

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКА ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ

КОСТІН ДМИТРО ЮРІЙОВИЧ

УДК 620.9:658.32 (043.3)

**УДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ У
СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ
ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2017

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті радіоелектроніки Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Соколова Людмила Василівна,
Харківський національний університет
радіоелектроніки, професор кафедри
економічної кібернетики та управління
економічною безпекою.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Гавкалова Наталія Леонідівна,
Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця,
завідувач кафедри державного управління,
публічного адміністрування та регіональної
економіки;

кандидат економічних наук, доцент
Пархоменко Олена Степанівна,
Навчально-науковий інститут «Каразінська
школа бізнесу» Харківського національного
університету імені В.Н. Каразіна, доцент
кафедри управління та адміністрування.

Захист відбудеться « 02 » лютого 2018 р. о 13⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.108.05 в Українській інженерно-педагогічній академії за адресою: 61003, м. Харків, вул. Університетська, 16.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Української інженерно-педагогічної академії за адресою: 61003, м. Харків, вул. Університетська, 16, та на сайті <http://uipa.edu.ua>.

Автореферат розісланий « 29 » грудня 2017 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

В. І. Чобіток

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Основною стратегічною метою соціальної політики України є послідовне підвищення рівня життя населення країни, зниження соціальної нерівності, покращення економічного та політичного стану у світовому співробітництві. Досягнення поставленої мети можливе лише за умови забезпечення розвитку людського потенціалу суспільства з урахуванням матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах. Забезпечення власної конкурентоспроможності в ринкових умовах вимагає від керівного складу підприємств електроенергетики розробки нових методичних підходів до проблем більш комплексного використання матеріального фактору шляхом активізації діяльності працівників, створення дієвих мотивів і стимулів у механізмі господарювання. Недостатня матеріальна мотивація персоналу в сучасних нестабільних умовах зовнішнього та внутрішнього середовища підприємств електроенергетики стає обмежуючим чинником, який не дозволяє підприємствам реалізувати свої потенційні можливості й конкурентні переваги, що на практиці зумовлює масове відчуження працівників від результатів трудової діяльності, зниження їх активності. Мотиваційно-управлінська діяльність повинна бути спрямована на активізацію всіх внутрішніх ресурсів працівників та їх максимально ефективного використання.

Теоретичні та практичні аспекти застосування в управлінні матеріального стимулювання персоналу на підприємствах розроблено такими науковцями, як О. Ареф'єва, Д. Богиня, І. Бузько, О. Грішнова, Г. Дмитренко, Л. Довгань, Г. Дудукало, С. Занюк, І. Ігнат'єва, В. Ковальов, А. Колот, В. Куделя, В. Куриляк, О. Пархоменко, В. Прохорова, В. Чобіток, А. Штангрет, Х. Хекхаузен та ін. Вагомий внесок у вирішення проблем системи мотивації на підприємствах зробили такі вчені: О. Амосов, О. Атаєва, М. Армстронг, Н. Верхоглядова, В. Веснін, Н. Гавкалова, Г. Десслер, О. Єгоршин, Ю. Залознова, А. Кібанов, В. Колпаков, О. Левченко, Н. Маркова, Є. Моргунов, Ю. Одегов, В. Савченко, Л. Соколова, Ф. Хміль, Н. Чебанова та ін.

Незважаючи на спектр питань, які охоплені дослідженнями зарубіжних і вітчизняних вчених, залишаються недостатньо опрацьованими як у науковому, так і практичному аспектах проблемні питання сутності та методичного інструментарію матеріального стимулювання у системі мотивації підприємств, а рекомендації щодо вдосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах потребують подальшого наукового обґрунтування.

Актуальність, теоретична і практична значущість вказаних питань зумовили вибір теми, мету й завдання дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано згідно з тематикою науково-дослідних робіт Харківського національного університету радіоелектроніки за такими темами: «Удосконалення організаційно-економічної моделі управління персоналом в

підрозділах НЕК «Укренерго» (номер державної реєстрації 0109U007815), «Розробка методичних рекомендацій розвитку АК «Харківобленерго» в нових ринкових умовах» (номер державної реєстрації 0116U005336), «Розробка структурної моделі місії, цінностей, бачення майбутнього та стратегії ПАТ «Хмельницькобленерго» (номер державної реєстрації 0112U000465) та «Удосконалення організаційно-економічних та фінансових мотивацій, які підвищують ефективність праці персоналу ЕС НЕК «Укренерго» (номер державної реєстрації 0109U003433), відповідає цілям Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є наукове обґрунтування теоретико-методичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики.

Досягнення поставленої мети зумовило визначення та вирішення таких завдань:

запропонувати теоретичний базис процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві та уточнити зміст поняття «матеріальне стимулювання у системі мотивації»;

удосконалити методичний підхід до оцінки матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві;

розробити методику ранжування методів стимулювання за ступенем значущості для різних категорій працівників на підприємствах електроенергетики;

удосконалити науково-практичний підхід щодо визначення ступеня впливу стратегічних мотиваційних управлінських дій на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики;

удосконалити механізм матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики;

запропонувати критерії конкурентоспроможності системи матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики.

Об'єктом дослідження є процес удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, науково-методичних і прикладних положень щодо удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань у дисертаційній роботі використано такі методи: *методи порівняльного аналізу, структурно-декомпозиційного та семантичного аналізу* – для конкретизації таких понять, як «стимулювання праці», «матеріальне стимулювання», «система мотивації»; *метод логічного, історичного та системного підходів, методи узагальнення, порівняння, аналізу і синтезу* – для уточнення класифікаційних ознак систем матеріального стимулювання на підприємстві; *графічний метод* – для узагальнення статистичних даних та наочного зображення отриманих висновків за результатами проведених досліджень; *метод системно-*

структурного аналізу – для формування теоретико-методичних рекомендацій щодо удосконалення механізму матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики, науково-практичного підходу щодо визначення ступеня впливу стратегічних мотиваційних управлінських дій на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики; *метод таксономії* – для розрахунку інтегральних показників складових матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики; *експертних оцінок* – для визначення факторів, які обумовлюють ступінь значущості окремих стимулів, які визначають залежність між показниками індивідуальної мотивації підприємств; *метод ієрархії* – для визначення загальних пріоритетів альтернативної варіації стратегічних мотиваційних управлінських впливів на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики.

