

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

(повне найменування вищого навчального закладу)

ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ І МАРКЕТИНГУ

(назва факультету)

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, ЛОГІСТИКИ ТА ЕКОНОМІКИ

(повна назва кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломної роботи

БАКАЛАВРА

(освітній ступінь)

на тему Формування ефективної системи стимулювання персоналу на підприємстві

Виконала: студентка 2 курсу
освітнього ступеню «бакалавр»
групи 6.03.073.012.16.1
спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньо-професійної програми «Менеджмент
організацій і адміністрування»

Акоб'ян М.Г.

(прізвище та ініціали)

Керівник викл. Козлова І.М.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Корчмар О.І.

(прізвище та ініціали)

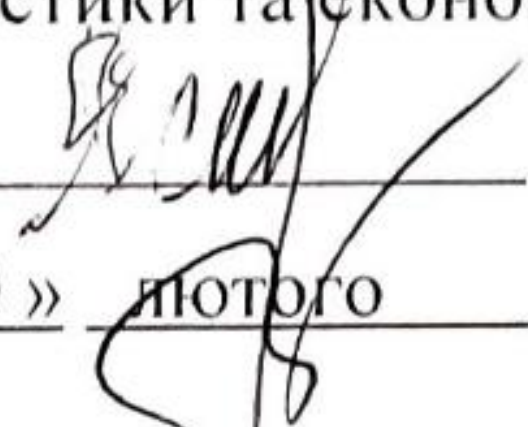
Харків - 2020 рік

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет	Менеджменту і маркетингу
Кафедра	Менеджменту, логістики та економіки
Освітній ступінь	Бакалавр
Спеціальність	073 Менеджмент
Освітньо-професійна програма	(шифр і назва) Менеджмент організацій і адміністрування
	(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри менеджменту,
логістики та економіки
 проф. Ястремська О.М.
« 10 » лютого 2020 року

ЗАВДАННЯ НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ АКОБЯН МАРЛЕНІ ГЕВОРГІВНІ

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: Формування ефективної системи стимулювання персоналу на підприємстві

керівник роботи Козлова Інна Миколаївна, викладач кафедри менеджменту, логістики та економіки

затверджені наказом вищого навчального закладу від «10» лютого 2020 року №235-С

2. Строк подання студентом роботи 25 травня 2020 р.

3. Вихідні дані до роботи Статистична звітність підприємства, нормативно-правові та законодавчі акти України, періодичні видання, науково-методичні розробки вітчизняних та зарубіжних авторів

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):

Розділ 1. Теоретичні аспекти формування системи стимулювання персоналу підприємства

Розділ 2. Комплексний аналіз діяльності АТ «Турбоатом»

Розділ 3. Рекомендації з формування ефективної системи стимулювання персоналу АТ «Турбоатом»

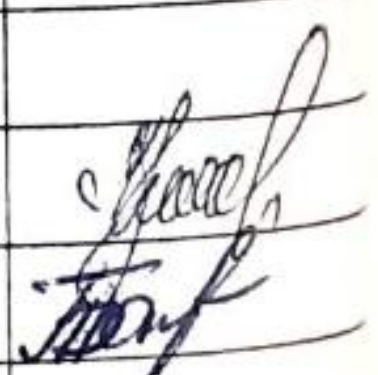
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

1. Характеристика основних стратегій стимулювання праці персоналу. 2. Методи стимулювання праці персоналу. 3. Етапи формування системи стимулювання персоналу підприємства. 4. Основні результати діяльності АТ «Турбоатом» за 2018-2019 рр. 5. Складові існуючої системи стимулювання АТ «Турбоатом». 6. Рекомендована структура системи стимулювання персоналу АТ «Турбоатом». 7. Складові системи стимулювання персоналу з використанням методу KPI. 8. Економічні та соціальні результати від удосконалення системи стимулювання персоналу підприємства АТ «Турбоатом».

