

# МЕТОДИКА ПОБУДОВИ ІНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

О. О. КРАВЧЕНКО

(Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»)

**Анотація.** *Мета статті полягає в дослідженні методики побудови інтегрального показника оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки. Методика дослідження. Вирішення поставлених у статті завдань здійснено за допомогою таких методів дослідження: аналізу та синтезу, систематизації та узагальнення, діалектичного підходу. Результати. У статті розглянуто методичні підходи до побудови інтегрального показника оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки. Практична значущість результатів дослідження. Обґрунтовано секторні індекси рівня оплати праці, мобільності робочої сили, стану виплати заробітної плати, використання робочої сили та стану колективних договорів, трудових спорів і страйків, а також перелік показників-стимуляторів і дестимуляторів у цих групах.*

**Ключові слова:** заробітна плата, кадрова безпека, інтегральний показник, секторний індекс, мобільність робочої сили, стан виплати заробітної плати, колективний договір, страйк, трудовий спір.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями.** В епоху сучасної реальності проблема безпеки викликає широкий резонанс, причиною якого є зростання загроз людству. Це спрямовано на перегляд феномену безпеки на різних рівнях: на рівні країни, галузі, підприємства, особистості.

Актуальним в умовах сьогодення є забезпечення економічної безпеки підприємства, оскільки вона є первинною ланкою в системі безпеки національної економіки. Сучасні умови функціонування підприємств в умовах глобалізації передбачають формування кадрової безпеки, яка має за мету запобігати негативним впливам на економічну безпеку через ризики і загрози, пов'язані з персоналом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання кадрової безпеки в Україні досліджували у своїх наукових працях А. Р. Алавердов, Я. А. Жаліло, А. Я. Кібанов, А. М. Колот, Л. О. Корчевська, М. С. Лисенко, В. Л. Ортинський, Н. А. Подлужна, І. Б. Швець, І. Г. Чумарін та ін.

У стратегічному управлінні персоналом мотивація й оплата праці суттєво впливають на

кількісні та якісні результати праці працівників, їх комплексний вклад у результативність діяльності підприємства, розвиток галузей економіки та національної економіки загалом.

Проблемами оплати праці опікувалися такі вчені: Т. Ю. Базаров, О. А. Грішнова, О. А. Дороніна, Б. Л. Єрьомін, А. В. Калина, А. Я. Кібанов, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Н. Д. Лук'янченко, І. Л. Петрова, Г. В. Щокін та ін.

**Формування цілей статті (постановка завдання).** Мета статті полягає в дослідженні методики побудови інтегрального показника оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Комплексне діагностування оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки потребує розрахунку інтегрального індикатора як початкового етапу аналізу основних тенденцій в оплаті праці. Для розрахунку цього індикатора доцільно використовувати методику відбору показників, нормування та визначення вагових коефіцієнтів для розрахунку індексу людського

розвитку, запропоновану РВПС України НАН України та Державним комітетом статистики України. Відповідно до цієї методики, на концептуальному рівні цілком логічним вважається: здійснення системного аналізу проблеми, що передбачає її структуризацію; визначення питомого внеску кожного зі структурних компонентів до кінцевого результату; розрахунок інтегральних регіональних індексів оплати праці [1, с. 19–21].

Найбільш прийнятним для побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки є застосування ієрархічної схеми, згідно з якою найголовніший індикатор займає найвищий щабель, тоді як до нижчого рівня належать узагальнювальні, менш вагомі, індикатори, які характеризують певні аспекти оплати праці.

Для відбору показників найбільш доцільне застосування методу факторного аналізу, який передбачає знаходження кореляційного зв'язку між окремими аспектами досліджуваного суб'єкта та дозволяє побудувати узагальнювальні фактори. Зокрема, у якості бази для побудови цих факторів відбираються групи показників, які систематизуються залежно від характеру та міри їх впливу на означений чинник. При цьому необхідно враховувати, що в ряді випадків необхідною складовою процедури кількісної оцінки рівня оплати праці є попереднє нормування відібраних показників, яке забезпечує порівнянність інформаційної бази, що існує. Найбільш адекватним вважається нормування залежно від належності показника до групи стимуляторів і дестимуляторів [127, с. 19].

