

ВІННИЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИХАЙЛА КОЦЮБИНСЬКОГО

ФАКУЛЬТЕТ ПРАВА, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ
КАФЕДРА ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ І ПРИВАТНО – ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Правові основи мотиваційного механізму персоналу підприємства»

Здобувача 2 курсу 2ММЮД групи Освітньої
програми *Менеджмент в юридичній діяльності*
Спеціальності *073 Менеджмент*
Галузі знань *07 Управління та адміністрування*
Ступеня вищої освіти *магістр*
Савіна В'ячеслава В'ячеславовича

Науковий керівник *д.ю.н., професор Мельничук О.Ф.*
(ПБ, посада, вчене звання, науковий ступінь)

Розширена шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

Голова комісії _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

Члени комісії _____
(підпис) (ініціали, прізвище)

(підпис) (ініціали, прізвище)

(підпис) (ініціали, прізвище)

м. Вінниця – 2023 рік

АНОТАЦІЯ

Савін В'ячеслав В'ячеславович

Тема: «Правові основи мотиваційного механізму персоналу підприємства», спеціальність 073 Менеджмент

Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, м. Вінниця, 2023 р.,

Метою магістерської роботи є висвітлення теоретичних засад формування механізму мотивації та стимулювання праці у сільськогосподарському підприємстві, правових аспектів механізму мотивації праці у підприємстві та обґрунтування напрямів його вдосконалення.

Використання правових стимуляційних засобів в умовах ринкової економіки впливає на рівень вмотивованості учасників трудових правовідносин у досягненні кінцевих результатів роботи як на виробництві, так і в цілому в державі. «Ефективність правового механізму мотивації та стимулювання» відображає результативний правовий вплив правових стимулів на поведінку суб'єктів правового стимулювання, в процесі якого досягаються цілі правового стимулювання. Правовий аспект мотивації праці у підприємстві базується на забезпеченні законності та правопорядку, регулюванні трудових правовідносин між працівником та роботодавцем і надання їм стабільності та захищеності, співвідношенні різноманітних правових засобів впливу на формування правомірної поведінки працівників та забезпеченні їхнього правового стимулювання. Правові стимули за своїм змістом повинні впливати на підвищення рівня професіоналізму працівників, на зміну ставлення працівників до праці, на розвиток творчої ініціативи й активності працівників, що своєю чергою буде сприяти якості праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: мотивація праці, мотиваційний механізм, правове регулювання мотивації праці, правові стимули, матеріальне стимулювання, нематеріальне стимулювання.

ANNOTATION

Savin Vyacheslav Vyacheslavovich

Topic: "Legal foundations of the motivational mechanism of the company's personnel", specialty 073 Management Vinnytsia State Pedagogical University named after Mykhailo Kotsyubynskyi, Vinnytsia, 2023

The purpose of the master's thesis is to highlight the theoretical foundations of the formation of the mechanism of motivation and labor stimulation in the agricultural enterprise, the legal aspects of the mechanism of labor motivation in the enterprise and the justification of directions for its improvement. The use of legal incentives in the conditions of a market economy affects the level of motivation of participants in labor relations in achieving the final results of work both in production and in the state as a whole. "The effectiveness of the legal mechanism of motivation and stimulation" reflects the effective legal influence of legal incentives on the behavior of subjects of legal stimulation, in the process of which the goals of legal stimulation are achieved. The legal aspect of labor motivation in the enterprise is based on ensuring legality and law and order, regulating labor relations between the employee and the employer and providing them with stability and security, the ratio of various legal means of influencing the formation of lawful behavior of employees and ensuring their legal stimulation. Legal incentives, by their content, should have an effect on increasing the level of professionalism of employees, on changing the attitude of employees to work, on the development of creative initiative and activity of employees, which in turn will contribute to the quality of work.

KEY WORDS: work motivation, motivation mechanism, legal regulation of work motivation, legal incentives, material stimulation, non-material stimulation.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	6
1.1. Сутність і зміст мотивації та стимулювання праці персоналу підприємства.....	6
1.2. Мотиваційний механізм та його формування в управлінні персоналом підприємства.....	16
1.3. Методика та критерії ефективності мотивації праці персоналу підприємства.....	29
РОЗДІЛ 2. ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПП «ВАЛЕНТИНА»	34
2.1. Правове регулювання мотивації працівників підприємства	34
2.2. Фінансово-економічна характеристика діяльності підприємства.....	43
2.3. Організаційні засади оплати праці у ПП «Валентина»	58
2.4. Ефективність мотивації та стимулювання праці у ПП «Валентина»... ..	68
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ПП «ВАЛЕНТИНА»... ..	75
3.1. Мотивація поведінки учасників трудових відносин за допомогою правових стимулів.....	75
3.2. Застосування у ПП «Валентина» прогресивних системи оплати праці	81
3.3. Поліпшення системи преміювання у підприємстві... ..	90
3.4. Розвиток нематеріального стимулювання праці у підприємстві	94
ВИСНОВКИ	104
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	108

ВСТУП

У транзитивній економіці пріоритетним напрямом в управлінні персоналом стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Для цього слід сформувати ефективну систему мотивації праці персоналу, що відповідає ринковим умовам господарювання, і тим самим забезпечити успішну діяльність і розвиток підприємств та всієї економіки країни. Сьогодні в Україні з різних засобів мотивації праці застосовують тільки її окремі елементи – ця обставина підкреслює необхідність створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток трудового потенціалу працівників та результативність діяльності підприємства в цілому. Тому вирішення цього завдання є науковою проблемою, розв'язання якої потребує удосконалення науково-теоретичного й методичного забезпечення.

