

АНОТАЦІЯ

До дипломної роботи студентки 61 групи А.С. Агаджанян
«Оцінка та стимулювання праці керівництва
ТОВ «АГРОКОМ»

Об'єктом дослідження являються теоретичні, методичні та прикладні аспекти виробництва нового виду продукції.

Предметом роботи виступає процес розробки та впровадження ефективної системи мотивації керівництва, бо воно здатне регулювати вплив на рівень, характер і час попиту таким чином, щоб це допомагало організації в досягненні поставлених цілей, зокрема – забезпеченні максимального прибутку в поєднанні з максимальним соціальним та матеріальним забезпеченням кожного його працівника.

Метою дипломної роботи є аналіз особливостей мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств та розробка системи мотивації управлінського персоналу.

Для реалізації поставленої мети вирішено наступні завдання:

- проаналізовано діяльність підприємства;
- зроблено анкетування працівників підприємства;
- обґрунтовано підходи до формування моделі мотивації керівників сільськогосподарських підприємств, яка передбачає мотивацію праці на основі матеріальної зацікавленості і відповідальності працівників за виконання цільової виробничої програми сільськогосподарського підприємства в цілому і окремо по галузям і структурним підрозділам

- *Одержані результати можуть бути використані* у практичній діяльності підприємств.

Рік виконання дипломної роботи -2016 р.

Рік захисту роботи – 2017р.

Ключові слова: бізнес-план, проект, інновації, переробка зерна, борошно, собівартість, ціна, інвестиції, ефективність проекту.

Дипломна робота містить 96 сторінку, 10 таблиць, 13 рисунків, список літератури з 84 найменувань.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ	
1.1 Економічно-соціальна сутність стимулювання праці персоналу.....	5
1.2 Особливості мотивації праці в сільському господарстві.....	17
1.3 Методики оцінки ефективності мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств.....	24
Висновки до першого розділу	33
РОЗДІЛ 2. ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ НА ПРИКЛАДІ ТОВ «АГРОКОМ»	
2.1 Загальна характеристика діяльності підприємства	35
2.2 Аналіз основних економічних показників діяльності підприємства.....	48
2.3 Особливості мотивації та стимулювання персоналу сільськогосподарських підприємств на прикладі ТОВ «АГРОКОМ».....	57
Висновки до першого розділу	68
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ КЕРІВНИЦТВА ТОВ «АГРОКОМ»	
3.1 Мотивація труда керівників та спеціалістів сільськогосподарських підприємств.....	71
3.2 Методичні підходи оцінки дієвості окремих інструментів управління мотивацією управлінського персоналу	79
ВИСНОВКИ	86
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	89

ВСТУП

Сучасні умови функціонування вітчизняних підприємств характеризуються зростаючою конкуренцією і глобалізацією, що підштовхує сучасних підприємців і менеджерів приводити рівень управління на підприємствах до рівня Європейських країн. Розуміння потреби і використання ефективної мотивації в управлінні підприємством є невід'ємним елементом ефективної підприємницької діяльності. Якісна соціальна складова мотивації в управлінні персоналом величезна, адже вона зумовлює високоприбуткову діяльність суб'єктів господарювання. В цих умовах мотивація персоналу над підприємствах, що мають за мету не тільки мати прибуток сьогодні, а бути й далі конкурентоздатними, вийти не тільки на всеукраїнський ринок, але й на Європейській, є актуальною, як ніколи раніше.

Практика господарювання підприємств України свідчить про те, що впровадження мотивації персоналу хоча й набуває все більшого поширення, але повною мірою ще не використовується. Частіше мотивування здійснюється хаотично, безсистемно, або недостатньо кваліфікованими фахівцями. Повноцінне впровадження мотивації персоналу створювало б передумови для забезпечення конкурентоспроможності підприємств, адаптації до постійних змін зовнішнього середовища і кон'юнктури ринку, стабільності умов господарювання і, таким чином, підвищення рівня конкурентоздатності нашої країни на Європейському ринку і покращенню добробуту громадян.

Узагальнюючи зазначене, можна сказати, що питання впровадження в практику господарювання підприємств ефективних систем мотивації персоналу є сьогодні актуальним, бо воно здатне регулювати вплив на рівень, характер і час попиту таким чином, щоб це допомагало організації в досягненні поставлених цілей, зокрема – забезпеченні максимального прибутку для підприємця в поєднанні з максимальним соціальним та

матеріальним забезпеченням кожного його працівника.