Інформаційну базу дослідження становили законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційна статистична та аналітична інформація Держкомстату України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, дані бухгалтерської звітності підприємств електроенергетики України за 2009–2015 рр., наукові публікації вітчизняних та іноземних учених за напрямком дисертаційного дослідження, ресурси мережі Internet та інші матеріали.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці теоретичних і методичних положень щодо удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики в умовах сучасного економічного розвитку. До найбільш важливих результатів, які визначають наукову новизну результатів дослідження, належать такі:

удосконалено:

теоретичний базис процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві, що, на відміну від існуючих, визначає взаємозв'язок таких базових дефініцій, як «стимулювання праці», «матеріальне стимулювання», «система мотивації», та дозволяє уточнити зміст поняття «матеріальне стимулювання у системі мотивації» як сукупність взаємозв'язаних домінантно-мотиваційних заходів, які спрямовані на задоволення індивідуальних потреб персоналу підприємства в залежності від стратегічних і тактичних результатів їх групової та персональної роботи за допомогою системи законодавчо-нормативних, економічно-фінансових, соціально-адаптивних та організаційних перманентних факторів і заходів, пов'язаних з виробництвом продукції (товарів, робіт та послуг);

методичний підхід до оцінки матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві, що, на відміну від існуючих, включає комплекс показників, критерії мотиваційної системи матеріального стимулювання трудової діяльності й коригуючі коефіцієнти інтегральної функції, адаптованої для підприємств електроенергетики, та дозволяє визначати ступінь впливу агрегованого мотиваційного ризику на рівень складових матеріального стимулювання персоналу, системну залежність між показниками

індивідуальної мотивації та доміантними факторами, що впливають на параметричні дані результативності праці;

методику ранжування методів стимулювання за ступенем значущості для різних категорій працівників на підприємствах електроенергетики, що, на відміну від існуючих, ґрунтується на використанні статистичної різниці в оцінках середніх рангів різноманітних видів стимулювання для таких категорій працівників, як кваліфіковані робітники, фахівці та керівники, і дозволяє врахувати вагомість змінної – рангу, яка характеризує значущість методу стимулювання трудової діяльності, обумовлену тактичною й стратегічною необхідністю підвищення рівня мотивації персоналу на підприємствах;

набули подальшого розвитку:

науково-практичний підхід щодо визначення ступеня впливу стратегічних мотиваційних управлінських дій на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики, який, на відміну від існуючих, базується на використанні ієрархічної структури пріоритетно-мотиваційної й векторно-стратегічної спрямованості підприємств, що дає можливість порівняти й виконати кількісну оцінку альтернативних варіантів рішення й побудувати альтернативні варіації зміни рівня матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики;

механізм матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики, який, на відміну від існуючих, базується на стратегічних параметрах та альтернативних напрямках розвитку матеріального стимулювання у системі мотивації, що дає можливість за допомогою використання результатів оцінок ступеня значущості доміантних методів мотивації та ефективності важелів зменшити деструктивний прояв системних факторів мотиваційного впливу на рівень матеріального стимулювання трудової діяльності.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що теоретичні й методичні положення дисертаційної роботи доведені до рівня конкретних пропозицій і методичних розробок стосовно вдосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики та впроваджені в роботу ОЕП «ГРІФРЕ» (довідка про впровадження № 423-а від 25.09.2017 р.), АК «Харківобленерго» (довідка про впровадження № 104/08 від 01.09.2017 р.).

Результати дослідження використовуються в діяльності Інституту проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова НАН України (довідка про впровадження № 225/01-1-297 від 13.09.2017 р.) та Інституту економіки промисловості НАН України (довідка про впровадження № 127/к-62 від 26.09.2017 р.).

Особистий внесок здобувача полягає в розробці й обґрунтуванні наукових положень, висновків і рекомендацій стосовно вдосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики. Дисертаційна робота є особистою науковою працею

здобувача. Усі одержані результати знайшли відображення в опублікованих працях. У дисертації здобувачем використано власні наукові ідеї. Внесок у роботах, виконаних у співавторстві, відображено в публікаціях [11; 21] за списком праць, поданих в авторефераті.

Апробація результатів дисертації. Основні висновки за результатами дослідження, положення та рекомендації оприлюднено на науково-практичних конференціях, а саме: IV Міжнародній науково-практичній конференції «Освіта та наука в умовах глобальних викликів» (м. Судак, 2011 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Моделювання економіки: проблеми, тенденції, досвід» (м. Тернопіль, 2011 р.); V Міжнародній науковій конференції «Сучасні досягнення в науці та освіті» (м. Нетанія, 2011 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Математичне моделювання процесів в економіці та управлінні інноваційними методами» (м. Алушта, 2013 р.); XXI Міжнародній науково-практичній конференції «Механізми економічного зростання і конкурентоспроможності національного господарства» (м. Київ, 2013 р.); XXVIII Міжнародній науково-практичній конференції «Механізм регулювання міжнародних економічних відносин» (м. Київ, 2013 р.); XXV Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічний розвиток регіонів» (м. Київ, 2013 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка: реалії часу і перспективи» (м. Одеса, 2014 р.); Міжнародній науковій конференції «Сучасні досягнення в науці та освіті» (м. Єрусалим, 2016 р.); XXI Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки» (м. Одеса, 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і програмами» (м. Миколаїв, 2017 р.); XII Міжнародній науковій конференції «Сучасні досягнення в науці та освіті» (м. Нетанія, 2017 р.); XVIII Міжнародній науковій конференції «Проблеми прогнозування та державного регулювання соціально-економічного розвитку» (м. Мінськ, 2017 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 26 наукових праць, в тому числі: 3 статті – у колективних монографіях; 10 статей – у наукових фахових виданнях, з яких 4 статті – у наукових фахових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз даних; 13 тезисів доповідей у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 7,32 ум.-друк. арк., з яких особисто здобувачеві належить 7,06 ум.-друк. арк.

Структура й обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних літературних джерел. Загальний обсяг роботи – 234 сторінки машинописного тексту. Дисертація містить 43 таблиці, з них 8 займають 10 повних сторінок; 46 рисунків, з них 6 займають 6 повних сторінок; 5 додатків – на 34 сторінках; список використаних джерел з 227 найменувань – на 23 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 161 сторінку.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі – «Теоретичні основи матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві» – розглянуто й узагальнено наукові підходи до визначення сутності поняття «стимулювання праці», «матеріальне стимулювання», «система мотивації»; розкрито зміст поняття «матеріальне стимулювання у системі мотивації на підприємстві»; уточнено класифікаційні ознаки систем матеріального стимулювання на підприємстві; обґрунтовано методичний інструментарій матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві.

