

УДК 331.101  
UDC 331.101

## ОЦІНКА ВПЛИВУ ОСНОВНИХ ФАКТОРІВ НА РІВЕНЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Самойленко Є.С., Національний транспортний університет, Київ, Україна, sirius27@ukr.net, orcid.org/0000-0001-8352-2282

Кочеткова В.В., Національний транспортний університет, Київ, Україна, vikakochetkova@i.ua, orcid.org/0000-0002-5672-9867

## ASSESSMENT OF THE INFLUENCE OF THE MAIN FACTORS ON THE LEVEL OF MOTIVATION OF EMPLOYEES

Samoilenko Ye.S., National Transport University, Kyiv, Ukraine, sirius27@ukr.net, orcid.org/0000-0001-8352-2282

Kochetkova V.V., National Transport University, Kyiv, Ukraine, vikakochetkova@i.ua, orcid.org/0000-0002-5672-9867

## ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ НА УРОВЕНЬ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

Самойленко Е.С., Национальный транспортный университет, Киев, Украина, sirius27@ukr.net, orcid.org/0000-0001-8352-2282

Кочеткова В.В., Национальный транспортный университет, Киев, Украина, vikakochetkova@i.ua, orcid.org/0000-0002-5672-9867

Постановка проблеми. В сучасних умовах розвитку економіки України мотивація є одним із найважливіших чинників, що сприяє не тільки розв'язанню комплексу соціально-економічних проблем, засобом організації якісної та результативної роботи персоналу, але впливає на кінцеві результати діяльності підприємства. Основна мета процесу мотивації – отримання максимально ефективного використання трудових ресурсів, що дозволить досягнути цілей діяльності та забезпечити стійкий розвиток підприємства [1]. До основних вимог стійкого розвитку підприємства відносяться: виробництво якісної продукції, збереження та модернізація виробничого комплексу підприємства, створення сприятливої соціально-психологічної атмосфери та необхідних умов для творчої самореалізації працівників, дотримання вимог екологічної безпеки діяльності підприємства. Для досягнення таких вимог необхідна зацікавленість як зі сторони керівництва, так і з боку співробітників, без активної участі яких ці вимоги будуть недосяжні. У зв'язку з цим постає потреба в створенні системи мотивації персоналу на підприємстві, яка б відповідала вимогам стійкого розвитку та враховувала особливості вітчизняної економіки, політичну ситуацію в країні, соціальні, ментальні надбання українського суспільства. На сьогоднішній день більшість досліджень в цьому напрямку присвячені зв'язку мотивації працівників та їх продуктивності праці, і менше уваги приділяється аналізу факторів, що впливають на рівень мотивації [2].

Мета та завдання статті. Метою даного дослідження є визначення основних факторів, що впливають на систему мотивації персоналу на малих підприємствах та пропозиції щодо її вдосконалення.

Аналіз досліджень та публікацій. Теоретичні питання мотивації людської поведінки взагалі, та праці зокрема, розглядалися у роботах психологів, соціологів, економістів, управлінців. Вагомий внесок у розробку мотиваційних теорій належить представникам економічної науки: К. Альдерферу, Л. Брентано, М. Веберу, Т. Веблену, Д. Вруму, Ф. Герцбергу, Е. Локу, Е. Лоулєру, Д. Макрегору, Д. МакКлеланду, А. Маслоу, А. Маршаллу, Е. Мейо, Д. Міллію, Л. Портеру, А. Сміту, Ф. Тейлору, А. Файолю, та ін. В Україні різні аспекти мотивації праці досліджували Д. Богиня, А. Гальчинський, В. Данюк, Г. Дмитренко та ін.

Перші наукові теорії мотивації було сформульовано в зарубіжній науковій літературі в 40-х роках ХХ ст. Дослідження в цій галузі тривають і досі. Сучасні теорії мотивації в менеджменті поділяються на дві групи: змістовні і процесуальні (рис. 1) [3].



Рисунок 1 – Сучасні теорії мотивації  
Figure 1 – Modern theories of motivation

При розробці даної статті, аналіз проводився на основі сучасних праць таких вчених: Річі Ш., Мартін П. та їх дослідження мотиваційного профілю працівника при формуванні системи стимулювання праці на підприємствах.

