

Л. І. Гальків, Л. В. Галаз
 Національний університет “Львівська політехніка”,
 кафедра менеджменту організацій

МОТИВАЦІЯ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКИХ ПОСЕЛЕНЬ

© Гальків Л. І., Галаз Л. В., 2018

Розкрито результати дослідження сутності мотивації у новітніх наукових публікаціях. Виокремлено три ключові підходи до трактування мотивації: з позиції спонукання до діяльності, з позиції складової свідомості особистості; з позиції динамічного процесу. Подано авторське бачення мотивації, яке розглядається у контексті чинників, які вмотивовують людський потенціал до його капіталізації. Носії капіталізованого людського потенціалу розглядаються як зайняте на ринку праці населення.

Доведено, що сільські поселення України є важливою складовою її стратегічних переваг. Досліджено специфіку мотивації капіталізації людського потенціалу сільських поселень. Виділено типові причини дисбалансу мотивації зайнятості на користь міських поселень. Вони пов'язані із бідністю, специфікою локальних ринків праці, станом соціальної інфраструктури села, рівнем трудової міграції, наявністю низькопродуктивної та відсутністю інноваційної зайнятості сільського населення. Окреслено проблеми низького інноваційного потенціалу сільських територій. Обґрунтовано дестимулятори мотивації ефективної зайнятості на сільськогосподарських підприємствах, серед яких істотне значення мають такі: непрозорі механізми формування цін на сільськогосподарську продукцію, чинна структура заробітної плати, ступінь залучення банківських кредитів тощо.

Оцінено вплив стажу працівників, їх вік, умови праці, статусне становище у трудовому колективі, наявність соціально відповідальної діяльності на формування основи високої мотивації трудової діяльності.

Ключові слова: мотивація, людський потенціал, людський капітал, зайнятість, сільські поселення, суспільні дисбаланси, матеріальні мотиви.

L. Halkiv, L. Halaz
 Lviv Polytechnic National University,
 Department of Management of Organizations

MOTIVATION FOR CAPITALIZATION OF HUMAN POTENTIAL OF RURAL SETTLEMENTS

© Halkiv L., Halaz L., 2018

The article reveals the research results of the motivation essence in the modern scientific publications. Three major approaches to the interpretation of motivation were outlined: from the point of view of stimulus to activity; from the point of view of personality's consciousness component; from the point of view of dynamic process. There was presented the author's vision of motivation, which is considered in the context of factors that motivate the human potential for its capitalization.

It is proved that rural settlements of Ukraine are an important part of its strategic advantages. The specifics of motivation for human potential of rural settlements capitalization

was investigated. The typical reasons for imbalance of employment motivation in favour of urban settlements were outlined. They are caused by poverty, the specifics of the local labour markets, the condition of the village social infrastructure, the level of labour migration, the presence of low-productive and the absence of innovative employment of rural population. The issues of low innovative potential of rural territories were outlined. There were substantiated disintegrators of effective employment motivations at agricultural enterprises, among which the following are essential: non-transparent mechanisms for creating the prices for agricultural products, the current structure of the salary, the level of bank credits engagement etc.

The influence of employees' experience, their age, work conditions, the status in the work team, the presence of social-responsible activity upon the creation of the basis of labour activity high motivation was assessed.

Key words: motivation, human potential, human capital, employment, rural settlements, social imbalances, material grounds.

Постановка проблеми

Дисгармонійний територіально-просторовий розвиток вітчизняного людського потенціалу, який зумовлений руйнуванням соціальної інфраструктури села, погіршенням якості життя населення на периферії мегаполісів призводить до втрат людського капіталу України. У системі превентивних заходів, що забезпечуватимуть попередження деструктивних змін людського капіталу, чільне місце варто згадати тим, що, спрямовуючись на мотивацію сільських мешканців до продуктивної зайнятості, сприятимуть вирівнюванню соціально-економічних диспропорцій між сільськими та міськими поселеннями. Це зумовлює актуалізацію поліаспектних наукових розвідок у царині мотивації ефективної капіталізації людського потенціалу сільських територій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблеми мотивації розглядають публікації, що розглядають осучаснення понятійно-категорійного апарата [1–3]; мотиви інноваційної діяльності персоналу підприємств [4]; вплив мотивації працівників на ефективність господарської діяльності організації [5, 6]. Серед наукового доробку кафедри менеджменту організацій НУ “Львівська політехніка” наявні наукові розвідки, дотичні до цієї проблематики у питаннях визначення мотивів середовища проживання населення [7], оцінювання втрат людського капіталу від зниження вмотивованості до зайнятості [8], мотиваційних аспектів використання трудового потенціалу підприємств тощо [9].