Для нормування показників-стимуляторів, збільшення яких стимулює зростання індикатора оплати праці, використовують таку формулу:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{ij} - Z_{i\min}}{Z_{i\max} - Z_{i\min}}, \quad (1)$$

де  $Z_{ij}$  – значення  $i$ -го показника в  $j$ -регіоні;

$Z_{i\min}$  – мінімальне значення  $i$ -го показника;

$Z_{i\max}$  – максимальне значення  $i$ -го показника.

Разом із тим для нормування показників-дестимуляторів, зростання яких призводить до зменшення індикатора оплати праці, використовують формулу:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{i\max} - Z_{ij}}{Z_{i\max} - Z_{i\min}}, \quad (2)$$

Високий рейтинг регіону за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій оплати праці в цьому регіоні, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямку.

Для розрахунку часткового індексу  $i_{ij}$ , який характеризує  $i$ -й аспект оплати праці в  $j$ -му регіоні, може бути використана формула:

$$i_{ij} = \sum_{i=1}^n Y_{ij} \omega_i, \quad (3)$$

де  $\omega_i$  – ваговий коефіцієнт для окремого показника  $Y_{ij}$ , який характеризує  $i$ -й аспект оплати праці;

$n$  – кількість показників, що характеризують  $i$ -й аспект оплати праці;

$Y_{ij}$  – нормований показник  $i$ -го аспекту оплати праці в  $j$ -му регіоні.

Наступним етапом аналізу оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки виступає розрахунок інтегрального індикатора оплати праці  $I_p$ , що обчислюється на основі узагальнювальних індексів окремих його аспектів, значення вагових коефіцієнтів для кожного з яких визначаються за аналогічною формулою. При цьому необхідно відзначити, що за умов застосування факторного аналізу для побудови узагальнювальних індексів доцільним є розрахунок ваг за факторними навантаженнями. Знаходження ваг, за умов використання цього методу, застосовується для визначення внеску кожного фактора до загальної дисперсії.

Завершальним етапом дослідження оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки виступає здійснення її системного аналізу. Загалом, кожний із показників системи, відіграючи важливу самотійну роль, виступає невід'ємною складовою формування узагальнювального показника.

Високий рейтинг регіону за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій оплати праці в цьому регіоні, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямку.

Необхідною складовою процедури побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки є визначення чинників впливу на вищезазначену систему, класифікація кількісних індикаторів стану розвитку

оплати праці в Україні. При цьому в якості критеріальних ознак виокремлення цих чинників виступають запропоновані МОП напрями політики оплати праці (рівень матеріальної винагороди, гарантія отримання певного мінімального доходу) та доповнені дисертантом: структурні показники фонду оплати праці, стан виплати заробітної плати, індекси середньомісячної заробітної плати за відпрацьовану годину. Формування інтегрального індикатора оцінки оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки відбувається на основі п'яти показників, які характеризують окремі аспекти оплати праці й кадрової безпеки. Кожному з виділених показників відповідає свій секторний індекс:

**рівень заробітної плати:**

індекси реальної заробітної плати (+);  
 індекси номінальної середньомісячної заробітної плати (+);  
 індекси середньомісячної заробітної плати;  
 індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників за відпрацьовану годину (+);

індекси кількості працівників, яким заробітна плата нарахована в межах прожиткового мінімуму;

питома вага структурних складових ФОП;

**стан виплати заробітної плати:**

індекси заборгованості населенню із заробітної плати та соціальних виплат (-);

індекси заборгованості з виплати заробітної плати (-);

співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати до фонду оплати праці (-);

індекси заборгованості виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств за рахунок бюджетних коштів (-);

**мобільність робочої сили:**

індекси руху працівників (+/-);

індекси рівня прийому (+), вибуття (-) працівників;

індекси звільнення працівників за причинами (-);

індекси попиту та пропозиції робочої сили (+);

**використання робочої сили:**

індекси використання робочого часу працівників (+);

індекси кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості (-);

індекси рівня вимушеної неповної зайнятості (-);

індекси втрат робочого часу із причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості (-).