У роботі обґрунтовано тенденції сучасного розвитку паливно-енергетичного комплексу держави, що є одним із провідних промислових комплексів, від діяльності якого залежить стан усіх галузей національного господарства країни, розвиток підприємств електроенергетики й рівень життя населення. Визначено, що покращення фінансово-господарського стану за рахунок впровадження матеріальних стимулів і мотивів трудової діяльності допоможе підприємствам електроенергетики, які характеризуються несприятливістю змін зовнішніх та внутрішніх умов функціонування, комплексно застосовувати превентивні, цілеспрямовані дії для забезпечення здатності фінансової сфери до самозбереження, гнучкості, орієнтації на стратегічні зміни. Трансформація відносин власності у вітчизняній економіці спричинила значний дисбаланс економічної влади між найманою працею і капіталом, під впливом якого сформувалася низка соціально-економічних чинників, що деструктивно впливають на систему матеріального стимулювання трудової діяльності. Основними з них є штучне заниження заробітної плати, підтримка ціни трудової послуги в недооціненому стані; порушення зв'язку між продуктивністю праці й розміром трудової винагороди; відсутність зв'язку між рівнем освіти, кваліфікації й оплатою праці; слабкий інституціональний захист прав власності на робочу силу; низький рівень внутрішньої соціальної відповідальності бізнесу. Кумулятивним результатом їх дії стає спрощення мотивації, втрата працею захисної функції, формування антагоністичної корпоративної культури, дестимуляція інтелектуальної праці, що негативно позначається на кінцевих результатах діяльності підприємств.

На основі порівняльного аналізу існуючих у науковій літературі теоретико-методологічних підходів до визначення поняття «стимулювання трудової діяльності» виявлено його функціональні особливості: по-перше, розподіл благ між об'єктами управління відповідно до досягнутих ними результатів діяльності; по-друге, вплив на поведінку робітників із метою отримання заздалегідь запланованих результатів; по-третє, створення умов, за яких активна трудова діяльність стає необхідною та достатньою для задоволення потреб працівника. Розкрито роль матеріальних чинників у системі стимулів трудової діяльності.

У роботі удосконалено теоретичний базис процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві (рис.1).

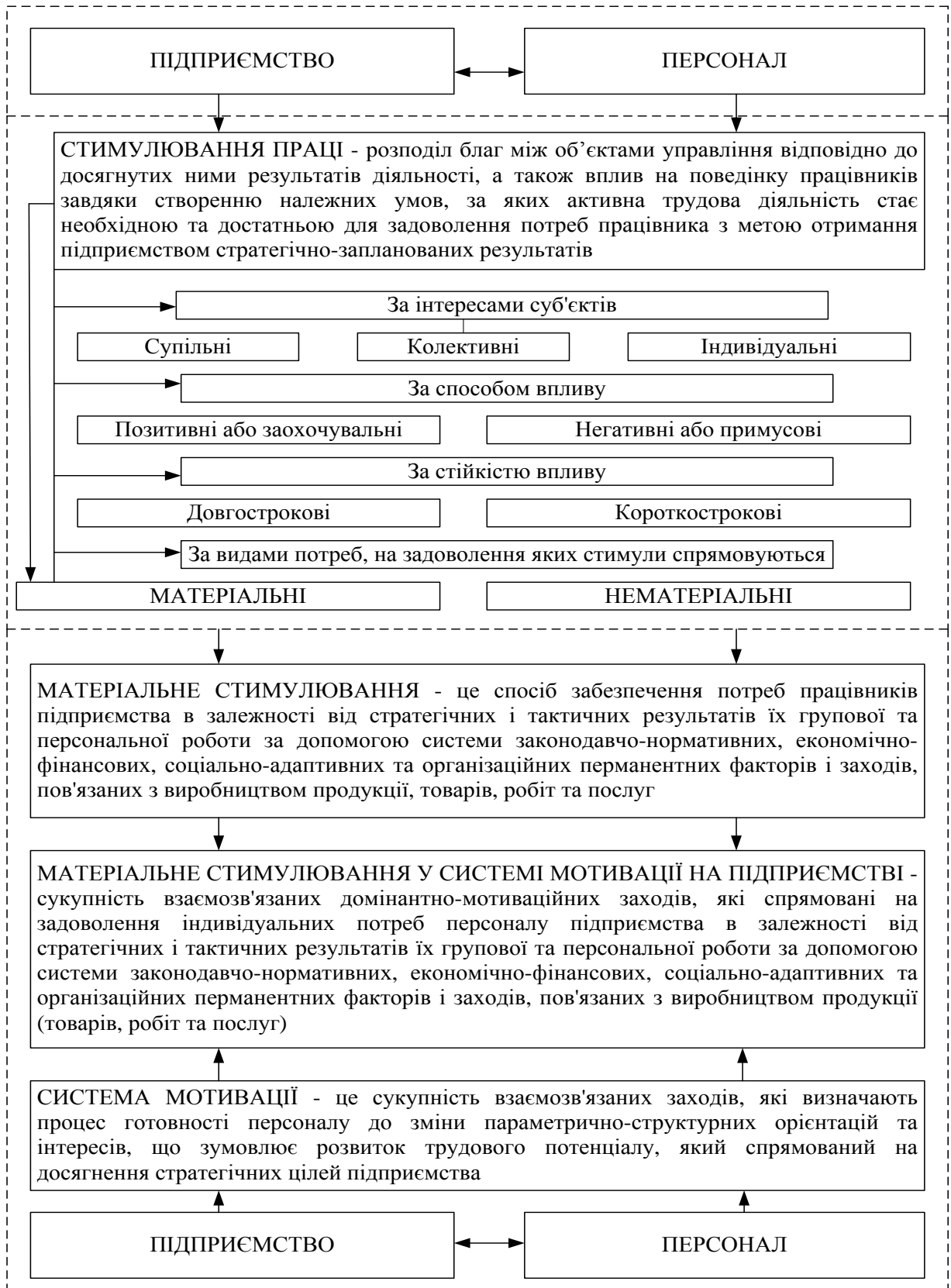


Рис. 1. Теоретичний базис процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві

Доведено, що, незважаючи на індивідуальний характер процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві, він ґрунтується на взаємозв'язку двох методичних підходів: визначенні вартості робочої сили як розміру фактичних видатків роботодавця на найм робочої сили та теорії соціально-трудоного партнерства.

