
VI. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА Й ПОЛІТИКА

УДК 331.2.009.12

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА МОТИВАЦІЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Т. А. КОСТИШИНА, доктор економічних наук, професор
(Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»)

Анотація. Метою статті є дослідження динаміки соціально-економічної мотивації найманих працівників у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємств. **Методика дослідження.** Досягнення поставленої мети базується на загальнонаукових методах дослідження: діалектичний та системний аналіз, класифікації та типології, процесний і стратегічний підхід до досліджуваних об'єктів і процесів. Ураховано тенденції й закономірності розвитку сучасної економіки, фундаментальні наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних учених-економістів. **Результати.** У статті розкрито сутність соціально-економічної мотивації та проведено її динаміку протягом 1996–2016 рр. (1996, 2006, 2016 роки – на основі індивідуальної оцінки експертів). **Практична значущість результатів дослідження.** Розраховані показники свідчать про зниження коефіцієнта мотивації, що загалом негативно впливає на індивідуальні та колективні результати діяльності підприємств у сучасних умовах.

Ключові слова: мотивація, мотиваційний механізм, соціально-економічна мотивація, мотивація трудової діяльності, система матеріального стимулювання.

Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями. Домінантною тенденцією розвитку національної економіки на початку XXI ст. стала глобалізація та євроінтеграція, вплив яких виявляється через зростання масштабів і динамізацію міжнародного руху капіталів, праці, товарів, послуг, інформації, технологій. Жорстка й неослабна конкурентна боротьба на глобальних ринках із високим ступенем представництва різних суб'єктів потребує від України розробки довгострокової виваженої стратегії виходу на світові ринки та застосування ефективних механізмів закріплення й утримання на них стійких позицій.

Успішна реалізація Україною такої концепції зовнішньоекономічної діяльності полягає в ефективному соціально-економічному розвитку, стрижнем якого є мотивація та оплата праці. Вищезазначене обумовлює актуальність даної статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Істотний внесок у розвиток системних уявлень про формування трудових мотивів і мотивації до праці зробили Ф. Тейлор і такі його послідовники, як Г. Гантт, Ф. Гілберт і Л. Гілберт, Г. Емерсон, а також О. Шелдон, А. Файоль, Е. Мейо [2, с. 6; 3, с. 104–108].

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження динамі-

ки соціально-економічної мотивації найманих працівників у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Наукове осмислення проблеми мотивації трудової діяльності людини почалося разом із зародженням капіталізму. Одним із перших цю проблему з економічних позицій став розглядати А. Сміт [1, с. 332]. Прихильник ринкового шляху розвитку економіки, він підкреслював, що головним мотивом діяльності людини є особистий економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної вигоди, природне бажання людей поліпшувати свій добробут.

На початку ХХ ст. переважала думка, що працівників цікавить тільки оплата, тому в більшості випадків не приймалися до уваги техніка безпеки, охорона праці, соціальні нестатки, гарантії зайнятості, психологічні фактори. Домінував погляд на працівника як на людину з вузьким колом матеріальних потреб. Родоначальником цієї традиційної моделі управління став Ф. Тейлор, засновник наукової організації праці та промислового менеджменту [3, с. 104–108]. У протидію концепції Ф. Тейлора та його послідовників, Е. Мейо із групою вчених робить висновок про те, що вирішальний вплив на трудову активність і збільшення виробітку мають не тільки матеріально-речовинні, але й морально-психологічні фактори. Переваги в конкурентній боротьбі досягають саме ті фірми, які використовують робочу силу високої якості, де працівники мають високу мотивацію до праці, орієнтовані на підвищення професіоналізму, кваліфікації, збільшення свого трудового внеску в досягнення кінцевих цілей підприємства.

Значний внесок у створення та розвиток теорії мотивації зроблено українськими вченими. М. Вольський уважав за необхідне поліпшувати фізичні, моральні й інтелектуальні умови існування людини. Г. Цехановецький дотримувався точки зору, що багато хто прагне досягати вищезазначеного за рахунок інших. М. Туган-Барановський одним із перших у світі розробив чітку класифікацію потреб, виділивши п'ять основних груп: 1) фізіологічні; 2) статеві; 3) симптоматичні інстинкти та потреби; 4) альтруїстичні; 5) потреби практич-

ного характеру. Він також одним із перших наголошував на значущості духовності людини в розвитку економіки [4, с. 25].