Питання проблем розвитку сільського господарства, матеріального стимулювання, заробітної плати та продуктивності праці висвітлюють у своїх працях Д.П. Богиня [5], В.М. Гриньова [14], А.М. Колот [31,32], О.В. Крушельницька [37], М.Й. Малік [43] та інші. Правовий аспект регулювання механізму мотивації праці відображається у працях О.М.Мельника [46], Л.В. Могілевського [48], М.Л.Смолярової [73,74] та інших. Проте фактор часу передбачає дослідження сучасних вимог та обґрунтування нових підходів до формування та використання системи мотивації та стимулювання праці персоналу, які зумовлені необхідністю адаптації її до нових соціально-економічних умов, що формуються у процесі вдосконалення ринкових механізмів господарювання, розвитку національної економіки загалом і окремих її галузей. Особливо гострою ця потреба є для сільськогосподарських підприємств, враховуючи специфіку галузі.

Метою магістерської роботи є висвітлення теоретичних засад формування механізму мотивації та стимулювання праці у сільськогосподарському підприємстві, правових аспектів механізму мотивації праці у підприємстві та обґрунтування напрямів його вдосконалення.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів формування ефективної системи мотивації та стимулювання праці у сільськогосподарському підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес формування системи мотивації та стимулювання праці у ПП «Валентина» Бершадського району.

Інформаційною базою для проведення дослідження стали матеріали статистичної звітності досліджуваного підприємства, літературні джерела, матеріали наукових конференцій і семінарів з питань поліпшення системи мотивації та стимулювання праці у сільськогосподарському підприємстві. При написанні магістерської роботи була використана бухгалтерська звітність ПП «Валентина», зокрема, форма 1 «Баланс», форма 2 «Звіт про фінансові результати», форма 50-сг «Основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств».

Методичною та теоретичною основою дослідження були праці вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, спеціалістів-аграрників, рекомендації науково-дослідних установ.

В процесі дослідження використано індуктивний та дедуктивний методи, метод абстрактного осмислення зібраної інформації; монографічний, аналітичний, графічний, розрахунково-конструктивний та економіко-статистичний методи тощо. Формування соціально орієнтованої ринкової економіки та активна інтеграція України в європейський економічний простір потребує пошуку новітніх підходів до ефективного правового регулювання мотивації та стимулювання праці у підприємства.

ВИСНОВКИ

1. Розвиток підприємства відбувається за умов розвитку персоналу, який є вмотивованим до досягнення мети, що стоїть перед підприємством. Взаємодія мотивів і стимулів є тим інструментом, який дозволяє реалізувати потреби працівника найбільш доцільним для нього способом – завдяки реалізації своїх здібностей, а також надає можливості керівникові формувати систему стимулювання праці персоналу, поєднавши, таким способом, в одне ціле цілі ефективного управління діяльністю підприємством та мету трудової активності працівника. Використання правових стимуляційних засобів в умовах ринкової економіки впливає на рівень вмотивованості учасників трудових правовідносин у досягненні кінцевих результатів роботи як на виробництві, так і в цілому в державі.

2. Поняття «ефективність правового механізму мотивації та стимулювання» відображає результативний правовий вплив правових стимулів на поведінку суб'єктів правового стимулювання, в процесі якого досягаються цілі правового стимулювання.

3. Дослідження питань регулювання правового механізму мотивації та стимулювання праці як засобу підвищення ефективності роботи підприємства проводилося на матеріалах ПП «Валентина» Бершадського району.

4. Правовий аспект мотивації праці у підприємстві базується на забезпеченні законності та правопорядку, регулюванні трудових правовідносин між працівником та роботодавцем і надання їм стабільності та захищеності, співвідношенні різноманітних правових засобів впливу на формування правомірної поведінки працівників та забезпеченні їхнього правового стимулювання.

5. Природно кліматична характеристика умов розміщення ПП «Валентина» свідчить про сприятливі кліматичні умови для ведення сільськогосподарського виробництва. Виробничий напрям господарства

зерновий з розвиненим виробництвом технічних культур.