Основний матеріал. Протягом ХХ століття у світі сформувалась умовна класифікація методів мотивації праці: американська, європейська та японська. Кожен з цих методів характеризується своїми особистими підходами до мотивації персоналу на підприємстві та має свої національні особливості. На сьогоднішній день проводяться порівняльні дослідження американської, європейської та японської моделей з метою можливої інтеграції їх у інші економічні системи.

Американська модель мотивації праці побудована на всьому заохоченні підприємницької активності і збагачення найбільш активної частини населення [4]. Американська модель використовує такі соціально-культурні особливості нації, як загальна орієнтація на досягнення особистого успіху кожного та на економічний добробут. В основі системи мотивації праці у Сполучених Штатах лежить оплата праці. Найбільшого поширення набули різні модифікації погодинної оплати з нормованими завданнями, доповнені різноманітними формами преміювання. Вищими мотиваційними цілями управлінської політики фірм Європи є: зміцнення почуття спільності працівників фірми, виховання кадрів у дусі партнерства; налагодження прямих неформальних контактів; сприяння розвитку і індивідуальних навичок працівників, ініціативи, творчих засад; відповідність цілей працівників до цілей підприємства. В цілому європейська модель мотивації має велику соціальну направленість.

Японські методи управління суттєво відрізняються від європейських і американських. В Японії прийнято свою власну модель мотивації трудової активності робітників, з урахуванням національного характеру. Як ключовий компонент динамічного розвитку розглядається людський фактор. Основою мотивації праці є гармонізація між працею і капіталом [4]. Методи мотивації праці підрозділяються на три групи: організаційно-правові, економічні і соціально-психологічні. До першої відносять вдосконалення форм і методів організації праці і виробництва, до другої – різні форми оплати праці і соціально-побутових потреб працівників. До третьої групи методів відносяться соціально-психологічні, спрямовані на задоволення вищих рівнів потреб (самоповага, визнання досягнень, наявність творчої складової в праці).

За офіційними статистичними даними, 95% підприємств в Україні належать до категорії малих, з яких 80,8% є мікропідприємствами. Проведені дослідження показали, що мотивуванню працівників на малих підприємствах не приділяється достатньої уваги. У разі відсутності колективної зацікавленості, розбіжності інтересів власників, управлінців та рядових працівників, суб'єкт господарювання буде надзвичайно вразливим до змін зовнішнього середовища та не спроможним адаптуватися до зміни умов, оскільки серцевина його внутрішнього середовища – працівники, людський капітал, позбавлені монолітності, не мають загального мотиву й об'єднуючої ідеї, що в результаті приводить до занепаду об'єкту господарювання та його подальшому зникненню.

Є очевидним, що мотивація і стимулювання стають тими чинниками, які спонукають до високопродуктивної праці [5].

Залежно від впливу на ті чи інші потреби працівника, методи мотивації умовно можна поділити на економічні та неекономічні; останні в свою чергу бувають організаційні і моральні. Економічні методи ґрунтуються на тому, що в результаті їх застосування працівники отримують певні вигоди – як прямі, так і непрямі, що покращують їх матеріальний стан. Економічні грошові методи передбачають безпосередню виплату чи доплату грошей працівникам (премії за раціоналізацію, відрядна оплата, почасова оплата, участь у прибутках, оплата навчання та відпочинку, пільгове харчування, доплата за стаж, пільгове користування житлом, транспорт та ін.). Економічні не грошові – збагачення змісту праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, програми підвищення якості трудового життя, просування по службі, участь у прийнятті рішень на вищому рівні тощо [6].

Визначення мотиваційного потенціалу підприємства може включати декілька етапів. Перший етап полягає у виявленні мотиваційних потреб працівників, другий — у вимірі ступеня задоволеності виявлених потреб [7]. У такий спосіб створені анкети, за основу яких взято мотиваційний опитувальник Ш. Річі та П. Мартіна з видозміненими запитаннями для відповідності реаліям сьогодення. Опитування проводилося на базі середньостатистичного малого підприємства [8]. Середній вік працівників складав 33,5 роки, а їх середній стаж роботи - 5,3 роки. Також необхідно відмітити, що близько 50% опитаних були віком від 20 до 30 років з стажем роботи менше 3 років (рис. 2, 3).