Проблеми капіталізації людського потенціалу у процесі залучення у суспільно позитивну діяльність невіддільні від проблем зайнятості населення. Актуальні економічні дослідження цієї тематики стосуються тенденцій та стратегій працеактивності [10] та її інноваційних аспектів [11].

На фоні цього особливої актуальності набувають дослідження, які стосуються умов проживання сільського населення України [12, 13]. Актуалізація досліджень людського потенціалу вітчизняних сільських поселень “зумовлена необхідністю їх комплексного поліфункціонального розвитку в складних умовах суспільно-політичної нестабільності, загострення соціальних проблем і посилення економічних обмежень їх успішного вирішення” [13, с. 3]. Проте опрацювання оприлюднених результатів останніх наукових досліджень показує, що проблеми мотивації капіталізації людського потенціалу у сільських поселеннях України фактично не здійснювалися.

Постановка цілей

Мета роботи – дослідити особливості мотивації капіталізації людського потенціалу сільських поселень України.

Викладення основного матеріалу

Головною умовою збереження потенціалу сільських поселень є здатність територіальних спільнот до життєдіяльності, для підтримання якої необхідні умови, ресурси та їхня доступність [13, с. 47].

Сільське населення (системоутворювальний елемент поселення) безумовно належить до ендегенних пріоритетних детермінант розвитку сільських поселень. У межах цього дослідження обмежимось проблемами мотивації носіїв людського потенціалу сільських поселень до ефективної зайнятості.

Фундатори та провідники теорії менеджменту мотивацію позиціонують як необхідну передумову ефективного виконання управлінських рішень і поставлених завдань особистісного чи суспільного рівня. Аналіз дефініцій категорії “мотивація” свідчить про їх варіативність, яку можна розглядати щонайменше у трьох зрізах (табл. 1):

- з позиції поняття “мотив”, який синонімічно пов’язують із спонукальною (рушійною) силою, причиною (підставою), приводом (спонукою) до певного вчинку, дії, поведінки, рішення;
- з позиції складової самосвідомості працівника, яка визначає його ставлення до типу поведінки;
- з позиції процесного підходу, за яким упродовж певного періоду часу (у динаміці) власне і здійснюється мотивування.

Таблиця 1

Підходи до трактування категорії “мотивація”*

Ключовий зміст дефініції	Сутнісна характеристика, джерело
Мотив досягнення цілей	надає трудовій діяльності персоналу спрямованості [2]
	визначає тип поведінки, орієнтує на досягнення поставлених цілей [3]
Компонента самосвідомості особистості	визначає ставлення працівника до праці, його реакцію на конкретні умови праці [14]
	щодо вибору типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) чинників [9]
Динамічний процес	впливу на людину за допомогою використання різноманітних рушійних сил з метою спонукання до дій [5]
	дії на індивіда за допомогою пробудження у нього необхідних мотивів [4]
	формування мотивів певної трудової поведінки людини [10]

* Систематизовано авторами: за [1–5, 9, 10, 14].

На нашу думку, коли йдеться про мотивацію працівників, то потрібно її розглядати також у контексті чинників, які вмотивовують носіїв людського капіталу загалом (у т.ч. носіїв трудового потенціалу) до його ефективної капіталізації, себто трансформації потенціалу в капітал. Окрему нішу серед зазначених чинників посідають ті, які пов’язані з просторовим середовищем функціонування людського капіталу.

У сучасних умовах сільські поселення України потрібно розглядати як важливу складову стратегічного потенціалу держави. Оскільки тривалий час укорінювались тенденції деградації життєзабезпечення на сільських територіях на фоні доволі високої частки їх мешканців (понад 30 %), то важливо відслідкувати проблеми мотивації продуктивної зайнятості сільського населення. Виокремимо ознаки, за якими найбільше у міжпоселенському вимірі різняться процес капіталізації вітчизняного людського потенціалу.