У рамках теоретичного дослідження основний акцент зроблено на узагальненні класифікаційних ознак систем матеріального стимулювання на підприємстві. Зроблено порівняльний аналіз переваг та недоліків вітчизняної та світової систем матеріального стимулювання. Розкрито причинно-наслідкові зв'язки між трансформацією відносин власності, що відбувається у вітчизняній економіці, та порушенням балансу економічної влади між найманою працею і капіталом. У результаті взаємозв'язку визначених чинників сформовано низку факторів, які негативно впливають на ефективність процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві.

У роботі визначено методичний інструментарій та методику оцінки матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві. Доведено, що оцінка матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві повинна враховувати основні напрями змін у розмірі матеріальної винагороди, у механізмі сплати матеріальної винагороди та спрямованості системи мотивації.

У другому розділі – «Оцінка матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики» – удосконалено методичний підхід до оцінки матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві; здійснено інтегральне оцінювання складових матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики; удосконалено методику ранжування методів стимулювання за ступенем значущості для різних категорій працівників на підприємствах електроенергетики.

Автором визначено особливості функціонування підприємств електроенергетики, що дало змогу розкрити найбільш суттєві проблеми фінансово-господарської діяльності, які зумовлені стрімким зниженням рівня матеріального стимулювання персоналу, що головним чином викликано низькою ефективністю використання комплексу організаційних та управлінських ресурсів, можливостей і компетенцій управління трудовими ресурсами.

У дисертації проведено аналіз 7 підприємств електроенергетики за період з 2009 по 2015 рр., а саме: Бобрівська ГЕС; Дніпровська ГЕС; Канівська ГЕС; Київська ГЕС; Корсунь-Шевченківська ГЕС; Кременчуцька ГЕС; Дніпродзержинська ГЕС.

У роботі удосконалено методичний підхід до оцінки матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах, який дозволяє визначити ступінь впливу агрегованого мотиваційного ризику на рівень складових матеріального стимулювання персоналу та системну залежність між показниками індивідуальної мотивації та доміантними факторами, що впливають на параметричні дані результативності праці.

Автором у рамках розробленого методичного підходу до оцінки здійснено інтегральне оцінювання складових матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009–2015 рр. (табл. 1), визначено, що на підприємствах спостерігаються несприятливі тенденції в кадровій політиці, які в цілому повторюють структурні диспропорції вітчизняного ринку праці, а саме: висока плинність кадрів; зростання частки співробітників старше 50 років; масові звільнення за рахунок оптимізації робочих місць; слабкий зв'язок грошових заохочень і пільг з якістю виконаних працівниками робіт; інституціональна незакріпленість виплат, які здійснюються за рахунок прибутку та інше.

Таблиця 1

Загальна інтегральна оцінка складових матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики за 2009–2015 рр., (якісний вимір)

Підприємство	Роки						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Бобрівська ГЕС	SRDN	SRDN	SRDN	NZKP	SRDN	NZKP	SRDN
Дніпровська ГЕС	NZKP	SRDN	NZKP	SRDN	ZSDN	NZKP	NZKP
Канівська ГЕС	PMRN	NZKP	ZSDN	VKYP	NZKP	NZKP	ZSDN
Київська ГЕС	ZSDN	NZKP	NZKP	PMRN	NZKP	SRDN	NZKP
Корсунь-Шевченківська ГЕС	PMRN	PMRN	SRDN	NZKP	VKYP	SRDN	NZKP
Кременчуцька ГЕС	SRDN	ZSDN	NZKP	SRDN	NZKP	SRDN	VKYP
Дніпродзержинська ГЕС	SRDN	NZKP	NZKP	SRDN	NZKP	NZKP	NZKP

Умовні позначення: VKYP – рівень «високий»; ZSDN – рівень «вище за середній»; SRDN – рівень «середній»; PMRN – рівень «помірний»; NZKP – рівень «низький».

Автором встановлено відповідність системи матеріального стимулювання державним гарантіям у сфері оплати праці. Показано, що значну роль у розбудові системи матеріального стимулювання відіграє договірне регулювання оплати праці. Визначено недоліки у системі матеріального стимулювання керівників підприємств електроенергетики, основними серед яких є слабка залежність оплати праці від кінцевого результату діяльності підприємств; встановлення надбавок і доплат на загальних засадах, а не за виконання управлінських функцій. Визначено об'єктивні фактори, що унеможливають інституціональну залежність посадових окладів керівників від кінцевих результатів роботи.

Це дозволило автору удосконалити методику ранжування методів стимулювання за ступенем значущості для різних категорій працівників на підприємствах електроенергетики, що ґрунтується на використанні

статистичної різниці в оцінках середніх рангів різноманітних видів стимулювання для таких категорій працівників, як «кваліфіковані робітники», «фахівці» та «керівники».

З метою виділення найбільш значущих мотивів трудової діяльності, а також з'ясування реакції працівника на різноманітні матеріальні стимули, проведено діагностику мотивації персоналу підприємств електроенергетики, представлено упорядковані результати оцінок ступеня значущості окремих методів мотивації та матеріального стимулювання трудової діяльності. Визначено, що найбільш важливим методом є грошове заохочення, надання службового житла та пільг. Підвищення по службі, соціальні пільги та можливість отримання освіти розглядаються як менш значущі методи стимулювання. Визначено фактори, які зумовлюють ступінь значущості окремих стимулів, що визначають залежність між показниками індивідуальної мотивації та факторами, які на них впливають, для таких категорій працівників, як кваліфіковані робітники, фахівці та керівники. У групі «фахівці» виявлено більший вплив вікового фактору та фактору наявності вищої освіти на величину рангів різних методів стимулювання. Для групи «кваліфіковані працівники» віковий фактор (25-35 років) був значущим при оцінці рангів таких видів стимулювання, як забезпечення путівками, медичне страхування, підвищення по службі.

У дисертації виділено найбільш важливі компетенції та навички в роботі працівників, а також значущі форми підвищення кваліфікації. Шляхом ранжування визначено, що корпоративна освіта, доступ до безперервного навчання, навчання на робочому місці розглядаються як пріоритетні напрямки підвищення кваліфікації. Проте як стимулюючі чинники вони є менш вагомими для працівників, ніж грошова винагорода. Встановлено, що причинами цього явища є недоліки в системі планування, організації та управління процесом навчання (недофінансування корпоративної освіти, усунення працівника від обрання найбільш дієвих форм підвищення кваліфікації). Виявлено умови перетворення корпоративної освіти на ефективний важіль матеріального стимулювання – забезпечення доступу працівників до організації процесу навчання та управління виділеними на реалізацію навчальних заходів коштами.