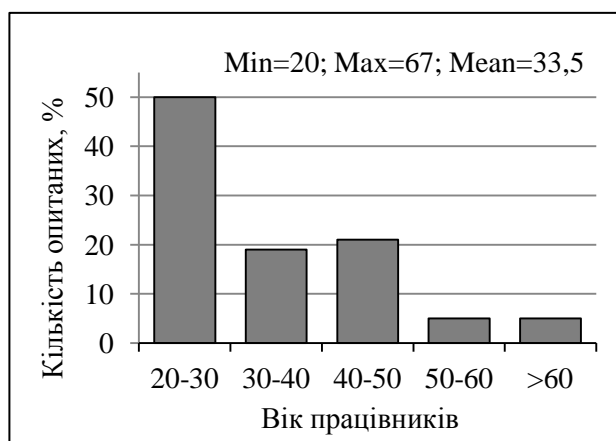


Рисунок 2 – Гістограма розподілу працівників підприємства за віком  
Figure 2 – Histogram of the distribution of employees by age

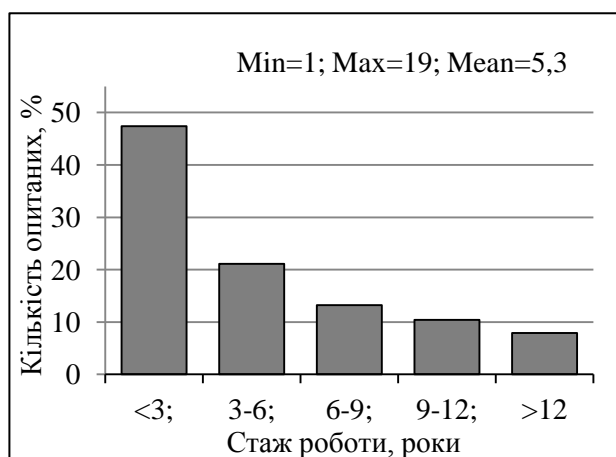


Рисунок 3 – Гістограма розподілу працівників за стажем роботи  
Figure 3 – Histogram distribution of employees for the work experience

На першому етапі опитування працівники обирали для себе найбільш важливі мотивуючі фактори, серед яких були як економічні, так і неекономічні, а саме: рівень доходів (заробітна плата), близькість робочого місця до дому, можливість швидкого кар'єрного зростання, можливість професійного зростання, можливість отримання кредитів, можливість працювати в міжнародних

підрозділах, можливість управляти людьми, високий соціальний статус роботи, високий рівень відповідальності (великі повноваження), гнучкий графік роботи, можливість самореалізації, цікава робота, комфортні умови праці, нормований робочий день, навчання за рахунок організації, відношення з керівництвом, відчуття значущості в діяльності організації, робота за спеціальністю. В ході проведеного опитування були визначені фактори, які несуть найбільший вплив на рівень мотивації (рис. 4).

