

*Н. Ф. Єфремова,*

*к. е. н., доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ*

*О. В. Золотарьова,*

*к. е. н., доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ*

*В. І. Роєнко,*

*к. і. н., доцент, Дніпродзержинський державний технічний університет, м. Дніпродзержинськ*

## МОТИВАЦІЙНА СКЛАДОВА У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*N. Efremova,*

*Ph. D., associate Professor, Dneprodzerzhinsk State technical university, Dneprodzerzhinsk*

*O. Zolotaryova,*

*Ph.D., associate Professor, Dneprodzerzhinsk State technical university, Dneprodzerzhinsk*

*V. Roenko,*

*Ph.D., associate Professor, Dneprodzerzhinsk State technical university, Dneprodzerzhinsk*

### MOTIVATIONAL COMPONENT IN THE SYSTEM FOR ENSURING THE COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES

*У статті обґрунтовано необхідність застосування на вітчизняних промислових підприємствах сучасної мотиваційної системи, що є однією з передумов забезпечення їх конкурентоспроможності. Визначено зміст мотивації економічної діяльності найманих працівників та функцій мотиваційного механізму. Розглянуто економічні й неекономічні інструменти мотивації та їх роль у підвищенні ефективності економічної діяльності найманих працівників.*

*In the article grounded the necessity of application to domestic industrial enterprises of modern motivational system, which is a prerequisite for their competitiveness. Defined the content of the economic motivation of employees and functions motivational mechanism. Considered the economic and non-economic instruments of motivation and their role in improving the economic performance of employees.*

*Ключові слова: конкурентоспроможність, мотивація, мотиваційні інструменти, заробітна плата, внутрішньофірмові пільги, кваліфікація, продуктивність праці.*

*Key words: competitiveness, motivation, motivational tools, wages, benefits of in-house qualification, labor productivity.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Прискорення глобалізації та формування постіндустріального суспільства безпосередньо пов'язан з якісними змінами в діяльності промислових підприємств, які стикаються з посиленням конкуренції як на вітчизняному економічному просторі, так і за його межами. Це спонукає підприємства використовувати всі можливі засоби, що впливають на їх конкурентоспроможність. У сучасній економічній літературі приділяється достатньо уваги ключовим факторам забезпечення конкурентних переваг підприємства. Однак в останні роки без належної уваги залишаються питання щодо значення та впливу мотиваційного механізму на процес нарощування і підтримання підприємствами своїх конкурентних переваг.

#### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ ТА ДОСЛІДЖЕНЬ

Теоретичні та практичні засади мотивації діяльності працівників викладено в працях видатних зарубіжних науковців. Вони стосуються психологічних і соціальних аспектів мотивації діяльності людини, генезису теорій трудової мотивації. Вагомий внесок у подальший розвиток теорій щодо ролі мотиваційної складової в підвищенні ефективності економічної діяльності найманих працівників внесли вітчизняні вчені: В Андрієнко, Д. Боги-

ня, В. Іноземцев, Г. Куліков, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Павловська, О. Умінський, А. Чухно, С. Шапіро. Однак, незважаючи на безперечні досягнення зарубіжної та вітчизняної економічної думки у дослідженні змісту й інструментів мотивації людини, подальших наукових розробок потребують питання щодо визначення функцій механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників та визначення його ролі в системі забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

#### ФОРМУЛЮВАННЯ МЕТИ СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування необхідності використання підприємствами сучасного мотиваційного механізму, аналіз основних інструментів мотивації працівників підприємства, що впливають на результати їх економічної діяльності і відіграють, тим самим, важливу роль у забезпеченні його конкурентоспроможності.

#### ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Вітчизняні промислові підприємства функціонують в умовах суттєвих якісних змін у характері конкурентної боротьби. Тому перед кожним підприємством постає питання щодо забезпечення високого рівня його конкурентоспроможності. Останній визначається перевагами підприємства порівняно з іншими підприємствами цієї ж галузі всередині країни, або а її межами, тобто здатні-

стю виробляти конкурентоспроможні на конкретному ринку товари та послуги, а також перевагами самого виробленого товару, який може витримати конкуренцію з аналогічними товарами на даному ринку [1, с. 183, 184].

У конкурентному середовищі стабільний успіх залежить від багатьох взаємопов'язаних між собою факторів. Однак, на наше глибоке переконання, сьогодні конкурентні переваги отримують ті підприємства, які гнучко реагують на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, та які зробили ставку на людський капітал. Ефективне управління людським капіталом дає можливість істотно підвищити керуваність бізнесу, безпеку, конкурентоспроможність, ринкову вартість і дохідність бізнесу, а також відкриває нові перспективи для його динамічного зростання і розвитку [2, с. 72].

Тому, в сучасних умовах першочергового значення набуває діяльність менеджменту підприємства, пов'язана з поліпшенням системи стимулювання творчої ініціативи кожного з працівників та підвищенням відповідальності персоналу, розгортанням внутрішньокорпоративного безперервного навчання, вдосконаленням організації діяльності, розвитком часткової зайнятості, гнучкого графіка праці [3, с. 84].

Вважаємо за доцільне більш детально зупинитися на проблемах мотивації, визначенні основних елементів мотиваційної складової економічної діяльності найманих працівників. Пояснюється це тим, що однією з вагомих причин гальмування ефективних ринкових перетворень в Україні є негативний вплив кризи мотивації економічної діяльності найманих працівників на результати виробництва того чи іншого господарюючого суб'єкта. Для вітчизняних підприємств характерним є дефіцит сучасних систем мотивації праці. Їх становленню й функціонуванню заважає невирішеність таких проблем, як конфлікти інтересів, цінностей та мотивів найманих працівників і керівництва та власників підприємств; значні відмінності в структурі фондів оплати праці в різних сферах економічної діяльності; недооцінка дієвих неекономічних мотиваційних інструментів. У теперішній час ситуація ускладнюється нестабільністю ринку праці, існуванням тінювих схем зайнятості та мотивації економічної діяльності найманих працівників, посиленням процесів майнової й соціальної диференціації населення [4, с. 1].

Соціологічні дослідження модуля "Соціальна нерівність" у рамках Програми міжнародного соціального дослідження за участю Інституту Соціології НАН України підтверджують надлишковий розрив між доходами багатих і бідних в Україні та зростання соціально-економічної нерівності. Це констатували 95% опитаних. Згідно з іншими економічними дослідженнями з істотним відривом сформувалась група дуже заможних людей (близько 5% населення України), які багатіють за рахунок решти. Загалом у своїй більшості українці є небагатими, а матеріальне становище 23,4% громадян значно нижче від середнього [5, с. 47]. Слід відзначити й той факт, що в Україні практично відсутній середній клас (його частка не перевищує 10—15%).

Ані під час економічного зростання, ані під час економічного спаду, кризи і рецесії концентрація чверті населення на межі існування і наявність дуже численної, але багатой частини суспільства, наявність необгрунтованої та несправедливої нерівності стає основною перешкодою на шляху становлення демократичного суспільства і реальної інтеграції України в європейську спільноту [6, с. 9].

Трансформації ж у структурі та якості робочої сили, у змісті та умовах праці, в ієрархії потреб, інтересів, цінностей і мотивів працівників потребують ініціації тих суттєвих сил особистості, які пов'язані з розвитком творчого потенціалу, прагненням до самореалізації та постійного професійного вдосконалення [4, с. 1].

У сучасних умовах долається протистояння матеріально-речових та особистісних факторів виробництва. Замість речової залежності людини, відчуження її від засобів виробництва, що властиво індустріальній стадії, у новому суспільстві людина стає вільною особистістю, а її праця — творчою [7, с. 5].