**Стан зареєстрованих колективних договорів, трудових спорів та страйків:**

індекси кількості зареєстрованих колективних договорів (+);

індекси кількості працівників, які охоплені колективними договорами (+);

індекси кількості колективних трудових спорів (-).

Особливою проблемою є надання певних вагових значень блокам показників. Найбільш доцільним видається визначення ваг за умов врахування суб'єктивності або об'єктивності характеру локального індексу відносно оплати праці –  $t$ . При цьому  $t$ -складова вагового коефіцієнта формується як сума об'єктивних, суб'єктивно-об'єктивних та суб'єктивних показників, яким присвоюється відповідний ранг (залежно від значимості цього чинника).

Залишковий ваговий коефіцієнт розраховують за формулою:

$$\Delta = \frac{k+t}{2}; \sum_{\Delta} = 1. \quad (4)$$

Запропонована система показників, які характеризують окремі аспекти оплати праці та становлять основу розрахунку інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, може бути представлена у схематичному вигляді (рис. 1).

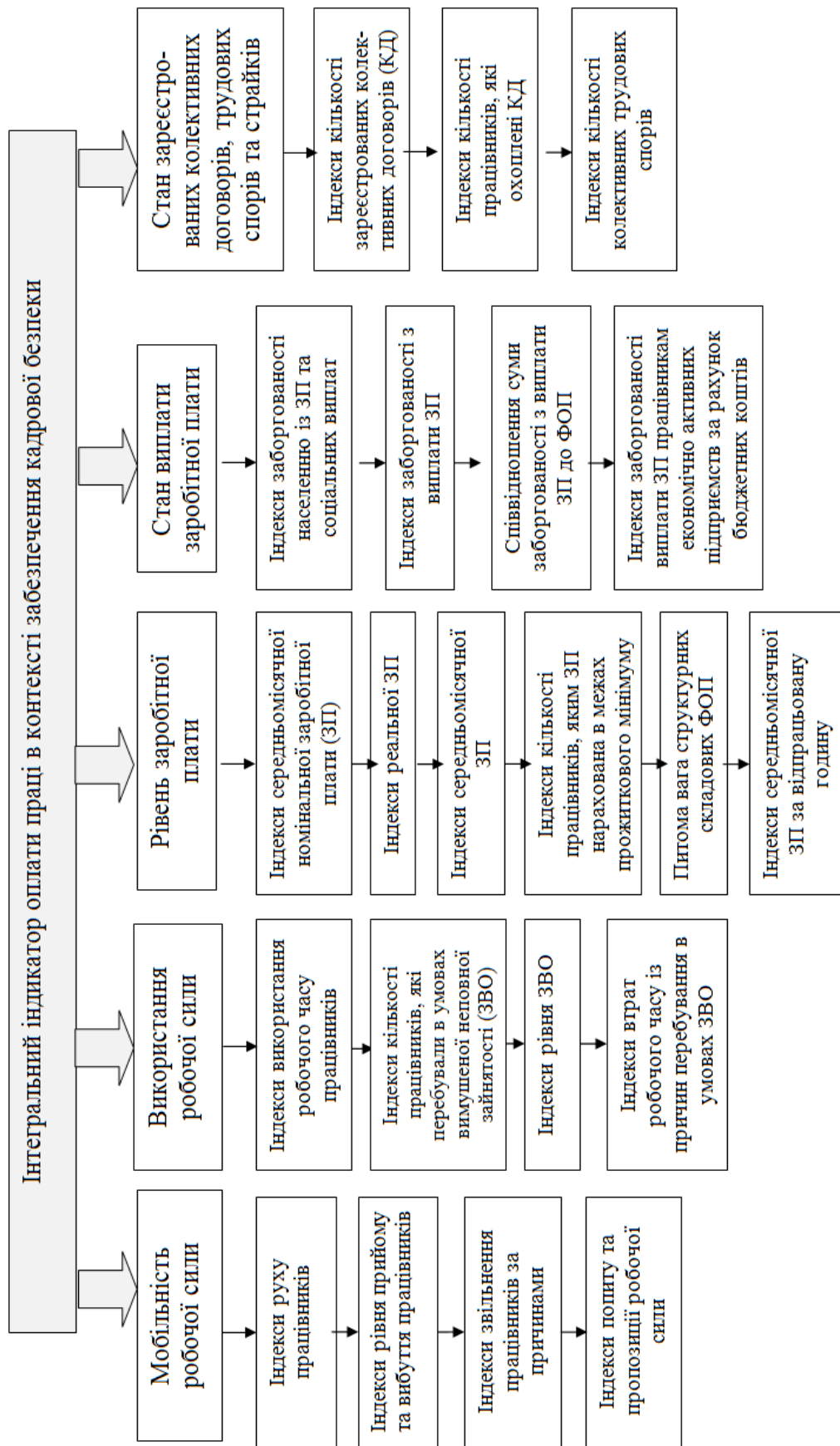


Рис. 1. Інтегральний індикатор оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки

**Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі.** Отже, проведене дослідження згідно із запропонованим інтегральним індикатором оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки дозволить:

- 1) визначити регіональну диференціацію інтегрального індикатора;
- 2) визначити регіони, які мають найвищий і найнижчий рівні інтегрального індикатора та обґрунтувати чинники, які на це вплинули.

Дослідження диференціації регіонів України за рівнем оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки сприятиме формуванню стратегічних напрямів її врегулювання з метою підвищення ефективності діяльності підприємств різних галузей і конкурентоспроможності регіональної економіки.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : колективна монографія / [Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власик та ін.] / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ :

**О. О. Кравченко** (Высшее учебное заведение Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»). **Методика построения интегрального показателя оплаты труда в контексте обеспечения кадровой безопасности.**

**Аннотация.** Цель статьи заключается в исследовании методики построения интегральных показателей оплаты труда в контексте обеспечения кадровой безопасности. **Методика исследования.** Решение поставленных в статье задач осуществляется с помощью таких методов исследования: анализа и синтеза, систематизации и синтеза, диалектического подхода. **Результаты.** В статье рассмотрены методические подходы к построению интегрального показателя оплаты труда в контексте обеспечения кадровой безопасности. **Практическая значимость результатов исследования.** Обоснованы секторные индексы уровня оплаты труда, мобильности рабочей силы, состояния выплаты заработной платы, использования рабочей силы и состояния коллективных договоров, трудовых споров и забастовок, а также перечень показателей-стимуляторов и дестимуляторов в этих группах.

**Ключевые слова:** заработная плата, кадровая безопасность, интегральный показатель, секторный индекс, мобильность рабочей силы, состояние выплаты заработной платы, коллективный договор, забастовка, трудовой спор.

**О. Kravchenko** (Poltava University of Economics and Trade). **The method of the labor payment integrated indicator construction in the context of professional security.**

**Annotation.** The purpose of the paper is to investigate the method of the labor payment integrated indicator construction in the context of professional security. **Methodology of research.** The objectives of the article implemented by using the following general and specific research methods: analysis and synthesis, systematization and generalization, dialectical approach. **Findings.** In the articles considered the methodical approaches to the construction of an integral indicator of remuneration in the context of providing personnel security. **Practical value.** The sectoral indices of the level of remuneration, labor mobility, wages, labor utilization and the status of collective agreements, labor disputes and strikes, as well as a list of indicators of stimulants and disintegrates in these groups are substantiated.