У третьому розділі – «Методичні основи удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики» – запропоновано науково-практичний підхід щодо визначення ступеня впливу мотиваційних управлінських дій на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики; удосконалено механізм матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики; запропоновано критерії конкурентоспроможності системи матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики.

Автором удосконалено науково-практичний підхід щодо визначення ступеня впливу мотиваційних управлінських дій на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики, який базується на використанні ієрархічної структури пріоритетно-мотиваційної й векторно-

стратегічної спрямованості підприємств. У рамках науково-практичного підходу визначено загальні пріоритети альтернативної варіації стратегічних мотиваційних управлінських впливів на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики (табл. 2).

Таблиця 2

Зведені загальні пріоритети альтернативної варіації стратегічних мотиваційних управлінських впливів на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики, (коэф. вимір)

Srt	AtV	C ₁	C ₂	C ₃	C ₄	C ₅
	A ₁	0,069	0,058	0,014	0,029	0,011
	A ₂	0,061	0,051	0,126	0,021	0,016
	A ₃	0,035	0,086	0,083	0,108	0,232
	Загальні пріоритети	0,165	0,195	0,223	0,158	0,259

Умовні позначення: Srt – стратегія; AtV – альтернативна варіація; A₁ – стратегія динамічного зростання; A₂ – стратегія прибутку; A₃ – стратегія зміни курсу управління; C₁ – ступінь значущості стимулів праці; C₂ – показники індивідуальної мотивації; C₃ – домінуючі фактори впливу на параметричні дані результативності праці; C₄ – рівень агрегованого мотиваційного ризику; C₅ – критерії мотиваційної системи трудової діяльності.

На основі отриманих зведених показників альтернативної варіації стратегічних мотиваційних управлінських впливів на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики визначено ієрархію стратегічних альтернатив, яка має такий вигляд: $V_5 = 0,259 > V_3 = 0,223 > V_2 = 0,195 > V_1 = 0,165 > V_4 = 0,158$. Це свідчить про домінуючість пріоритету стратегії зміни курсу управління з урахуванням критеріїв мотиваційної системи трудової діяльності на підприємствах електроенергетики.

У роботі удосконалено механізм матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики, який базується на стратегічних параметрах та альтернативних напрямках розвитку матеріального стимулювання у системі мотивації, що дозволяє зменшити деструктивний прояв системних факторів (рис. 2). Запропонований механізм матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики дає можливість за допомогою використання результатів оцінок ступеня значущості домінуючих методів мотивації та ефективності важелів зменшити деструктивний прояв системних факторів мотиваційного впливу на рівень матеріального стимулювання трудової діяльності. У роботі запропоновано критерії конкурентоспроможності системи матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики, а саме: наявність структурних елементів системи, що спрямовані на соціально-економічні інтереси найманих працівників та забезпечують повноту їх реалізації на рівні вищому, ніж у інших підприємств-учасників ринку.

