

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра УП і ЕП

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
д.е.н., професор **Никифоренко В. Г.**

(підпис)
“ ” _____ 20__ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 6.030505 «Управління персоналом і економіка праці»
на тему: **«Чинники сучасної трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації»**

Виконавець:

студентка 4 курсу, 6 групи
факультету **ЦЗФН**

Семенова Ганна

(прізвище, ім'я, по батькові) _____ /підпис/

Науковий керівник:

к.п.н., доцент

Тринчук О.Б.

(прізвище, ім'я, по батькові) _____ /підпис/

Одеса 2019

АНОТАЦІЯ

випускної роботи на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності управління персоналом і економіки праці

Семенової Ганни Леонідівни

«Чинники сучасної трансформації мотивів та підвищення ролі нематеріальної мотивації»

ОНЕУ, 2019 рік

Випускна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків. Містить 92 сторінки, включаючи 2 додатки, 7 таблиць, 12 рисунків, список літератури з 52 найменувань.

Актуальність теми дослідження. Досвід багатьох компаній показує, що Сьогодні ефективне управління організацією не можливе без використання ефективних методів нематеріальної мотивації, що дозволяє домогтися залучення всього персоналу до якісної праці.

Мета дослідження – розробка практичних рекомендацій з формування та впровадження заходів щодо удосконалення системи нематеріальної мотивації на підприємстві СГ «Куцарева Ф.С.».

Об'єктом дослідження є система є система нематеріальної мотивації підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні засади формування ефективної системи нематеріальної мотивації персоналу підприємства.

Новизна представленої роботи полягає в розробці програми розвитку системи нематеріальної мотивації на підприємстві СГ «Куцарева Ф.С.».

Методи дослідження, які застосовувались в роботі: теоретичного узагальнення, класифікації, аналізу та синтезу, соціологічні дослідження – опитування, групування, анкетування, інтерв'ювання, економіко-статистичні.

За результатами дослідження сформульовані заходи щодо підвищення ефективності діючої системи нематеріальної мотивації персоналу. Наведено соціальний ефект від впровадження запропонованої програми.

Ключові слова: мотивація, нематеріальна мотивація, стимулювання, мотиви, потреби.

ANNOTATION

Qualifying work on obtaining a bachelor's degree in the specialty personnel management and economics of labour

Semenova Ganna Leonidivna

"Factors of modern transformation of motives and increasing of the role of non-material motivation"

ONEU, 2019

The final work consists of an introduction, three parts, conclusions. Work contains 92 pages, including 2 applications, 7 tables, 12 figures, a list of literature of 52 titles.

Actuality. The experience of many companies shows that effective management of the organization is impossible without the using of effective methods of non-material motivation, which allows the attraction of all staff to quality work.

The purpose of the work is to develop practical recommendations for the formation and implementation of measures to improve the system of non-material motivation at the enterprise "Kutsareva FS".

The object of research is the system of non-material motivation of the enterprise.

The subject of the work is theoretical and applied principles of the formation of an effective system of non-material motivation of the personnel of the enterprise.

The novelty of the presented work is in program of development of the system of non-material motivation at the enterprise "Kutsareva FS".

Methods of research used in the work: theoretical generalization, classification, analysis and synthesis, sociological research - surveys, grouping, questionnaires, interviews, economic and statistical.

The results of the work formulated measures to improve the efficiency of the current system of non-material motivation of staff. The social effect from the introduction of the proposed program is given.