**Keywords:** salary, personnel security, integral index, sector index, labor mobility, wage status, collective agreement, strike, labor dispute.

Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.

2. Корчевська Л. О. Методологія синергетичного управління економічною безпекою підприємства : монографія / Л. О. Корчевська. – Херсон : Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2016. – 468 с.

#### REFERENCES

1. Libanova, E. M., Vlasenko, N. S., Vlasyk, O. S. et all. (2007). *Liudskiy rozvytok rehioniv Ukrainy: analiz ta prohnoz [Human Development of the Regions of Ukraine: Analysis and Forecast]*. (E. M. Libanova (Ed.). Kyiv : In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy [in Ukrainian].
2. Korchevska, L. O. (2016). *Metodolohiia synerhetychnoho upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriemstva [Methodology of Synergetic Management of Economic Security of the Enterprise]*. Kherson : Vyd-vo PP Vyshemyrskiy V. S. [in Ukrainian].

# МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ АКТИВІЗАЦІЇ ПРОДАЖУ ТОВАРІВ У СИСТЕМІ ДИСТРИБУЦІЇ

А. І. КОСТИШИНА

(Центральноукраїнський національний технічний університет,  
м. Кропивницький)

**Анотація.** Метою цієї статті є визначення мотиваційних основ активізації продажу товарів на підприємствах системи дистрибуції. **Методика дослідження.** У роботі використано загальнонаукові методи: аналіз, синтез, індукція, дедукція, конкретизація, абстрагування, метод історичного й логічного дослідження. **Результати.** Установлено, що оплата праці є суттєвою складовою мотиваційного механізму на підприємствах системи дистрибуції, яка сприяє формуванню зацікавленості працівника у високих кількісних та якісних показниках праці, до професійного зростання й розвитку, в особистій лідерській позиції. **Практична значущість результатів дослідження.** Запропоновано певні вимоги до трудової діяльності: стабільний дохід, стабільна зайнятість, висока заробітна плата, сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, гідні умови праці, можливість професійного зростання та просування в кар'єрі, змістовна й цікава трудова діяльність.

**Ключові слова:** заробітна плата, мотивація, мотиваційні основи, система дистрибуції, стабільний дохід, стабільна зайнятість, соціально-психологічний клімат, умови праці, професійне зростання, активізація продажу товарів.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями.** В умовах ринкових відносин заробітна плата відіграє першорядне значення в мотиваційному механізмі. У зв'язку із цим особливо гостро виникає необхідність розглядати її не тільки на макро-, але й на мікроекономічному рівні. Ставлення людини до праці створюється під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників. Працівник, долучаючись до виробничого процесу, підкоряє свої дії нормам і законам, властивим виробничому середовищу. З іншого боку, він як активний і відносно автономний агент підприємства приймає самостійні рішення, вибирає альтернативні лінії поведінки. Найбільш ефективною трудовою віддачею від працівника можна чекати лише в тому випадку, коли створені умови для односпрямованості, збігу цілей і завдань підприємства певної галузі з особистими цілями працівника.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аспекти оплати праці аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити: Д. П. Бо-

гину, М. Д. Ведернікова, О. А. Грішнову, Г. А. Дмитренка, Т. М. Кір'ян, І. С. Кравченко, Ю. М. Краснова, А. М. Колота, Т. А. Костишину, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, В. М. Нижника, Н. О. Павловську, І. Л. Петрову, М. В. Семикіну та ін.

