ukraine] (2013). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4970-17>

Menedzhment XXI veka [Management in XXI century]. Moscow: INFRA-M, 2002.

Melnichuk, O. I. "Problemy ta perspektyvy rozvytku spyrtovoi haluzi Ukrainy v konteksti vyrobnytstva biopalyva" [Problems and prospects of the alcohol industry of Ukraine in the context of biofuel production]. *Ekonomika i derzhava*, no. 2 (2012): 15-21.

"Materialy Mizhnarodnoi nauko-tekhnichnoi konferentsii tsukrovkyiv Ukrainy «Tsukroburiakove vyrobnytstvo v umovakh reformuvannya natsionalnoi ekonomiky»" [Materials of International scientific-technical conferences of sugar producers of Ukraine "sugar beet production in the conditions of reforming of the national economy"]. www.sugarconf.com

"News of the of the alcohol industry". The official site of Ukrspirt. <http://www.ukrspirt.com>

Porter, M. E. *Stratehiia konkurentsii* [Strategy competition]. Kyiv: Osnovy, 1997.

Rayzberg, B. A., Lozovskiy, L. Sh., and Starodubtseva, E. B. *Sovremenny ekonomicheskii slovar* [The dictionary of modern Economics]. Moscow: INFRA-M, 1999.

Schonberger, R. J. *World Class Manufacturing. The Lessons of Simplicity Applies*. New York: Free Press, 1986.

"Sinergetika" [Synergy]. <http://uk.wikipedia.org/>

"Teoriia khaosa" [Chaos theory]. <https://ru.wikipedia.org/wiki/>

УДК 331.101.262

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ В ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

© 2017 БЕРЕЖНА Н. І.

УДК 331.101.262

Бережна Н. І. Роль мотивації та стимулювання в економічному розвитку сучасної України

Метою даної статті є обґрунтування необхідності нової якості мотивації та стимулювання з урахуванням досвіту різних країн світу для прискорення розвитку економіки України. Зазначено, що в сучасних умовах саме стимулювання сприяє активізації та прискоренню розвитку економіки за рахунок основних напрямків – підвищення технологічного рівня виробництва та формування людського капіталу. Існуючі в країні інші засоби стимулювання переважно ті самі, що і півстоліття тому, незважаючи на те, що багато з них вже не мають ефективної дії, більша частина моральних стимулів взагалі перестали впливати на діяльність робітників та підприємств. Безумовно, треба формувати власні заходи, форми та методи мотивації та стимулювання, враховуючі ментальні особливості та сучасний стан розвитку країни. Разом з цим, можна використовувати досвід інших країн, який деколи не потребує значних матеріальних витрат, а має високу результативність.

Ключові слова: людський капітал, технологічний уклад, мотивація, стимулювання.

Табл.: 3. **Бібл.:** 8.

Бережна Надія Іванівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри політичної економії, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: berezhnani@mail.ru

УДК 331.101.262

Бережная Н. И. Роль мотивации и стимулирования в экономическом развитии современной Украины

Целью данной статьи является обоснование необходимости нового качества мотивации и стимулирования с учетом опыта разных стран мира для ускорения развития экономики Украины. Указано, что в современных условиях именно стимулирование способствует активизации и ускорению развития экономики за счет основных направлений – повышения технологического уровня производства и формирования человеческого капитала. Существующие в стране другие средства стимулирования преимущественно те же, что и полвека назад, несмотря на то, что многие из них уже не имеют эффективного действия, большая часть моральных стимулов вообще перестали влиять на деятельность рабочих и предприятий. Безусловно, надо формировать собственные мероприятия, формы и методы мотивации и стимулирования, учитывающие ментальные особенности и современное состояние развития страны. Вместе с тем, можно использовать опыт других стран, который порой не требует значительных материальных затрат, но имеет высокую результативность.

Ключевые слова: человеческий капитал, технологический уклад, мотивация, стимулирование.

Табл.: 3. **Библ.:** 8.