Тобто, в умовах ринкових перетворень та процесу поступового формування постіндустріальної економіки, надзвичайно актуалізується проблема побудови та впровадження в діяльність вітчизняних промислових підприємств ефективної мотиваційної системи. Останнє передбачає модифікацію мотиваційного інструментарію, вдосконалення механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників.

Що стосується змісту мотиваційного механізму, то для його з'ясування необхідно уточнити дефініцію мотивації економічної діяльності найманих працівників.

По-перше, вона є економічною категорією, яка виражає відносини між державою, суспільством, роботодавцями, з одного боку, та найманими працівниками, з іншого боку, з приводу актуалізації й трансформації потреб, інтересів, цінностей, мотивів працівників з метою підвищення ефективності виробництва.

По-друге, мотивація — це процес усвідомлення працівниками пріоритетних чинників діяльності та детермінації її цілей, ступень досягнення яких свідчить про дієвість мотивації.

По-третє, мотивацію слід розглядати як сукупність зовнішніх мотиваційних інструментів, які періодично модифікуються та обумовлюють спрямованість й результативність економічної діяльності найманих працівників, та усвідомлених і активізованих внутрішніх інструментів мотивації [4, с. 7].

Зауважимо, що в існуючих наукових теоріях акцентувалась увага на мотивації трудової діяльності найманого працівника, який сприймався як фактор виробництва, а не як особистість. У такому мотиваційному механізмі превалює односторонній, ієрархічний вплив на діяльність працівників, на який вони реагували очікуваним чином, погоджуючись на конкретні дії. По нашому розумінню, механізм мотивації економічної діяльності найманих працівників враховує той факт, що особистість не тільки сприймає мотиваційний вплив держави, суспільства, роботодавця, а й усвідомлює внутрішні чинники мотивації, які зазнають трансформації як самостійно, так і під впливом зовнішніх факторів, та, підсумовуючи наслідки цих трансформацій, здійснює вмотивовану економічну діяльність, спрямованість і результативність якої може як співпадати з цілями зовнішніх мотиваторів, так і не співпадати [4, с. 8].

Даний мотиваційний механізм виконує наступні функції:

- відтворювальну — спрямованість на забезпечення високої ефективності суспільного виробництва;
- регулятивну — блокування неефективних мотиваційних інструментів та катализація ефективних;
- комунікативну — забезпечення взаємодії суб'єктів мотивації з метою оптимізації їх впливу на економічну діяльність найманих працівників;
- інноваційну — активізація творчого потенціалу працівників та впровадження інновацій у виробництво.

Зазначимо, що практично не існує уніфікованого підходу до реалізації механізму мотивації економічної діяльності найманих працівників на підприємствах. Однак, незважаючи на галузеву приналежність підприємства, його специфічні ознаки, основними елементами мотиваційної складової, що впливають на ефективність економічної діяльності найманих працівників, є:

1. Заробітна плата як об'єктивна оцінка внеску працівника в результаті діяльності підприємства. Якщо взаємозв'язок між рівнем зарплати співробітника і якістю його роботи чіткий і зрозумілий як працівнику, так і колективу, то це є вагомим важелем впливу на підвищення продуктивності праці.

2. Система внутрішньофірмових пільг працівникам: ефективне преміювання, доплати за стаж, страхування здоров'я працівників за рахунок підприємства, надання безпроцентних позичок, оплата витрат на проїзд до місця роботи і назад, пільгове харчування в робочій їдальні, продаж продукції своїм працівникам по собівартості або зі знижкою; збільшення тривалості оплачуваного відпусток за певні успіхи в роботі; надання права виходу на роботу у більш зручній для працівників час. Усі ці заходи, при їх системному використанні, сприяють зростанню продуктивності праці й зумовлюють

якісні зміни у ставленні працівників до виконання своїх обов'язків.