Слушною є думка М. В. Семикіної щодо необхідності зміни економічної парадигми мотивації праці на користь парадигми соціально-економічної мотивації у сфері праці. Сучасна людина зацікавлена не лише в заробітку, тому давно настав час подолати поширене на практиці обмежене сприйняття мотивації як сукупності лише економічних стимулів (не зменшуючи важливість оплати праці) [8, с. 114].

В умовах інформаційного розвитку суспільства, збагачення соціальних потреб актуального значення набуває соціально-економічна мотивація, яка за допомогою різноманітних соціальних та економічних важелів і методів впливу на соціальних партнерів має забезпечувати нову якість людської праці відповідно до ринкового попиту, забезпечуючи конкурентоспроможність товарів, послуг, робочої сили, а також переваги в мотиваційному забезпеченні трудової діяльності працівників [7, с. 12].

Спектр чинників соціально-економічної мотивації на рівні підприємства є надзвичайно широким: крім оплати праці, мотиваційними чинниками виступають умови праці, можливості освітньо-професійного розвитку, прояву творчості, стан соціально-трудова відносин, соціальна захищеність, рівень механізації, автоматизації, комп'ютеризації робочих місць, рівень інтелектуалізації трудової діяльності, перспективи кар'єрного зростання, корпоративна культура тощо [9, с. 97].

Мотивація праці персоналу має економічну й соціальну сутність одночасно. Як відомо, невмотивований працівник не реалізує свою продуктивну силу повною мірою, у зв'язку з чим не додає продукції або послуг і продуктивність праці залишається низькою. Соціальна складова сутності мотивації праці виражається в самореалізації людини, яка за відсутності мотивів до праці втрачає задоволення від трудової діяльності.

Відношення людини до праці створюється під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Працівник, включаючись у виробничий процес, підкоряє свої дії нормам і законам, властивим виробничому середовищу. З іншого боку, він як активний і відносно автономний агент підприємства приймає самостійні рішення, вибирає альтернативні лінії поведінки. Най-

більш ефективної трудової віддачі від працівника можна чекати лише в тому випадку, коли створені умови для односпрямованості, збігу цілей і завдань підприємства певної галузі з особистими цілями працівника.

У виборі власної лінії трудової поведінки відображається міра ідентифікації інтересів працівника з інтересами підприємства. Трудова поведінка відображає, як працівник розуміє дійсність, як визначає своє місце у виробничому процесі, що вважає найбільш істотним для досягнення своїх професійних планів. Мотиваційний механізм праці включає, насамперед, такі загальнолюдські, загальноекономічні елементи, як потреби й інтереси людини, задля задоволення яких і відбувається процес праці. Можна виділити дві великі групи мотиваторів:

1) зовнішні, які впливають на людину з навколишнього середовища (сюди ще належать матеріальні й моральні стимули до праці);

2) внутрішні, котрі пов'язані із трудовою діяльністю і відношенням працівника до неї.

Системи матеріального стимулювання за своєю суттю повинні мати конкурентну ринкову природу. Вони створюються під впливом «зовнішніх» і «внутрішніх» ринків праці, ураховуючи дії конкурентів, і базуються на прямій залежності оплати та просування по службі працівника від його трудового внеску. На тлі загального стану економіки країни дієвість цих систем майже цілком визначається економічною політикою й ефективністю роботи підприємства.

Розглядаючи систему морального заохочення людей до праці, необхідно відзначити, що в радянські часи вона була досить розвинутою. Однак, відірваність її від матеріальної винагороди, а також крах усієї системи моральних цінностей радянського суспільства дискредитували й методи морального впливу на людей у процесі праці. Необхідно відзначити, що ці методи були досить ефективними, і в комплексі з методами матеріального стимулювання майже всі вони активно використовуються в мотиваційних системах розвинених країн (трудова змагання, дошки пошани, виховання культури корпорації, почуття приналежності й гордості за своє підприємство, заохочення сімейних династій і ветеранів підприємства, привітання із трудовими перемогами або особистими святами в малотиражних або радіогазетах та ін.).