Бережная Надежда Ивановна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры политической экономики, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: berezhnani@mail.ru

UDC 331.101.262

Berezhna N. I. The Role of Motivation and Incentive in the Economic Development of Contemporary Ukraine

The article is aimed at substantiation of the necessity of new qualities of motivation and incentive in the light of experience of different world countries in order to accelerate the development of Ukrainian economy. It has been specified that in the current conditions notably incentive contributes to activating and accelerating the development of economy at the account of the main directions – improving the technological level of production and formation of human capital. The country's other available means of incentive are primarily the same as half a century ago, despite the fact that many of them cause no effect, the majority of moral incentives are no longer impacting the activities of workers and enterprises. There is no doubt that one has to generate own events, forms, and methods of motivation and incentive, taking into consideration the mental features and current status of development of the country. However, experience of other countries may also be useful, adopting which does not require significant material costs, but can nonetheless provide a high effectiveness.

Keywords: human capital, technological mode, motivation, incentive.

Tbl.: 3. **Bibl.:** 8.

Berezhna Nadiya I. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Political Economy, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: berezhnani@mail.ru

У сучасних умовах переходу до постіндустріального суспільства та економіки знань вирішальним фактором, який забезпечує конкурентоздатність економіки, її сталий розвиток, є людський капітал. Його розвиток зумовлений, передусім, технічним прогресом, переходом до вищих технологічних укладів. Не викликає сумнівів необхідність підвищення технологічного рівня виробництва та розвитку здібностей та якостей людини, формування людського капіталу. Разом з цим останні роки з огляду як на об'єктивні, так і негативні обставини, в Україні гальмується економічний розвиток. Тому дуже важливим є знаходження тих важелів, які би сприяли економічному зростанню. На наш погляд, у сучасних умовах джерелом активізацій економічної діяльності в країні є зміна ставлення до проблем мотивації та стимулювання.

Проблеми мотивації та стимулювання розглядаються в різних аспектах, переважно з точки зору менеджменту компанії: Куликов Г. Т. досліджує мотивацію праці найманих робітників; Дороніна М. С. – механізм мотивації управлінського персоналу; Поєдинцева В. В. розглядає шляхи вдосконалення праці на малих і середніх підприємствах; деякі економісти, наприклад Черкашина Т. С., досліджує проблеми мотивації на машинобудівельних підприємствах. На наш погляд, сьогодні проблема мотивації виходить за межі окремих підприємств, змінюється її роль у розвитку країни. Цю проблему треба розглядати комплексно на різних рівнях використання. Тому метою даної статті є обґрунтування необхідності нової якості мотивації та стимулювання з урахуванням досвіду різних країн світу для прискорення розвитку економіки України.

Сьогодні в розвинутих країнах світу домінує п'ятий і навіть шостий технологічний уклад. Останній вже забезпечує близько 3% ВВП в економіці розвинутих країн і продовжує зростати з темпом близько 35% на рік, не зважаючи на глобальну кризу та депресію [1, с. 5–27]. В українській економіці майже 95% підприємств належать до третього та четвертого технологічних укладів (залізничний транспорт, металургія, неорганічна хімія); домінують низькотехнологічні та низьконаукоємні галузі виробництва – добувна, паливна, харчова, легка, агропромисловість. Кількість підприємств, які впроваджують інновації, зменшується з кожним роком: їхня кількість складає 12–14% загальної кількості, що у 3–4 рази менше, ніж у розвинутих країнах. Зростання ВВП за рахунок нових технологій в Україні оцінюється лише в 0,7–1%. Оптимальна політика передбачає своєчасне заміщення застарілого технологічного укладу новим. Для цього необхідно перерозподілити ресурси, реконструювати традиційні технології та виробництва, що не здійснюється через об'єктивні та суб'єктивні причини.

З одного боку, саме людина створює нові винаходи, стимулює подальший розвиток науки та техніки; з іншого боку, саме технічний прогрес висуває високі вимоги до професійних, духовних і культурних якостей людини. Таким чином, людський капітал у розвинутих країнах виступає одним з головних факторів інноваційного розвитку. Понад 70–80% національного багатства в цих країнах складає саме людський капітал, що сприяє

зайняттю лідерських позицій на світовому ринку. Дослідження, які були проведені у країнах ЄС, свідчать, що до 14% прибутку одержують підприємства, які частково використовують інтелектуальний капітал; 39% прибутку – ті підприємства, що використовують його більш активно; підприємства, які вважають інтелектуальний капітал основою свого стратегічного розвитку, – 61% [2, с. 1]. Згідно з дослідженнями Всесвітнього банку, який узагальнив стан економік 192 країн, 55% економічного зростання визначається саме людським капіталом.