6. Консультанти розділів роботи		Підпис, дата	
Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 10 лютого 2020 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Розробка плану дипломної роботи, ознайомлення з літературними джерелами за темою	11.02.2020 – 22.02.2020	
2.	Написання теоретичної частини дипломної роботи	23.02.2020 – 15.03.2020	
3.	Написання аналітичної частини дипломної роботи	16.03.2020 – 05.04.2020	
4.	Написання проектної частини дипломної роботи	06.04.2020 – 03.05.2020	
5.	Перевірка чернетки дипломної роботи та внесення змін до неї керівником	04.05.2020 – 13.05.2020	
6.	Перевірка якості дипломної роботи у системі «Антиплагіат»	14.05.2020 – 19.05.2020	
7.	Оформлення дипломної роботи	18.05.2020 – 24.05.2020	
8.	Подання Голові екзаменаційної комісії щодо захисту дипломної роботи	25.05.2020 – 30.05.2020	

Студентка


(підпис)

Акобян М.Г.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи


(підпис)

Козлова І.М.
(прізвище та ініціали)

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

(повне найменування вищого навчального закладу)

ПОДАННЯ ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ ЩОДО ЗАХИСТУ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Направляється студентка Акобян М.Г. до захисту дипломної роботи
(прізвище та ініціали)

за спеціальністю 073 Менеджмент

(шифр і назва спеціальності)

освітньо-професійною програмою «Менеджмент організацій і адміністрування»

на тему: Формування ефективної системи стимулювання персоналу на підприємстві

(назва теми)

Дипломна робота і рецензія додаються.

Декан факультету


(підпис)

Вовк В.А.

Довідка про успішність

Акобян М.Г. за період навчання на факультеті Менеджменту і маркетингу
(прізвище та ініціали студента)

з 2018 року до 2020 року повністю виконала навчальний план за спеціальністю з таким розподілом оцінок за:

національною шкалою: відмінно — %, добре 37,84 %, задовільно 62,16 %;

шкалою ECTS: A — %; B 2,4 %; C 35,14 %; D 40,54 %; E 21,62 %.

Секретар факультету


(підпис)

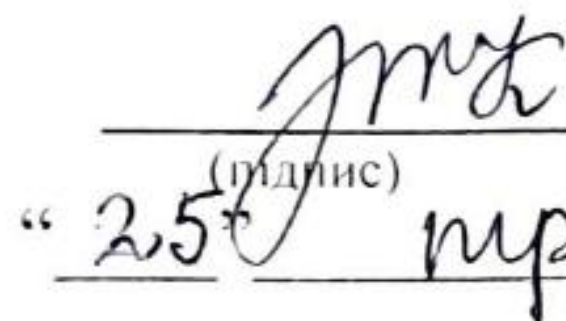
Козлова І.М.

(прізвище та ініціали)

Висновок керівника дипломної роботи

Студентка Акобян М.Г. виконала дипломну роботу у повному обсязі у відповідності до виданого завдання. Зміст роботи відповідає обраній темі. Стил та мова викладання роботи відповідають вимогам, що пред'являються до дипломних робіт на здобуття освітнього ступеня «бакалавр». При написанні було використано ПЕОТ. В процесі виконання роботи студентка Акобян М.Г. продемонструвала достатню теоретичну підготовленість, самостійність мислення, здатність до досліджень. При проходженні на системі «Антиплагіат» оригінальність роботи складає 69,26%, що свідчить про самостійність виконання дипломної роботи. Дипломна робота рекомендується до захисту в ЕК.

Керівник роботи


(підпис)

Козлова І.М.

(прізвище та ініціали)

“ 25 ” травня 20 20 року

Висновок кафедри про дипломну роботу

Дипломна робота розглянута на засіданні кафедри менеджменту, логістики та економіки (протокол № 20 від 26.05.2020 р.). Студентка Акобян М.Г.

(прізвище та ініціали)

допускається до захисту даної роботи в Екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри менеджменту, логістики та економіки

(назва)

Ястремська О.М.

(прізвище та ініціали)

“ 25 ” травня 20 20 року

(підпис)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота складається зі 130 сторінок; 25 таблиць; 14 рисунків; 79 джерел літератури, розміщених на 8 сторінках; 3 додатків.

Метою дослідження є розгляд теоретико-методичних підходів до формування системи стимулювання праці персоналу і розробка рекомендацій щодо вдосконалення стимулювання персоналу АТ «Турбоатом».

Об'єктом дослідження є система стимулювання, процес мотивації та оцінювання персоналу АТ «Турбоатом». Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних підходів та організаційних засад до формування та реалізації ефективної системи стимулювання персоналу підприємства.