До внутрішніх мотиваторів належать: характер праці, відповідність її змісту нахилам і здібностям працівника; престижність трудової діяльності; можливість самовдосконалення, самовиявлення і розкриття творчих здібностей до праці; самостійність працівника й оцінка важливості його роботи для колективу. Саме внутрішні мотиватори приводять, насамперед, до задоволеності працівника своєю працею, розвитку його творчих здібностей і загальної активізації його творчої діяльності. Цій же меті слугують і залучення працівника до участі в капіталі (власності) свого підприємства, участь у розподілі прибутку, в управлінні підприємством. Однак, необхідно ще раз підкреслити, що ці фактори діють ефективно тільки за умови відповідного задоволення первинних матеріальних потреб працівника [5, с. 58].

В основі внутрішнього регулятора поведінки людини у процесі праці лежать потреби, цінності, мотиви. Потреби в загальному вигляді можна визначити як прагнення індивіда забезпечити необхідні засоби й умови власного існування і самозбереження, прагнення до стійкого збереження рівноваги з життєвим і соціальним середовищем проживання [5, с. 171].

Зовнішнє регулювання трудової поведінки ґрунтується на двох типах впливу на працівників:

- безпосередньому;
- опосередкованому.

Безпосередній, у свою чергу, може бути прямим і примусовим. В арсеналі прямого впливу такі міри, як переконання, інформування, особистий приклад тощо. За необхідності оперативного реагування на дії об'єкта управління найчастіше застосовується примусовий, або владний вплив. Його способи – накази, розпорядження, інструкції, вимоги, негативні санкції. Однак, істотні недоліки не дозволяють цьому методу впливу стати оптимальним, найбільш прийнятним способом регулювання трудової поведінки людей. Ці недоліки такі: джерело страху, що прогресує; причина плінності кадрів, конфліктів; обмеження самореалізації працівників.

Опосередкований вплив на працівників здійснюється у вигляді стимулювання, згідно з яким поведінка людини регулюється способами впливу не на окрему особистість, а на умови її життєдіяльності, на зовнішні віднос-

но неї обставини, що породжують визначені інтереси й потреби [6, с. 45].

Стимулювання створює таку ситуацію, яка змушує працівника активізувати свою діяльність у процесі праці шляхом задоволення різних потреб, що розглядається як винагорода за трудові зусилля. Орієнтація на одержання задоволення від роботи, на можливість реалізації потреб змушує людину до активної трудової діяльності сильніше, ніж вольовий вплив, орієнтований на покарання, на погрозу погіршення задоволення потреб у разі невиконання вимог суб'єктом управління.

Це обумовлює більш високу ефективність стимулювання праці за умови впливу на трудову поведінку порівняно з вольовим впливом, хоча і є більш складним. Одна з важливих особливостей стимулювання – наявність ситуації особистого вибору. Працівник повинен мати можливість вибрати таку зовнішню ситуацію, у якій існує варіант, що найкраще відповідає потребам людини в даний момент.

Конкурентоспроможний механізм мотивації праці працівників споживчої кооперації повинен базуватися на всебічній оцінці сучасного стану мотивації праці.

Одним з основних факторів, що забезпечує ефективну систему матеріального стимулювання працівника та створює мотиваційний механізм трудової активності, є рівень оплати праці. На мотивацію праці впливають такі фактори, як умови та зміст праці, справедливості у розподілі доходів, система економічних нормативів і пільг, професійно-кваліфікаційні характеристики. Було проведено моніторинг мотиваційного механізму підприємств споживчої кооперації Укоопспілки з метою визначення основних чинників, що забезпечують ефективну систему матеріального стимулювання та співставлення пріоритетів мотиваційного механізму в 1996, 2006, 2016 роках¹.

У ході дисертаційного дослідження було організовано опитування респондентів-екс-

пертів, яке передбачає отримання експертних ранжувань за ступенем важливості складових системи мотивації праці в такій формі:

$$\begin{matrix} R_{11}, R_{21}, \dots, R_{n1}; \\ R_{12}, R_{22}, \dots, R_{n2}; \\ \dots\dots\dots \\ R_{1m}, R_{2m}, \dots, R_{nm}; \end{matrix} \quad (1)$$

де R_{ij} – ранг i -го показника складової системи мотивації праці, отриманий від j -го експерта;

n – кількість показників, які були оцінені;

m – кількість експертів, які брали участь в опитуванні.

