

СЕКЦІЯ 7
ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І
ПОЛІТИКА

*Гарник О.А.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки та соціально-поведінкових наук
НН Інститут економіки та бізнес-освіти
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В
УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ:
РЕГІОНАЛЬНИЙ РІВЕНЬ**

**FEATURES OF FORMATION OF LABOR MOTIVATION SYSTEM IN
CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ECONOMICS:
REGIONAL LEVEL**

АНОТАЦІЯ

У статті проведено аналіз особливостей формування системи мотивації праці на етапі інноваційних змін в регіонах України. Ідентифіковано наявні проблеми щодо формування системи мотивації праці для різних груп регіонів. На основі проведеного кластерного аналізу за регіонами України виявлено чинники зниження рівня мотивації праці на мезорівні. Розроблено, а також обґрунтовано наявність домінуючого впливу на стан мотивації праці чинників економічного характеру у поєднанні із інтелектуально-інноваційними чинниками.

Ключові слова: система мотивації праці, мотивація праці, мезоекономічний рівень, кластерний аналіз, інноваційний розвиток.

АНОТАЦІЯ

В статье проведен анализ особенностей формирования системы мотивации труда на этапе инновационных изменений в регионах Украины. Идентифицированы существующие проблемы по формированию системы

мотивации труда для различных групп регионов. На основе проведенного кластерного анализа по регионам Украины выявлены факторы снижения уровня мотивации труда на мезоуровне. Разработан, а также обоснованно наличие доминирующего влияния на состояние мотивации труда факторов экономического характера в сочетании с интеллектуально-инновационными факторами.

Ключевые слова: система мотивации труда, мотивация труда, мезоэкономический уровень, кластерный анализ, инновационное развитие.

ANNOTATION

The article analyzes the peculiarities of the formation of a system of labor motivation at the stage of innovation changes in the regions of Ukraine. Identified existing problems with the formation of a system of motivation for various groups of regions. On the basis of the conducted cluster analysis by regions of Ukraine, factors of reducing the level of motivation of labor on the meso-level are revealed. It was developed, and the existence of a dominant influence on the state of motivation of labor factors of economic character in combination with intellectual and innovation factors was substantiated.

Keywords: system of motivation of labor, labor motivation, mesoeconomic level, cluster analysis, innovative development.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток українського суспільства вирішальною мірою визначається якісними та структурними зрушеннями в економіці, підвищення продуктивності праці на основі інтелектуалізації, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, високої мотивації праці. При цьому показниками результативності змін, позитивної та негативної динаміки економічних, соціальних і демографічних процесів залишається ефективність зайнятості населення.

На даний час в Україні має місце зниження соціально-економічного добробуту, зниження зацікавленості працівників не тільки у високопродуктивній праці, але й у праці взагалі. Відбувається руйнація

мотивації праці. Саме якість праці та ефективна зайнятість є тими категоріями, які відображають економічні та соціальні аспекти діяльності людини у їх взаємозв'язку, і за різних підходів характеризують значне коло питань, актуальних як для працівників, так і для власників організацій, а тому і для держави як представника інтересів усіх верств суспільства.

Перетворення у нашій країні відбуваються на тлі ґрунтовних трансформацій елементів ринкової економіки, що сприяють наближенню до інноваційної економіки. Такі перетворення суттєво підвищують роль інноваційної складової у функціонуванні системи мотивації праці та її інтелектуальний потенціал.

Використання ефективної системи мотивації праці на етапі інноваційних змін дає змогу мобілізувати трудовий потенціал працівників на регіональному рівні, досягти економічного зростання національної економіки, забезпечивши добробут і високі стандарти життя суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Осмислення проблеми вдосконалення мотивації праці тривалий час перебуває в центрі уваги як зарубіжних, так і вітчизняних науковців і практиків минулого та сучасності. Вагомий внесок в теоретичну розробку проблем мотивації зробили відомі зарубіжні вчені Л. Брентано, М. Вебер, Т. Веблен, Д. Врум, Ф. Герцберг, Г. МакГрегор, Д. МакКледланд, А. Маслоу, К. Маркс, А. Маршалл, Д. Мілль, Е. Лоулера, Л. Портер, А. Сміт, Ф. Тейлор, Х. Хекхаузен та інші.