Різноманітність досліджень з цієї тематики в літературі, періодиці та Інтернет – виданнях підтверджує її складність, актуальність та неоднозначність. Актуальність та необхідність вирішення проблем мотивації в період переходу України до економічного зростання й зумовила вибір даної теми дипломної роботи.

Об'єкт дослідження: ТОВ «АГРОКОМ».

Мета дослідження: на підставі досліджень теоретичних аспектів мотивації праці удосконалити систему мотивації персоналу підприємства ТОВ «АГРОКОМ».

Завдання дослідження: вивчити теоретичні основи мотивації праці робітників; проаналізувати виробничо-господарську діяльність ТОВ «АГРОКОМ»; проаналізувати систему мотивації персоналу ТОВ «АГРОКОМ»; розробити мотивацію керівництва підприємстві.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у дослідженні теоретичних та практичних засад формування системи мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств, а також обґрунтуванню підходу до формування моделі мотивації керівників сільськогосподарських підприємств, яка заснована на соціально-економічних цінностях, передбачає мотивацію праці на основі матеріальної зацікавленості і відповідальності працівників за виконання цільової виробничої програми сільськогосподарського підприємства в цілому і окремо по галузях і структурним підрозділам. Значимість наукового дослідження обумовлена широким спектром його поширення в межах регіональної економіки.

Методи дослідження – синтезу та аналізу, порівняння, аналізу фінансового стану. В роботі використано модель етапів життєвого циклу працівника М. Долтона, М. Драйвері і Р. Бояціса.

ВИСНОВКИ

У дипломній роботі здійснено теоретичне узагальнення та обґрунтовані практичні рекомендації щодо формування ефективної системи стимулювання праці керівників сільськогосподарських підприємств в умовах євроінтеграційних пріоритетів, а саме:

По-перше, у великих сільськогосподарських підприємствах така необхідність існує в силу об'єктивних причин, пов'язаних з концентрацією виробництва, оскільки велика кількість персоналу має на увазі наявність ефективної системи управління, частиною якої є мотивація праці. У даних підприємствах більшою мірою прийнятна третя концепція цілепокладання, що враховує всі аспекти процесу аграрного бізнесу.

По-друге, в дрібних сільськогосподарських підприємствах існує потенційна необхідність ефективної мотивації праці працівників, у яких заробітна плата і прибуток зливається воедино і являє собою сукупний дохід (додатковий продукт), який залишається у працівників. Тому, в основі цілепокладання у малих колективів (фермерських господарств) більш ефективною буде друга модель. Засоби праці в даному випадку не будуть такими важливими, як у великому фондомісткості господарстві.

По-третє, монетизація ринку землі висуває на перший план перехід до економічних методів регулювання земельних відносин, здатних реалізувати принципи економічної зацікавленості і відповідальності землевласників за раціональне використання і якісний стан земель.

У дипломній роботі на підставі проведеного дослідження ТОВ «АГРОКОМ» здійснено теоретичне узагальнення і практичне вирішення актуальної наукової проблеми удосконалення системи мотивації керівництва на підприємства. Основні висновки, зроблені в результаті дослідження полягають в наступному:

1. У роботі уточнено поняття мотивація персоналу на підприємстві, яке є системою різних видів діяльності, що являють широкий комплекс заходів стратегічного й тактичного характеру, пов'язаних між собою і

спрямованих на ефективне управління діяльністю підприємства та досягнення його основної мети – задоволення потреб споживачів товарів і послуг і отримання на цій основі найбільшого прибутку. Мотивація персоналу на підприємстві є комплексною системою (в якому вона потребує постійного регулювання і управління), що дозволяє зв'язати можливості господарюючих суб'єктів з потребами ринку й добитися переваг у порівнянні з конкурентами.