Існує декілька способів ранжування. Експертам було запропоновано найбільш розповсюджений і простий спосіб ранжування як процедури впорядкування – метод простого ранжування, коли за важливістю показник отримує найбільший ранг. Ранг показника в цьому випадку визначає величину важливості. Ранги визначалися експертами за умови неможливості надавати рівні ранги декільком показникам.

Для проведення моніторингу мотиваційного механізму на підприємствах із метою визначення динаміки основних вимог, які висувуються до праці працівниками (1996, 2006, 2016 роки), експертам пропонувалось ранжувати такі показники: висока заробітна плата (x_1); стабільний дохід (x_2); відповідність спеціальності (x_3); стабільний доброзичливий колектив (x_4); сприятливі умови праці (x_5); можливість застосування своїх здібностей (x_6); можливість професійного росту та просування по службі (x_7); цікава робота (x_8).

Ураховуючи індивідуальні оцінки експертів, складено зведену матрицю результатів ранжування показників мотивації праці за кожен рік.

У результаті опитування отримано розподіл виділених показників-характеристик мотивації праці на підприємствах, матрицю рангів яких наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Матриця рангів показників системи мотивації праці на підприємствах України в 1996 р.

Експерти	Показники							
	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6	x_7	x_8
Крим	8	7	3	5	2	6	1	4

¹ Дослідженням було охоплено 640 осіб – працівників підприємств різних галузей і форм власності України.

Продовж. табл. 1

Експерти	Показники							
	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆	x ₇	x ₈
Вінницька	8	7	2	5	3	4	1	6
Волинська	7	8	4	6	2	3	1	5
Дніпропетровська	7	8	1	6	3	5	2	4
Житомирська	8	7	3	6	2	4	1	5
Закарпатська	7	6	4	5	2	3	1	8
Івано-Франківська	8	7	6	5	4	1	3	2
Кіровоградська	8	7	6	4	1	3	5	2
Луганська	8	7	4	6	3	1	2	5
Львівська	7	5	6	3	2	8	1	4
Миколаївська	7	6	2	3	1	4	8	5
Одеська	8	7	4	6	1	3	2	5
Полтавська	8	7	2	5	1	6	3	4
Рівненська	8	6	3	5	2	7	1	4
Сумська	7	6	2	4	3	8	1	5
Тернопільська	7	6	4	8	1	3	2	5
Харківська	8	7	1	6	2	5	4	3
Херсонська	8	7	4	6	2	5	1	3
Хмельницька	7	6	8	5	4	3	1	2
Черкаська	8	7	4	6	3	2	1	5
Чернівецька	8	7	4	6	1	3	2	5
Чернігівська	8	7	4	5	1	3	2	6
Райони Київської області	7	6	3	5	2	4	1	8
Сума рангів	165	154	84	121	48	94	47	105
Відхилення від середньої суми рангів	62,75	51,75	-18,25	18,75	-54,25	-8,25	-55,25	2,75
Квадрат відхилень від середньої суми рангів	3937,56	2678,06	333,06	351,56	2997,31	68,06	3052,56	7,56
Ранг мотиваційної ознаки	1	2	6	3	7	5	8	4

Використовуючи дані табл. 1, розрахуємо коефіцієнт мотивації за таким алгоритмом:

$$K_M = 100 - V_M; \quad (2)$$

$$V_M = \frac{\sigma_M \cdot 100}{\bar{x}}; \quad (3)$$

$$\sigma_M = \sqrt{\frac{\sum(x - \bar{x})^2}{n}}, \quad (4)$$

де K_M – коефіцієнт мотивації;

V_M – коефіцієнт варіації за мотивацією;

σ_M – середньоквадратичне відхилення за мотивацією;

x – сума рангів за кожною мотиваційною ознакою;

\bar{x} – середня сума рангів усіх мотиваційних ознак;

n – кількість досліджуваних об'єктів.

$$\sigma_{M1996} = \sqrt{\frac{13425,73}{23}} = 24,16;$$

$$V_{M1996} = \frac{24,16 \cdot 100}{102,25} = 23,63;$$

$$K_{M1996} = 100 - 23,63 = 76,37.$$

Проведемо дослідження аналогічних показників за 2006 рік (табл. 2).