Проблеми підвищення ефективності праці засобами мотивації знайшли також відображення в дослідженнях вітчизняних вчених Д. Богиня, А. Гальчинського, О. Грішнєвої, Ю. Зайцева, А. Колота, Т. Костишиної, Г. Кулікова, В. Липова, В. Мандибури, М. Семикіної, М. Туган-Барановського, А. Чухна (будуть уточнено прізвища вчених Кіровоградського ВУЗу, що займаються даною тематикою) та інших. У їх працях розглянуто різні аспекти вдосконалення мотивації праці в умовах руху до інноваційної економіки.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте окремі питання, пов'язані із сучасними особливостями формування та функціонування

системи мотивації праці на регіональному рівні в умовах інноваційного розвитку економіки, залишаються актуальними й потребують поглиблених наукових розвідок.

Мета статті полягає у здійсненні оцінки особливостей формування системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки регіонів України на основі кластерного аналізу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування адекватної системи мотивації праці на регіональному рівні в умовах інноваційного розвитку, є неможливою без уважного вивчення стану соціально-трудова відносин регіону та специфічних тенденцій його розвитку.

Внаслідок чого, для виявлення особливостей мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки на мезоекономічному рівні необхідно проаналізувати і згрупувати велику кількість змінних. Для класифікації великої кількості об'єктів і об'єднання їх у відносно гомогенні групи, виходячи із запропонованої системи показників оцінювання, використаємо метод кластерного аналізу. Перевагами даного виду аналізу є відсутність необхідності наявності попередньої інформації щодо кластерної приналежності будь-якого з досліджуваних об'єктів та можливість обробки великих масивів інформації.

Процедуру кластеризації доцільно використовувати при великій кількості об'єктів і спостережень. У якості об'єктів дослідження оберемо 24 області України і м. Київ. Аналіз здійснимо за економічними, організаційно-адміністративними, соціально-психологічними (стану розвитку соціального партнерства), інтелектуальними (освітньо-культурними) групами показників та показниками інноваційної активності (рис. 1).

Показники оцінювання мотивації праці найманих працівників в умовах інноваційного розвитку економіки

Економічні	Організаційно-адміністративні	Соціально-психологічні (стан розвитку соціального партнерства)	Інтелектуальні (освітньо-культурні)	Інноваційної активності
<p>- середньомісячна заробітна плата до середньої по економіці, %;</p> <p>- середньомісячна заробітна плата штатного працівника в еквіваленті повної зайнятості до середньої по економіці, %;</p> <p>- заборгованість із заробітної плати до фонду оплати праці, %;</p> <p>- премії за виробничі результати до фонду додаткової заробітної плати, %;</p> <p>- надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів у відношенні до фонду додаткової заробітної плати, %;</p> <p>- капітальні інвестиції без ПДВ на 1 штатного працівника, млрд. грн.</p>	<p>- вибуло працівників з причини скорочення кадрів до середньооблікової кількості найманих працівників, %;</p> <p>- кількість найманих працівників, які працювали неповний робочий тиждень до середньооблікової кількості штатних працівників, %.</p> <p>- кількість найманих працівників передпенсійного віку до середньооблікової кількості штатних працівників, %;</p> <p>- навантаження на 1 вільне робоче місце, посаду, осіб;</p> <p>- кількість безробітних (за методологією МОП), до економічно активного населення у віці 15-70 рр., %</p>	<p>- кількість найманих працівників, які охоплені колективними договорами до облікової кількості штатних працівників, %;</p> <p>- рівень потерпілих від виробничого травматизму, осіб на 1000 працюючих;</p> <p>- кількість найманих працівників, які знаходилася у відпустках до середньооблікової кількості штатних працівників, %;</p> <p>- кількість найманих працівників, які відсутні на роботі через тимчасову непрацездатність до середньооблікової кількості штатних працівників, %.</p>	<p>- кількість авторів, об'єктів права власності, до загальної кількості штатних працівників підприємств регіону;</p> <p>- кількість докторів наук до загальної кількості штатних працівників, %;</p> <p>- кількість кандидатів наук до загальної кількості штатних працівників, %;</p> <p>- кількість найманих працівників, які підвищують кваліфікацію до середньооблікової кількості штатних працівників, %;</p> <p>- кількість найманих працівників із повною вищою освітою до середньооблікової кількості штатних працівників, %.</p>	<p>- кількість підприємств у регіоні, які створили передові технології до загальної кількості підприємств у регіоні, %;</p> <p>- кількість використаних передових технологій на 1 підприємство в середньому по регіону, %;</p> <p>- частка підприємств, що впроваджували інноваційну продукцію впродовж трьох років до загальної кількості підприємств, %;</p> <p>- частка підприємств, що впроваджували інноваційні процеси впродовж трьох років до загальної кількості підприємств, %;</p> <p>- вкладення у машини, обладнання, інвентар до загального обсягу капітальних інвестицій у матеріальні активи, %.</p> <p>- капітальні інвестиції у машини, обладнання та інвентар на 1 штатного працівника, тис. грн.</p>