В розділі 1 були проаналізовані теоретичні аспекти формування системи стимулювання персоналу підприємства. Здійснений аналіз авторських підходів до визначення сутності поняття «стимулювання праці персоналу». Виокремлені та проаналізовані основні функції процесу стимулювання праці. Надана характеристика основних стратегій стимулювання праці персоналу. Розглянуті методи стимулювання праці. Узагальнена класифікація методів стимулювання за різними ознаками. Розглянуті нормативно-правові аспекти стимулювання персоналу вітчизняних підприємств. Досліджені особливості систем стимулювання праці економічно розвинених країн.

В розділі 2 проведено комплексний аналіз діяльності АТ «Турбоатом» за 2018-2019 рр., результати якого свідчать, що майновий стан можна вважати задовільним, а фінансовий стан – нестабільним. Протягом 2018-2019 років відбувалося скорочення розміру власного оборотного капіталу, погіршувалась платоспроможність та ліквідність підприємства. Відповідно до теми проведено аналіз основних показників використання трудових ресурсів підприємства. Виявлено, що діюча система стимулювання персоналу є обмеженою, включає невеликий перелік виплат і не є конкурентоспроможною на ринку праці..

В розділі 3 було обґрунтовано пропозиції щодо удосконалення системи стимулювання персоналу підприємства. Було виокремлено основні вимоги до формування системи стимулювання, у відповідності до яких рекомендовано структуру системи стимулювання персоналу АТ «Турбоатом». Запропоновано план впровадження розробленої системи стимулювання на підприємстві з визначенням етапів та відповідальних осіб. Розроблено модель комплексної системи стимулів і основні складові системи преміювання на підприємстві. Запропонована послідовність формування підсистеми не грошового стимулювання персоналу АТ «Турбоатом». Рекомендовано запровадити виплату винагороди за вислугу років, ввести винагороду за раціоналізаторську пропозицію, перейти на спосіб нарахування заробітної плати, який заснований на досягненні показників ефективності КРІ.

Ключові слова: стимулювання, мотивація, трудовий потенціал, система стимулювання, оцінка праці, трудові ресурси, преміювання, продуктивність праці.

Рік виконання роботи – 2020 р.

Рік захисту роботи – 2020 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	10
1.1. Сутність та особливості стимулювання праці персоналу	10
1.2. Нормативно-правові аспекти стимулювання персоналу вітчизняних підприємств	22
1.3. Огляд світових тенденцій стимулювання праці персоналу	31
Висновки до розділу 1	40
РОЗДІЛ 2. КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ АТ «ТУРБОАТОМ»	41
2.1. Загальна характеристика та аналіз техніко-економічних показників діяльності АТ «Турбоатом»	41
2.2. Фінансовий аналіз діяльності підприємства	52
2.3. Аналіз існуючої системи стимулювання АТ «Турбоатом»	63
Висновки до розділу 2	74
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ З ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ АТ «ТУРБОАТОМ»	75
3.1. Обґрунтування пропозицій щодо удосконалення системи стимулювання персоналу підприємства	75
3.2. Розробка заходів у межах запропонованої системи стимулювання АТ «Турбоатом»	85
3.3. Визначення соціально-економічної ефективності запропонованих заходів	96
Висновки до розділу 3	102
ВИСНОВКИ	103
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	105
ДОДАТКИ	113

ВСТУП

В сучасних умовах господарювання перед кожним підприємством гостро постає питання підвищення ефективності діяльності, посилення конкурентоспроможності на ринку. Вченими і практиками доведено, що основною рушійною силою розвитку підприємств сьогодні є персонал. Саме людський фактор дозволяє отримати значне зростання продуктивності та ефективності праці, сприяє зростанню прибутків підприємства. Головним чинником активізації трудової діяльності людських ресурсів, підвищення їх внеску у діяльність підприємства є мотивація. Жодне підприємство не функціонуватиме ефективно, якщо не буде розроблено оптимальну систему стимулювання праці персоналу, яка б спонукала кожного працювати продуктивно для досягнення особистісних цілей та цілей підприємства. Це зумовлює необхідність дослідження потреб персоналу на підприємстві та формування ефективної системи стимулювання.