Останніми роками економіка України знаходиться у кризовому стані, що пов'язано з воєнними діями на сході країни, гальмуванням реформ, нездоланням корупції. Усе це призвело до падіння мотивації підприємств до впровадження нової техніки, технологій; а у людей – до саморозвитку та самовдосконалення.

Формування людини нової якості, яка буде відповідати викликам сучасності, багато в чому залежить від внутрішньої та зовнішньої мотивації до перетворень та змін і системи стимулювання цих процесів. На наш погляд, у сучасних умовах саме стимулювання – це основна ланка ланцюга, за яку треба потягнути для того, щоби активізувати та прискорити розвиток економіки за рахунок основних напрямків – підвищення технологічного рівня виробництва та формування людського капіталу.

Виділяють два основні типи мотивації, один з яких полягає в тому, що при здійсненні зовнішніх впливів на людину виникають мотиви, які спонукують її робити ті дії, які приводять до бажаного результату для мотивуючого суб'єкта. Інший тип мотивації передбачає формування визначеної мотиваційної структури людини. Таке мотивування не пов'язане безпосередньо з якимось конкретними результатами, воно носить характер освітньої та виховної роботи. Незважаючи на те, що цей тип мотивування більш тривалий, вимагає більше зусиль та знань, водночас він є більш ефективним, тому що в процесі такого мотивування формуються нові якості людини, змінюється його свідомість і, як результат, підвищується ефективність праці, що вигідно роботодавцю, формуються внутрішні мотиви подальшого розвитку та самовдосконалення людини. Разом з цим, ці типи мотивування не суперечать один одному, і найбільшого успіху можна досягнути, поєднуючи їх.

Важливу роль у процесі мотивації праці відіграють стимули. Стимули стають важелями впливу на формування тих чи інших мотивів поведінки людини. Особливість стимулів полягає в тому, що вони не можуть самостійно викликати ту чи іншу діяльність, а можуть лише активізувати діяльність працівників, цілеспрямованість якої буде визначатися внутрішньою мотиваційною структурою людини. Стимули треба використовувати в тому випадку, коли вони здатні викликати зворотну реакцію з боку особистості.

На кожному підприємстві та в цілому в державі мають бути розроблені ефективні моделі мотивації, тому що вона націлена на досягнення особистих і колективних цілей як конкретним індивідом, так і колективом, суспільством. Різні моделі мотивації мають як позитивні, так і негативні наслідки, і тому немає ідеальної

моделі стимулювання, яка б відповідала різноманітним вимогам.

Мотивація та стимулювання мають багато спільного, але це різні поняття, тому що стимулювання є одним із важелів здійснення мотивації. Якщо в результаті правильного виховання, навчання люди самі виявляють зацікавленість у справах свого підприємства, підвищення результатів його роботи, проявляють ініціативу, то тим менше необхідно використовувати засоби стимулювання. Водночас на українських підприємствах недостатньо уваги приділяється формуванню корпоративної єдності колективу, навчання, та й розмір отримуваних заробітних плат також перешкоджає прояву зацікавленості в результатах праці. Тому прискорення економічного розвитку в Україні вимагає використання різноманітних форм і методів стимулювання.

Основним засобом матеріального заохочення є заробітна плата. Однак багатьох робітників заробітна плата не стимулює працювати краще. Сьогодні в Україні середня заробітна плата одна з найменших у Європі (табл. 1). Крім того, заборгованість по виплатах заробітної плати на липень 2016 р. складає практично 2 млрд грн. До того, ж високі темпи зростання цін протягом останніх трьох років призвели до падіння реальної зарплати. Так, індекс реальної заробітної плати склав у 2014 р. 86,5%, у 2015 р. – 90,1%, а у 2016 р. – 93,2% [3].