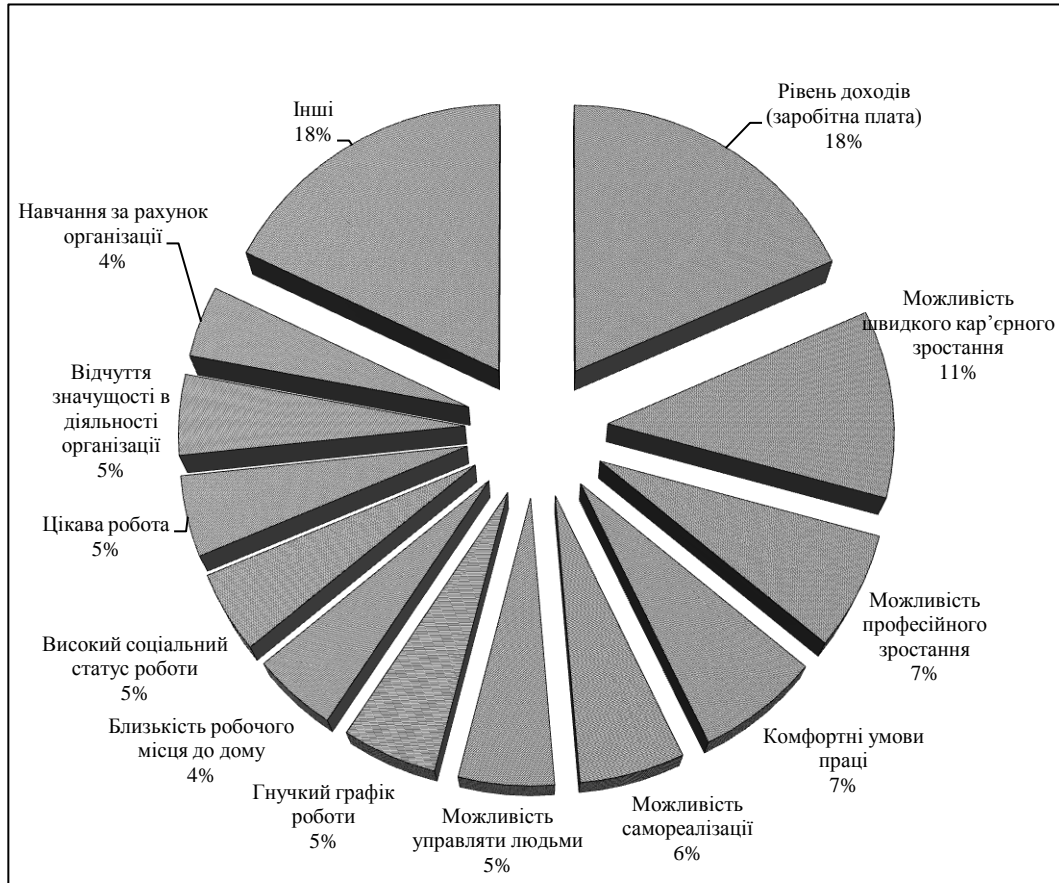


Рисунок 4 – Фактори впливу рівня мотивації працівників  
 Figure 4 – Factors influencing the level of motivation of employees

Виходячи з отриманих результатів, можна виявити, що найбільш привабливими мотиваційними факторами є рівень доходів – 18%, можливість швидкого кар'єрного та професійного зростання – 11 і 7% відповідно, комфортні умови праці – 7%, можливість самореалізації – 6%.

Найменш ваговими виявилися нормований робочий день, робота за спеціальністю, можливість працювати в міжнародних підрозділах, можливість отримання кредитів, їх кількість становила менше 3%. Також необхідно відмітити, що не матеріальні фактори мотивації становлять вагому частку серед розподілу усіх мотиваційних факторів.

Друга частина опитування мала на меті визначити взаємозв'язок між рівнем мотивації працівників на підприємстві та їхніми умовами праці. Для оцінки рівня мотивації до трудової і внутрішньо організаційної діяльності було проаналізовано на скільки працівники вважають, що їхня робота є важливою та цінною. Так, майже 45% опитаних відчувають, що їхня робота ціниться у значній мірі. Разом з тим значна частина працівників, а саме близько 55% працівників вважають, що їхня праця ціниться у низькій та дуже низькій мірі (табл. 1). Також в ході дослідження було проаналізовано ступінь прояву деяких умов праці на підприємстві, а саме: можливості проявляти активну позицію та впливати на діяльність організації; наявності умов для самореалізації, кар'єрного та особистісного зростання; забезпечення автономності та зв'язку з значущими людьми; наявності умов для прояву компетентностей та здібностей; проведення контролю як інструменту інформування про результати роботи; надання матеріальних заохочень; оснащення робочих місць сучасним обладнанням. Результати наведені в таблиці 1.

Під час статистичної обробки даних, відповіді з анкет щодо ступені прояву мотиваційних факторів були переведені в кількісну міру.