Key words: motivation, non-material motivation, stimulation, motives, needs.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ	7
1.1. Соціально - економічна сутність поняття мотивації персоналу, еволюція мотивації як функції управління.....	7
1.2. Аналіз методів системи нематеріальної мотивації.....	13
1.3. Типи працівників за видами мотивації та мотиваційний профіль.....	24
РОЗДІЛ 2. РОЛЬ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ СГ «КУЦАРЄВА Ф.С.»	31
2.1 Економічна характеристика діяльності підприємства СГ «Куцарева Ф.С.».....	31
2.2. Аналіз організаційної структури та якісного складу персоналу підприємства.....	37
2.3. Аналіз системи нематеріальної мотивації на підприємстві СГ «Куцарева ФС».....	48
РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА СГ «КУЦАРЄВА Ф.С.»	60
3.1. Механізми вдосконалення системи нематеріального стимулювання праці на підприємстві.....	60
3.2. Розробка програми вдосконалення системи нематеріальної мотивації та прогнозування ефекту від її реалізації.....	69
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ	81
ДОДАТКИ	85

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників підприємств до ефективної діяльності. В умовах кризи керівникам варто звернути увагу саме на нематеріальну мотивацію, адже зараз не кожна компанія може собі дозволити суттєво підвищити матеріальні винагороди.

Також слід враховувати, що для високооплачуваних категорій службовців, які займають відповідальні посади або володіють унікальними навичками та мають достатньо високу самооцінку буде замало лише матеріальної мотивації, на відміну від низько- та середньооплачуваних категорій персоналу, які зазвичай не задоволені рівнем свого доходу, і будь-яку можливість його підвищення, що не вимагає великих зусиль, сприймають як благо. Слід зазначити, що керівнику важливо знайти баланс між матеріальною та нематеріальною мотивацією. Сьогодні неможливо ефективно управління організацією, не домігшись залученості всього персоналу, який, у свою чергу неспроможний на ефективну працю без мотивації. Мотивація до якісної праці є одним з головних питань менеджменту для будь-якої організації. Знання механізму мотивації дозволяє керівнику використовувати різноманітні форми визнання і оцінки праці працівників і ефективно їх застосовувати в різних ситуаціях.

Вивчення зарубіжної та вітчизняної спеціальної літератури, яка присвячена теорії й методології стимулювання персоналу, нематеріальній мотивації, практичним аспектам управління стимулюванням персоналу свідчить про безсумнівний інтерес вчених до даної проблеми. Багатогранно і ґрунтовно питання мотивації персоналу викладені в працях Д.П. Богиня, Л.О. Дороніної, Т.П. Збрицької, А.М.Колота, А.І.Кочеткової, Ю.П.Кокіна, В.О. Кравченко, В.М.Лисюка, Н.Д.Лук'янченка, М.Н.Магури, Н.Ф.Наумової, В.Г. Никифорова, В.М.Петюха, В.О.Розанової, В.М. Соболева, М.В. Семикіної, Дж.Аткінсона,

В.Врума, Ф.Герцберга, Е.Лоулера, Ф.Лютенса, Д.Макгрегора, Д.Макклеланда, А.Маслоу, Л.Портера, Х.Хекгаузена, Р. Шейло та ін.

Досвід багатьох успішних підприємств свідчить, що використання методів нематеріальної мотивації дозволяє отримати високу ефективність виробництва та зайнятості, а також підвищити конкурентоспроможність. Разом з тим, слід підкреслити, що в умовах української економіки, з урахуванням особливостей її історичного минулого і сучасних проблем, система нематеріального стимулювання не завжди знаходить широкого практичного впровадження.

Актуальність, соціальна значимість і недостатня наукова розробленість питань практичної реалізації методів нематеріального стимулювання визначили вибір теми, мету та завдання дипломної роботи.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є розробка практичних рекомендацій з формування та впровадження заходів щодо удосконалення системи нематеріальної мотивації на підприємстві СГ «Куцарева Ф.С.».

Для досягнення вказаної мети в даній дипломній роботі були поставлені та вирішені наступні завдання:

- визначити сутність понять «потреби», «мотив», «цілі», «мотивація»;
- проаналізувати еволюцію системи мотивації як функції управління;
- надати класифікацію методів нематеріальної мотивації;
- дослідити типологію працівників в залежності від їх потреб;
- провести соціологічне дослідження та визначити основні принципи побудови системи нематеріальної мотивації на підприємстві СГ «Куцарева Ф.С.»;
- запропонувати рекомендації з формування та розвитку нематеріального стимулювання на підприємстві.

Об'єктом дослідження є система нематеріальної мотивації підприємства.