вони зобов'язані проходити перепідготовку щорічно, а сам процес навчання йде безперервно. Незважаючи на те, що в більшості американських фірм системи оплати не гнучкі, вони стимулюють працювати краще. Система оплати побудована таким чином, що фіксована зарплата може тільки зростати і практично ніколи не зменшується. Рівень оплати на фірми коригується рівнем заробітних плат в інших фірмах таким чином, щоб вона не була нижчою. Абсолютні розміри заробітку різні – залежно не тільки від кваліфікації працівника, але й від вартості проживання в даній місцевості. Існує практика щорічного підвищення заробітку працівників, чия робота є позитивною.

Досвід, який накоплений у великих японських компаніях, свідчить про необхідність витрачання грошей на навчання робітників. У цій країні вони у 3-4 рази більше в розрахунку на одного робітника. Як і у США, кожен робітник повинен займатися навчанням безперервно. Установлена приблизна кількість часу на навчання – вісім годин на тиждень. При цьому половина часу – проходить на роботі, інша – у вільний час. Навчання робітника здійснюється за двома-трьома спеціальностями, тому існує можливість заміни робітників один одним, а також зміни місця роботи та спеціальності. Результати праці оцінюються за достатньо тривалий термін часу на груповій, а не індивідуальній основі. Високий рівень самостійності, який наданий кожному робітнику, засно-

Таблиця 1

Динаміка зміни рівня мінімальної та середньої заробітної плати в Україні у 2012–2016 рр., дол. США

Показник	Рік				
	2012	2013	2014	2015	2016
Середня заробітна плата	379	409	293	192	191
Мінімальна заробітна плата	142	144	103	51,7	58

Джерело: складено за [3; 4].

Для прикладу, у 2015 р. у США рівень мінімальної заробітної плати складав 1035 дол., у Люксембурзі – 1923 євро, у Литві – 300 євро. У Румунії мінімальна зарплата складала 218 євро, у Болгарії – 184 євро, у Польщі – 410 євро [4].

Існуючі в країні інші засоби стимулювання використовуються ті ж самі, що і півстоліття тому, незважаючи на те, що багато з них вже не мають ефективної дії, більша частина моральних стимулів взагалі перестали впливати на діяльність робітників та підприємств. Безумовно, треба формували власні заходи, форми та методи мотивації та стимулювання, враховуючі ментальні особливості та сучасний стан розвитку країни. Разом з цим, треба використовували досвід інших країн, накопичений, наприклад, у Японії, США, Німеччині, Франції, який деколи не потребує значних матеріальних витрат, натомість має високу результативність.

Так, заохочення у США здійснюється шляхом матеріального стимулювання і просування шаблями ієрархії. Отримання вищих посад по службі безпосередньо пов'язане з підвищенням кваліфікації через систему навчання. Коли робітники наймаються на нову роботу,

ваний не тільки на його високій свідомості та відданості компанії, а й на тому, що на японських підприємствах існує розвинута система матеріальних і моральних стимулів. Вона охоплює турботу у вигляді подарунків до дня одруження, до дня народження робітників, членів їх сімей, кар'єрне зростання.

У політиці оплати праці французьких фірм спостерігається дві тенденції: індексація заробітної плати залежно від вартості життя, яка відображається в колективних договорах зі профспілками, і індивідуалізація оплати праці. Принцип індивідуалізації оплати враховує рівень кваліфікації, якості роботи, кількості внесених раціоналізаторських пропозицій, рівень мобільності працівника. Зарплата складається з двох частин: постійної, яка залежить від посади, і змінної, що відображає ефективність праці працівників. Додатково виплачуються премії за високу якість роботи, сумлінне ставлення до праці, активну участь в обговоренні питань оплати праці в рамках спеціальних комісій. На підприємствах використовують участь у прибутках, продаж працівникам акцій підприємства, виплату премій. При виникненні тимчасових труднощів фонд оплати праці авто-

матично скорочується, у результаті чого підприємство безболісно реагує на кон'юктурні зміни.

У німецькій моделі мотивації праці в центрі знаходиться людина з її інтересами, яка усвідомлює свою відповідальність перед суспільством. Господарство Німеччини називається соціальним тому, що держава створює умови для всіх громадян, активно реагує на прояви несправедливості. Спеціалісти вважають, що гармонійна комбінація стимулювання праці та соціальних гарантій являє собою одну з найбільш оптимальних моделей коли-небудь відомих в історії економічних теорій [5].