Таблиця 2

**Матриця рангів показників системи мотивації праці
на підприємствах України у 2006 р.**

Експерти	Показники							
	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆	x ₇	x ₈
Крим	8	7	5	6	4	2	1	3
Вінницька	8	7	4	6	5	3	1	2
Волинська	7	8	4	5	6	2	1	3
Дніпропетровська	6	8	3	7	5	1	2	4
Житомирська	7	8	3	6	5	2	1	4
Закарпатська	7	8	5	6	4	1	2	3
Івано-Франківська	8	7	4	6	5	2	1	3
Кіровоградська	8	7	4	5	6	3	1	2
Луганська	7	8	5	4	6	2	1	3
Львівська	7	8	4	6	5	2	1	3
Миколаївська	6	8	4	7	5	3	1	2
Одеська	8	7	5	6	4	3	2	1
Полтавська	8	6	4	7	3	2	1	5
Рівненська	8	6	4	5	3	2	1	7
Сумська	8	7	4	6	5	2	1	3
Тернопільська	6	8	4	7	5	2	1	3
Харківська	7	6	3	8	4	2	1	5
Херсонська	7	8	3	6	4	2	1	5
Хмельницька	7	8	2	5	6	4	1	3
Черкаська	7	6	4	8	5	2	1	3
Чернівецька	8	7	3	6	5	2	1	4
Чернігівська	8	6	4	7	5	2	1	3
Райони Київської області	8	7	5	6	4	2	1	3
Сума рангів	169	166	90	141	109	50	26	77
Відхилення від середньої суми рангів	65,5	62,5	-13,5	37,5	5,5	-53,5	-77,5	-26,5
Квадрат відхилень від середньої суми рангів	4290,25	3906,25	182,25	1406,25	30,25	2862,25	6006,25	702,25
Ранг мотиваційної ознаки	1	2	5	3	4	7	8	6

$$\sigma_{m2006} = \sqrt{\frac{19386,0}{23}} = 29,03;$$

$$V_{m2006} = \frac{29,03 \cdot 100}{103,5} = 28,05;$$

$$K_{m2006} = 100 - 28,05 = 71,95.$$

Матриця рангів показників системи мотивації праці у 2016 р. представлена в табл. 3.

Таблиця 3

**Матриця рангів показників системи мотивації праці
на підприємствах України у 2016 р.**

Експерти	Показники							
	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆	x ₇	x ₈
Вінницька	8	7	4	5	6	1	3	2
Волинська	7	8	4	6	5	3	1	2
Дніпропетровська	8	6	3	5	7	1	2	4
Житомирська	6	8	3	7	4	2	1	5
Закарпатська	8	7	6	5	4	1	2	3
Івано-Франківська	6	5	4	8	7	2	1	3
Кіровоградська	8	7	4	5	6	3	1	2
Львівська	7	8	4	6	5	2	1	3
Миколаївська	8	6	5	7	4	3	1	2
Одеська	7	8	2	4	6	3	5	1
Полтавська	8	6	4	7	3	2	1	5
Рівненська	8	6	4	5	3	2	1	7
Сумська	4	6	8	7	3	2	1	5
Тернопільська	7	5	4	6	8	3	1	2
Харківська	7	6	3	8	4	2	1	5
Херсонська	6	5	8	7	4	2	1	3
Хмельницька	7	8	2	5	6	4	1	3
Черкаська	6	7	8	4	3	2	1	5
Чернівецька	6	7	3	8	4	2	1	5
Чернігівська	8	6	4	7	5	2	1	3
Райони Київської області	7	6	5	8	4	2	1	3
Сума рангів	154	138	92	130	101	46	24	73
Відхилення від середньої суми рангів	59,25	43,25	-2,75	35,25	6,25	-48,75	-70,75	-21,75
Квадрат відхилень від середньої суми рангів	3510,56	1870,56	7,56	1242,56	3906,0	2376,56	5005,56	473,06
Ранг мотиваційної ознаки	3	5	8	6	2	4	1	7

$$\sigma_{m2016} = \sqrt{\frac{18392,42}{21}} = 29,59;$$

$$V_{m2006} = \frac{29,59 \cdot 100}{94,75} = 31,23;$$

$$K_{m2006} = 100 - 31,23 = 68,77.$$

Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі. Результати показали зниження коефіцієнта мотивації протягом 1996–2016 рр., що, безумовно, є негативним чинником для ефективної соціально-економічної як індивідуальної, так і колективної діяльності підприємств України.