Актуальність проблеми стимулювання персоналу зумовила значний інтерес науковців до неї. Питання стимулювання і мотивації досліджували такі відомі зарубіжні вчені, як М. Армстронг, Р. Дафт, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг, А. Маслоу, Е. Мейо, Д. МакГрегор, А. Сміт, Ф. Тейлор. Проблема стимулювання персоналу є предметом дослідження ряду вчених близького зарубіжжя, зокрема Б. Генкина, А. Кібанова, А. Литвинюка, Н. Самоукіної, С. Шапіро. Серед вітчизняних науковців значний внесок в розвиток проблеми стимулювання зробили Д. Богиня, В. Данюк, А. Колот, Г. Куліков, С. Цимбалюк та інші.

Метою дипломної роботи є розгляд теоретико-методичних підходів до формування системи стимулювання праці персоналу і розробка рекомендацій щодо вдосконалення стимулювання персоналу АТ «Турбоатом».

Відповідно до мети поставлено такі завдання:

дослідити теоретичні основи формування системи стимулювання персоналу;

визначити особливості нормативно-правового забезпечення стимулювання працівників вітчизняних підприємств та закордонний досвід;

провести комплексний аналіз діяльності АТ «Турбоатом»;

проаналізувати та оцінити ефективність існуючої на підприємстві системи стимулювання персоналу;

запропонувати заходи щодо вдосконалення системи стимулювання персоналу на АТ «Турбоатом».

Об'єктом дипломної роботи є система стимулювання, процес мотивації та оцінювання персоналу АТ «Турбоатом».

Предметом дипломної роботи є сукупність теоретичних, методичних підходів та організаційних засад до формування та реалізації ефективної системи стимулювання персоналу підприємства.

При написанні роботи використовувалися морфологічний, розрахунковий, балансовий, економіко-статистичний, аналітичний методи дослідження. В якості інформаційної бази використовувалися відповідні законодавчі та нормативні акти, монографії з управління персоналом, а також наукові статті вітчизняних і зарубіжних авторів з питань, що стосуються формування та удосконалення системи стимулювання персоналу підприємства. Для здійснення розрахунків використовувалася також фінансова звітність АТ «Турбоатом». Робота складається зі вступу, трьох розділів основної частини, висновків, списку використаних джерел та додатків.

ВИСНОВКИ

У першому розділі роботи були проаналізовані теоретичні аспекти формування системи стимулювання персоналу підприємства. Був здійснений аналіз авторських підходів до визначення сутності поняття «стимулювання праці персоналу». Були виокремлені та проаналізовані основні функції процесу стимулювання праці, визначено головну мету і перелік завдань, за допомогою яких він реалізовується. Надана характеристика основних стратегій стимулювання праці персоналу. Розглянуті методи стимулювання праці, що включають елементи матеріальної і нематеріальної мотивації. Була узагальнена класифікація методів стимулювання за різними ознаками і проаналізовані етапи формування системи стимулювання персоналу підприємства.

Були розглянуті нормативно-правові аспекти стимулювання персоналу вітчизняних підприємств і надана характеристика основних нормативно-правових актів, що регулюють цей процес. Розглянуто особливості систем стимулювання праці економічно розвинених країн, проведено аналогію з вітчизняними підприємствами.

У другому розділі роботи здійснений комплексний аналіз діяльності АТ «Турбоатом». Результати фінансового аналізу діяльності підприємства свідчать, що майновий стан можна вважати задовільним, а фінансовий стан – нестабільним. Протягом 2018-2019 років відбувалося скорочення розміру власного оборотного капіталу, погіршувалась платоспроможність та ліквідність підприємства, прибуток підприємства у 2019 році скоротився майже вдвічі на 58,91%,

Аналіз основні показників використання трудових ресурсів підприємства засвідчив, що діюча система стимулювання персоналу є обмеженою, включає невеликий перелік виплат і не є конкурентоспроможною на ринку праці.

У третьому розділі роботи було обґрунтовано пропозиції щодо удосконалення системи стимулювання персоналу підприємства. Було виокремлено основні вимоги до формування системи стимулювання, у відповідності до яких рекомендовано структуру системи стимулювання персоналу АТ «Турбоатом». Запропоновано план впровадження розробленої системи стимулювання на підприємстві з визначенням етапів та відповідальних осіб. Розроблено модель комплексної системи стимулів, яка включає три підсистеми і основні складові системи преміювання на підприємстві. Запропонована послідовність формування підсистеми не грошового стимулювання персоналу АТ «Турбоатом».