3. Усунення статусних, адміністративних і психологічних бар'єрів між працівниками, розвиток довіри і взаєморозуміння в колективі, що забезпечується існуванням розвинутої корпоративної культури на підприємстві.

Загальновідомо, що організаційна (корпоративна) культура — це набір найбільш важливих припущень, прийнятих працівниками підприємства і цінностях, що задають орієнтири виробничої діяльності. Ці ціннісні орієнтири передаються працівникам безпосередньо через символічні засоби духовного і матеріального оточення підприємства.

Основа корпоративної культури складають ті ідеї, погляди, основні цінності, яких дотримуються всі члени трудового колективу. Вони можуть бути абсолютно різними, у тому числі й у залежності від того, що покладено в основу: інтереси підприємства в цілому або інтереси окремих працівників. Це ядро, що визначає все інше. З цінностей випливає стиль поведінки, спілкування. Зовнішні атрибути без них не мають ніякої самостійної цінності. Тому корпоративна культура, без сумніву, впливає на продуктивність праці й успішність організації в цілому.

4. Підвищення кваліфікації і просування працівників по службі. Раціональне розміщення працівників, повне використання їх знань, досвіду, особистих якостей, усвідомлення ними цілей і завдань підприємства в цілому й персональних завдань на кожному робочому місці — необхідна умова успішної роботи колективу. Цьому сприяють внутрішньофірмове навчання, проведення семінарів, нарад, система просування кадрів по службовим кар'єрним сходам. Працівник повинен бути зацікавлений у підвищенні своєї кваліфікації, тому що більш висока кваліфікація вище оплачується.

Крім того, працівник з більш високим рівнем освіти має і вищу продуктивність праці. За розрахунками спеціалістів продуктивність праці міської робочої сили зростає на 2,8% пропорційно кожному року додаткового навчання. Це пояснюється тим, що освічений працівник здатний працювати з більшою віддачею, а також тим, що цей працівник виконує якісно іншу роботу, у якій переважає інтелектуальний зміст [7, с. 285].

Науково-технічне вдосконалення виробництва, його модернізація, супроводжується не послабленням, а зростанням ролі людини у виробничому процесі. Сучасне виробництво вимагає високої кваліфікації, винахідливості працівників для забезпечення успішності новацій.

Починаючи з 1969 р., коли з'явилися перші ознаки занепаду промислового віку, працівники всіх галузей США почали отримувати надбавку за освіту, яка постійно зростає. Якщо раніше (у 70-ті роки) доходи чоловіків, які закінчили коледж, були на 40% вищі, ніж тих, хто закінчив лише середню школу, то в 90-х роках надбавка за освіту становила 80%. Важливо відзначити, що надбавка до зарплати працівників з вищою освітою збільшувалась, незважаючи на одночасне зростання пропозиції, пов'язаної з розширенням частки працівників з вищою освітою [7, с. 283, 285].

Оскільки заробітна плата — головна складова матеріальної мотивації, докладніше розглянемо її вплив на ефективність діяльності найманих працівників. Оплата праці має бути спрямована, насамперед, на створення умов для постійного відтворення робочої сили необхідної якості та стимулювати найманих працівників. Постійне відставання темпів зростання продуктивності праці в Україні від зростання цього показника в інших країнах світу неабиякою мірою зумовлюють гіршу динаміку собівартості нашої продукції та низьку конкурентоспроможність [8, с. 75].

В Україні дуже низький показник рівня продуктивності праці. Міжнародна організація праці ставить Україну по показнику продуктивності праці на 88 позицію, і гірше, ніж в нашій державі, справи складаються тільки в африканських країнах.

Наголосимо, що вплив заробітної плати на рівень продуктивності праці має двосторонню спрямованість. Загальновідомо, що динаміка збільшення заробітної плати і підвищення продуктивності праці обумовлена такою

закономірністю: темпи зростання продуктивності праці повинні випереджати темпи зростання заробітної плати.