Рис. 1. Показники оцінювання мотивації праці найманих працівників в умовах інноваційного розвитку економіки на регіональному рівні

Джерело: складено автором

За результатами проведеного кластерного аналізу встановлено, що до першого кластера слід віднести м. Київ, до другого – вісім областей України (Дніпропетровську, Донецьку, Луганську, Київську, Миколаївську, Одеську, Полтавську, Харківську), до третього – Вінницьку, Волинську, Житомирська, Закарпатську, Запорізька, Івано-Франківську, Кіровоградську, Львівську, Рівненську, Чернівецьку, Чернігівську області; четвертий кластер об'єднує Сумську, Тернопільську, Херсонську області; п'ятий кластер містить Хмельницьку і Черкаську області (табл. 1).

Таблиця 1

Результати кластерного аналізу

№ кластеру	Склад кластеру	Відстань	Рівень мотивація праці найманих працівників
1	м. Київ	0,00	Високий
2	Дніпропетровська	4,309174	Вище середнього
	Донецька	5,631226	
	Луганська	3,475010	
	Київська	5,663530	
	Миколаївська	3,087266	
	Одеська	4,704766	
	Полтавська	2,528194	
	Харківська	4,445751	
3	Вінницька	6,858307	Середній
	Волинська	3,459064	
	Житомирська	4,388821	
	Закарпатська	3,922052	
	Запорізька	8,324115	
	Івано-Франківська	6,403977	
	Кіровоградська	3,458786	
	Львівська	3,597563	
	Рівненська	3,101265	
	Чернівецька	5,817929	
	Чернігівська	3,762630	
	Сумська	3,329627	
	Тернопільська	4,511519	
	Херсонська	3,536691	
5	Хмельницька	7,624821	Низький
	Черкаська	7,624821	

Джерело: розраховано автором

За результатами проведеного кластерного аналізу встановлено, що до першого кластера слід віднести м. Київ, до другого – вісім областей України

(Дніпропетровську, Донецьку, Луганську, Київську, Миколаївську, Одеську, Полтавську, Харківську), до третього – Вінницьку, Волинську, Житомирська, Закарпатську, Запорізька, Івано-Франківську, Кіровоградську, Львівську, Рівненську, Чернівецьку, Чернігівську області; четвертий кластер об'єднує Сумську, Тернопільську, Херсонську області; п'ятий кластер містить Хмельницьку і Черкаську області.

Кожна група досліджуваних об'єктів характеризується певним рівнем або діапазоном фактора. З метою дослідження відмінностей між середніми значеннями окремих груп спостережень використаємо дисперсійний аналіз - статистичний метод, призначений для встановлення структури зв'язку між результативною та факторними ознаками. Він дає змогу визначити вплив одного або декількох факторів на результативний показник [2]. За значеннями F-критерію показників у проведеному дослідженні (рис. 2) можна стверджувати, що найбільш значущими показниками у порядку зменшення їх значимості є: середньомісячна заробітна плата до середньої по економіці, % (30,38); середньомісячна заробітна плата штатного працівника в еквіваленті повної зайнятості до заробітної плати по економіці, % (27,90); кількість підприємств у регіоні, які створили передові технології до загальної кількості підприємств у регіоні, % (22,34); навантаження на 1 вільне робоче місце, посаду, осіб (19,22); частка підприємств, що впроваджували інноваційну продукцію впродовж трьох років до загальної кількості підприємств, % (7,86); кількість найманих працівників, які охоплені колективними договорами до облікової кількості штатних працівників, % (7,41); премії за виробничі результати до фонду додаткової заробітної плати, % (7,38); капітальні інвестиції без ПДВ на 1 штатного працівника, млрд. грн. (6,16).

До першого кластеру відноситься м. Київ, який характеризується найвищими показниками середньомісячної заробітної плати, надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів, премій за виробничі результати; найменшою кількістю найманих працівників, які охоплені колективними договорами до облікової кількості штатних працівників при найвищих показниках в Україні найманих працівників, які вибули з причини скорочення кадрів до середньооблікової

кількості найманих працівників. Вищими є показники у м. Києві і за кількістю підприємств у регіоні, які створили передові технології до загальної кількості підприємств; кількістю використаних передових технологій на 1 підприємство; часткою підприємств, що впроваджували інноваційну продукцію впродовж трьох років до загальної кількості підприємств.