За результатами аналізу системи мотивації діяльності підприємства нами встановлено відсутність нематеріальної складової мотивації на підприємстві. Крім того, винагорода робітників не прив'язана до зростання планових показників діяльності підприємства, тобто в даному випадку працівники підприємства не зацікавлені перевиконувати встановлені завдання. Зокрема, для підприємства це означає недоотриманий прибуток, збільшення залишків запасів нереалізованої продукції тощо. Нагороди за високу професійну майстерність, сумлінну працю та заслуги у розвитку підприємства не мають об'єктивного підґрунтя, адже рівень заслуг та сумлінність праці не мають чіткої шкали вимірювання, що утруднює виокремлення робітників для преміювання. Нематеріальну мотивацію у вигляді грамот і дошки пошани в сучасних умовах не можна назвати ефективною.

Нами запропоновано систему мотивації, що має матеріальну та нематеріальну складові та зорієнтована на зростання планових показників обсягів реалізації та чистого прибутку.

Вирішення питань мотивації праці персоналу є актуальною для сільськогосподарських підприємств в силу наступних причин:

По-перше, у великих сільськогосподарських підприємствах така необхідність існує в силу об'єктивних причин, пов'язаних з концентрацією виробництва, оскільки велика кількість персоналу має на увазі наявність ефективної системи управління, частиною якої є мотивація праці. У даних підприємствах більшою мірою прийнятна третя концепція цілепокладання,

що враховує всі аспекти процесу аграрного бізнесу.

По-друге, в дрібних сільськогосподарських підприємствах існує потенційна необхідність ефективної мотивації праці працівників, у яких заробітна плата і прибуток зливається воедино і являє собою сукупний дохід (додатковий продукт), який залишається у працівників. Тому, в основі цілепокладання у малих колективів (фермерських господарств) більш ефективною буде друга модель. Засоби праці в даному випадку не будуть такими важливими, як у великому фондомісткості господарстві.

По-третє, монетизація ринку землі висуває на перший план перехід до економічних методів регулювання земельних відносин, здатних реалізувати принципи економічної зацікавленості і відповідальності землевласників за раціональне використання і якісний стан земель.

У запропонованій нами методиці перша частина оплати праці - базова ставка - орієнтована на займану посаду відповідно до посадової інструкції, професіоналізмом і відповідальністю за доручену ділянку роботи; друга частина залежить від успішного виконання виробничої програми підприємства. Такий механізм буде підвищувати мотивацію праці, зацікавленість у виконанні виробничої програми підприємства з урахуванням якості і конкурентоспроможності продукції. Крім того, він сприятиме розширенню зони трудового суперництва, залучати працівників до участі в цьому процесі, а високу винагороду за найкращі результати посилить мотивацію праці і значимість даних розробок.

Таким чином, в сучасних умовах актуальними цілями сільськогосподарських підприємств є: по-перше, отримання прибутку для мотивації праці власника; по-друге, отримання валового доходу для мотивації працівників; по-третє, збільшення маси грошових доходів, що дають можливість менеджерам отримати синергетичний ефект від раціонального співвідношення виробничого і розподільного процесів, раціонального поєднання всіх чинників бізнесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Федулова Л. І. Актуальні проблеми менеджменту в Україні: монографія / Л.І. Федулова. – К.: «Фенікс», 2005. – 320 с.
2. Финансово-кредитный энциклопедический словарь / под общ. ред. А. Г. Грязновой. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 1168 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу // пер. с англ. – 3-е изд. СПб.: Питер. Серия Мастера психологии. – 2010. – 352 с.
4. McClelland D. Human Motivation / D/ McClelland. – N.Y.: Appleton, 1985. – 213 p.
5. Стратегічне управління: навч. посіб./ [В.Л.Дикань, В.О. Зубенко, О.В. Маковоз та ін.]. – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 272 с.
6. Кузнецова І.О. Ресурсний підхід як сучасна парадигма стратегічного управління / І.О. Кузнецова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць – Ч.1 – К.: КНЕУ, 2012. – с. 507–514.
7. Зуб А.Т. Системный стратегический менеджмент: методология и практика / А.Т. Зуб, М.В. Лактионов. – М.:Генезис, 2001. – 752 с.
8. Кузнецов А.М. Концептуальні підходи до організації трудової мотивації / Кузнецов А.М. // Науковий вісник ОНУ імені Мечникова. – 2014.Т.19. – №3/4. – С. 49–54.
9. Козьменко С.М. Стратегічний менеджмент банку: Навчальний посібник / С.М. Козьменко, Ф.І. Шпиг, І.В. Волошко. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2003. – 734 с.
10. Бублій М.П. Управління персоналом як процес створення та вдосконалення структурних елементів системи управління банківською установою / М.П. Бублій // Теорія та практика державного управління. – 2013. – Вип. 4. – С. 132–139.
11. Гринько І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами [Електронний ресурс] / І. М.