В межах запропонованої системи стимулювання персоналу для АТ «Турбоатом» була переглянута і доповнена існуюча систему преміювання працівників. Рекомендовано запровадити виплату винагороди за вислугу років для виробничих робітників підприємства, ввести винагороду за раціоналізаторську пропозицію. Для керівників, фахівців і службовців АТ «Турбоатом» рекомендовано переглянути спосіб нарахування заробітної плати і перейти на той, який заснований на досягненні показників ефективності КРІ. Розроблені критерії оцінювання і здійснена апробація на прикладі розрахунку КРІ для менеджера відділу збуту підприємства.

Реалізація запропонованих заходів обґрунтована шляхом розрахунку соціально-економічної ефективності від їх впровадження у діяльність підприємства. Виявлено, що в результаті впровадження заходів можна досягти зростання продуктивності праці на 2,5%, а фонду оплати праці на 11%. Річний економічний ефект від впровадження нової системи стимулювання працівників АТ «Турбоатом» становить 5560,41 тис. грн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. – 2010. – № 5. – С. 53- 58.
2. Биба В.В. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України / В.В. Биба, Н.Б. Теницька // Економіка та управління підприємствами. – 2017. – Вип. 10. – С. 166-171.
3. Бондаревська К.В. Стимулювання персоналу: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії / К.В. Бондаревська, Т.О. Товмашенко // Молодий вчений. – 2015. – №3 (18). – С. 26-31.
4. Борис І.І. Окремі проблеми правового регулювання застосування засобів заохочення щодо працівників України / І.І. Борис // Юридичний науковий електронний журнал. – 2017. – № 5. – С. 70-72.
5. Вареник О.Ф. Удосконалення системи матеріального стимулювання праці персоналу підприємства / О.Ф. Вареник // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 4 (16). – С. 98-102.
6. Васюренко Л.В. Теоретичні засади державного регулювання організації оплати праці / Л.В. Васюренко // Економіка та управління національним господарством. – 2018. – Вип. 25. – С. 31-34.
7. Вишнякова М.В. Как внедрить в компании систему KPI / М В. Вишнякова // Люди и лидерство. Управление персоналом. – 2012. – №2. – С. 22-28.
8. Воробей О.Ю. Розвиток персоналу як засіб забезпечення його конкурентоспроможності [Електронний ресурс] / О.Ю. Воробей, С.М. Невмержицька. – Режим доступу : <http://knutd.edu.ua>
9. Гетьман О.О. Вдосконалення системи стимулювання праці на вітчизняних сервісних підприємствах / О.О. Гетьман, А.А. Салімов // Молодий вчений. – 2015. – № 5. – С. 12-16.

10. Глухова С.В. Підходи до сутності заробітної плати / С.В. Глухова, А.А. Зотова // Молодий вчений. – 2016. – № 12.1(40). – С. 698-701.

11. Гончар В.В. Методи нематеріального мотивування персоналу на промислових підприємствах у кризовий період / В.В. Гончар, Н.О. Обухова // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. – Випуск 2(12), Том 3. – С. 125-131.

12. Господарський кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

13. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами : монографія / В.М. Гриньова, О.М. Ястремська. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 192 с.

14. Грищенко В.Ф. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання / В.Ф. Грищенко, М.С. Чернова // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 1. – С. 103-112.

15. Дороніна М.С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств / М.С. Дороніна, Т.С. Черкашина // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2013. – № 1. – С. 4-15.

16. Драч О.І. Стимулювання як чинник підвищення ефективності виробництва / О.І. Драч // Моделювання регіональної економіки. – 2010. – № 1. – С. 368-372.

17. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

18. Закон України «Про колективні договори і угоди» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

19. Закон України «Про оплату праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

20. Закон України «Про охорону праці» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

21. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>
22. Зеленько Г.І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г.І. Зеленько, Л.Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. – 2012. – Т. 133. – С. 65-71.
23. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С.Л. Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34-38.
24. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г.В. Іванченко // Економіст. – 2010. – № 3. – С. 21-23.
25. Івашова Н.В. Сучасні методи мотивування персоналу / Н.В. Івашова, В.В. Зарубіна // Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю наукової діяльності ф-ту економіки та менеджменту СумДУ, м. Суми, 3-5 квітня 2012 р. / Відп. за вип. О. В. Прокопенко. – Суми: СумДУ, 2012. – Т. 5. – С. 35-37.
26. Квасній Л.Г. Роль мотивації і стимулювання персоналу в системі забезпечення розвитку підприємства / Л.Г. Квасній, О.О. Солтисик // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 11. – С. 233-237.
27. Кебас М.О. Системность эффективной мотивации / М.О. Кебас // Управление персоналом: Украина. – 2010. – № 4. – С. 52-55.
28. Кича Л.М. Особливості закордонного досвіду мотивації праці / Л.М. Кича // Вісник Приазовського державного технічного університету. – 2013. – № 26. – С. 72-76.
29. Климчук А.О. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності / А.О. Климчук, А.М. Михайлов // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2018 – № 1. – С. 218-234.