По-перше, особливістю мотивації капіталізації людського потенціалу України сільських територій є його нижча віддача порівняно з міськими поселеннями. Так, у 2017 р. частка сільських родин, які не могли фінансово забезпечити потреби у споживанні через день страв з м’ясом, курятиною, рибою (або їх вегетаріанським еквівалентом) на 3,6 в. п., вища за показник по міських домогосподарствах (табл. 2). Розрив щодо фінансового забезпечення потреби у послугах професійної освіти – 2,3 в. п., у верхньому одязі та взутті становив 3,9 в. п., у послугах лікаря, обстежень, процедур, ліків чи медичного приладдя, призначених лікарем, – 5,1 в. п., у послугах сфери відпочинку – 10,3 в. п.

Найбільше нестача коштів позначається на можливостях проведення водогону до житла (30,2 в. п.), на можливості мати ванну або душову кімнати (30,5 в. п.), туалет зі зливом всередині

житла (37,9 в. п.). Позитивним є той факт, що розрив за цими потребами у 2017 р. щодо 2015 р. скоротився. Натомість істотно зріс розрив між мешканцями сільських і міських поселень за можливостями фінансового забезпечення потреби у сімейному відпочинку поза домом, у верхньому одязі і взутті для холодної пори року. Близько 65 % сільських родин не можуть дозволити собі неочікувані необхідні витрати за рахунок власних ресурсів. Розрив за цим показником щодо міських поселень у 2017 р. становив 7,0 в. п., що на 4,4 в. п. більше, ніж у 2015 р.

Прослідковується обернена кореляція між розміром населеного пункту і рівнем бідності. Сільське населення менш адаптоване до продукування інноваційних змін. Це, своєю чергою, дестимулює розвиток людського потенціалу села, посилює розшарування населення у просторовому вимірі за доступністю соціальних ліфтів, посилюючи тим самим дезінтеграційні процеси в єдиній національній системі розселення.

Таблиця 2

Характеристики бідності сільських домогосподарств України у 2015 і 2017 рр.

Показники	Рівень, %		Відхилення, в. п.		
	2015	2017	щодо міських мешканців		розриву за 2015–2017
			2015	2017	
Недостатність коштів для:					
– споживання страви з м'ясом, курятиною, рибою (або їх вегетаріанським еквівалентом) через день	30,6	26,9	3,4	3,6	0,2
– оновлення за потребою верхнього одягу та взуття для холодної пори року для дорослих один раз на 5 років	30,5	28,4	0,5	3,9	3,4
– послуг лікаря (крім стоматолога) у медичному закладі (за відсутністю або складністю отримання таких послуг на безоплатній основі), аналізів, обстежень, процедур, призначених лікарем	31,1	30,5	4,3	5,1	0,8
– ліків та медичного приладдя, призначених лікарем	33,8	33,0	3,2	5,1	1,9
– лікування в стаціонарі без проведення хірургічної операції (за відсутністю таких послуг на безоплатній основі)	30,3	30,1	4,5	3,5	-1,0
– отримання будь-якої професійної освіти	11,7	9,9	2,8	2,3	-0,5
– тижневого сімейного відпочинку поза домом один раз на рік	56,4	58,5	2,8	10,3	7,5
Відсутність у зв'язку з недостатністю коштів на:					
– житло у нормальному стані	11,6	12,2	4,8	3,8	-1,0
– водогін у будинку	38,5	35,1	33,3	30,2	-3,1
– ванну або душову кімнату всередині житла	41,4	37,7	34	30,6	-3,4
– туалет зі зливом всередині житла	47,9	45,7	39,3	37,9	-1,4
– підтримування достатньо теплої температури у своєму житлі (на придбання палива, обігрівача тощо)	32,3	33,3	12,2	11,6	-0,6

Джерело: розраховано за [16].