Грінько. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc-gum/znpchdtu/2009_24/articles/38_Grinko.pdf.

12. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор ; пер. с англ. А. И. Зак. – М. : Контролинг, 1991. – 104 с.

13. Файоль А. Вчення про управління // Наука управляти: з історії менеджменту. Хрестоматія / Г. Емерсон // упоряд. І. О. Слепцов; пер. з рос. Л. І. Козій, М. І. Матрохіна, П. Л. Пироженко. – К.: Либідь, 1993. – 304 с.

14. The Enduring Legacy of Elton Mayo // Human Relations. 1998. – Vol. 5. – №3. – p. 221-250.

15. Maslow A. N. Motivation and Personality. – N.Y.: Harper and ROW, 1970.

16. McClelland D. Human Motivation / D/ McClelland. – N.Y.: Appleton, 1985. – 213 p.

17. Alderfer C. P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings. – N. Y.: The Free Press, 1972.

18. McGregor D . The Human Side of Enterprise. – New York, 1960. – 246 p.

19. Оучи У. Г. Методы организации производства: японский и американский подходы / У. Г. Оучи. – М. : Экономика, 1984. – 230 с.

20. Herzberg F. Work and the nature of man / F. Herzberg. – Cleveland: Holt, 1966. – 315 p.

21. Скиннер Б. Ф. Технология поведения / Б. Ф. Скиннер ; пер. с англ. А. Гараджи // Американская социологическая мысль. – М. : МГУ, 1994. – С. 30-46.

22. Саймон Г. А. Менеджмент в организациях / Г. А. Саймон, Д. У. Смитбург, В. А. Томпсон ; общ. ред. и вступ. сл. А. М. Емельянова, В. В. Петрова. – М.: «Экономика», 1995. – 335 с.

23. Adams J. S. Towards An Understanding of Inequality / J. S. Adams // Journal of Abnormal and Normal Social Psychology. – 1963. №67. – p. 422- 436.

24. Vroom V. Work and motivation / V. Vroom. – N.Y.: Villey, 1964. – 249

p.

25. Porter L. W., Lawler E. E. Managerial Attitudes and Performance / L. W. Porter, E. E. Lawler. – Homewood: Irwin. – 1968.
26. Смит А. Теория нравственных чувств / А. Смит. – М., 1997. – 233 с.
27. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор ; пер. с англ. А. И. Зак. – М. : Контролинг, 1991. – 104 с.
28. Веснин В. Менеджмент: учебник / В. Веснин. – 3-е изд. – М.: ТК Велби Проспект, 2006. – 504 с.
29. Мескон М. Х. Основы менеджмента (Management)/ М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
30. Бугуцький О. А. Мотиваційний механізм розвитку аграрної економіки // Соціально-економічні та екологічні проблеми розвитку адміністративних регіонів : наукові доповіді міжнар. наук.-практич. конф. (1997 ; 18 квітня): в 3-х ч. / відп. ред. М. І. Долігиніст. – Львів. – Частина II. – 1997. – С.170.
31. Завадський Й. С. Мотивація праці в менеджменті / Й.С. Завадський, Л. П. Червінська // Економіка АПК. – 1997. – № 6. – С. 78–82.
32. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337 с.
33. Нижний Н. И. Оплата по конечным результатам труда в сельскохозяйственных предприятиях / Н. И. Нижний. – К. : Урожай, 1990. – 168 с.
34. Степура М. О. Мотивація підприємницької діяльності в аграрному секторі депресивного регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)» / М. О. Степура; Житомирський національний агроекологічний ун-т. – 2009. – 21 с.
35. Ходаківський Є. І. Психологія управління: підручник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. – 4-е вид., перероб. та допов. – К.: Центр учбової літератури, 2014. – 488 с.

