

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Кафедра управління персоналом та економіки праці

Мяскалюк Євгеній Анатолійович

ДИПЛОМНА РОБОТА

МОТИВИ І СТИМУЛИ ДО ПРАЦІ ТА ЇХ РОЛЬ У ПІДВИЩЕННІ
ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На здобуття
магістерського рівня
з менеджменту

Науковий керівник
к.е.н., доцент П.А. Стрельбцький

за освітньою – професійною програмою
Управління персоналом та економіки праці

Дипломна робота допущена
до захисту рішенням кафедри
управління персоналом та економіки праці
протокол № _____
від «__» _____ 200__ р.

Завідувач кафедри _____ к. е. н., доцент П.А. Стрельбцький

Кам'янець-Подільський 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 МОТИВИ І СТИМУЛИ ПЕРСОНАЛУ ДО ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	6
1.1. Основні поняття мотивації та стимулювання праці персоналу.....	6
1.2. Види, форми стимулювання праці персоналу та фактори, які впливають на підвищення його ефективності.....	16
1.3. Сучасний стан мотивації та стимулювання праці в Україні.....	32
Висновки до розділу 1.....	38
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ТА СТИМУЛЮВАННЯМ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПрАТ «КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКАВТОАГРЕГАТ».....	41
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	41
2.2. Діагностика мотивів та стимулів до праці на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат».....	60
2.3. Оцінка ефективності стимулювання працівників на підприємстві.....	74
Висновки до розділу 2.....	82
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВІВ І СТИМУЛІВ ПЕРСОНАЛУ ДО ПРАЦІ НА ПрАТ «КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКАВТОАГРЕГАТ».....	85
3.1. Світовий досвід заходів спрямованих на підвищення ефективності мотивації і стимулювання праці персоналу.....	85
3.2. Розробка заходів щодо удосконалення системи мотивів та стимулів до праці на Кам'янець-Подільськавтоагрегат».....	91
Висновки до розділу 3.....	98
ВИСНОВКИ.....	100
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	103
ДОДАТКИ.....	109

ВСТУП

Актуальність теми. На сучасному етапі економічного розвитку нашої країни, персонал підприємства є найбільш цінним ресурсом у підтримці його конкурентоспроможності. Одним з головних завдань функціонування підприємства є створення мотиваційного середовища на підприємстві, що забезпечує максимальну зацікавленість персоналу у сприятливій реалізації власного трудового потенціалу. Від мотивації праці персоналу, моральних та матеріальних стимулів, покращення внутрішніх умов праці, соціального клімату безпосередньо залежить досягнення підприємством його стратегічних цілей.

Добре розроблена система мотивації та стимулювання праці є вирішальним фактором, оскільки економічні досягнення підприємства все більше залежать від вміння впливати на поведінку людей, вміння створювати установку на якісну, високопродуктивну працю. Відсутність розробленої системи стимулювання якісної і ефективної праці призводить до зниження конкурентоздатності підприємства, а це негативно позначається на заробітній платі та соціальній атмосфері в колективі.

Опрацювання зарубіжної та вітчизняної спеціальної літератури, присвяченої теоретико-методологічним аспектам мотивації та стимулювання персоналу, формуванню підходів до підвищення продуктивності праці та аналізу чинників ефективної мотивації та стимулювання персоналу свідчить про безсумнівний інтерес учених до даної проблематики. Найбільш вагомими з цієї теми стали публікації таких вітчизняних науковців, як: Д. П. Богиня, О. А. Гришнова, В. М. Данюк, Ж. В. Дерій, І. І. Кичко, А. В. Калина, Е. М. Лібанова, Г. В. Назарова та багато інших. Серед зарубіжних науковців це: А. Маслоу, Д. Синк, Д. Карегі, Д. Харінтон, Х. Хекхаузен та інші. Разом з тим, при детальному аналізі наукових публікацій, можна виявити фрагментарне застосування елементів праці. В Україні, наявні системи мотивації та стимулювання персоналу, що ґрунтуються на зарубіжному досвіді та розраховані на високий рівень корпоративної єдності є

недостатньо дієвими. Тому існує необхідність подальшої розробки системи стимулювання праці персоналу, саме на українських підприємствах.