Предметом дослідження теоретичні та прикладні засади формування ефективної системи нематеріальної мотивації персоналу підприємства.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів у сфері теорії та

практики мотивації, управління персоналом, загального менеджменту, організаційного розвитку. Для вирішення поставлених завдань були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: *історико-логічний* метод використано при дослідженні теоретичних аспектів нематеріальної мотивації; *класифікаційно-аналітичний* метод – при дослідженні компонентів системи нематеріальної мотивації та її типів; *економіко-математичні* методи – для оцінювання нематеріальної мотивації та її впливу на результати діяльності підприємства; *графічно-аналітичний* метод – для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів за допомогою рисунків та діаграм; методи *спостереження, інтерв'ю, анкетування, аналізу*. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України з праці, матеріали державної статистичної звітності, звітність підприємства СГ «Куцарева Ф.С.», Статут, колективний договір, посадові інструкції підприємства, наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали отримані в процесі дослідницької праці на підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів дипломного дослідження полягає в тому, що запропоновану програма розвитку системи нематеріальної мотивації доведено до рівня практичних рекомендацій та її впровадження може сприяти розвитку нематеріальної мотивації та підвищенню ефективності та прибутковості підприємства в цілому.

ВИСНОВКИ

Не зважаючи на те, що в сучасному суспільстві особлива увага приділяється матеріальному аспекту винагороди праці нематеріальна мотивація більш важлива, ніж матеріальна. В умовах кризи керівникам варто звернути увагу саме на нематеріальну мотивацію, адже зараз не кожна компанія може собі дозволити суттєво підвищити матеріальні винагороди.

У першому розділі розглянуто теоретичні аспекти системи нематеріальної мотивації. «Мотивація» пояснюється, з одного боку, як процес сполучення цілей підприємства і цілей робочого для найбільш досконалого задоволення потреб обох (управлінський аспект), з іншого боку - це система різноманітних способів впливу на персонал для досягнення запланованих цілей як працівника, так і організації (економічний аспект).

Надано загальну характеристику понять потреби, мотив, цілі, складено узагальнюючу таблицю підходів до визначення поняття «мотивація». Надано наступне визначення: «система мотиваційного управління це процес зовнішнього і внутрішнього спонукання себе та інших економічних суб'єктів до певної діяльності для досягнення кінцевих цілей організації і задоволення особистих потреб через трудову діяльність».

Проаналізовано кілька напрямків класифікації методів нематеріальної мотивації. Перший напрямок розглядається на рівні організації (мотивація, що потребує інвестицій та мотивація, що не потребує інвестицій), другий – на рівні самого працівника (соціальна, моральна та психологічна мотивація). Запропоновано класифікацію на рівні працівника доповнити ще одним важливим напрямком – організаційна складова.

Розглянуто типи робітників та зроблено висновок, що формування цілісної системи мотивації кадрів неможливе без урахування особливості кожного з них. Автором було проаналізовано індивідуальний розподіл потреб працівників за різними напрямками для кожної людини та надано пояснення мотиваційному профілю працівника, розглянуто складові, на базі яких формується мотиваційний профіль та наведено його приклад.

Складність розробки системи нематеріальної мотивації визначається тим, що керівник повинен обрати тип мотивації, який підходить конкретному співробітнику. Обрані методи індивідуальні, вони не можуть бути застосовні однаково до всіх працівникам без винятку, так як можуть або дати різний ефект, або не проявити ефекту для деяких співробітників взагалі, саме тому важливо визначити правила і підходи до розробки системи нематеріальної мотивації.

У другому розділі було здійснено економічний аналіз діяльності підприємства, проаналізовано організаційну структуру та якісний склад персоналу, досліджено систему нематеріальної мотивації.