У розвинутих країнах накопичений досвід стимулювання не тільки праці, але й введення інновацій, ситуація з якими в Україні знаходиться у скрутному становищі. Так, останніми роками зменшується кількість підприємств, які здійснюють інноваційну діяльність за всіма типами виробництва. Найменша кількість підприємств займається інноваціями у високотехнологічному виробництві (табл. 2).

Із загальної кількості інноваційно активних підприємств здійснювали внутрішні та зовнішні НДР – 26,8%, придбання машин, обладнання та програмного забезпечення – 56,7%, придбання зовнішніх знань – 3,9%, інші роботи – 25,5% підприємств.

У табл. 3 надано динаміку кількості підприємств за технологічними секторами. Складна економічна та політична ситуація в країні призвела до того, що підприємства припинили витратити кошти на навчання персоналу та ринкове впровадження інновацій, а за останні роки практично удвічі скоротилася кількість підприємств, які витрачали гроші на наукові розробки та придбання зовнішніх знань тощо.

Найважливішою умовою конкурентоспроможності як окремо взятої компанії, так і всієї економіки є безперервний інноваційний процес, створення і застосування нових технологій. Тому необхідно впроваджувати засоби заохочення підприємств до інноваційної діяльності, використовуючи досвід інших країн. Так, у Китаю для розвитку інноваційного потенціалу всередині країни було обмежено реалізацію проектів, які були націлені на імпорт іноземних технологій. У результаті такої державної політики зменшилася працеємність виробничих ліній, зросла вага високотехнологічних підприємств, збільшилася частка капіталоемних підприємств.

У Канаді надаються державні гарантії відносно кредитування науково-дослідницьких та дослідно-конструкторських робіт, здійснюється безпосереднє державне фінансування таких робіт. У Великобританії на першому році експлуатації нової техніки, технології, ма-

Таблиця 2

Інноваційна активність підприємств у розрізі напрямів інноваційної діяльності [6]

Тип виробництва	Кількість, од. / Питома вага, %				
	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Високотехнологічне виробництво	150 24%	132 21%	119 19%	123 20%	88 14%
Середньовисокотехнологічне виробництво	404 21%	401 21%	427 22%	402 21%	228 12%
Середньонизькотехнологічне виробництво	298 20%	343 24%	337 23%	304 21%	143 10%
Низькотехнологічне виробництво	827 22%	882 23%	832 22%	780 21%	365 9%

Таблиця 3

Динаміка кількості підприємств, що запровадили інноваційну діяльність за 2011–2015 рр., за технологічними секторами [6]

Показник	Кількість підприємств, од. / Питома вага, %					
	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Займалися інноваційною діяльністю	1462 16%	1679 18%	1758 20%	1715 19%	1609 17%	824 10%
Витрачали кошти на НДР	348 18%	382 19%	348 18%	329 17%	283 14%	221 11%
Витрачали кошти на придбання інших зовнішніх знань	100 20%	105 21%	87 17%	85 17%	83 16%	32 6%
Витрачали кошти на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення	840 15%	1062 19%	1096 19%	1082 19%	993 17%	467 8%
Витрачали кошти на навчання та підготовку персоналу	222 14%	303 20%	321 21%	333 22%	319 21%	0 0%
Витрачали кошти на ринкове запровадження інновацій	102 19%	138 26%	102 19%	95 18%	79 15%	0 0%

теріалів надаються податкові пільги в розмірі 50%, а для нових інноваційних компаній податок зменшується з 20 до 1%. В Японії здійснюється бюджетне субсидування та пільгове кредитування державних компаній, які проводять спільні наукові розробки з приватними фірмами. У США податкову знижку отримують фірми, які витрати на наукові розробки спрямовують на створення нової продукції або на розробку нових технологічних процесів.

У Німеччині здійснюється фінансова підтримка розвитку довгострокових та ризикових досліджень у провідних галузях і сферах [7]. У Швеції існує практика безвідсоткового субсидування інноваційної діяльності. В Австрії та Німеччині зменшено державне мито та надаються податкові пільги для індивідуальних винахідників [8, с. 58].