Таблиця 1 – Оцінка прояву мотиваційних факторів на підприємстві  
Table 1 – Evaluation of the manifestation of motivational factors in the enterprise

№	Мотиваційні фактори	Ступінь прояву, (кількість відповідей), %			
		дуже низька міра	низька міра	висока міра	дуже висока міра
1	В якій мірі відчуваєте, що Ваша робота є важливою та цінною. (Характеризує рівень мотивації до трудової та внутрішньоорганізаційної діяльності).	13,2	42,1	36,8	7,9
2	В якій мірі можете проявляти активну позицію та впливати на діяльність організації?	15,8	52,6	26,3	5,3
3	В якій мірі проявляються умови для самореалізації, кар'єрного та особистісного зростання?	13,2	52,6	26,3	7,9
4	В якій мірі забезпечується автономність та зв'язок з значущими людьми?	31,6	44,7	18,4	5,3
5	В якій мірі створюються умови для прояву Ваших компетентностей та здібностей?	10,5	60,5	21,1	7,9
6	В якій мірі проводиться контроль як інструмент інформування про результати роботи?	7,9	52,6	36,8	2,7
7	В якій мірі проводяться матеріальні заохочення (виплата премій, надбавок тощо)?	23,7	57,9	18,4	0
8	В якій мірі забезпечується оснащення робочих місць сучасним обладнанням?	10,5	57,9	28,9	2,7

Для встановлення сили взаємозв'язку між мотиваційними факторами були розраховані парні коефіцієнти кореляції (табл. 2). Слід відмітити, що для більшості пар показників сила зв'язку виявилася слабкою. Так, перший фактор, який характеризує рівень мотивації до трудової та внутрішньоорганізаційної діяльності має найміцніший зв'язок з проявом активної позиції на підприємстві (2-й фактор), можливістю кар'єрного і особистісного зростання (3-й фактор) та оснащення робочих місць сучасним обладнанням, оскільки парні коефіцієнти кореляції дорівнюють 0,75; 0,64 та 0,51 відповідно. Отримані результати свідчать про те, що саме ці фактори найбільше впливають на рівень мотивації працівників. Меншу щільність зв'язку мають перший фактор з четвертим та шостим факторами, парні коефіцієнти кореляції яких становлять 0,32 та 0,34 відповідно, хоча також є статистично значущі – рівень значущості менше 0,05 ( $p < 0,05$ ). У решти розглянутих факторів таких як: надання матеріальних заохочень, створення умов для прояву здібностей відсутній зв'язок з рівнем мотивації.

Таблиця 2 – Матриця парних кореляцій між показниками мотивації  
Table 2 – Matrix of pair correlations between indicators of motivation

№	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1	0,75	0,64	0,32	0,22	0,34	-0,06	0,51
2	0,75	1	0,46	0,29	0,32	0,22	-0,08	0,47
3	0,64	0,46	1	0,25	-0,08	0,26	-0,12	0,52
4	0,32	0,29	0,25	1	0,55	0,39	0,14	0,34
5	0,22	0,32	-0,08	0,55	1	0,19	0,14	0,09
6	0,34	0,22	0,26	0,39	0,19	1	0,10	0,06
7	-0,06	-0,08	-0,12	0,14	0,14	0,10	1	0,03
8	0,51	0,47	0,52	0,34	0,09	0,06	0,03	1

Таким чином, проведений аналіз основних мотиваційних факторів дає можливість ранжувати їх за ступенем значимості, що дозволить підвищити ефективність системи мотивації в цілому і призведе до подальшого вдосконалення ефективності організації праці на підприємстві. Для посилення зв'язку між основними факторами та рівнем мотивації в подальших дослідженнях можна розглядати об'єднання або, навпаки, диференціацію відповідних факторів.

Висновки. Система мотивації вимагає періодичної адаптації до змінних зовнішніх і внутрішніх умов (зміна керівництва, законодавства, фінансового стану, умов виробництва, цілей організації, і т.д.). З метою підвищення ефективності можуть змінюватися самі стимули системи управління мотивацією, їх розміри і комбінації, диференціація і т. д.