По-друге, особливістю мотивації капіталізації людського потенціалу на сільських територіях є дефіцитність локальних ринків праці. Так, у 2017 р. на одну вакансію у підприємствах сільського господарства загалом по країні претендувало 7 осіб, варіюючи від 2 осіб (по Київській обл.) до 20 осіб (по Закарпатській). Офіційний рівень зайнятості сільських мешканців (54,4 %) нижчий на 2,5 в. п. за відповідний показник для мешканців міських поселень. Утім фахівці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України доводять, що показники зареєстрованого безробіття на сільських територіях не відображають реальну ситуацію, аргументуючи це ускладненням роботи служби зайнятості "... не лише через географічну віддаленість багатьох населених пунктів, відсутність у багатьох районах попиту на робочу силу, але також через низьку

активність сільських безробітних жителів, які здебільшого зневірилися знайти роботу й не докладають зусиль для її пошуку через Службу зайнятості” [13, с. 126].

По-третє, низькі трудові доходи та вади локальних ринків праці позначаються на можливостях модернізації інфраструктури села: “Понад 65 % сільських поселень України не мають дошкільних закладів, 55,0 % – шкіл, маючи дітей дошкільного віку, 37,2 % сіл залишаються без закладів культури, 27,0 % – без лікувальних закладів, 30,1 % – без торговельних закладів” [12, с. 154]. Багаторазово вища, якщо порівнювати з міськими, частка сільських домогосподарств, які потерпають від депривації щодо регулярного транспортного сполучення, своєчасної медичної допомоги.

По-четверте, варто також звернути увагу на таку особливість: в Україні вкоренилася тенденція виокремлення значного прошарку населення (близько третини), яке, проживаючи у сільській місцевості, працює у містах. До базових чинників порушення такого мотиваційного професійно-територіального балансу на користь міських поселень можна зарахувати:

- ширший спектр наявних вакансій;
- вищий рівень оплати праці;
- кращі можливості для професійного росту;
- вищу вірогідність працевлаштування за спеціальністю.

По-п’яте, рівень трудової еміграції із сільської місцевості майже трикратно вищий за міську місцевість на тлі значно вищої (на 4,7 в. п.) частки осіб у віці 15–24 роки серед трудових мігрантів. У цьому віці в сільській місцевості рівень безробіття (за методологією МОП) на 2,6 в. п. вищий від показника міських поселень (рис. 1).

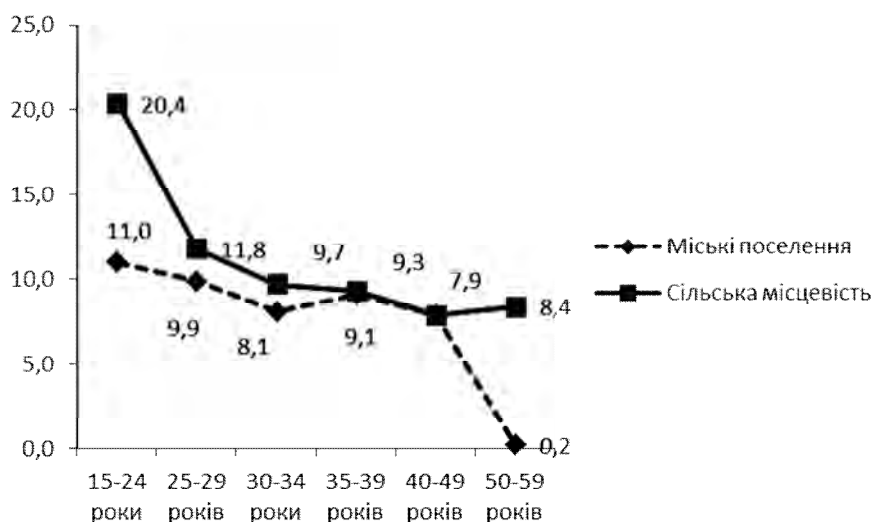


Рис. 1. Рівень безробіття за типом місцевості і віковими групами в Україні у 2017 р. Побудовано за [16].

По-шосте, гальмом мотивації капіталізації людського потенціалу у сільських поселеннях є поширення дрібнотоварної, низькопродуктивної зайнятості в особистих селянських господарствах. Остання сприяє декваліфікації зайнятих працівників, стримує їх інноваційну активність.