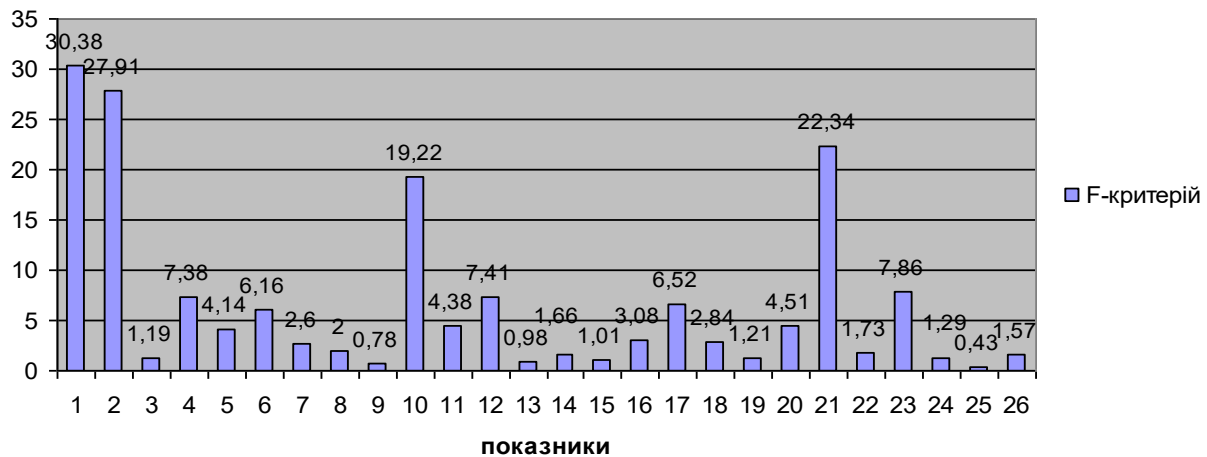


Рис. 2. Результати дисперсійного аналізу

Джерело: розраховано автором

При високих показниках матеріального стимулювання праці спостерігається високий відсоток вивільнення працівників, високий рівень плинності кадрів, що обумовлено переважанням попиту над пропозицією робочої сили, тим, що наймані працівники вільно змінюють місце роботи, а роботодавці, в свою чергу, не зацікавлені вкладати кошти у розвиток найманих працівників. В таких умовах недостатньо задіяними є нематеріальні чинники мотивації до праці, що подекуди є причиною відносно низьких показників інноваційної активності підприємств у м. Києві. Це також підтверджується відсутністю зв'язку між підвищенням кваліфікації і рівнем заробітної плати найманих працівників, разом з тим, рівень освіти в даному кластері взаємопов'язаний із рівнем заробітної плати та преміювання найманих працівників (рис. 3-5).