30. Клочков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А.К. Клочков. – М.: Эксмо, 2010. – 160 с.
31. Коваленко О.В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці / О.В. Коваленко, А.В. Гоголенко // [Електронний ресурс]. – 2014. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_048.pdf
32. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
33. Колот А.М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку / А.М. Колот // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К.: КНЕУ, 2010 – 549 с.
34. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
35. Корнілова О. Місце преміювання в управлінні стимулювання праці в діючих умовах господарювання підприємств / О. Корнілова // Торгівля і ринок України. – 2002. – Вип. 13, т. 1. – С. 420-426.
36. Кравченко О.В. Заробітна плата в організації системи матеріального стимулювання / О.В. Кравченко // [Електронний ресурс]. – 2009. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpchdtu/2009_22_2/articles/Finansi
37. Кравчук Л.С. Характеристика впливаючих факторів на рівень заробітної плати / Л.С. Кравчук, Т.А. Дзюба // Інноваційна економіка. – 2010. – № 4. – С. 110-112.
38. Кузнецова І.О. Розвиток персоналу в контенті інноваційних змін підприємства / І.О. Кузнецова, В.О. Кравченко // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». – 2011. – № 4 (49), частина I, – С. 101-104.

39. Кучер Г. Нові підходи до організації оплати стимулювання праці / Г. Кучер // Економіст. – 1999. – № 3. – С. 56-59.
40. Лазарев С.В. Японский вариант управления мотивацией труда сотрудников / С.В. Лазарев, Н.С. Лазарев // Мотивация и оплата труда. – 2007. – № 1. – С. 48-53.
41. Лазненко О.В. Формування ефективного механізму стимулювання персоналу на основі світового досвіду / О.В. Лазненко // Управління розвитком. – 2013. – №13 (153). – С. 33-35.
42. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості підприємства / Л.О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. – № 4. – С. 212-221.
43. Медік А.О. Удосконалення організації та стимулювання праці на підприємстві / А.О. Медік, Р.М. Федоряк // Технології та дизайн. Економіка. – 2014. – № 2(11) – С. 18-26.
44. Музиченко-Козловський А.В. Управління за цілями як інноваційна модель розвитку підприємства / Музиченко-Козловський А.В. // Формування ринкової економіки України. – 2011. – С. 109-113.
45. Мурашка Є. Мотивація і стимулювання трудової діяльності в управлінні персоналом / Є. Мурашка // Економіка і менеджмент культури . – 2013. – № 2. – С. 50-54.
46. Нестерович А.В. Форми мотивації праці в сільському господарстві: суть та особливості застосування / А.В. Нестерович // Агросвіт. – 2012. – № 3. – С. 51-55.
47. Овсюк Н.В. Мотивація та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх в обліку / Н.В. Овсюк // Інноваційна економіка. – 2014. – № 4(53). – С. 314-318.
48. Офіційний сайт АТ «Турбоатом» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.turboatom.com.ua/>

49. Панов М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI / М.М. Панов. – М.: Инфра-М, 2013. – 255 с.
50. Поліщук Д.І. Мотивація як чинник підвищення продуктивності на підприємстві / Я.Д. Качмарик, Д.І. Поліщук // Науковий вісник НЛТУ України – 2011. – № 21.8. – С.209-213.
51. Рукасов С.В. Аналіз систем мотивації персоналу з урахуванням досвіду провідних країн світу / С.В. Рукасов // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5. – С. 93-96.
52. Сазонова Т.О. Стимулювання працівників як фактор підвищення результативності діяльності підприємства / Т.О. Сазонова, А.В. Кононенко // Економічний форум. – 2018. – Вип. 1. – С. 215-221.
53. Самойленко А.А. Особливості застосування KPI в системі мотивації персоналу на підприємстві [Електронний ресурс] / А.А. Самойленко // Ефективна економіка. – 2014. – № 5. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3030>
54. Синиціна Ю.П. Управління витратами на персонал на основі системного підходу / Ю.П. Синиціна, С.М. Дунайчук // Економіка і суспільство. – 2017. – № 9. – С. 636-641.
55. Синяєва Л.В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л.В. Синяєва // Регіональна економіка. – 2009. – № 1. – С. 171-177.
56. Славогородська О.Ю. Мотивація персоналу на підприємстві до підвищення компетентності як інструмент забезпечення конкурентоспроможності підприємств / О.Ю. Славогородська // Проблеми науки. – 2010. – № 1. – С. 94.
57. Степанова Е.Р. Система показників стимулюючого характеру та її вплив на змінну частину заробітної плати / Е.Р. Степанова // Економіка розвитку. – 2013. – № 2 (66). – С. 1-3.