По-сьоме, сьогодні інтенсифікація технологій, зростання інтелектуально-інноваційного потенціалу зміцнює роль високотехнологічних послуг на глобальному ринку, активування ними якісних зрушень у суміжних секторах. В Україні ж виробництво наукомістких бізнес-послуг “тяжіє до великих міст (Києва, Львова, Харкова, Одеси, Дніпра), де сконцентрована університетська та академічна наука, створена відповідна інфраструктура” [15, с. 32]. Це не сприяє поширенню серед сільського населення інноваційної зайнятості, яка б об’єднувала інтелектуальну, інформаційну та креативну працю. Загалом процес поширення інновацій на сферу зайнятості в Україні має точковий характер внаслідок значної диференціації “...соціально-економічних передумов, необхідних для розвитку інноваційної зайнятості в регіонах країни” [11 с. 184] і в межах сільських та міських населених пунктів.

По-восьме, дослідивши структуру фонду оплати праці працівників суб'єктів господарювання за секцією А КВЕДу-10 – сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство (рис. 2), зауважимо, що мотиваційні інструменти тут задіяні недостатньо. Досліджувані економічні агенти у фонді оплати праці домінують основну заробітну плату. Вона випереджає у 1,252 раза загальнонаціональний показник (73,6 проти 58,8 %). Натомість частка заохочувальних та компенсаційних виплат, матеріальної допомоги, нарахувань за невідпрацьований час працівників у фонді оплати праці суб'єктів господарювання за секцією А КВЕДу на 12,8 в. п., або на 42,2 % нижча порівняно із загальнонаціональним показником.



Рис. 2. Складові фонду оплати праці суб'єктів економічної діяльності за секцією А та загалом за усіма видами економічної діяльності України у 2016 р.: 1 – основна заробітна плата у фонді оплати праці; 2 – надбавки і доплати до тарифних ставок та посадових окладів в основній заробітній платі; 3 – премії та винагороди, що мають систематичний характер в основній заробітній платі; 4 – заохочувальні та компенсаційні виплати у фонді оплати праці; 5 – матеріальна допомога у заохочувальних та компенсаційних виплатах; 6 – соціальні пільги індивідуального характеру у заохочувальних та компенсаційних виплатах; 7 – нарахування за невідпрацьований час у фонді оплати праці
Побудовано за [16].

Забезпечення працівників сільськогосподарських підприємств високою мотивацією вбачається також у невідпрацьованому механізмі послідовності прийняття управлінських рішень, які стосуються питань ціни сільськогосподарської продукції. Низька ціна агропродукції дестимулює сільськогосподарське виробництво, не дає можливості збільшувати оплату праці – основний мотивуючий стимул до праці. В. Павлик доводить, що “нереалізація продукції в обсязі 25 % призводить до зниження продуктивності праці в 1,33 раза [6, с. 84]. Отже, вади цінової політики не тільки знижують мотивацію ефективної зайнятості працівників сільськогосподарських підприємств, а й результативність використання їх людського капіталу.

Окреслені проблеми мотивації зайнятості негативно позначаються на трудових колективах підприємств. Один із таких проявів – надто висока ротація кадрів. Якщо упродовж трьох останніх років для суб'єктів господарювання усіх видів економічної діяльності в Україні коефіцієнт прийняття кадрів був на рівні 22,8 – 26,1 %, то за секцією А – 46,3 – 47,4 %. Аналогічні розриви спостерігалися й за коефіцієнтом вибуття кадрів: загальнонаціональний у 2014–2016 рр. показник знаходився у межах 29,2 – 30,3 %, за секцією А – 48,5 – 52,8 %.

Визначальними для менеджменту щодо окреслення обсягів фінансового забезпечення матеріальної мотивації працівників на рівні підприємства є результати його фінансово-господарської діяльності та фінансовий стан. Залежність продуктивності праці на підприємствах сільського, лісового та рибного господарств від обсягів банківського кредитування описується

лінійним рівнянням регресії ($3,2229x+264105$) із близьким до одиниці значенням коефіцієнта детермінації ($R^2=0,8939$). Це вказує на рівномірний приріст продуктивності праці (на 3,2 тис. грн) за збільшення обсягів залучених банківських кредитів на одну тисячу грн. Аналогічно моделюється залежність продукції у постійних цінах на 100 га сільськогосподарських угідь (тис. грн) від обсягів банківського кредитування:

– для господарств усіх категорій: $5,732x+405,2$; $R^2=0,8649$;

– для сільськогосподарських підприємств: $8,192x+405,2$; $R^2=0,9101$.