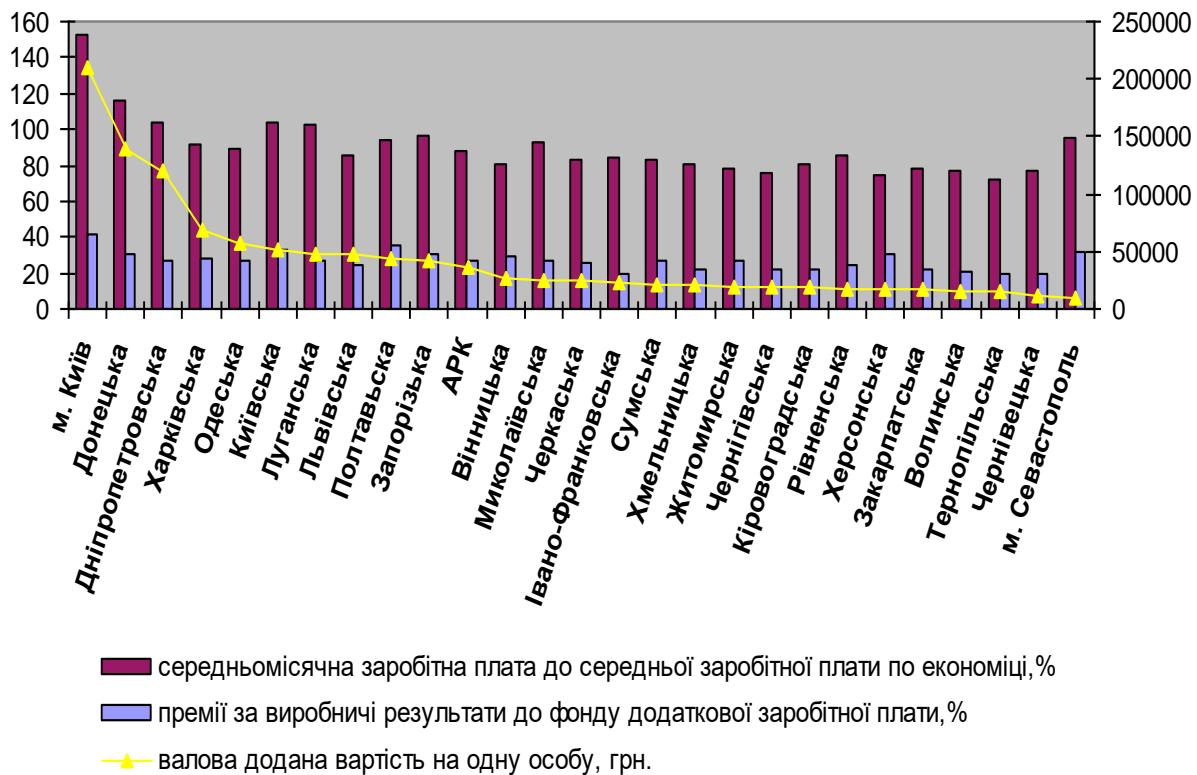


Рис. 3. Економічні показники мотивації праці в регіональному розрізі

Джерело: розраховано за даними [1; 4; 5; 6]

Найнижчий показник охоплення колективними договорами свідчить про недостатню їх дієвість, адже регіональні угоди містять в більшості випадків лише обов'язкові умови угоди вищого рівня. В умовах інноваційного розвитку економіки України є необхідним підвищення ролі угод всіх рівнів в регулюванні оплати праці, нематеріальному стимулюванні найманих працівників, їх професійному розвитку тощо.

Області, які увійшли до другого кластеру характеризуються середніми показниками інноваційної активності та відносно високим освітньо-культурними показниками та показниками матеріального стимулювання праці. Вищий ніж у інших регіонах рівень підвищення кваліфікації та виробничого травматизму пояснюється тим, що більшість областей, які увійшли до даного кластеру є промислово розвиненими регіонами України.

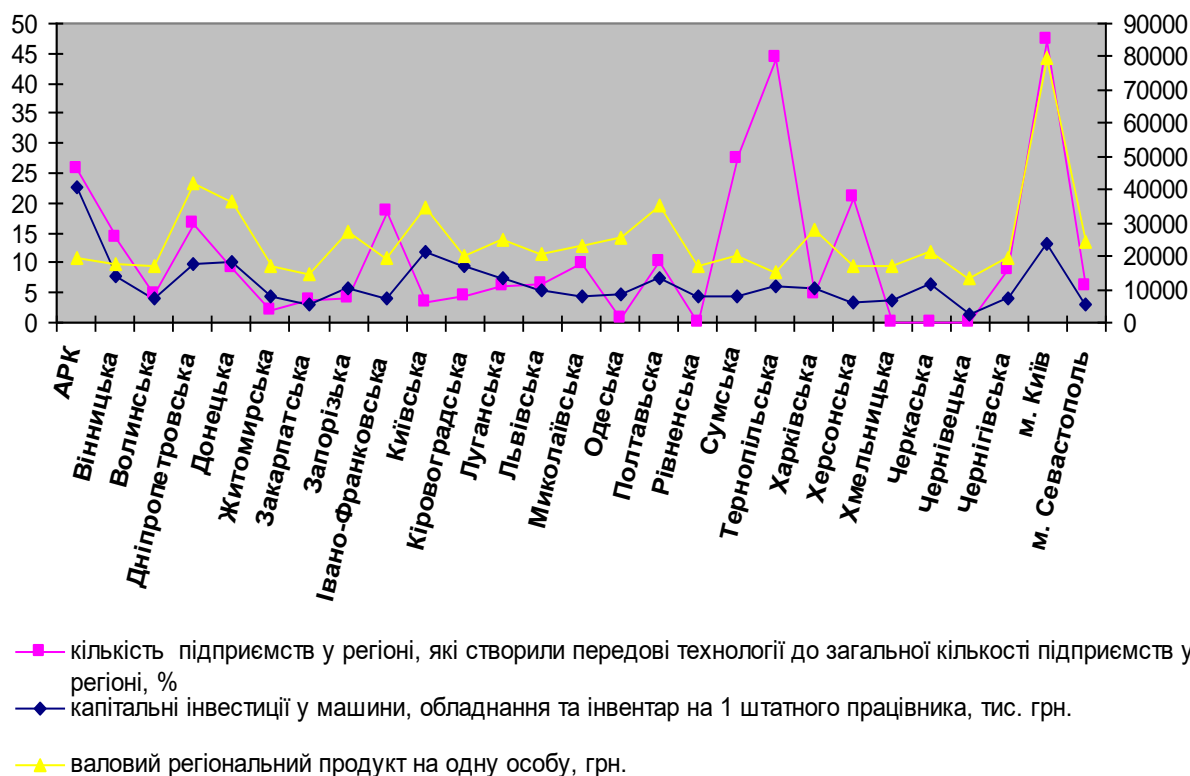


Рис. 4. Показники інноваційної активності в регіональному розрізі

Джерело: розраховано за даними [3; 4; 5]