Але в сучасній економіці України діють фактори, що призводять до протилежних тенденцій у співвідношенні продуктивності праці та її оплати. Адже в окремі періоди економічного розвитку, особливо в умовах радикальних реформ, темпи зростання заробітної плати можуть перевищувати темпи зростання продуктивності праці.

Якщо звернутися до зарубіжного досвіду, то наприклад, у США між показниками заробітної плати і продуктивності праці протягом останніх семи десятиліть існувала практично функціональна залежність, незважаючи на те, що в ринковій економіці завжди діє безліч випадкових (стохастичних) чинників. Доведено, що в умовах ринку існує певний механізм забезпечення випереджального зростання продуктивності праці порівняно із зростанням заробітної плати, причому існування такого механізму обмеження зростання заробітної плати пов'язано, перш за все, з тим, що підприємці не дають їй підвищуватися понад відповідний рівень, після якого знижується вигідність використання капіталу [9, с. 39].

З цього приводу зазначимо, що оптимальне співвідношення темпів зростання продуктивності праці та її оплати в окремі періоди можуть бути різними. Але все-таки воно, як правило, коливається від 0,5% до 0,8% зростання заробітної плати на 1% підвищення продуктивності праці [10, с. 60].

Таким чином, рівень заробітної плати може впливати на продуктивність праці, але в ринковій економіці такий вплив перетворюється на обернений, тобто темпи зростання продуктивності праці впливають на заробітну плату.

В Україні ж, стандарти оплати праці залишаються низькими, оскільки архаїчна структура виробництва, технологічна відсталість підприємств змушують роботодавців удаватися до цінових методів конкуренції, що в умовах слабкості механізмів мететивно-договірною регулювання спричиняє консервування моделі дешевої робочої сили. Питома вага оплати праці найманих працівників у складі ВВП України (49—50% у 2005—2012 рр.) є близькою до середньоевропейського рівня. Однак це пов'язано з чимось найвищою ставкою внесків на соціальне страхування для роботодавців, а частка самої заробітної плати у ВВП є заниженою [6, с. 10].

Згідно з результатами економічного дослідження тільки 17% громадян України вважають свою заробітну плату достатньою. Водночас 41% переконані, що одержують менше, ніж заслуговують, а 37% — що набагато менше [5, с. 47]. І це не випадково. За абсолютним показником рівень заробітної плати працівників України перебуває на одному з останніх місць в Європі серед розвинутих країн світу. У 2012 р. середній українець отримав у 17,89 рази меншу заробітну плату, ніж швейцарець, у 6,40 рази, ніж грек, у 3,28 рази, ніж поляк [8, с. 76].

Згідно з інформацією Державної служби статистики України у 2006—2011 рр. частка витрат на оплату праці у структурі операційних витрат, пов'язаних із виробництвом і реалізацією продукції становила 5—6%, тоді як у країнах Західної Європи вона сягала 45%. Утім, практика господарювання доводить, що низька оплата праці не лише не забезпечує належних умов для нормального відтворення робочої сили працівника, але є й фактором руйнівної дії, спрямованої на підприємство [11, с. 110, 111].

Тому є всі підстави стверджувати, що в Україні гостро постає проблема подолання не тільки "неефективного власника", породженого особливостями української приватизації, але й "неефективного працівника", чому сприяють штучне зниження вартості робочої сили, недієві мотиваційні інструменти, збереження (і навіть посилення) психолого-поведінкових стереотипів пасивного ставлення до праці [8, с. 75—76].

У цих умовах держава повинна виступати ініціатором і взірцем сучасних стандартів оплати праці, виходячи з того, що рівень праці — це мірило підвищення добробуту людей. Потребують негайного розв'язання гострі проблеми, які сьогодні перешкоджають ефективній реалізації оплатою праці своєї основної функції — винагоро-

ди відповідно до складності та соціальної значущості проведеної роботи. Неспроможність вирішити ці проблеми дедалі більше поглиблюють економічні викривлення в системі оплати праці та загострюють соціальні складові деформації.