На базі середньостатистичного малого підприємства проведений аналіз основних мотиваційних факторів, що дає можливість ранжувати їх за ступенем значимості. Це дозволить підвищити ефективність системи мотивації в цілому і призведе до подальшого вдосконалення ефективності організації праці на підприємстві.

#### ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Мороз О.В. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств: монографія / О.В. Мороз, Л.О. Нікіфорова, А.А. Шиян. – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 275 с.
2. Соколенко В.А. Механізм впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / В.А. Соколенко, А.С. Клиженко // Вісник НТУ «ХП» (Серія «Актуальні проблеми розвитку українського суспільства»). – Харків: НТУ «ХП». – 2013. – № 69 (1042). – С. 83–87.
3. Скібіцька Л.І. Менеджмент: навчальний посібник / Л.І. Скібіцька, О.М. Скібіцький – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 416 с.
4. Якименко К.П. Система стимулів до праці: світовий досвід та можливість використання в Україні / К.П. Якименко // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Донецкий національний університет, 2014 Том № 1. – С. 432–435.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
6. Музиченко-Козловський А.В. Основні елементи механізму мотивування працівників / А.В. Музиченко-Козловський, А.В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 361–367.
7. Стахів О.В. Мотиваційний потенціал персоналу в контексті реалізації міжнародного стандарту управління якістю ISO 9001 / О.В. Стахів // Персонал. – № 8. – 2007. – С. 76–80.
8. Ричи Ш. Управление мотивацией: Учебное пособие для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с. – (Серия «Зарубежный учебник»).

#### REFERENCES

1. Moroz O.V., Nikiforova L.O., Shyian A.A. (2011). Sotsialno-psykholohichni chynnyky motyvuvannya pratsivnykiv prykladobudivnykh pidprijemstv: monohrafia [Social and psychological factors of employees motivating of instrument-making enterprises: monograph], Vinnytsia: VNTU, 275 p. (in Ukrainian).
2. Sokolenko V.A., Klyzhenko A.S. (2013). Mekhanizm vplyvu motyvatsii personalu na pidvyshchennia rivnia produktyvnosti pratsi [Mechanism of motivation impact on productivity enhancement], Visnik NTU «HPI» (Seriya «Aktualni problemi rozvitku ukraYinskogo suspilstva»). Bulletin NTU «KhPI» (Series: Actual problems of Ukrainian society development), 83–87 (in Ukrainian).
3. Skibitska L.I., Skibitskiy O.M. (2007). Menedzhment [Management]. Kyiv: Tsentr uchbovoyi literatury (in Ukrainian).
4. Yakymenko K.P. (2014). Systema stymuliv do pratsi: svitovyi dosvid ta mozhlyvist vykorystannya v Ukrainim [System of incentives for work: world experience and possibility of use in Ukraine], Problemyi razvitiya vneshneekonomicheskikh svyazey i privlecheniya inostrannyih investitsiy: regionalnyi aspekt. Problems of development of foreign economic relations and attraction of foreign investments: the regional aspect, P. 432–435 (in Ukrainian).
5. Kolot A.M. (1978). Motyvatsiya personalu [Motivational staff]. Kyiv: KNEU (in Ukrainian).
6. Muzychenko-Kozlovskiy A.V., Kolodiychuk A.V. (2011). Osnovni elementy mekhanizmu motyvuvannya pratsivnykiv [The main elements of the personnel motivation mechanism], Naukovyi visnyk NLTU Ukrayiny. Scientific Bulletin of Ukrainian National Forestry University, P. 361–367 (in Ukrainian).
7. Stakhiv O.V. (2007). Motyvatsiynyi potentsial personalu v konteksti realizatsii vymog mizhnarodnoho standartu upravlinnya yakistyu ISO 9001 [Motivational potential of the personnel in the context of implementation of the requirements of the international standard of quality management ISO 9001]. Personal – Personal, 8, P. 76–77 (in Ukrainian).
8. Richie S., Martin P. (2004). Upravleniye motivatsiyei [Motivation Management]. Moscow: Yuniti-Dana (in Russian).