В регіонах, які належать до даного кластеру спостерігається взаємозв'язок між рівнем підвищення кваліфікації та заробітною платою найманих працівників, при недостатньому впливі на останню кількості найманих працівників із вищою освітою (рис. 5). Це пояснюється потребою у кваліфікованих робітниках із необхідністю постійного підвищення їх кваліфікації з метою зменшення рівня виробничого травматизму і усунення браку.

Показники кількості використаних передових технологій на 1 підприємство в середньому по регіону мають середні або вище за середні значення при відносно високих показниках вкладення у машини, обладнання, інвентар до загального обсягу капітальних інвестицій у матеріальні активи. Це свідчить, що оновлення основних фондів не завжди є інтенсивним, яке передбачає заміну діючих основних фондів новими, більш ефективними.

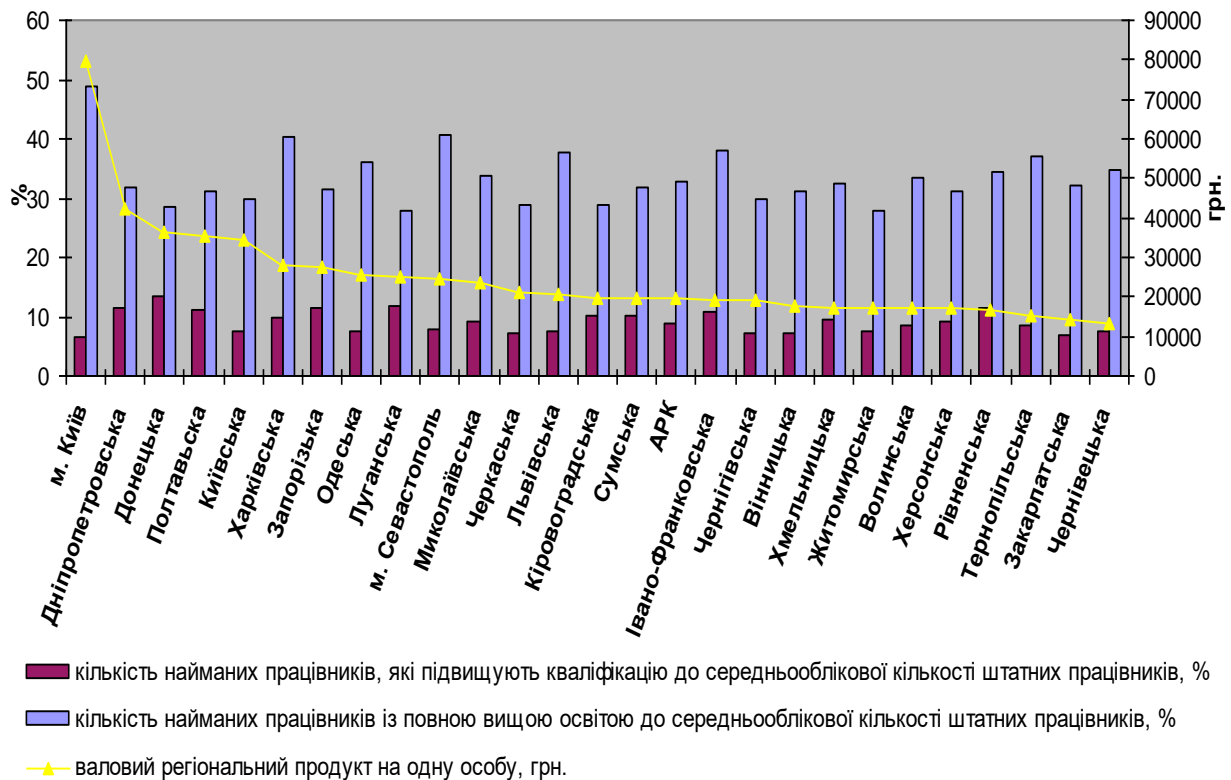


Рис. 5. Показники якісних характеристик найманих працівників і матеріального стимулювання праці в регіональному розрізі

Джерело: розраховано за даними [1, 4, 5, 6]

Відносно високою є кількість авторів, об’єктів права власності, до загальної кількості штатних працівників підприємств регіону, що є важливим в умовах, коли інтелектуальний капітал є визначальним чинником економічного зростання країни, суттєвих структурних зрушень в економіці регіону та формуванню високого рівня його конкурентоспроможності.