**Формування цілей статті (постановка завдання).** Метою цієї статті є визначення мотиваційних основ активізації продажу товарів на підприємствах системи дистрибуції.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** У виборі власної лінії трудової поведінки відображається міра ідентифікації інтересів працівника з інтересами підприємства. Трудова поведінка відображає, як працівник розуміє дійсність, яким чином визначає своє місце у виробничому процесі, що вважає найбільш істотним для досягнення своїх професійних планів. Мотиваційний механізм праці містить, насамперед, такі загальнолюдські, загальноекономічні елементи, як потреби й інтереси людини, заради задоволення яких і відбувається процес праці. Можна виділити дві великі групи мотиваторів:

- 1) зовнішні, котрі впливають на людину з навколишнього середовища (сюди ще зараховують матеріальні й моральні стимули до праці);
- 2) внутрішні, котрі пов'язані з трудовою діяльністю й ставленням працівника до неї.

Системи матеріального стимулювання за своєю суттю повинні мати конкурентну ринкову природу. Вони створюються під впливом «зовнішніх» і «внутрішніх» ринків праці, з урахуванням дій конкурентів і базуються на прямій залежності оплати та просування по службі працівника від його трудового внеску. На тлі загального стану економіки країни діяльність цих систем майже цілком визначається економічною політикою й ефективністю роботи підприємства [1, с. 200].

До внутрішніх мотиваторів належать характер праці, відповідність її змісту нахилам і здібностям працівника, престижність трудової діяльності, можливість самовдосконалення, самовиявлення та розкриття творчих здібностей до праці, самостійність працівника й оцінка важливості його роботи для колективу. Саме внутрішні мотиватори приводять, насамперед, до задоволеності працівника своєю працею, розвитку його творчих здібностей і загальної активізації його творчої діяльності. Цій ж меті слугують і залучення працівника до участі в капіталі (власності) свого підприємства, участь у розподілі прибутку, в управлінні підприємством. Однак необхідно ще раз підкреслити, що ці фактори діють ефективно тільки за умови відповідного задоволення первинних матеріальних потреб працівника [2, с. 58].

В основі внутрішнього регулятора поведінки людини у процесі праці лежать потреби, цінності, мотиви. Потреби в загальному вигляді можна визначити як прагнення індивіда забезпечити необхідні засоби й умови власного існування і самозбереження, прагнення до стійкого збереження рівноваги із життєвим і соціальним середовищем проживання [2, с. 171].

Зовнішнє регулювання трудової поведінки ґрунтується на двох типах впливу на працівників:

- безпосередньому;
- опосередкованому.

Безпосередній може бути прямим і примусовим. В арсеналі прямого впливу такі міри, як переконання, інформування, особистий приклад тощо. За необхідності оперативного

реагування на дії об'єкта управління найчастіше застосовують примусовий або владний вплив. Його способи – накази, розпорядження, інструкції, вимоги, негативні санкції. Проте, істотні недоліки не дозволяють цьому методу впливу стати оптимальним, найбільш прийнятним способом регулювання трудової поведінки людей. Ці недоліки такі: джерело страху, що прогресує, причина плінності кадрів, конфліктів, обмеження самореалізації працівників.

Опосередкований вплив на працівників здійснюється у вигляді стимулювання, згідно з яким поведінка людини регулюється способами впливу не на окрему особистість, а на умови її життєдіяльності, на зовнішні щодо обставини, що породжують визначені інтереси й потреби.

Стимулювання створює таку ситуацію, яка змушує працівника активізувати свою діяльність у процесі праці шляхом задоволення різних потреб, що саме по собі розглядається як винагорода за трудові зусилля. Орієнтація на одержання задоволення від роботи, на можливість реалізації потреб змушує людину до активної трудової діяльності сильніше, ніж вольовий вплив, орієнтований на покарання, на погрозу погіршення задоволення потреб у разі невиконання вимог суб'єктом управління.

Це обумовлює більш високу ефективність стимулювання праці під час впливу на трудову поведінку порівняно з вольовим впливом, хоча і є більш складним. Одна з важливих особливостей стимулювання – наявність ситуації особистого вибору. Працівник повинен мати можливість вибрати таку зовнішню ситуацію, в якій існує варіант, що найкраще відповідає потребам людини на цей момент [3, с. 45].