Стимулом оновлення виробничих фондів може служити політика прискореної амортизації. Наприклад, у США для обладнання, яке задіяне в наукових розробках, із строком служби до 10 років, строк амортизації складає 5 років. У Японії цю систему використовують для компаній, які працюють на обладнанні, що зберігає енергію або сприяє ефективному використанню ресурсів і не завдає шкоди навколишньому середовищу.

У даному дослідженні було зроблено наголос лише на двох сферах можливого використання системи стимулювання – праця людей та інноваційна діяльність. Але треба знаходити нові форми та впроваджувати їх у процес освіти, в охорону здоров'я, навколишнього середовища тощо. Складна соціально-економічна і політична ситуація в Україні призводить до формування негативної мотивації діяльності людини. Тому необхідно здійснювати комплексну діяльність на всіх рівнях: державному, окремої фірми та особистості.

Використання існуючих заходів стимулювання та мотивації, розробка на їх основі нових може сприяти прискоренню технологічного оновлення, збільшення добробуту та розвитку людей і в цілому економічного зростання країни. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Глазьев С. Ю. Новый технологический уклад в современной мировой экономике. *Международная экономика*. 2010. № 5. С. 3–28.
2. Пархоменко О. В. Роль интеллектуального капитала в инновационной деятельности // I международная научно-практическая конференция «Роль и значение интеллектуальной собственности в инновационном развитии экономики» (г. Хмельницкий, 4–6 ноября 2009 г.). URL: http://www.icsti.su/uploaded/201003/intel_prop/20.pdf
3. Индекс реальной заработной платы. URL: <http://index.minfin.com.ua/index/real/>
4. Минимальная зарплата (Украина). URL: <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>
5. Опыт мотивации труда в ведущих странах мира и целесообразность применения его на отечественных предприятиях. URL: <http://xn----7sbocfsoiigghiq.xn--p1ai/>
6. Економічна статистика (наука, технології та інновації). URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html

7. Мазилев Е. А. Зарубежный опыт стимулирования инновационной деятельности в промышленном секторе. *Молодой ученый*. 2014. № 3. С. 469–472.

8. Капранова Л. Д. Финансово-экономические механизмы развития инновационных кластеров: западный опыт. *Управленческие науки*. 2015. № 1. С. 56–60.

REFERENCES

- “Ekonomichna statystyka (nauka, tekhnolohii ta innovatsii)” [Economic statistics (science, technology and innovation)]. http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/ni/ind_rik/ind_u/2002.html
- Glazev, S. Yu. “Novyy tekhnologicheskyy uklad v sovremennoy mirovoy ekonomike” [A new technological way in the modern world economy]. *Mezhdunarodnaya ekonomika*, no. 5 (2010): 3-28.
- “Indeks realnoy zarabotnoy platy” [The real wage index]. <http://index.minfin.com.ua/index/real/>
- Kapranova, L. D. “Finansovo-ekonomicheskiye mekhanizmy razvitiya innovatsionnykh klasterov: zapadnyy opyt” [Financial-economic mechanisms of development of innovation clusters: the Western experience]. *Upravlencheskiye nauki*, no. 1 (2015): 56-60.
- Mazilov, E. A. “Zarubezhnyy opyt stimulirovaniya innovatsionnoy deyatelnosti v promyshlennom sektore” [Foreign experience of stimulation of innovative activity in the industrial sector]. *Molodoy uchenyy*, no. 3 (2014): 469-472.
- “Minimalnaia zarplata (Ukraina)” [The minimum wage (Ukraine)]. <http://index.minfin.com.ua/index/salary/>
- “Opyt motivatsii truda v vedushchikh stranakh mira i tselsoobraznost primeneniya ego na otechestvennykh predpriyatiyakh” [Experience of motivation in leading countries and the feasibility of its application in domestic enterprises]. <http://xn----7sbocfsoiigghiq.xn--p1ai/>
- Parkhomenko, O. V. “Rol intellektualnogo kapitala v innovatsionnoy deyatelnosti” [The role of intellectual capital in innovative activity]. http://www.icsti.su/uploaded/201003/intel_prop/20.pdf