Метою дипломної роботи є розгляд системи мотивації та стимулювання праці персоналу ПрАТ «Кам'янець – Подільськавтоагрегат», виявлення сучасних схем стимулювання праці персоналу та актуальність їх застосування в даних реаліях часу, визначення їх наслідків та пропозиції щодо розвитку системи стимулювання праці на даному підприємстві. Відповідно до зазначеної мети у роботі поставлено та вирішено наступні **завдання**:

- розкрити основні поняття системи мотивації та стимулювання праці персоналу;
- навести класифікацію видів та форм системи стимулювання праці персоналу;
- визначити фактори, що впливають на конкурентоспроможність персоналу;
- проаналізувати організаційно-економічну характеристику ПрАТ «Кам'янець – Подільськавтоагрегат»;
- продіагностувати систему мотивації та стимулювання праці на ПрАТ «Кам'янець – Подільськавтоагрегат»;
- оцінити ефективність стимулювання праці працівників на ПрАТ «Кам'янець – Подільськавтоагрегат»;
- розглянути світовий підхід до системи стимулювання діяльності персоналу;
- розробити пропозиції, щодо заходів з удосконалення системи мотивації та стимулювання праці персоналу на ПрАТ «Кам'янець – Подільськавтоагрегат».

Об'єктом дослідження є процес мотивації та стимулювання праці персоналу на ПрАТ «Кам'янець – Подільськавтоагрегат».

Предметом дослідження є система мотивації та стимулювання праці персоналу ПрАТ «Кам'янець – Подільськавтоагрегат» та напрями її вдосконалення.

Методи дослідження базуються на загальних положеннях щодо сутності та принципів системи мотивації та стимулювання праці персоналу. Для досягнення мети в роботі застосовані такі методи дослідження: метод пошуку та збору

інформації для урахування вітчизняного і зарубіжного досвіду системи стимулювання праці персоналу; графічний метод, що передбачав використання малюнків, графіків задля показу певних залежностей; табличний метод, який використовується для узагальнення розрахунків; метод економічного аналізу, що був використаний при знайомстві із звітами по роботі підприємств за певний період; статистичний метод, при аналізі динаміки показників; метод узагальнення, для того, щоб зробити висновки по отриманим значенням показників підприємств.

Інформаційною базою дослідження виступили наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, статистичні матеріали Державного комітету статистики України, звітні дані досліджуваного підприємства за 2016-2018 рр., монографічні дослідження, матеріали періодичних видань та електронні ресурси мережі Інтернет.

Структура роботи. Магістерська робота складається із вступу, основної частини та висновків. У вступі обґрунтовується актуальність теми, визначається мета, завдання, предмет та об'єкт дослідження. Окреслюється методологічна та теоретична база дослідження, методи дослідження.

Основна частина складається з трьох розділів. Вона присвячена дослідженню науково-теоретичної основи управління персоналом та аналізу управління персоналом на досліджуваному підприємстві ПрАТ «КПАА», а також наводяться пропозиції щодо покращення системи управління персоналом та висновки.

Основний зміст роботи викладений на 104 сторінках комп'ютерного тексту. Дипломна магістерська робота містить 24 таблиці, 14 рисунків, 3 додатки та список використаних джерел із 64 найменувань на 6 сторінках.

ВИСНОВКИ

В дипломній роботі були розглянуті основи мотивації і стимулювання персоналу та їх методи. Провівши аналіз існуючої теоретико-методологічної бази сучасного стану мотивації та стимулювання персоналу згідно теми диплому, було виявлено ключові положення стратегічного управління персоналом промислового підприємства. Після дослідження поширених стратегій було обрано оптимальний інструментарій для визначення ефективної системи заходів спрямованих на підвищення ефективності мотивації і стимулювання персоналу ПрАТ «Кам'янець – Подільськавтоагрегат».

Вирішальним фактором для успішного функціонування підприємства є добре розроблена система стимулювання праці, оскільки економічні досягнення підприємства все більше залежать від вміння впливати на поведінку людей, вміння створювати установку на якісну, високопродуктивну працю.

1. Стимулювання праці – це цілеспрямований чи нецілеспрямований вплив на людину або групу людей з цілю підтримання певних характеристик її трудової активності. Головним чином воно базується на матеріальних засобах винагороди, заохочення і санкції, в якості яких виступає заробітна плата.

2. Загальними напрямками стимулювання праці є моральне, матеріальне та соціальне. Матеріально-грошове стимулювання – це заохочення працівників грошовими виплатами за результатами трудової діяльності.

Матеріальне не грошове стимулювання – це використання тих матеріальних благ, які в умовах конкретної системи господарювання не можуть отримуватися за грошові або ж є дефіцитними.

Соціально – психологічні стимули пов'язані з потребами людини в повазі з боку колективу, у визнанні його як працівника, як схвалюваної особи.