Регіони, які увійшли до другого кластеру характеризуються також високими показники валового регіонального продукту на одну особу, кількості найманих працівників, які підвищують кваліфікацію та кількості найманих працівників із повною вищою освітою до середньооблікової кількості штатних працівників (рис. 5). В свою чергу налагодження системи безперервного професійного навчання найманих працівників і високий рівень і якість отриманої освіти останніх є необхідною умовою для розвитку ринку праці в умовах становлення інноваційної економіки.

Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Рівненська, Чернівецька, Чернігівська області, які увійшли до третього кластеру характеризуються низькими показниками середньомісячної заробітної плати у відношенні до середньої по економіці, кількості найманих працівників, які підвищують кваліфікацію до середньооблікової кількості штатних працівників; середнім рівнем надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів у відношенні до фонду додаткової заробітної плати; кількості найманих працівників із повною вищою освітою до середньооблікової кількості штатних працівників; вищими за середні показниками вкладення у машини, обладнання, інвентар до загального обсягу капітальних інвестицій у матеріальні активи. Це пояснюється особливостями розвитку господарського комплексу Західного та Центрального регіонів України, провідними галузями промисловості яких є лісова, деревообробна, целюлозно-паперова, хімічна та нафтохімічна, машинобудування і металообробка, легка і харчова промисловість, а також значний розвиток у яких має агропромисловий комплекс.

В даному кластері зафіксовані найнижчі показники співвідношення середньомісячної заробітної плати до середньої заробітної плати по економіці, відставання за якими становить від 14,8 до 27,8 %, окрім Запорізької області, за таким умов заробітна плата повною мірою не виконує свою відтворювальну та стимулюючої функції.

Негативний вплив на підвищення мотивації праці мають високий рівень безробіття, середнє значення якого в даному кластері становить 8,25 % (за методологією МОП) та найвищі серед інших областей показники кількості найманих працівників, які працювали неповний робочий тиждень.

Аналіз досліджуваних показників третього кластеру свідчить про недостатню якість робочої сили, нестачу робочих місць, велику частку робочих місць з незадовільними умовами праці, низькими вимогами до якості робочої сили та відсутністю розвиненої системи професійного розвитку найманих працівників.

Недостатня дієвість матеріального стимулювання праці найманих працівників спостерігається і у четвертому кластері, який об'єднує Сумську, Тернопільську, Херсонську області.

У областях даного кластеру спостерігається висока кількість працівників передпенсійного віку, найнижча кількість авторів, об'єктів права власності, до загальної кількості штатних працівників регіону, мала частка підприємств, що впроваджували інноваційні процеси впродовж трьох років до загальної кількості підприємств. Значення показників пояснюється переважною зайнятістю найманих працівників четвертого кластеру у сільському господарстві, переробці сільськогосподарської продукції, харчовій промисловості, індустрії туризму та відпочинку. Низький рівень доходів і життя населення, низька доступність освітніх послуг, неефективне використання робочої сили, висока частка ручної праці, низька рентабельність виробництва, неповна і сезонна зайнятість не сприяють створенню дієвих систем мотивації праці.

Області, які увійшли до п'ятого кластеру (Хмельницька, Черкаська) характеризуються високими показниками заборгованості із заробітної плати до фонду оплати праці, відносно низькими показниками кількості використаних передових технологій на 1 підприємство в середньому по регіону, капітальних інвестицій у машини, обладнання та інвентар на 1 штатного працівника, середньомісячної заробітної плати до середньої по економіці. Майже всі групи досліджуваних показників мотивації праці в умовах інноваційного розвитку для даного кластеру знаходяться на нижчому від середнього та низькому рівнях (табл. 2) [7, с. 224].

Дані області відносяться до центрального регіону України, спеціалізація якого представлена машинобудуванням, хімічною, харчовою, легкою промисловістю, розвиненим агропромисловим комплексом.