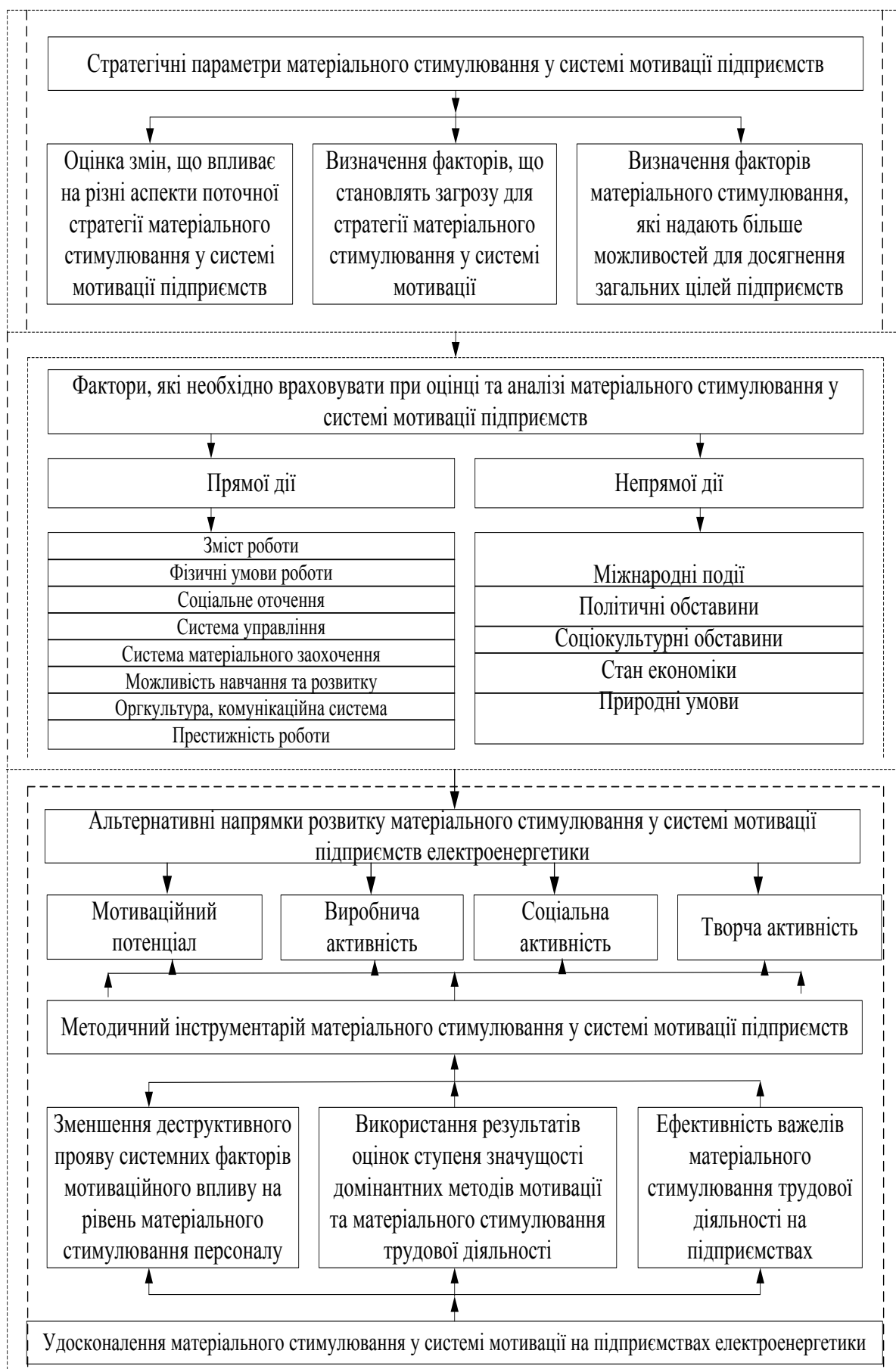


Рис.2. Механізм матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики

Виходячи з запропонованого підходу до визначення критеріїв конкурентоспроможності, виділено низку напрямів удосконалення системи матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики, а саме: визначено сферу застосування безтарифної системи оплати праці як засобу подолання опортуністичної поведінки працівників; доведено необхідність перерозподілу коштів із регулярних премій та заохочень на підвищення тарифних ставок і окладів; необхідність ревізії трудових пільг, відмова від сприйняття заохочувальних виплат як системи соціального забезпечення; спрямування соціальних видатків на закріплення робітника на підприємстві; участь працівників в управлінні видатками на освіту.

Таким чином, на підставі узагальнених науково-практичних положень щодо удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики обґрунтовано необхідність розробки нових мотиваційних методів та інструментів для результативного впровадження змін у системі матеріального стимулювання.

ВИСНОВКИ

Одержані результати дисертаційного дослідження в сукупності вирішують важливе науково-практичне завдання – розроблення теоретичних і методичних підходів, практичних засад щодо удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики. Основні висновки дисертаційного дослідження полягають у такому:

1. У роботі запропоновано теоретичний базис процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві, що визначає взаємозв'язок таких понять, як «стимулювання праці», «матеріальне стимулювання», «система мотивації». Визначено, що стимулювання праці – це розподіл благ між об'єктами управління відповідно до досягнутих ними результатів діяльності, а також вплив на поведінку працівників завдяки створенню належних умов, за яких активна трудова діяльність стає необхідною та достатньою для задоволення потреб працівника з метою отримання підприємством стратегічно-запланованих результатів. Матеріальне стимулювання – це спосіб забезпечення потреб працівників підприємства в залежності від стратегічних й тактичних результатів їх групової та персональної роботи за допомогою системи законодавчо-нормативних, економічно-фінансових, соціально-адаптивних та організаційних перманентних факторів і заходів, пов'язаних з виробництвом продукції, товарів, робіт та послуг. Система мотивації – це сукупність взаємозв'язаних заходів, які визначають процес готовності персоналу до зміни параметрично-структурних орієнтацій та інтересів, що зумовлює розвиток трудового потенціалу, що спрямований на досягнення стратегічних цілей підприємства

2. Удосконалено методичний підхід до оцінки матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві, який включає інтегральне оцінювання матеріального стимулювання з метою виявлення найбільш

проблемних аспектів системи мотивації на підприємствах електроенергетики, використання якого дає змогу отримати достовірну інформацію стосовно економічного стану підприємств та результативності праці, що перешкоджають їх ефективній роботі та стабільному розвитку.

3. Автором розроблено методику ранжування методів стимулювання за ступенем значущості для різних категорій працівників (кваліфіковані робітники, фахівці та керівники) на підприємствах електроенергетики, що враховує залежність рангу, який характеризує значущість методів стимулювання трудової діяльності у системі мотивації підприємств, приймає дискретні значення, що дають можливість оцінити стратегічні очікування підвищення рівня мотивації персоналу на підприємствах електроенергетики.

4. У дисертації вдосконалено науково-практичний підхід щодо визначення ступеня впливу стратегічних мотиваційних управлінських дій на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики, який дозволяє визначити загальні пріоритети альтернативної варіації стратегічних мотиваційних управлінських впливів на рівень матеріального стимулювання з урахуванням ступеня значущості стимулів праці, показників індивідуальної мотивації, домінуючих факторів впливу на параметричні дані результативності праці, рівень агрегованого мотиваційного ризику та критерії мотиваційної системи трудової діяльності.

5. Удосконалено механізм матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики, що дає можливість вирішити нагальні проблеми більш комплексного використання фактору матеріального стимулювання прямої й непрямої дії завдяки активізації діяльності працівників, створенню дієво-прогресивних матеріальних мотивів та стимулів у стратегічному й тактичному періодах.

6. Автором запропоновано критерії конкурентоспроможності системи матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики, на основі яких виділяють напрямки удосконалення системи матеріального стимулювання, які складають підґрунтя для подолання протиріч у мотиваційній системі підприємств, що дозволяє оцінити конкурентоспроможність системи матеріального стимулювання не з позицій окремих соціальних груп, а комплексно, з точки зору усіх учасників процесу матеріального стимулювання.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Костін Д. Ю. Стислий аналіз структури енергоспоживання в Україні / Д. Ю. Костін // Стан і тенденції основних економічних макропоказників енергетичного ринку країн Європейського союзу та України : монографія / Ю.П. Колбушкін, О.І. Амоша, І.В. Петенко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 24–27.

2. Костін Д. Ю. Економетричні моделі для аналізу методів мотивації персоналу на енергетичних підприємствах / Д. Ю. Костін // Сучасні концепції прогнозування розвитку складних соціально-економічних систем : монографія / за ред. О.І. Черняка, П.В. Захарченка. – Бердянськ: Видавець Ткачук О.В., 2013. – С. 152–164.

3. Костін Д. Ю. Методологічні особливості у системі мотивації персоналу / Д. Ю. Костін // Математичні моделі та новітні технології управління економічними та технічними системами : монографія / за заг. ред. В. О. Тимофєєва, І. В. Чумаченко. – Харків : ФОП Мезіна В. В., 2017. – С. 15–22.

Статті в наукових фахових виданнях

4. Костін Д. Ю. Конкуренстоспроможність системи матеріального стимулювання трудової діяльності (на прикладі підприємств електроенергетики) / Д. Ю. Костін // Економічний простір : зб. наук. пр. / Придніпров. держ. акад. будівництва та архітектури. – Дніпропетровськ, 2011. – № 54. – С. 200–211.