36. Червінська Л. П. Фактори мотивації персоналу в менеджменті: монографія / Л. П. Червінська. – К. : Правда Ярославичів, 1998. – 254 с.
37. Зіновчук В. В., Штерма Т. В. Нематеріальна мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств / В. В. Зіновчук, Т. В. Штерма. – Чернівці : Буковинський ун-т. – 2012. – С. 228.
38. Человек и его работа: социологические исследования / под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина, В. А. Ядова. – М. : Мысль, 1967. – 392 с.
39. Здравомыслов А. Г. Потребности. Интересы. Ценности / А. Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – 223 с.
40. Гудзинський О. Д. Менеджмент у системі агробізнесу / О. Д. Гудзинський. – К., Урожай., 1994. – 238 с.
41. Кваша С. М. Деякі питання мотивації праці у сільськогосподарському виробництві / С. М. Кваша // Економіка України. – 1994. – №1. – С. 54-57.
42. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / О. А. Бугуцький, Г. І. Купалова, В. С. Дієсперов [та ін.] ; за заг. ред. П. Т. Саблука, О. А. Бугуцького. – К. : Урожай, 1993. – 416 с.
43. Бугуцький О. А. Мотиваційний механізм розвитку аграрної економіки // Соціально-економічні та екологічні проблеми розвитку адміністративних регіонів : наукові доповіді міжнар. наук.-практич. конф. (1997 ; 18 квітня): в 3-х ч. / відп. ред. М. І. Долігініст. – Львів. – Частина II. – 1997. – С.170.
44. Населення і трудові ресурси села : навч. посібник /за ред. П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. – К. : Ін-т аграр. економіки УААН, 2002. – 277 с.
45. Економіка агропромислових підприємств: підручник / під ред. В. Г. Андрійчука. – 2-ге вид., допов. і перероб. – К.: КНЕУ, 2002. – 624 с.
46. Гешель В. Теоретические аспекты организации высокопроизводительного труда в аграрном производстве / В. Гешель, Е. Пешехонова// АПК: экономика, управление. – 2013. – № 7. – С. 24–30.
47. Рунков В.В. Внутрипроизводственное планирование в системе хозрасчетных отношений в сельскохозяйственных предприятиях : учеб. пособие / В. В. Рунков. – Саранск : Изд-во Мордов. ун-та, 2009. – 188 с.

48. Рунков, В. В. Стратегия планирования работников сельскохозяйственного предприятия и мотивация их труда // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2011. – № 2. – С. 13–23.
49. Югай, А. М. Экономические отношения и мотивация труда в сельском хозяйстве (теория и практика)/ А. М. Югай ;Минсельхоз РФ. – М., 2002. – 581 с.
50. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Т.В. Білорус. – Ірпінь: НАДПСУ, 2007. – 174 с.
51. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник/ В.И. Маслов. – М.: Изд-во «Финпресс», 2004. – 288 с.
52. Dyer L.&Holder G.W. Toward a strategic perspective of human resources management. In: L. Dyer & G.W.Holder (Eds.) Human resources management: Evolving roles and responsibilities. – Washington, DC: American Society for Administration. – 1988. – pp. 1–46.
53. Лукашов А.В. Сравнительные корпоративные финансы и корпоративное управление. Ч.2 / А.В. Лукашов // Управление корпоративными финансами. –№2(8). – 2005. – С. 2–12.
54. Кузнецов А.М. Методичні підходи до формування стратегій розвитку трудової мотивації кредитних менеджерів банку / А.М.Кузнецов // Проблеми та перспективи розвитку економіки і підприємництва та комп'ютерних технологій в Україні: матеріали XI науково-технічної конференції науково-педагогічних працівників (30 березня – 4 квітня 2015 р.). – м. Львів. – 2015.- С. 114-116.
55. Основи економічної теорії: Підручник / [А. А. Чухно, П. С. Єщенко, Г. Н. Климко та ін.]; За ред. А. А. Чухна. – К.: Вища шк., 2001. – 606 с.
56. Van Maanen J. Tales of the Field: On Writing Ethnography I J. Van Maanen. –Chicago, 1988.
57. Философский словарь: Основан Г. Шмидтом. 22-е, новое, переработ. изд. под ред. Г.Шишкоффа /Пер. с нем./ Общ. ред. В. А. Малинина. – М.: Республика, 2003. – 575 с.