Незважаючи на те, що заробітна плата є найважливішим інструментом мотивації, крім неї, необхідно застосувати й інші інструменти мотиваційного механізму.

Це підтверджують дані анкетних опитувань, які проводилися Центром соціально-економічних досліджень м. Дніпропетровська на ряді промислових підприємств міста (ПАТ "ДМКД", ГНПП "Цирконій", ПАТ "Каталізатор", ТОВ "ЗІП") з метою визначення й аналізу соціально-економічних факторів якості праці керівників і фахівців підприємств та оцінки факторів підвищення ефективності праці різних категорій працівників.

Показовим є той факт, що досить значна кількість керівників і фахівців підприємств (26,3%) пов'язують підвищення результативності своєї праці, тобто її продуктивність, з наданням більшої самостійності в рішенні виробничих питань. Офіційна подяка як інструмент мотивації виявляється переважною для 27,3% опитаних. Крім того, 78,9% респондентів підкреслили, що на підприємстві створена і діє система внутрішнього контролю за результатами праці керівників і фахівців. Це вказує на те, що точне визначення результатів праці, а також початкова постановка й оцінка цілей не тільки підвищують мотивацію, а й досить істотно впливають на продуктивність праці [10, с. 60].

Дійсно, якщо не існує зацікавленості (яка, в свою чергу, визначає, мотивацію) в результатах роботи, то їх досягнення, по-перше, не контролюється, а по-друге, негативно впливає на ефективність економічної діяльності найманих працівників.

## ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

В умовах сучасної економіки одним із найважливіших завдань для вітчизняних підприємств є зростання їх конкурентоспроможності. Дедалі більше підприємств розуміють і усвідомлюють важливість підвищення ефективності діяльності найманих працівників. Сьогодні людина з її інтелектом та професійною компетентністю є серцевиною науково-технічного прогресу, ключовим фактором конкурентоспроможності та поступового динамічного розвитку підприємства. Багато в чому реалізація закладеного в людині творчого потенціалу залежить від мотиваційної політики підприємства.

Мотиваційна політика підприємства, тобто регламентація застосування тих чи інших інструментів мотивації з метою досягнення високого мотиваційного ефекту, повинна визначатися з урахуванням максимізації продуктивності праці:

- відірваність заробітної плати і сукупних доходів від витрат праці і результатів роботи може призводити до того, що все більше людей намагатимуться спрямовувати свої зусилля не на підвищення продуктивності праці, а на здобуття матеріальних благ, пільг, додаткових доходів;

- у зв'язку з тим, що стара система матеріального і адміністративного примусу людей до праці не діє, необхідним є формування нового мотиваційного механізму, у складі якого важливу роль повинні відігравати нематеріальні інструменти мотивації;

- тільки комплексне застосування різних стимулів, оптимальне поєднання елементів стратегій стимулювання, які спрямовані як на зняття незадоволеності працівників в процесі праці, так і на досягнення задоволення від трудової діяльності, буде сприяти формуванню ефективного механізму мотивації, який дозволить забезпечити гармонійне поєднання задоволення інтересів і потреб кожного працівника та реалізації цілей всього колективу і підприємства;

- лише за умови теоретичного обґрунтування та активного впровадження в реальну практику всіх елементів системи мотивації можливо досягти підвищення ефективності діяльності підприємства, посилити його конкурентоспроможні позиції як на внутрішньому ринку, так і за його межами.