Апробування методики М. Колеснікова, яка передбачала побудову системи різноагомих мотивів працівників сільгоспідприємств (у питанні реалізації потреб щодо матеріальної винагороди; належних умов праці; тривалої підтримки стабільних взаємовідносин у трудовому колективі; структурування роботи; залучення до соціально відповідальної діяльності; соціальних контактів; визнання особистісного трудового внеску з боку колег; постановки складних цілей і їх досягання; делегування владних повноважень; уникнення рутини; креативності; зростання і розвитку як особистості) виявила: найбільше прагнення потреби у належних умовах праці виявляється у старших працівників, які мають великий загальний трудовий стаж. Натомість мотиватори молодих працівників більшою мірою сфокусовані на формуванні авторитету серед колег і причетності до соціально відповідальної діяльності.

Коефіцієнт кореляції між інтегральним показником мотивації (у) трудової діяльності і стажем роботи працівників на конкретному підприємстві та вищий (х), ніж у випадку заміни їх віком або ж загальним трудовим стажем. Це пояснюється прив'язаністю працівника до трудового колективу за тривалий проміжок часу спільної роботи, внеском у формування корпоративної культури, адаптуванням до системи менеджменту. Виявлена також наявність прямого зв'язку між статусним становищем працівника на підприємстві та інтегральним показником мотивації.

Висновки

Мотивація ефективної працездатності носіїв людського потенціалу сільських поселень України розглядається у контексті її інституціоналізації, активізації місцевого самоврядування і розвитку локальних ринків праці, диверсифікації суспільного базису її інновації, вирівнювання соціально-економічних дисбалансів, удосконалення нормативно-правового регулювання зайнятості в сільгоспідприємствах, покращення інвестиційного клімату. Ефективність мотивації зростатиме за зниження рівня ротації кадрів, збільшення тривалості праці у трудовому колективі.

Перспективи подальших досліджень

Перспективи подальших досліджень проблем, що розглядаються, полягатимуть в обґрунтуванні пріоритетів, засобів та механізмів їх вирішення.

1. Кузьмін О. Є. (2015). Взаємозв'язок понять “мотивація” та “мотивування” у системі мотивування персоналу підприємств / О. Є. Кузьмін, О. М. Бодарецька // *Бізнес Інформ*. – № 1. – С. 347–352. 2. Кіріченко О. В. (2015), Сучасна інтерпретація поняття “мотивація” / О. В. Кіріченко // *Економічний форум*. – № 1. – С. 282–286. 3. Калініченко А. В. (2013). Мотивація та мотиваційний процес: сутність та поняття / А. В. Калініченко // *Вісник економіки транспорту і промисловості*. № 42, С. 417–420. 4. Єлець О. П. (2016). Мотивація інноваційної діяльності персоналу / О. П. Єлець // *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. – Вип. 2. – С. 78–83. 5. Осіпова А. Ю. (2015). Мотивація як складова механізму забезпечення ефективного використання персоналу підприємств легкої промисловості / А. Ю. Осіпова // *Вісник Хмельницького національного університету “Економічні науки”*. – № 4(1). – С. 54–59. 6. Павлик В. П. (2016). Мотивація працівників у забезпеченні ефективного управління сільськогосподарськими підприємствами / В. П. Павлик // *Економіка АПК*, № 4. – С. 81–88. 7. Карий О. І. (2008). Аналіз впливу зовнішніх і внутрішніх чинників на формування середовища проживання українських міст / О. І. Карий, Н. Ю. Глинський // *Економічний простір*, № 20/2. – С. 72–83. 8. Гальків Л. І. (2010).