#### РЕФЕРАТ

Самойленко Є.С. Оцінка впливу основних факторів на рівень мотивації працівників / Є.С. Самойленко, В.В. Кочеткова // Економіка та управління на транспорті. – К.: НТУ, 2018. – Вип. 7.

Стаття присвячена вивченню факторів, що впливають на рівень мотивації персоналу на малих підприємствах за сучасних економічних умов.

Мета роботи – визначення основних факторів, що впливають на систему мотивації персоналу на малих підприємствах та пропозиції щодо її вдосконалення.

Об'єкт дослідження – система мотивації персоналу на підприємстві.

Методи дослідження – методи статистичного аналізу, аналогії та порівнянь.

В сучасних умовах розвитку економіки України мотивація є одним із найважливіших чинників, що сприяє не тільки розв'язанню комплексу соціально-економічних проблем, засобом організації якісної та результативної роботи персоналу, але впливає на кінцеві результати діяльності підприємства. Основна мета процесу мотивації – отримання максимально ефективного використання трудових ресурсів, що дозволить досягнути цілей діяльності та забезпечити стійкий розвиток підприємства.

У ході дослідження розглядалися економічні та неекономічні методи мотивації та обґрунтування важливості вивчення мотивації для стимулювання праці та підвищення продуктивності роботи підприємства. Також було визначено, що малі підприємства мають найбільшу питому частку серед підприємств України. Саме тому трудова мотивація потребує більш детального вивчення з точки зору виявлення найбільш привабливих мотиваційних факторів. В подальшій роботі були розраховані показники сили взаємозв'язку між цими факторами, а саме – парні коефіцієнти кореляції.

Завдяки проведеному аналізу мотиваційних факторів, з'явилася змога розподіляти стимули по їх значимості, що дозволить більш ефективно аналізувати систему мотивації та покращити процес стимулювання праці на підприємстві за рахунок виключення факторів, що не є впливовими з урахування індивідуальних потреб працівників.

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:** СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ, МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ, СТІЙКИЙ РОЗВИТОК, РІВЕНЬ МОТИВАЦІЇ, ПАРНИЙ КОЕФІЦІЄНТ КОРЕЛЯЦІЇ.

#### ABSTRACT

Samoilenko Ye.S., Kochetkova V.V. Assessment of the influence of the main factors on the level of motivation of employees. Economics and management on transport. Kyiv. National Transport University. 2018. Vol. 7.

The article is devoted to the analysis of factors that affect a motivation of the staff at small enterprises under current economic conditions.

The purpose of the study is to determine the main factors influencing the personal motivation system at small enterprises and proposals for its improvement.

Object of research – the personal motivation system at the enterprise.

The research methods are statistical analysis, analogies and comparisons.

Today's conditions of economic development of Ukraine, motivation is one of the most important factors that contributes not only to solving a complex of socio-economic problems, but also to the ultimate results of the company's activities, as a means of organizing qualitative and productive work of the personnel. The main objective of the motivation process is to obtain the most efficient use of labor resources, which will allow achieving the goals of the activity and ensure sustainable development of the enterprise.

Economic and non-economic factors of motivation and the importance of studying motivation, which eventually can lead to the stimulation of labor and an increment of the productivity at the enterprise, have been described in the course of the research. It was also detected, that small enterprises have the largest share among enterprises in Ukraine. Therefore, labor motivation requires a research that is more detailed in terms of detection the most attractive motivational factors. Further work demonstrates calculations of indicators of the connection power between these factors. Such indicators are called pair correlation coefficients.

Consequently, the analysis of motivational factors that was conducted has provided a possibility to divide incentives for their significance. As a result, the system of the motivation of labor can be analyzed more effectively, and the process of stimulating labor at the enterprise can be improved by eliminating factors that are not influential considering individual needs of employees.

**KEYWORDS:** PERSONAL MOTIVATION SYSTEM, MOTIVATION FACTORS, SUSTAINABLE DEVELOPMENT, MOTIVATION LEVEL, PAIR CORRELATION COEFFICIENT.

#### РЕФЕРАТ

Самойленко Е.С. Оценка влияния основных факторов на уровень мотивации работников / Е.С. Самойленко, В.В. Кочеткова // Экономика и управление на транспорте. – К.: НТУ, 2018. – Вып. 7.