Головним напрямком діяльності аналізованого підприємства СГ «Куцарева ФС» є переробка та реалізація борошна вищого і першого сортів торгової марки «Мельком». Проаналізувавши основні показники діяльності фермерського господарства «Куцарева ФС» дійшли висновку, що в 2018 році порівняно з 2017 роком виручка від реалізації товарів скоротилась на 5,7%, хоча в той же час валовий та чистий прибуток збільшились (на 30,5% та на 8,2% відповідно). Збільшення прибутку сталося через скорочення собівартості продукції, адже на підприємстві було здійснено ряд заходів щодо скорочення собівартості, а саме заходи щодо скорочення невиробничих витрат (електроенергія, паливо та ін.). Описані заходи призвели до збільшення рентабельності на 2,1%. Показники фінансової ліквідності підприємства значно вищі за нормативні, що з одного боку свідчить про фінансову стабільність підприємства, але з іншого, враховуючи незначну суму коштів поточних зобов'язань, про неготовність підприємства до впровадження нових технологій та модернізації виробництва. Адже це потребує додаткових заощаджень та позик, на які підприємство не готове. Рівень продуктивності праці та рентабельності підприємства свідчать про необхідність інноваційних змін, що збільшить обсяг виробництва, а разом з цим прибуток підприємства, відкриваючи додаткові резерви до матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу.

На підприємстві функціонують фінансовий, харчовий, рослинний відділи, цех допоміжного виробництва, HR-менеджер, маркетолог та експедитор. СГ «Куцарева» застосовує почасову, відрядну та акордну систему оплати праці. Головною умовою

виплати зарплати є виконання повного обсягу робіт, розрахованого на основі прогресивних нормативів витрат праці Соціально-трудова відносина на підприємстві СГ «Куцарєва ФС» на локальному рівні регулюють Колективний договір, «Правила внутрішнього трудового розпорядку», «Положення про оплату праці працівників».

Окрім матеріальної мотивації, для адміністративного персоналу є важливим та мотивуючим такий фактор нематеріальної мотивації як престижність посади та можливість самореалізації. Серед методів морально-психологічного стимулювання слід зазначити також оптимізацію робочого місця (модернізація основних засобів, вдосконалення умов праці). Керівництво не приділяє уваги естетичним факторам та умовам в місцях для їжі та відпочинку, вважаючи це не важливим. Святкування та організація свят майже відсутні, дні народження працівників не відслідковуються та не святкуються. Святковими є лише офіційні державні свята

Мотиваційні чинники для адміністративного та основного персоналу є різними, так зручний графік роботи, можливість самореалізації, отримання нових знань і досвіду - мотиваційні чинники для адміністративних працівників, які мають також велике значення, поряд з вище перерахованими. Корпоративна культура має найменш важливе значення, поряд з іншими факторами.

В рамках дослідження автором було здійснено анкетування та отримано мотиваційний профіль працівників підприємства СГ «Куцарєва ФС». Виходячи з отриманого мотиваційного профілю, дійшли висновку, що відповідно до класифікації типів мотивації робітників, більшість працівників даного підприємства відносяться до типу «Інструменталіст». Цей тип робітника індиферентний до форми власності, мотивація спрямована на заробіток.

У третьому розділі запропоновано програму розвитку системи нематеріальної мотивації та поступового впровадження рекомендацій. А саме, розробка та запровадження соціального пакету на підприємстві, обладнання окремої кімнати прийому їжі для працівників основного складу та приміщення під створення кімнати психологічного розвантаження, здійснення комплексу заходів щодо зменшення та запобігання аварійності і промислового травматизму, забезпечення оснащення пекарні системами кондиціонування повітря, запровадження гнучкого графіку роботи,