**Значення груп показників та чинники зниження рівня
мотивації праці за кластерами на мезорівні**

Склад кластеру / рівень мотивації праці	Значення груп показників					Чинники зниження рівня мотивації праці
	I	II	III	IV	V	
м. Київ (високий)	++	--	--	++	++	- високий рівень плинності кадрів; - низький рівень використання механізмів колективно-договірного регулювання; - недостатнє стимулювання підвищення інтенсивності і складності праці, шляхом встановлення доплат і надбавок; - низький рівень згуртованості найманих працівників; - недостатнє використання соціально-психологічних чинників мотивації.
Дніпропетровська, Донецька, Луганська, Київська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Харківська обл. (вище середнього)	+ -	--	+ -	+ -	--	- висока зношеність основних фондів; - незадовільний технологічний рівень обладнання; - низький рівень впровадження інноваційних процедур і процесів; - відсутність ефективних механізмів мотивації найманих працівників до створення інновацій; - низький рівень існуючих регіональних і галузевих угод.
Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Запорізька, Івано- Франківська, Кіровоградська, Львівська, Рівненська, Чернівецька, Чернігівська обл. (середній)	--	+ -	++	+ -	+ -	- нестача висококваліфікованих найманих працівників; - відсутнє дієве матеріальне стимулювання найманих працівників до професійного розвитку; - недостатня дієвість існуючих галузевих і регіональних угод в питаннях оплати праці і професійного розвитку найманих працівників; - високий рівень безробіття; - високий ступінь зносу основних засобів; - низький рівень інноваційної активності підприємств.
Сумська, Тернопільська, Херсонська обл. (нижче середнього)	--	+ -	++	--	--	- старіння кадрового складу; - низький рівень професійного розвитку найманих працівників; - наявність сезонної і неповної зайнятості.
Хмельницька, Черкаська обл. (низький)	--	++	+ -	--	--	- високий рівень заборгованості із заробітної плати; - низькі темпи оновлення основних фондів.

Групи показників: I – економічні; II – організаційно-адміністративні; III – соціально-психологічні (стан розвитку соціального партнерства); IV – інтелектуальні (освітньо-культурні); V – інноваційної активності.

Значення: ++ відносно високі; + - середні; - - відносно низькі.

Джерело: [7, с. 224].

Домінуючим чинником мотивації праці для працівників даного кластеру є переважно матеріальне стимулювання, через нижчий рівень заробітних плат у порівнянні із середнім по економіці, високі показники навантаження на одне

робоче місце, відносно високу кількість найманих працівників, які працюють неповний робочий тиждень до середньооблікової кількості штатних працівників і відносно високі показники кількості безробітних (за методологією МОП) у порівнянні з іншими областями України.

Висновки. Отже, проведений кластерний аналіз довів низьку ефективність системи мотивації праці за умов традиційно низької оплати послуг праці в Україні. Групування регіонів України за рівнем мотивації найманих працівників в умовах інноваційного розвитку визначається рівнем матеріального стимулювання найманих працівників (середньомісячна заробітна плати, премії за виробничі результати), станом розвитку соціального партнерства (кількість найманих працівників, охоплених колективним угодами) та показниками інноваційної активності (кількість підприємств у регіоні, які створюють передові технології і впроваджують інноваційну продукцію; частка підприємств, що впроваджували інноваційну продукцію до загальної кількості підприємств регіону).

Аналіз мотивації праці найманих працівників в умовах інноваційного розвитку економіки на регіональному рівні дозволив виділити характерні недоліки властиві кожному кластеру окремо, подолання яких, в розрізі отриманих кластерів, дозволить підвищити дієвість існуючих систем мотивації.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Економіка регіонів у 2015 році: нові реалії і можливості в умовах започаткованих реформ / за ред. Д.І. Олійник – К.: НІСД, 2015. – 92 с.
2. Економічний аналіз: Навч. посібник / М. А. Болюх, В. З. Бурчевський, М. І. Горбаток та ін.; За ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. — Вид. 2-ге, перероб. і доп. — К.: КНЕУ, 2003. — 556 с.
3. Статистичний збірник «Наука та інноваційна діяльність в Україні» / Державна служба статистики України / І.В. Калачова (відп. за вип.). — К., 2013. — 287 с.

4. Статистичний збірник «Регіони України 2013» / Державна служба статистики України / за ред. О.Г. Осауленка, Н.С. Власенко (відп. за вип.). Частина II. — К., 2014. — 783 с.

5. Статистичний збірник «Україна в цифрах 2014» / Державна служба статистики України / за ред. І.М. Жук, О. А. Вишнеvsька (відп. за вип.). — К., 2015.— 406 с.

6. Статистичний збірник «Україна в цифрах 2015» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://istmat.info/files/uploads/53010/ukraina_v_cifrah_2015.pdf.

7. Ткаченко О.А. Удосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку. / О.А. Ткаченко // Інноваційна модель розвитку: тенденції та перспективи економічної трансформації: колективна монографія./ За ред. В.Д. Бесєдіна, А.С. Музиченка. – Умань: ФОП Жовтий О.О., 2014, С. 220-226.