58. Сулова Ю.Ю. / Показатели оценки материального стимулирования труда работников с позиций заинтересованных пользователей / Ю.Ю. Сулова, Е.В. Белоногова // Российское предпринимательство. – 2011. – № 8. – С. 119-124.

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

60. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 37-41.

61. Узун М.В. Стратегії стимулювання праці персоналу підприємства / М.В. Узун // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2015. – Випуск 2 (12), Том 3. – С. 107-112.

62. Циганок Д.І. Теоретико-методичні аспекти формування ефективної системи матеріального стимулювання персоналу підприємств торгівлі / Д.І. Циганок // Молодіжний економічний дайджест. – 2015. – № 1 (4). – С. 20-26.

63. Шеина А.В. Проблемы мотивации персонала в условиях кризиса / А.В. Шеина // Вопросы экономических наук. – 2009. – № 3. – С. 152-154.

64. Ященко О.І. Система преміювання як важливий елемент стимулювання праці персоналу підприємств / О.І. Ященко, С.В. Чиж // Науковий вісник. – 2006. – Вип 16.1. – С. 423-428.

65. Cross Ogohi Daniel. Effects of Incentives on Employees Productivity [Electronic resource] / Cross Ogohi Daniel // International Journal of Business Marketing and Management. – 2019. – Volume 4, Issue 1. – P.P. 41-48. – Access mode: https://www.researchgate.net/publication/338690469_Effects_of_Incentives_on_Employees

66. Herman Aguinis. What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the money [Electronic resource] / Herman Aguinis, Harry Joo, Ryan K. Gottfredson // Business Horizons. – 2013. – Volume 56. – P.P. 241-249. – Access mode: <http://www.hermanaguinis.com/BHmonetaryrewards.pdf>

67. Igbaekemem Goddy Osa. Monetary incentives motivates employee's on organizational performance [Electronic resource] / Igbaekemem Goddy Osa // Global Journal of Arts Humanities and Social Sciences. – 2014. – Vol. 2, № 7. – P.P. 61-69. – Access mode: <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Monetary-Incentives-Motivates-Employee---s-On-Organizational-Performance..pdf>

68. Jacqueline Aziri. Employee Motivation Incentives and Their impact on the Organization's Productivity [Electronic resource] / Jacqueline Aziri // Texila International Journal of Management. – 2019. – Volume 5, Issue 2. – Access mode: https://www.academia.edu/40241534/Employee_Motivation_Incentives_and_Their_impact_on_the_Organizations_Productivity.

69. Lea Cassar. Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning [Electronic resource] / Lea Cassar, Stephan Meier // Journal of Economic Perspectives. – 2018. – Volume 32, Number 3. – P.P. 215-238. – Access mode: https://www0.gsb.columbia.edu/mygsb/faculty/research/pubfiles/25443/Meier_Nonmonetary.pdf

70. Muhammad Ijaz. The impact of Non-Financial Incentives on employees' motivation [Electronic resource] / Muhammad Ijaz, Azhar khan // Journal of Business and Management. – 2013. – Volume 15, Issue 4. – P.P. 37-46. – Access mode: <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol15-issue4/F01543746.pdf>

71. R. Rina Novianty. Financial incentives: the impact on Employee motivation [Electronic resource] / R. Rina Novianty, Siti Noni Evita // Academy of Strategic Management Journal. – 2018. – Volume 17, Issue 6. – Access mode: <https://www.abacademies.org/articles/Financial-incentives-the-impact-on-employee-motivation-1939-6104-17-6-297.pdf>