## Література:

1. Футхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации / Р.А. Футхутдинов. — М.: Издательский дом Вильямс, 2005. — 544 с.
2. Єфремова Н.Ф. Інвестиції в людський капітал і формування конкурентоспроможного підприємства / Н.Ф. Єфремова, О.І. Чічкань, В.О. Галаганов // Інвестиції: практика та досвід. — 2015. — №6. — С. 71—76.
3. Шедяков В.Є. Розвиток соціального партнерства в контексті постіндустріальних трансформацій трудових відносин / В.Є.Шедяков // Економіка України. — 2012. — №10. — С. 80—91.
4. Золотарьова О.В. Механізм мотивації економічної діяльності найманих працівників: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.01 / О.В. Золотарьова. — Дніпропетровськ: ДВНЗ "НГУ", 2011. — 20 с.
5. Лондар С.Л. Рівень добробуту населення як складова розвитку людського потенціалу: можливості фінансового регулювання в Україні / С.Л. Лондар, А.В. Козаренко // Фінанси України. — 2013. — №9. — С. 45—59.
6. Лібанова Є.М. Нерівність в українському суспільстві: витоки та сучасність / Є.М. Лібанова // Економіка України. — 2014. — №3. — С. 4—19.
7. Чухно А.П. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. — К.: Логос. — 2003. — 631 с.
8. Звягільський Ю.Л. Рівень заробітної плати — індикатор ефективності програми економічних реформ / Ю.Л. Звягільський // Економіка України. — 2013. — №9. — С. 73—84.
9. Калюжний В.В. Макроекономічний аналіз закономірностей зростання заробітної плати у США / В.В. Калюжний // Фінанси України. — 2014. — №1. — С. 37—43.
10. Єфремова Н.Ф. Роль мотивації в підвищенні продуктивності праці на промисловому підприємстві / Н.Ф. Єфремова, О.В. Золотарьова // Академічний огляд. — 2005. — № 2. — С. 57—61.
11. Прутуляк М.Н. Людський капітал як основний актив економічного розвитку компанії / М.Н. Прутуляк // Фінанси України. — 2015. — №3. — 101—113.

## References:

1. Futhutdinov, R.A. (2005), *Upravlenie konkurentosposobnost'ju organizacii* [Management of competitiveness of the organization], Izdatel'skij dom Vil'jams, Moscow, Russia.
2. Efreмова, N.F. Chichkan', O.I. and Halahanov, V.O. (2015), "Investment in human capital formation and competitive enterprise", *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 6, pp. 71—76.
3. Shediakov, V.Y. (2012), "The development of social partnership in the context of post-industrial transformation of labor relations", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 10, pp. 80—91.
4. Zolotaryova, O.V. (2011), "The mechanism of motivation of economic activity of the hired workers", Ph.D. Thesis, Economic Theory and History of Economic Ideas, State higher educational establishment "National Mining University", Dnepropetrovsk, Ukraine.
5. Londar, S.L. and Kozarenko, A.V. (2013), "The level of welfare as a component of human development: opportunities Financial Regulation in Ukraine", *Finansy Ukrainy*, vol. 9, pp. 45—59.
6. Libanova, Y.M. (2014), "Inequality in Ukrainian society: the origins and the present", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 3, pp. 4—19.
7. Chukhno, A.P. (2003), *Postindustrial'na ekonomika: teoriia, praktyka ta ikh znachennia dlia Ukrainy* [Post-industrial economy: theory, practice and their significance for Ukraine], Lohos, Kyiv, Ukraine.
8. Zviahil'skyj, Y.L. (2013), "The level of wages — an indicator of the efficiency program of economic reforms", *Ekonomika Ukrainy*, vol. 9, pp. 73—84.
9. Kaliuzhnyj, V.V. (2014), "Macroeconomic analysis of patterns of wage growth in the USA", *Finansy Ukrainy*, vol. 1, pp. 37—43.
10. Efreмова, N.F. and Zolotaryova, O.V. (2005), "The role of motivation in raising productivity in an industrial plant", *Akademichnyj ohliad*, vol. 2, pp. 57—61.
11. Prytulyak, M.N. (2015), "Human capital as the main economic asset of the company", *Finansy Ukrainy*, vol. 3, pp. 101—113.

Стаття надійшла до редакції 14.08.2015 р.