3. Складовою системи стимулювання праці персоналу як в Україні, так і в інших державах залишається система оплати праці.

4. ПрАТ «Кам'янець – Подільськавтоагрегат» спеціалізується на випуску вузлів, агрегатів і окремих деталей до великовантажних автомобілів, автобусів і

тролейбусів. ПрАТ «КПАА» як самостійне, спеціалізоване підприємство тісно співпрацює ПАТ «АвтоКрАЗ». Основне завдання – виготовлення вузлів та деталей, що йдуть на комплектацію автомобілів «КрАЗ» різних модифікацій. Аналіз господарської діяльності підприємства показав, що чистий дохід у 2018 р. порівняно з 2016 р. він зменшився на 1,8%. Валовий прибуток збільшився на 709,8%. Операційний прибуток підприємства у 2018 р. збільшився на 7,4% порівняно з 2016 р. та становить 3353,0 тис. грн. Чистий збиток у 2018 р. порівняно з 2016 р. зріс на 1,7%, та становить у 2018 р. 22666,0 тис. грн. Фінансовий стан є надзвичайно нестійкий, оскільки заборгованість підприємства перевищує суму його активів.

5. Аналізуючи склад та структуру працівників, виявлено, що чисельність працівників зменшується. У структурі персоналу переважають робітники, проте частка управлінського персоналу є надто високою. За рівнем освіти переважають працівники із середньою загальною освітою так у 2018 р. вони становлять 54,2% (32 особи), та зменшились в порівнянні з 2016 р на 25,0% у загальній структурі персоналу, що є негативним явищем..

6. Система матеріального стимулювання на ПрАТ «КПАА» має ряд суттєвих недоліків (не відповідає стратегії підприємства, неефективна система преміювання, нерациональна структура фонду оплати праці) і потребує подальшого вдосконалення.

7. За проведеним анкетуванням працівників щодо оцінки ними системи мотивації персоналу на ПрАТ «КПАА» виявлено, що працівники недостатньо поінформовані про систему мотивації. Система мотивації є недостатньо зрозумілою для працівників, лише незначна частина працівників задоволена системою мотивації. Найбільше працівники задоволені санітарно-гігієнічними умовами, системою визнання послуг та увагою керівника до думки працівників. Найменш розвинутими складовими є можливість підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання. Загалом система стимулювання персоналу на підприємстві потребує подальшого розвитку.

8. В доповнення до діючої системи мотивації, нами запропоновано встановити на підприємстві такі види премій:

- премія за професійні успіхи для керівників, спеціалістів та службовців;
- премія за високі результати роботи для основних робітників;
- премія за безперебійне виробництво для допоміжних робітників.

9. Для керівників, спеціалістів та службовців доцільно збільшити розмір премії до 30% від посадового окладу. Адже премія стимулюватиме працівника тоді, коли її розмір становитиме хоча б 10% від заробітку.

Для основних робітників пропонуємо встановити премію за високі результати роботи, яка виплачується щомісячно, і максимальний розмір якої становить 30% від окладу робітника. При нарахуванні премії до уваги беруться такі показники, як якість продукції, продуктивність праці та ініціативність.

Для допоміжних робітників пропонуємо встановити щомісячну премію яка становить 20% від окладу. При нарахуванні премії враховуються такі показники, як ритмічна робота устаткування, яка характеризується коефіцієнтом ритмічності, та збільшення міжремонтного періоду роботи устаткування порівняно з попереднім періодом.

10. З приводу методів нематеріального стимулювання працівників, запропоновано створення творчих груп та наставництво, що передбачає закріплення за новими працівниками досвідчених, висококваліфікованих працівників, які працюють на аналогічних посадах. Також доцільно проводити професійне навчання нових працівників (впродовж тижня), яке передбачає отримання загальних відомостей (теоретичне навчання) та практичне навчання (на робочому місці).

Для керівників, спеціалістів та службовців запропоновано запровадити гнучкий режим робочого часу. Застосування гнучких режимів робочого часу має позитивні наслідки як для працівників, так і для підприємства.