5. Костін Д. Ю. Деструктивні зміни у вітчизняній системі матеріального стимулювання трудової діяльності / Д. Ю. Костін // Комунальне господарство міст : наук.-техн. зб. / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва. – Харків, 2011. – № 100. – С. 307–318.

6. Костін Д. Ю. Матеріальне стимулювання трудової діяльності на підприємствах електроенергетики / Д. Ю. Костін // Вісник економічної науки України. – 2012. – № 1(21). – С. 67–69.

7. Костін Д. Ю. Матеріальне стимулювання трудової діяльності: аналіз теоретико-методологічних підходів / Д. Ю. Костін // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 2(7). – С. 81–86.

8. Костін Д. Ю. Система матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики: аналіз та оцінка ефективності / Д. Ю. Костін // Комунальне господарство міст : наук.-техн. зб. / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва. – Харків, 2013. – № 111. – С. 202–211.

9. Костин Д. Ю. Важные особенности мотивации персонала в энергетике / Д. Ю. Костин // Комунальне господарство міст : наук.-техн. зб. / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків, 2014. – № 114. – С. 154–156.

Статті в наукових фахових виданнях України, що входять до міжнародних наукометричних баз даних, репозиторіїв та пошукових систем

10. Костін Д. Ю. Використання методу ієрархії для побудови альтернативної варіації управлінських впливів на рівень матеріального стимулювання підприємств електроенергетики / Д. Ю. Костін // Моделювання регіональної економіки. – 2016. - №1 (27). – С. 41-48.

11. Телегін В. С. Мотивація персоналу на підприємствах енергетики / В. С. Телегін, Д. Ю. Костін // Економіка: реалії часу. – 2016. – № 5(27). – С. 45–51.

(Особистий внесок автора полягає в удосконаленні методики управління мотивацією трудової діяльності підприємств).

12. Костін Д. Ю. Науковий підхід до формування механізму матеріального стимулювання у система мотивації на підприємствах електроенергетики / Д. Ю. Костін // Бизнес Информ. – 2017. – № 8. – С. 265–270.

13. Костін Д. Ю. Методичні аспекти оцінки матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики / Д. Ю. Костін // Бизнес Информ. – 2017. – № 9. – С. 273-278.

Тези доповідей на конференціях

14. Костін Д. Ю. Стимулююча роль мотивації праці персоналу енергетичних підприємств / Д. Ю. Костін // Освіта та наука в умовах глобальних викликів : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Судак 10–12 черв. 2011 р.) – Судак, 2011. – С. 174–175.

15. Костін Д. Ю. Зміни у системі матеріального стимулювання трудової діяльності, обумовлені переходом до нового способу виробництва / Д. Ю. Костін // Моделювання економіки: проблеми, тенденції, досвід : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль 6–8 жовт. 2011 р.) – Тернопіль, 2011. – С. 237–240.

16. Костин Д. Ю. Два опыта корпоративного обучения персонала / Д. Ю. Костин // Современные достижения в науке и образовании: сборник трудов V международной научной конференции (27 сент.–4 окт. 2011 г., г. Нетания, Израиль). – Нетания, 2011. – С. 298-300.

17. Костин Д. Ю. Принятие управленческих решений в энергетике с использованием эконометрических моделей / Д. Ю. Костин // Математическое моделирование процессов в экономике и управлении инновационными методами : материалы междунар. науч.-практ. конф. (г. Алушта, 9–15 сент. 2013 г.). – Алушта, 2013. – С. 97–99.

18. Костин Д. Ю. Научиться управлять стимулами в энергетике / Д. Ю. Костін // Механізми економічного зростання і конкурентоспроможності національного господарства : зб. тез наук. робіт учасників XXI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 17–18 трав. 2013 р.). – Київ, 2013. – С. 6–9.

19. Костін Д. Ю. Управління стимулами трудової діяльності в електроенергетиці України / Д. Ю. Костін // Механізм регулювання міжнародних економічних відносин : зб. тез наук. робіт учасників XXVIII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 13–14 груд. 2013 р.). – Київ, 2013. – С. 115–118.

20. Костин Д. Ю. Повышение эффективности предприятий энергетики через стимулирование мотивации персонала / Д. Ю. Костин // Соціально-

економічний розвиток регіонів : зб. тез наук. робіт учасників XXV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 13–14 верес. 2013 р.). – Київ, 2013. – С. 93–96.

21. Костін Д. Ю. Оцінка впливу мотивації на показники ефективності діяльності енергетичних підприємств / Д. Ю. Костін, О. В. Мінкович // Економіка: реалії часу і перспективи : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса 20–21 лют. 2014 р.). – Одеса, 2014. – С. 89–90.

(Особистий внесок автора полягає у визначенні основних пріоритетних факторів впливу мотивації на показники діяльності підприємств).

22. Костин Д. Ю. Система мотивации персонала в энергетике / Д. Ю. Костин // Современные достижения в науке и образовании : сб. трудов XI междунар. науч. конф. (г. Иерусалим, Израиль, 29 сент.–6 окт. 2016 г.) – Иерусалим, 2016. – С. 144–147.

23. Костин Д. Ю. Инновационная модель мотивации персонала в энергетике / Д. Ю. Костин // Проблемы і перспективи інноваційного розвитку економіки : матеріали XXI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса 12–15 верес. 2016 р.). – Одеса, 2016. – Т. 1, ч. 2. – С. 56–59.

24. Костін Д. Ю. Моделі мотивації персоналу на підприємствах енергетики / Д. Ю. Костін // Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і програмами: праці міжнар. наук.-практ. конф. – Харків; Миколаїв, 2017. – С. 107–110.

25. Костін Д. Ю. Діагностика системи управління персоналом АК «Харківобленерго» / Д. Ю. Костін // Современные достижения в науке и образовании : сб. трудов XII междунар. науч. конф. (г. Нетания, Израиль, 17–24 сент. 2017 г.). – Нетания, 2017. – С. 37–41.

26. Костин Д. Ю. Особенности мотивации персонала на энергетических предприятиях / Д. Ю. Костин // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XVIII междунар. науч. конф. (г. Минск, 19–20 октября 2017 г.). – Минск, 2017. – С. 99–101.

АНОТАЦІЯ

Костін Д.Ю. Удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Українська інженерно-педагогічна академія, Харків, 2017.

Дисертацію присвячено науковому обґрунтуванню теоретико-методичних положень та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики.

У роботі вдосконалено теоретичний базис процесу матеріального

стимулювання у системі мотивації на підприємстві; уточнено класифікаційні ознаки систем матеріального стимулювання на підприємстві; обґрунтовано методичний інструментарій матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві.