розвиток корпоративної культури, введення змагальної системи мотивації (для виявлення кращого працівника відділу, запропоновано використовувати певні критерії оцінки та адаптувати їх для включення в існуючу систему КРІ для кожної окремої категорії працівників). Передбачається, що реалізація кожного заходу зробить свій внесок у зміцнення лояльності працівників і вони будуть сильніше відчувати вплив нематеріальної мотивації та морально-психологічний клімат буде підтримуватися на сприятливому рівні. Впровадження нових нематеріальних стимулів дозволить працівникам мати більшу кількість можливостей реалізувати себе. Працівники отримають можливість проявляти ініціативу і брати на себе додаткову відповідальність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кебас М. Как работают теории мотивации. УП. - № 3. -2010. -17-20 с.
2. .Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337с.
3. HR-ліга: Спільнота кадровиків та фахівців з управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://hrliga.com/>
- 4.Магура М., Курбатова М. Секрети мотивації або мотивація без секретів.- М.: ИД "Управление персоналом", 2007, - 653с.
5. Пономаренко А. П. Поняття мотивації та стимулювання, їх відмінні риси та взаємодія / А. П. Пономаренко // Економіка промисловості. - 2009. - № 5. - С. 211-215. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econpr_2009_5_32
6. Лютенс Ф. Організаційна поведінка / Пер. з англ. - 7 видавництва. М .: ИНФРА-М, 1999. - С. 161. Цит. по: Мельников О.М. Истоки.
7. Сучасний економічний словник / Б.А. Райзберг, Л. Ш. Лозовський, Е.Б. Стародубцева. - 6-е изд., Перераб. і доп. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 512 с. - (Бібліотека словників «ИНФРА-М»). - Режим доступу: <http://znanium.com/catalog/product/751618>
8. Мотивація трудової діяльності: Навчальний посібник / За ред. В.П. Пугачова / В. П. Пугачов, Е. В. Батовріна, Т. В. Зайцева та ін. - Гардарики Москва, 2008. - 413 с.
9. Мескон, М. Х. Основы менеджменту / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі. - М .: Справа, 2016. - 704 с.
10. Травін В.В. Сутність мотивації праці / Травін В.В., Дятлов В.А. // "Менеджмент підприємства" №18, 2006. - с. 45-51
11. Лукаш Ю.А. Мотивація та ефективне управління персоналом. - М .: Финпресс, 2007. - 208 с.12. .
12. Джордж Дж. М., Джоунс Г.Р. Організаційна поведінка. Основы управління: Пер. з англ. - М .: ЮНІТАДАНА, 2003. - 463 с.
13. Гібсон Дж.Л., Доннеллі Д.Х. - мл. Організації: поведінка, структура, процеси: Пер. з англ. - 8 вид. -М .: ИНФРА-М, 2000. - 662 с.
14. Іллін Є. П. Мотивація і мотиви / Є. П. Іллін; переклад з рос. мови, передмова та примітки Т. В. Тадеєвої. — Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2013. — 512 с.

15. Кібанов А. Я. Концепції мотивації і стимулювання трудової діяльності // Кадровик. Кадровий менеджмент. - N 5, 2008. - с. 113-118
16. Тейлор Ф. У. Принципи наукового менеджменту / Тейлор Ф. У. : [пер. з англ.] – М. : Контроллінг, 1991. – 104 с.
17. Mayo E. The Human Problems of Industrial civilization. N. Y., 1933
18. Маслоу А. Мотивація та особистість/ Маслоу А. - [3-тє вид.] - СПб. : Пітер, 2006. - 352 с.
19. Herzberg, F. The motivation to work / F. Herzberg, B. Mausner, B. B. Snyderman. — N.Y. : Wiley, 1959. — 157 p.
20. Mc Clelland D. C. Assessing Human Motivation / D. C. Mc Clelland. – N. Y., 1971. – 200 p.
21. Adams J.S. Toward an Understanding of Equity // Journal of Abnormal and Social Psychology. 1963.
22. Vroom Y.Я. Work and Motivation. N.Y.: Wiley, 1964.
23. Porter L.W., Lawler E.E. Managerial Attitudes and Performance. Homewood, I L: Irwin, 1968.
24. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии [Текст] / Рубинштейн С. Л. – СПб., 1998.
25. Мельничук Д. П., Богоявленська Ю.В. Сучасні персонал-технології в управлінні людським капіталом організації// Вісник соціально-економічних досліджень №32. – 2008. с. 266.
26. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах [Текст] / Дмитро Богиня // Україна : аспекти праці. – 2001. – № 3. – С. 3-10.
27. Семикіна М. Аспекти перебудови ментальності працівників у системі мотиваційного менеджменту [Текст] / М. Семикіна // Україна : аспекти праці. – 2001.– № 4. – С. 40–46.
28. Соболева В. М. Мотивація трудової діяльності в умовах переходу до ринкової економіки/ В. М. Соболева. – К. : Товариство “Знання” України, 2004. – 77 с.