Крім того, потрібна постійна підтримка системи мотивації, тобто реалізація усіх елементів системи мотивації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абалкин Л. И. Проблемы повышения производительности труда. Москва: 2003. 500 с.
2. Авчиренко Л. К. Управление персоналом организации. Москва: 2001. 357с.
3. Азарова А. О., Ковальчук О.А. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві. *Економічний простір*. 2010. № 5. С. 53-58.
4. Азрилиян А.Н. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. 5-е изд. доп. и перераб. Москва: Институт новой экономики, 2002. 1280 с.
5. Базалійська Н.П., Пилипчук У.О. Управління розвитком персоналу як функціональна підсистема системи управління персоналом. *Молодий вчений*. № 6. 2016 р. С. 73-75
6. Бекирова С.З., Берг Л.В. Материальное стимулирование управленческого труда . Краснодар : Просвещение–Юг, 2004. 202 с.
7. Білецька Г. С. Підходи до формування системи мотивації персоналу підприємств як одна з передумов підвищення їх конкурентоспроможності. *Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд»*. 2014. Т. 6, № 5. С. 64-69.
8. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили. *Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили*: зб. наук. праць. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2002. С. 10-27.
9. Бурина А.В. Бурина Н.С. Мотивация персонала в аспекте организационной культуры. *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Экономика и финансы*, 2005. № 1. С. 465–467.
10. Бутенко Д. С. Разработка системы грейдов как инструмент мотивации сотрудников. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Випуск 9-1. Частина 1. С. 94-98

11. Верхоглазенко В.Н. Система мотивации персонала. *Консультант директора*. 2002. №4. С. 23—34
12. Верхоглядова Н. І., Ядранський Д. М., Іваннікова Н. А. Економіка підприємства: навч. посіб. Київ : Професіонал, 2008. 384с.
13. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты, методики, практика. Москва: Альпина Бизнес Бук, 2012. 320 с.
14. Владимирова Л.П. Экономика труда. 2-е узд., перераб. и доп. Москва: Изд. дом «Дашков и К», 2002. 300 с.
15. Генеза ринкової економіки (політекономія, мікроекономіка, макроекономіка, економічний аналіз, економіка підприємства, менеджмент, маркетинг, фінанси, банки, інвестиції, біржова діяльність): терміни, поніття, персоналії / за наук. ред. Г.І. Башнянина і В.С. Іфтемчука. Київ: «Магнолія Плюс», 2004. 668 с.
16. Галайда Т. О., Рябуха А. І. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2016. Вип. 16. Ч. 1. С. 65–68.
17. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства : навч. посіб. 2-ге видання. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
18. Гриньова В. М. Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія. Харк. нац. екон. ун-т. Харків: ІНЖЕК, 2010. 184 с.
19. Данилюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. 304 с.
20. Довбня С.Б., Письменна О.О. Теоретичні основи прийняття рішень щодо формування кадрової стратегії підприємства. Системи прийняття рішень в економіці, техніці та організаційних сферах: від теорії до практики: колективна монографія. У 2 т. Т.1/За заг. редакцією Савчук Л.М. Павлоград, 2014. 832 с.

21. Дуда С. Т. Кіцак Х. Р. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства : їх сутність та взаємозв'язок. *Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць*. 2010. Вип. 20.14 С. 188-193.
22. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности. Москва: ИНФРА-М, 2014. 371 с.
23. Економічна енциклопедія: у 3-х т. Т. 2. / відп. ред. С. В. Мочерний [та ін.]. Київ: Видав. Центр «Академія», 2001. 848 с.
24. Истратий А. Ю., Козлова Е. Г. Проблемы формирования и развития систем мотивации и стимулирования персонала промышленных организаций. *Вестник МГОЙ. Серия «Экономика»*. 2013. № 1. С. 31-35.
25. Іляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : Знання, 2010. 476 с.
26. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект). Київ : Інститут підгот. кадрів держ. служби зайнятості України, 2007. 156 с.
27. Коваленко Г.А. Корпоративный менеджмент : учеб. пособ. [по курсу Стратегия постоянных улучшений. Корпоративная культура фирмы как система ценностей]. Краматорск: ДГМА, 2004. 124 с.
28. Ковальчук О. А. Формування множини показників, що характеризують рівень мотивації персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2010. №4, Т.1. С. 77-80.
29. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу. Київ : КНЕУ, 2011. 397 с.
30. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 337 с.
31. Комаров Е. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом. *Управление персоналом*. 2002. №1. С.39-42.