Автором розроблено методичний підхід до оцінки матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві; здійснено інтегральне оцінювання складових матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики. Запропоновано науково-практичний підхід щодо визначення ступеня впливу мотиваційних управлінських дій на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики; удосконалено механізм матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики.

Ключові слова: матеріальне стимулювання, система мотивації, механізм, підприємства електроенергетики, ступінь впливу, управлінські дії, трудова діяльність, персонал, стратегія.

АННОТАЦІЯ

Костин Д.Ю. Усовершенствование материального стимулирования в системе мотивации на предприятиях электроэнергетики. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Украинская инженерно-педагогическая академия, Харьков, 2017.

Диссертация посвящена научному обоснованию теоретико-методических положений и разработке практических рекомендаций по совершенствованию материального стимулирования в системе мотивации на предприятиях электроэнергетики.

В работе усовершенствован теоретический базис процесса материального стимулирования в системе мотивации на предприятии. В рамках теоретического исследования основной акцент сделан на обобщение классификационных признаков систем материального стимулирования на предприятии. Определено методический инструментарий и методику оценки материального стимулирования в системе мотивации на предприятии. Доказано, что оценка материального стимулирования в системе мотивации на предприятии должна учитывать основные направления изменений в размере материального вознаграждения, в механизме выплаты материального вознаграждения и направленности системы мотивации.

В работе усовершенствован методический подход к оценке материального стимулирования в системе мотивации на предприятиях, который позволяет определить степень влияния агрегированного мотивационного риска на уровень составляющих материального стимулирования персонала и системную зависимость между показателями индивидуальной мотивации и

доминантными факторами, влияющими на параметрические данные результативности труда.

Автором установлено соответствие системы материального стимулирования государственным гарантиям в сфере оплаты труда. Показано, что значительную роль в развитии системы материального стимулирования играет договорное регулирование оплаты труда. Определены недостатки в системе материального стимулирования руководителей предприятий электроэнергетики, основными из которых являются слабая взаимосвязь оплаты труда с конечными результатами деятельности предприятий; установление надбавок и доплат на общих основаниях, а не за выполнение управленческих функций. Определены объективные факторы, которые делают невозможным институциональную привязку должностных окладов руководителей к конечным результатам работы. Это позволило автору усовершенствовать методику ранжирования методов стимулирования по степени значимости для различных категорий работников на предприятиях электроэнергетики, основанную на использовании статистической разницы в оценках средних рангов многообразных видов стимулирования для таких категорий работников как «квалифицированные рабочие», «специалисты» и «руководители».

В диссертации выделены наиболее важные компетенции и навыки в работе сотрудников, а также значимые формы повышения квалификации. Путем ранжирования определено, что корпоративное образование, доступ к непрерывному обучению, обучение на рабочем месте рассматриваются как приоритетные направления повышения квалификации. Однако как стимулирующие факторы они менее весомы для работников, чем денежное вознаграждение. Выявлены условия преобразования корпоративного образования в эффективный рычаг материального стимулирования, что в итоге позволяет обеспечить доступ работников к организации процесса обучения и управления выделенными на реализацию учебных мероприятий средствами.

Автором усовершенствован научно-практический подход к определению степени влияния мотивационных управленческих действий на уровень материального стимулирования на предприятиях электроэнергетики, основанный на использовании иерархической структуры приоритетно-мотивационной и векторно-стратегической направленности предприятий. В рамках научно-практического подхода определены общие приоритеты альтернативной вариации стратегических мотивационных управленческих воздействий на уровень материального стимулирования на предприятиях электроэнергетики.

В работе усовершенствован механизм материального стимулирования в системе мотивации на предприятиях электроэнергетики, основанный на стратегических параметрах и альтернативных направлениях развития материального стимулирования в системе мотивации, что позволяет уменьшить деструктивное проявление системных факторов. Предложенный механизм материального стимулирования в системе мотивации на предприятиях

электроэнергетики дает возможность с помощью использования результатов оценок степени значимости доминантных методов мотивации и эффективности рычагов уменьшить деструктивное проявление системных факторов мотивационного воздействия на уровень материального стимулирования трудовой деятельности. В работе предложены критерии оценки конкурентоспособности системы материального стимулирования на предприятиях электроэнергетики, а именно: наличие структурных элементов системы, направленных на социально-экономические интересы наемных работников и обеспечивают полноту их реализации на уровне более высоком, чем у других предприятий-участников рынка.

Ключевые слова: материальное стимулирование, система мотивации, механизм, предприятия электроэнергетики, степень влияния, управленческие действия, трудовая деятельность, персонал, стратегия.

ANNOTATION

Kostin D. Yu. Improvement of financial incentives in the system of motivation at power plants. - Manuscript.

Dissertation for the candidate degree of economic sciences, specialty 08.00.04 – economics and enterprise management (according to the types of economic activities). – Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy, Kharkiv, 2017.

The dissertation is concerned with the scientific basis of theoretical and methodological propositions and the development of practical recommendations for improving the financial incentive in the system of motivation at power plants.

The study includes the improvement of the financial incentive in the system of motivation at the enterprise; specifies the classification features of systems of financial incentives at the enterprise; justifies the methodical tools of financial incentives in the system of motivation at the enterprise.

The author has developed a methodical approach to the assessment of financial incentives in the system of motivation at the enterprise; an integral estimation of the financial incentives components in the system of motivation at the power plant has also been carried out. The study proposed the scientific-practical approach to determining the degree of influence of motivational managerial actions on the level of financial incentives at the power plants; the mechanism of financial incentives in the system of motivation at electric power plants has been improved.

Key words: financial incentives, system of motivation, mechanism, enterprises of electric power industry, degree of influence, managerial actions, labor activity, personnel, strategy.

КОСТІН ДМИТРО ЮРІЙОВИЧ

**УДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ У
СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ
ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Надруковано згідно з оригінал-макетом автора

Підписано до друку 29.12.2017 р.
Папір друкарський (80 г/м²).
Друк – ризографія.
Наклад 100 прим.
Безкоштовно.

Формат 60 x 90 1/16.
Гарнітура Times New Roman.
Обсяг 0,8 ум.-друк. арк.
Зам. №

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
Свідоцтво про держ. реєстрацію ю.о. А00 № 507350
61002, м. Харків, пров. Соляниківський, 4.
Тел. (057) 771–00–92, 771–00–96.