Із метою підвищення ефективності соціально-економічної мотивації, необхідно: забезпечити підвищення ціни робочої сили задля самодостатнього та якісного його відтворення за рахунок демократичного регулювання з урахуванням кваліфікації працівника, умов і складності праці, співставлення попиту та пропозиції на ринку праці; формувати індивідуалізацію в організації заробітної плати, посилити її залежність від рівня ефективності праці, професіоналізму, творчого характеру праці, що сприятиме зростанню трудової активності й підвищить

мотивацію до ефективної праці; застосувати сучасні соціально-економічні мотиваційні та стимулювальні механізми високопродуктивної праці, що сприятиме конкурентоспроможності як працівників, так і підприємства загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – Москва : Прогресс, 1978. – 494 с.
- Матрусова Т. Н. Япония: материальное стимулирование в фирмах / Т. Н. Матрусова. – Москва : Наука, 1992. – 78 с.
- Тарасенко А. С. Стоимость рабочей силы – основа формирования оплаты труда в рыночных условиях / А. С. Тарасенко // Труд и право. – 1997. – № 2. – С. 104–108.
- Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2002. – 345 с.
- Советский энциклопедический словарь. – Москва : Советская энциклопедия, 1998. – 1215 с.
- Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства : навч. посіб. / за ред. І. О. Піддубного. – Харків : ІНЖЕК, 2004. – 264 с.
- Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії : монографія / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко. – Кіровоград : КОД, 2012. – 216 с.
- Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудо-вих відносин / М. В. Семикіна // Економіка и управление. Научно-практический журнал. Национальная академия природо-охранного и курортного строительства. – 2011. – № 3. – С. 111–117.
- Семикіна М. В. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників / М. В. Семикіна, А. В. Мельнік, В. О. Кабай // Вісник Черкаського університету. Сер. : Економічні науки. – 2017. – № 4 (частина 1). – С. 95–106.
- Семикіна М. В. Криза політики доходів як чинник демотивації у сфері праці / М. В. Семикіна, А. В. Семикіна, С. В. Дудко // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції. – 2017. – № 25 (14). – С. 80–91.
- Колот А. М. Глобальні тенденції у сфері доходів економічно активного населення / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – 2018. – Вип. XIII. – С. 103–114.

REFERENCES

- Smyt, A. (1978). *Yssledovanye o pryrode y prychnakh bohatsva narodov [Study on the nature and causes of the wealth of nations]*. Moscow : Progress [in Russian].
- Matrusova, T. N. (1992). *Yaponya: materialnoe stymulyrovanye v fyrmakh [Japan: material incentives in firms]*. Moscow : Nauka [in Russian].
- Tarasenko, A. S. (1997). *Stoymost rabochei syly – osnova formyrovanyia oplaty truda v rynochnykh uslovyakh [Labor cost - the basis of the formation of wages in market conditions]*. *Trud y pravo – Labor and Law*, 2, 104–108 [in Russian].
- Kolot, A. M. (2002). *Motyvatsiia personalu [Motivation of the staff]*. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
- Sovetskyi entsyklopedycheskyi slovar [Soviet Encyclopedic Dictionary]*. (1998). Moscow : Sovetskaia entsyklopedyia [in Russian].
- Piddubnyi, I. O. (Ed.). (2004). *Upravlinnia mizhnarodnoiu konkurentospromozhnistiu pidpriemstva [Managing the international competitiveness of the enterprise]*. Kharkiv : INZhEK [in Ukrainian].
- Semykina, M. V. & Ishchenko, N. A. (2012). *Motyvatsiia efektyvnoi zainiatosti: poshuk optymalnoi stratehii [Motivation of effective employment: the search for an optimal strategy]*. Kirovograd : KOD [in Ukrainian].