58. Лазарева Н.В. Современные проблемы формирования механизма мотивации трудовой деятельности в современных условиях: монография / Н.В. Лазарева. – Ставрополь: ООО «Мир данных», 2007. – 234 с.
59. Максимець Ю. Еволюція поглядів на мотивацію праці в світовій економічній науці/ Ю. Максимець // Вісник Львів. ун-ту / Серія екон. 2008. Вип. 39. С. 291–296.
60. Кузнєцов А.М. Сучасні тенденції розвитку трудової мотивації працівників банків / А.М. Кузнєцов // Науковий вісник ОНЕУ. – 2012. – №26(178). – С. 27–32.
61. Байда О., Моргулець О.Б. Мотивація праці як складова успіху організації // Вісник Київського інституту бізнесу та технології. - 2006. - №1. - С.545
62. Бакирова Г.Х. Тренінг управління персоналом. - С. Пб.: Речь, 2004. -400с.
63. Балабанова Л.В., Сордор О.В. Управління персоналом: Навч. посібник.- К.: ВД “Професіонал“, 2006. - 512 с.
64. Басько Г.М., Бабич В.А. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства // Економіка і держава. - 2012. - № 3. - С.81 - 84.
65. Безтелесна Л., Міщук Г., Мартинюк С. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників // Україна: аспекти праці. - 2006. - №1. - С.42-48.
66. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. -К.: Знання-Прес, 2005. - 313 с.
67. Бойчик І.М., Харів П.С., Хопчан М.І., Піга Ю.В. Економіка підприємства: Навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації. Друге видання, виправлене і доповнене - К.: “Каравела”; Львів: “Навчальний світ” -2004, 2005. - 298с.
68. Бондаренко О.О. Трудова мотивація: проблеми та розвиток // Економіка та держава. - 2015. - №4. - С.64 - 66.
69. Варданян И. Мотивационная система персонала // Управление

персоналом - 2006. - №5. - С.21 - 24.

70. Василенко В.О., Ткаченко Г.І. Стратегічне управління підприємством. Навчальний посібник. Видання 2-ге, виправлене і доповнене. За редакцією Василенка В.О. - К.: Центр навчальної літератури, 2004. - 400 с.

71. Верещагина Л.А., Психология потребностей и мотивации персонала / Л.А. Верещагина, И.М. Карелина. - 2-е изд., доп. - Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2005. - 156 с.

72. . Виноградський М.Д. Менеджмент в організації: Навч. посіб. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. - 3-тє вид., виправлене. - К.: Кондор, 2014. - 598 с.

73. Волнухина Е. Модель “Мотивація - стимул” является системой индивидуального подхода к каждому работнику/ Е. Волнухина, Ю. Мельник; / Служба кадров. 2013. - №11. - С.61 - 64.

74. Гандич И. Чудо нематериального стимулирования // Менеджмент и менеджер. - 2015. - № 3 - С.31 - 35.

75. Гапич Е. Автоматизация управления персоналом и стратегия компании

76. // Деньги и технологии. Украинский промышленный журнал. - 2014. - № 3. -С.44 - 45.

77. Гаркавенко Н.О. Професійна зайнятість населення в умовах зміни форм власності та розвитку підприємництва // Формування ринкових відносин в Україні. - 2007. - № 10. - С.132 - 142.

78. Гольда А.В. Роль мотивації у підвищенні ефективності використання трудового потенціалу // Формування ринкових відносин в Україні. - 2004.№1. - С.76 - 78.

79. Гольда А.В. Формування системи мотивації та стимулювання трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат // Формування ринкових відносин в Україні. - 2006. - №9. - С.158-161.

80. Гольда А.В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки // Формування ринкових відносин в

Україні. -2004. - №2. - С.94 - 97.

81. Гончарова Н.М. Державний механізм реалізації політики мотивації праці в сільському господарстві // Економіка і держава. - 2006 - № 5. - С.8721.
Греськін Т.С. Розвиток мотиваційного механізму як фактор підвищення продуктивності праці // Держава та регіони. - 2006. - №2 - С.69 - 71.

82. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник - К.: "Знання", 2006. - 559 с.

83. Дергаусов М. Людські ресурси як інструмент реалізації стратегії підприємства // Економіка України. - 2006. - № 6. - С.26 - 30.

84. Докучаєв О.А. Методи дослідження мотивації персоналу підприємства // Економіка і держава. - 2006. - № 8. - С.79 - 82.