Доведена вже точка зору А. М. Колота про те, що винагорода найманого працівника, яку він одержує в результаті реалізації своєї здатності до праці, відіграє основну роль у формуванні сприятливих умов для відтворення робочої сили, розвитку працівників, створення гідних умов життя для громадян суспільства. Від її розміру залежить якість життя, рівень матеріального добробуту найманих працівників і членів їхніх родин.

Варто зазначити, що оплата праці сприймається найманим працівником не тільки як відшкодування затрат часу, енергії, фізичних і розумових зусиль, інтелектуальних здібностей

на виконання основних функцій і обов'язків, досягнення організаційних цілей, а і як свідчення його цінності для підприємства. Так само, це впливає на самооцінку працівника, вказує на його соціальний статус, дає змогу самоствердитися [4, с. 215].

З метою моніторингу мотиваційного механізму активізації продажу товарів у системі дистрибуції експертам пропонувалося ранжувати такі показники: стабільний дохід,

стабільна зайнятість, висока заробітна плата, сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, гідні умови праці, можливість професійного зростання і просування в кар'єрі, змістовна й цікава трудова діяльність.

У результаті опитування отримано розподіл виділених показників-характеристик мотивації праці активізації продажу товарів у системі дистрибуції підприємств Полтавської області (табл. 1).

Таблиця 1

### Ранжування основних вимог, висунутих до праці працівниками підприємств Полтавської області в системі дистрибуції

Питання	Ранг	Питома вага, %
Вимоги, висунуті до роботи:		
стабільний дохід	4	8
стабільна зайнятість	5	4
висока заробітна плата	1	47
сприятливий соціально-психологічний клімат	6	4
гідні умови праці	7	2
можливість професійного зростання та просування в кар'єрі	2	22
змістовна й цікава трудова діяльність	3	13

Зацікавленість працівників у високій заробітній платі, її стабільності пояснюється тим, що підприємства, які працюють у системі дистрибуції, займаються комерційною діяльністю, що передбачає широкий спектр робіт різноманітного характеру та змісту і сприяє формуванню професіонала високого рівня. Це підкреслюється також високими рангами – 2 і 3, вимогами до можливості професійного зростання та до змістовності трудової діяльності.

У сучасних умовах працівники підприємств системи дистрибуції зацікавлені в наявності пільг.

У розвинутих країнах (США, Франція, Нідерланди) багато компаній пропонують набір пільг, з яких працівник може вибрати ті, котрі для нього найбільш важливі на цей момент. Йому надається можливість вибирати між підвищенням рівня заробітної плати, збільшенням відрахувань у пенсійний фонд, включенням у страховий фонд компанії, наданням гнучкого режиму робочого часу або ж оплаченої додаткової відпустки тощо [5, с. 234]. У процесі цього дослідження було запропоновано набір пільг, серед яких найбільшою популярністю користувалися такі (табл. 2).

Таблиця 2

### Вибір пільг працівниками підприємств системи дистрибуції

Питання анкети	Ранжування
Які пільги для Вас найбільш суттєві:	
наявність гнучкого режиму робочого часу	3
надання додаткової оплачуваної відпустки	4
надання раз на рік безкоштовної лікувальної або туристичної путівки	1
установлення стипендій і допомоги дітям співробітників для продовження освіти	2
інше	5



Згідно з результатами опитування очевидно, що працівники обрали ті пільги, які пов'язані з матеріальними виплатами, що пояснює їх вибір серед вимог – висока заробітна плата.

**Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі.** Отже, оплата праці є суттєвою складовою мотиваційного механізму на підприємствах системи дистрибуції, яка сприяє формуванню зацікавленості працівника у високих кількісних та якісних показниках праці, до професійного зростання та розвитку, в особистій лідерській позиції.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : монографія / Т. А. Костишина. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.
2. Социология труда : учебник / под ред. Н. И. Дряхлова, А. И. Кравченко, В. В. Щербины. – Москва : Изд-во Московского ун-та, 1993. – 368 с.
3. Попова И. М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления (социологический анализ) / И. М. Попова. – Київ : Наукова думка, 1976. – 254 с.
4. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2017. – 500 с.
5. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : учебно-методическое пособие / А. В. Калина. – Киев : МАУП, 1997. – 298 с.

#### REFERENCES

1. Kostyshyna, T. A. (2008). *Konkurentospro-mozhna systema oplaty praci: problemy teorii ta praktyky [Competitive salary system: problems of theory and practice]*. Poltava : RVV PUSKU [in Ukrainian].
2. Drjahlova, H. I., Kravchenko, A. I. & Shherbiny, V. V. (Eds.). (1993). *Sociologija truda [Sociology of Labor]*. – Moscow : Izd-vo Moskovskogo un-ta [in Russian].
3. Popova, I. M. (1976). *Stimulirovanie trudovoj dejatel'nosti kak sposob upravlenija (sociologicheskij analiz) [Stimulation of labor activity as a management method (sociological analysis)]*. Kyiv : Naukova dumka [in Russian].
4. Kolot, A. M., Danyuk, V. M., Gerasymenko, O. O. et. all. (2017). *Gidna pracya: imperatyvy, ukra-yinski realiyi, mexanizmy zabezpechennya [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of securing]*. (A. M. Kolot, Ed.). Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
5. Kalina, A. V. (1997). *Organizacija i oplata truda v uslovijah rynka (aspekt jeffektivnosti) [Organization and payment of labor in the market conditions (aspect of efficiency)]*. Kyiv : MAUP [in Russian].

**А. И. Костишина** (Центральноукраинский национальный технический университет, г. Кропивницкий). **Мотивационные основы активизации продаж товаров в системе дистрибуции.**

**Аннотация.** Целью этой статьи является определение мотивационных основ активизации продажи товаров на предприятиях системы дистрибуции. **Методика исследования.** В работе использованы общенаучные методы: анализ, синтез, индукция, дедукция, конкретизация, абстрагирование, метод исторического и логического исследования. **Результаты.** Установлено, что оплата труда является существенной составляющей мотивационного механизма на предприятиях системы дистрибуции, которая способствует формированию заинтересованности работника в высоких количественных и качественных показателях труда, профессиональному росту и развитию, в личной лидерской позиции. **Практическая значимость результатов исследования.** Предложены определенные требования к трудовой деятельности: стабильный доход, стабильная занятость, высокая заработная плата, благоприятный социально-психологический климат в коллективе, достойные условия труда, возможность профессионального роста и продвижения в карьере, содержательная и интересная трудовая деятельность.

**Ключевые слова:** заработная плата, мотивация, мотивационные основы, система дистрибуции, стабильный доход, стабильная занятость, социально-психологический климат, условия труда, профессиональный рост, активизация продажи товаров.

**A. Kostyshyna** (Central National Technical University, Kropivnicki). **Motivation basis of sales of goods activation in the system of distribution.**

**Annotation.** The purpose of this article is to identify the motivational basis for the intensification of the sale of goods at the enterprises of the distribution system. **Methodology of research.** The objectives of the article implemented by using the following research methods: analysis, synthesis, induction, deduction, concretization, abstraction, the method of historical and logical research. **Findings.** It was established that wages are an essential component of the motivational mechanism at the enterprises of the distribution system, which promotes the formation of an employee's interest in high quantitative and qualitative indicators of work, to professional growth and development, in a personal leadership position. **Practical value.** Some labor requirements are offered: stable income, stable employment, high wages, favorable socio-psychological climate in the team, decent working conditions, the possibility of professional growth and career advancement, meaningful and interesting work activities.

**Keywords:** wages, motivation, motivational bases, distribution system, stable income, stable employment, socio-psychological climate, working conditions, professional growth, activation of sales of goods.