- tegy]. Kirovohrad : KOD [in Ukrainian].
8. Semykina, M. V. (2011). Nova paradyhma motyvatsii pratsi v systemi rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn [New paradigm of labor motivation in the system of development of social-labor relations]. *Ekonomyka y upravlyenye. Nauchno-praktycheskyi zhurnal: Natsyonalnaia akademyia pryrodookhrannoho y kurortnoho stroytelstva* – Economics and Management. Scientific and Practical Journal: National Academy of Environmental Protection and Resort Construction, 3, 111–117 [in Ukrainian].
 9. Semykina, M. V., Melnik, A. V. & Kabai, V. O. (2017). Deformatsiia motyvatsiinykh chynnykiv u sferi pratsi yak peredumova formuvannia mihratsiinykh nastroiiv vitchyznianskykh pratsivnykiv [Deformation of motivational factors in the workplace as a prerequisite for the formation of migratory sentiments of domestic workers]. *Visnyk Cherkaskoho universytetu. Seriya Ekonomichni nauky* – Herald of Cherkasy University. Series Economic Sciences Cherkasy, 4 (chastyna 1), 95–106 [in Ukrainian].
 10. Semykina, M. V., Semykina, A. V. & Dudko, S. V. (2017). Kryza polityky dokhodiv yak chynnyk demotyvatytsii u sferi pratsi [The crisis of income policy as a factor in demotivation in the workplace]. *Sotsialno-ekonomichnyi rozvytok rehioniv v konteksti mizhnarodnoi intehtratsii* – *Socio-economic development of regions in the context of international integration*, 25 (14), 80–91 [in Ukrainian].
 11. Kolot, A. M. & Herasymenko, O. O. (2018). Hlobalni tendentsii u sferi dokhodiv ekonomichno aktyvnoho naseleння [Global trends in the incomes of the economically active population]. *Visnyk Prykarpatskoho universytetu. Ekonomika* – *Bulletin of the Precarpathian University: Collected papers. A Series: Economy*, (Vyp. XIII), 103–114 [in Ukrainian].

Т. А. Костишина, доктор экономических наук, профессор (Высшее учебное заведение Укопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»). **Социально-экономическая мотивация наемных работников на предприятиях в современных условиях.**

Аннотация. Целью статьи является исследование динамики социально-экономической мотивации наемных работников в контексте обеспечения конкурентоспособности предприятий. **Методика исследования.** Достижение поставленной цели базируется на общенаучных методах исследования: диалектический и системный анализ, классификации и типологии, процессный и стратегический подход к изучаемым объектам и процессам. Учтены тенденции и закономерности развития современной экономики, фундаментальные научные исследования отечественных и зарубежных ученых-экономистов. **Результаты.** В статье раскрыта сущность социально-экономической мотивации и проведена ее динамика на протяжении 1996–2016 гг. (1996, 2006, 2016 года – на основе индивидуальной оценки экспертов). **Практическая значимость результатов исследования.** Рассчитанные показатели свидетельствуют о снижении коэффициента мотивации, что в целом негативно влияет на индивидуальные и коллективные результаты деятельности предприятий в современных условиях.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный механизм, социально-экономическая мотивация, мотивация трудовой деятельности, система материального стимулирования.

T. Kostyshina, Dc. Econ. Sci., Professor (Poltava University of Economics and Trade). **Socio-economic motivation of employees in enterprises in modern conditions.**

Annotation. The purpose of the article is to study the dynamics of employees social and economic motivation in the context of ensuring the competitiveness of enterprises. **Methodology of research.** The achievement of the put aim is based on the scientific methods of research : dialectical and system analysis, classifications and to the typology, process and strategic going near the investigated objects and processes, on taking into account of tendencies and conformities to law of development of modern economy, fundamental scientific researches of home and foreign scientists-economists. **Findings.** The article reveals the essence of socio-economic motivation and its dynamics during the 20 years: 1996, 2006, 2016 on the basis of an individual expert assessment. **Practical value.** Calculated indicators indicate a decrease in the coefficient of motivation, which in general adversely affects the individual and collective results of enterprises in the current conditions.

Keywords: motivation, motivational mechanism, socio-economic motivation, motivation of labor activity, system of material stimulation.