32. Концептуальні засади менеджменту в інформаційній економіці : монографія / Т. І. Лепейко, О. І. Пушкар, О. М. Миронова та ін. ; за заг. ред. Т. І. Лепейко. Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. 252 с.
33. Кравец М. В. Гибкий подход к организации социального пакета сотрудников организации. *Государственное управление. Электронный вестник*. 2015. № 50. С. 137-151.
34. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников : монографія. 2-е изд. Київ : Ин-т демографии и соц. исследований НАНУ, 2006. 244 с.
35. Кушнерик О. В. Зарубіжні моделі мотивації праці персоналу на підприємстві. *Вісник університету «Україна»*. 2014. № 15. С. 98–103.
36. Ларка М. І., Зоріна М. О. Сучасна модель системи стимулювання найманого персоналу на виробничому підприємстві. Технічний прогрес та ефективність виробництва. 2010. № 14/7. URL: <http://www.kpi.kharkov.ua>. (дата звернення: 15.11.2018).
37. Лаптев В. І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2015. Вип. 1(45). Т. 1. С. 140–143.
38. Літвінов О.С. Фактори енергоємності продукції промислового підприємства: монографія. Одеса: ОДЕУ, 2006. 242 с.
39. Макклелланд Д. Мотивация человека. СПб. : Питер, 2007. 665 с.
40. Мартыненко Н.М. Основы менеджмента : учебник Київ : Каравелла, 2003. 496 с.
41. Маслова Е. Л. Менеджмент : учебник для бакалавров. Москва: ИТК «Дашков и К°», 2015. 336 с.
42. Матрусова Т. Н. Япония : материальное стимулирование в фирмах. Москва: Наука, 2002. 78 с.
43. Менеджмент персоналу Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін / В.М. Данюк, В.М.Петюх,С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред.. В.М. Данюка, В.М. Петюха. Київ:КНЕУ, 2006. 98с.

44. Мінімальна зарплата в окремих країнах світу. *Економічний дискусійний клуб*. URL: <http://edclub.com.ua/analityka/i-znovu-pro-groshi-minimalni-zarobitni-platy-v-ukrayini-ta-sviti> (дата звернення: 15.11.2017).

45. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк, С. Ж. Гончарова, В. В. Данилочкина и др. Москва : Издательство Юрайт, 2014. 398 с.

46. Нижник В. М., Харун О. А. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія. Харків: ХНУ, 2011. 210 с.

47. Одегов Ю. Г., Федченко А. А., Дашкова Е. С. Мотивация трудовой деятельности : учеб.-практ. пособие. Москва : Альфа-Пресс, 2009. 335 с.

48. Островська Г. Й. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. Тернопіль: Підручники й посібники, 2008. 576 с.

49. Поліщук А. О. Проблеми мотивації персоналу в умовах економічної кризи в Україні. *Вісник Житомирського національного агроекологічного університету*. 2014. № 1 (2). С. 243–253.

50. Пушкар З. М., Буднік В. В. Нематеріальна мотивація та оцінка її ефективності. *Всеукраїнська науково-практична конференція з міжнародною участю молодих вчених, студентів «Розвиток економіки України в умовах глобалізації»*. Харків : ХНЕУ, 2011. С. 67-71.

51. Пушкарева Е. В., Абдураимова Э. В. Инновационные методы мотивации персонала. *Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Экономика и управление*. 2013. Т. 26 (65), № 2. С. 117-125.

52. Ровенська В. В. Мотивація персоналу в період економічної кризи. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 1. С. 88-90.

53. Рульєв В. А. Менеджмент : навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2011. 312 с.

54. Стрельбіцький П. А., Стрельбіцька О. П. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні. *Вісник Кам'янець-Подільського*

національного університету імені Івана Огієнка. *Економічні науки*. 2015. Вип. 10. С. 323–333.

55. Сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.11.2018).

56. Салун М. М., Майстренко О. В. Механізм соціально-економічної мотивації працівника : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. 184 с.

57. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання. Кіровоград:ПіК, 2003. 426 с.

58. Толстікова О.В. Методичний підхід до вибору адекватних методів мотивації соціальних потреб. *Комунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник*. 2006. № 71. С.333–337.

59. Турило. А.М. Адаменко М.В. Організація матеріального стимулювання персоналу на промислових підприємствах: Монографія. Кривий Ріг: Видавничий дім, 2006. 136 с.

60. Хаєт Г.Л., Медведєва О.А. Корпоративна культура і цінності людини. Краматорськ. : ДГМА, 2003. 268 с.

61. Цуканова В. Я., Петренко Ю. В. Групування методів мотивації персоналу. *Бізнес Інформ*. 2014. № 9. С. 341-346.

62. Цимбалюк С. О. Дослідження практики формування компенсаційної політики на українських підприємствах. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 83–91.

63. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. Москва: ГроссМедиа, 2005. 224 с.

64. Шумаєва О. О., Пода О. Є. Особливості зарубіжних моделей управління мотивацією праці персоналу. *Економіка та управління*. 2012. С. 5–7.