Статья посвящена изучению факторов, которые влияют на уровень мотивации персонала на малых предприятиях в нынешних экономических условиях.

Цель работы – определение основных факторов, влияющих на систему мотивации персонала на малых предприятиях и предложения по ее совершенствованию.

Объект исследования – система мотивации персонала на предприятии.

Методы исследования – методы статистического анализа, аналогии и сравнения.

В современных условиях развития экономики Украины мотивация является одним из важнейших факторов, способствующих не только решению комплекса социально-экономических проблем, средством организации качественной и результативной работы персонала, но влияет на конечные результаты деятельности предприятия. Основная цель процесса мотивации – получение максимально эффективного использования трудовых ресурсов, что позволит достичь целей деятельности и обеспечить устойчивое развитие предприятия.

В ходе исследования были рассмотрены экономические и неэкономические методы мотивации и обоснование необходимости изучения мотивации для стимулирования труда и повышения продуктивности работы предприятия. Также было определено, что малые предприятия имеют наибольшую долю среди предприятий Украины. Именно поэтому трудовая мотивация требует более детального изучения с точки зрения определения наиболее привлекательных мотивационных факторов. В дальнейшей работе были рассчитаны показатели силы взаимосвязи между этими факторами, а именно – парные коэффициенты корреляции.

Благодаря проведенному анализу мотивационных факторов, появилась возможность распределить стимулы по их значимости, что позволяет более эффективно анализировать систему мотивации и улучшить процесс стимулирования труда на предприятии за счет исключения факторов, которые не есть влиятельными с учета индивидуальных потребностей работника.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА, МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ, УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ, УРОВЕНЬ МОТИВАЦИИ, ПАРНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ КОРРЕЛЯЦИИ.

#### АВТОРИ:

Самойленко Є.С., Національний транспортний університет, асистент кафедри менеджменту, e-mail: sirius27@ukr.net, тел. +380988088008, Україна, 01010, м. Київ, вул. М. Омеляновича-Павленка, 1, orcid.org/0000-0001-8352-2282.

Кочеткова В.В., Національний транспортний університет, e-mail: vikakochetkova@i.ua, тел. +380632885100, Україна, 01010, м. Київ, вул. М. Омеляновича-Павленка, 1, orcid.org/0000-0002-5672-9867.

#### AUTHOR:

Samoilenko Ye.S., postgraduate, National Transport University, assistant lecturer, department of Management, e-mail: sirius27@ukr.net, tel. +380988088008, Ukraine, 01010, Kyiv, M. Omelianovycha-Pavlenka str., 1, orcid.org/0000-0001-8352-2282.

Kochetkova V.V., National Transport University, e-mail: vikakochetkova@i.ua, tel. +380988088008, Ukraine, 01010, Kyiv, M. Omelianovycha-Pavlenka str., 1, orcid.org/0000-0002-5672-9867.

#### АВТОРЫ:

Самойленко Е.С., Национальный транспортный университет, ассистент кафедры менеджмента, e-mail: sirius27@ukr.net, тел. +380988088008, Украина, 01010, г. Киев, ул. М. Омеляновича-Павленка, 1, orcid.org/0000-0001-8352-2282.

Кочеткова В.В., Национальный транспортный университет, e-mail: vikakochetkova@i.ua, тел. +380632885100, Украина, 01010, г. Киев, ул. М. Омеляновича-Павленка, 1, orcid.org/0000-0002-5672-9867.

#### РЕЦЕНЗЕНТИ:

Ложачевська О.М., доктор економічних наук, професор, Національний транспортний університет, завідувач кафедри менеджменту, Київ, Україна.

Голубкова І.А., доктор економічних наук, професор, Національний університет «Одеська морська академія», Одеса, Україна.

#### REVIEWER:

Lozhachevska O.M., Ph.D., Economics (Dr.), professor, National Transport University, head, department of Management, Kyiv, Ukraine.

Golubkova I.A., Ph.D., Economics (Dr.), professor, National University «Odessa Maritime Academy», Odessa, Ukraine.