29. Чирков В. И. Мотивация трудовой деятельности. Критический анализ зарубежных теорий трудовой мотивации: учебное пособие / Чирков В. И. – Ярославль : Яросл. гос. ун-т, 1985. – 90 с.
30. Механізм мотивації управлінського персоналу : наук. вид. / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. – Харків : АдВА , 2010. – 240 с.
31. Первушина М. Зміна в схемах стимулювання // Управління персоналом - Україна, 2009. - № 7 (190). - с. 24-26.
32. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека/ В. К. Вилюнас. – М. : Изд-во МГУ, 1990. – 288 с.
33. Пустовар Я.П. Мотиваційний аспект менеджменту персоналу // Вісник ХДУ.- Харків. -2001.- № 508. – с. 105- 113
34. Никифоренко В. Г. Організаційна культура в системі управління персоналом / В. Г. Никифоренко, В. О. Кравченко // Вісник Східноукраїнського національного університету. - 2013. – Ч. 1, № 7(196). – С. 152-155
35. Збрицька Т. П. Мотивація як механізм підвищення ефективності діяльності персоналу / Т. П. Збрицька // Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання. – 2014. - Вип. №2.
36. Солодянкина О.В. Матеріальное стимулирование работников на предприятии / О.В. Солодянкина // Вестник ИжГТУ. – 2006. – Спецвып. – С. 79-83
37. Ющенко Р.О. Значення системи мотивації персоналу / Р.О. Ющенко // Управління розвитком : збірник наукових статей Харківського національного економічного університету. – 2011. – № 13 (110). – С. 47-49
38. Подольчак Н.Ю. Розробка R-теорії мотивації та механізмів її реалізації за допомогою поєднувального аналізу / Н.Ю. Подольчак // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 11. – С. 134-144
39. Сайт селянського фермерського господарства «Куцарєва ФС» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.agroprom.kz/catalog/pererabotka-sz-produktsii/muka/ukraina/view_3929
40. Статут селянського фермерського господарства «Куцарєва ФС»

41. Звіт з праці селянського фермерського господарства «Куцарева ФС», форма №1-ПВ, 2017-2018 р.р.
42. Баланс селянського фермерського господарства «Куцарева ФС», форма №1, 2017-2018 р.р.
43. Звіт про фінансові результати селянського фермерського господарства «Куцарева ФС», ф. № 2-м, 2017-2018 р.р.
44. Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання фермерського господарства «Куцарева ФС», 2017-2018 р.р.
45. Посадові інструкції фермерського господарства «Куцарева ФС», 2017-2018 р.р.
46. Звіт про використання робочого часу фермерського господарства «Куцарева ФС», форма №3-ПВ, 2017-2018 р.р.
47. Колективний договір фермерського господарства «Куцарева ФС», 2017-2018 р.р.
48. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua
49. Татарова Г.Г. Качественные методы в структуре методологии анализа данных // Социология: методология, методы и математическое моделирование. 2002. №14. С. 33-52. [Электронный ресурс] <http://ecsocman.hse.ru/text/16458709/>
50. Річі Шейла. Управління мотивацією: навчальний посібник для ВНЗ / Ш. Річі, П. Мартін; Пер. з англ. - М.: ЮНІТІДАНА, 2004. - 399 с.
51. Андрєєва Е. Соціальний пакет краще грошового заохочення // Нормування і оплата праці в сільському господарстві. - 2008. - №1. - С. 31-32.
52. Савін Д.А., Ільїн О.Є., Ільїна Г.В. формування корпоративного соціального пакету в сільськогосподарських організаціях // Вісник Курської державної сільськогосподарської академії. - 2012. - №5. - С. 2-5.