Втрати людського капіталу: теорія й методологія дослідження та діагностика : монографія / Л. І. Гальків – Львів : Вид-во Львівської комерційної академії, – 232 с. 9. Петрович Й. М. Мотиваційні аспекти удосконалення використання трудового потенціалу промислових підприємств / Й. М. Петрович, Л. В. Галаз. – С. 339–345 // available at: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb>. 10. Семикіна М. В. (2009), Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії : монографія / М. В. Семикіна, Н. А. Іщенко, М. О. Родіонова – Кіровоград: КОД. – 200 с. 11. Е. М. Лібанова (2016). Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку : колект. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К. – 328 с. 12. Краєвська Г. О. (2017). Мотивація проживання в сільських поселеннях України / Г. О. Краєвська // Демографія та соціальна економіка. – № 3. – С. 149–161. 13. Т. А. Заяць, (2017). Трансформація сільського розселення в Україні : кол. моногр. / за ред. Т. А. Заяць ; Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К.. – 298 с. 14. Герчиков В. І. (2008). Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учеб. пособие / В. И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, – 282 с. 15. Гальків Л. І. (2018). Сутність та специфіка високотехнологічних послуг / Л. І. Гальків, І. В. Розум // Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку та права: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Полтава, 14 травня 2018 року). – Полтава: Центр фінансово-економічних наукових досліджень. – С. 31–33. 16. Офіційний сайт Державної служби статистики України //available at: <http://ukrstat.gov.ua>.

1. Kuzmin O. Ye., Bodaretska O. M. (2015). Relationship Between the Concepts of “Motivation” and “Motivating” in the System of Motivating the Staff of Enterprises . Business Inform. No 1, 347–352. 2. Kirichenko O. (2015). Theoretical aspects of the term “motivation” with a modern twist. Economic forum. No 1, 282–286. 3. Kalinichenko A. V. (2013). Motivation and motivational process: the nature and concept. Bulletin of the Economy of Transport and Industry. No 42, 417–420. 4. Yelets O. P. (2016). The motivation of innovation activity of personnel. Economic Bulletin of the Zaporizhzhya State Engineering Academy. No 2, 78–83. 5. Osipova a. Y. Motivation as a part of the mechanism of ensuring effective use of the personnel in the light industry (2015). Bulletin of the Khmelnytsky National University. Economic sciences. No 4 (1), 54–59. 6. Pavlyk V. P. (2016). Motivation of the employees within the framework of efficient management of agricultural enterprises. Ekonomika APK. No 4, 81–88. 7. Karyu O. I. Hlynskyi N. Y. (2008). Analysis of the influence of external and internal factors on the formation of the living environment of Ukrainian cities. Economic space. No 20, 72–83. 8. Halkiv L. I. (2010). Loss of human capital: theory and methodology of research and diagnostics: monograph. Lviv Academy of Commerce – 232 p. 9. Petrovich I. M., Halaz L. V. (2012) Motivation aspects for the labor potential of industrial enterprises. Retrieved from: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb>. 10. Semikina M. V., Ishchenko N. A., Rodionova M. O. (2009). Motivation for effective employment: problems, trends, strategy selection: monograph. Kirovograd: KOD – 200 p. 11. Libanova E. M. (Eds). (2016). Human development in Ukraine. Innovative types of employment and prospects for their development: a collective monograph. Institute of Demography and Social Studies named after M. V. Ptuha of the National Academy of Sciences of Ukraine – 328 p. 12. Krayevska H. O. Motivation of residence in rural settlements of Ukraine. Demography and Social Economy, 2017, No 3, 149–161. 13. Zayats T. A. (Eds). (2017). Transformation of rural settlement in Ukraine: collective monograph. Institute of Demography and Social Studies named after M. V. Ptuha of the National Academy of Sciences of Ukraine – 298 p. 14. Gerchikov V. I. (2008). Personnel management: an employee is the most effective resource of a company: Textbook. – М. : INFRA-M, – 282 p. 15. Halkiv L. I., Rozum I. V. (2018). The essence and specificity of high-tech services. Current state and prospects of economic development, accounting and law: Sb. thesis add International science-practice conf. (Poltava, May 14, 2018). – Poltava: Center for Financial and Economic Research, pp. 31–33. 16. State Statistics Service of Ukraine. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua>.