6. Відповідно до існуючої класифікації підприємств, ПП «Валентина» належить до середніх за розмірами підприємств. Площа землекористування ПП «Валентина» у 2022 р. становила 6030 га сільськогосподарських угідь. За досліджуваний період збільшення землекористування спостерігається у 2020 р. за рахунок розширення орендованої площі ріллі на 151 га. Також за досліджувані роки у підприємстві спостерігається щорічне зміцнення матеріально-технічної бази. щорічно у підприємстві зростає показник фондозабезпеченості. У 2022 р. на кожен гектар сільськогосподарських угідь у ПП «Валентина» припадало 8685 тис. грн. основних фондів.

7. За досліджуваний період у ПП «Валентина» простежується щорічне збільшення чисельності працюючих і у звітному році середньорічна чисельність працюючих становила 184 особи.

8. За рахунок розширення земельних угідь, зміцнення матеріально-технічної бази та інших факторів у підприємстві за період 2020-2022 рр. зростає величина чистого доходу і звітному році становить 133 862 тис.грн. Валовий прибуток господарства за досліджуваний період зріс на 21% і становив у звітному році 57 583 тис. грн. Проте окупність використаних і спожитих у виробництві ресурсів за досліджувані роки у підприємстві знижується. У 2022р. у ПП «Валентина» рівень рентабельності господарської діяльності становив 60,77, що на 25,32 відсоткових пункти менше рівня 2020р.

9. У ПП «Валентина» залежно від умов виробництва застосовуються різні форми та системи оплати праці. Оплата праці на підприємстві є основним матеріальним стимулом. У 2022 р. середньомісячна заробітна плата одного середньорічного працюючого становила у підприємстві 3742 грн. Низький рівень оплати праці у підприємстві зумовлений, насамперед високою сезонністю виробництва. Переважна частина персоналу підприємства, яка працює у галузі рослинництва, відпрацьовує протягом року лише біля половини нормативної величини робочого часу. Середня заробітна

плата 1 люд.-год. у звітному році у підприємстві становила 42,26 грн., що вище мінімального погодинного розміру оплати праці в Україні у 2,2 раза.

10. Достатній рівень мотивації праці у господарстві сприяє збільшенню результативних показників господарської діяльності підприємства та підвищенню продуктивності праці. У 2022 р. в середньому на 1 люд.-год. отримали 680 грн. доходу від реалізації сільськогосподарської продукції та наданих у сільському господарстві послуг, що на 24 % вище рівня 2020 р. Однак, за рахунок низької трудової активності персоналу річна величина чистого доходу, валового прибутку та чистого прибутку на одного середньооблікового працюючого зменшилася.

11. Зниження трудової активності персоналу підприємства призводить до зниження показників окупності витрат на оплату праці у підприємстві. На кожну гривню оплати праці у підприємстві у звітному році отримали 16,20 грн. чистого доходу, тобто лише 70 % рівня цього показника у 2020 р. Майже вдвічі зменшився чистий дохід на кожну гривню оплати праці у підприємстві і у звітному році становив лише 5,61 грн.

12. Нині в Україні прийнято та оновлено низку нормативно-правових документів, якими регламентуються організаційні, правові та фінансово-економічні основи мотивації праці у підприємстві. Ці нормативні акти визначають порядок і моделі оплати праці працівників, вимоги щодо їх професійної відповідності та вимоги атестації.

13. Правове стимулювання повинне відповідати потребам, інтересам і мотивам працівників підприємства, інакше воно не цікавитиме їх і не стане засобом, за допомогою якого можна спонукати особу до певного правомірного діяння в удосконаленні методів організації праці, правового регулювання трудових відносин з урахуванням соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців та у формуванні нового методологічного осмислення чинного трудового законодавства.

14. Правові стимули за своїм змістом повинні впливати на підвищення рівня професіоналізму працівників, на зміну ставлення працівників до праці,

на розвиток творчої ініціативи й активності працівників, що своєю чергою буде сприяти якості праці.

15. Система стимулювання у ПП «Валентина» має враховувати тарифну частину заробітної плати, а також ставити дохід працівника в залежності від продуктивності праці й кінцевих результатів діяльності підприємства. Такий підхід вважається найбільш прогресивним у сфері стимулювання найманих робітників і забезпечує як гарантію одержання постійної заробітної плати, так і можливість істотного збільшення доходу за підсумками роботипідприємства у цілому.

16. Поліпшення матеріального стимулювання праці у підприємстві передбачає застосування:

- комбінування індивідуальних і колективних форм стимулювання праці, яке здійснюватиметься із спрямованістю зусиль працівників конкретного підрозділу на отримання максимального прибутку;

- організації оплати праці за системою грейдів, відповідно до якої передбачається ранжування посад та впровадження системи нарахування посадових окладів на основі бально-факторного методу;

- модернізації системи преміювання, яку доцільно розвивати з урахуванням участі окремого підрозділу у створенні результатів роботи підприємства (залежно від впливу показників роботи підрозділу на підсумкові показники роботи підприємства, з урахуванням стажу роботи працівника та виконання планових завдань та преміювання бонусами).

17. З метою поліпшення нематеріальної мотивації праці у підприємстві необхідно: визнавати заслуги працівника і хвалити його; прагнути до створення сприятливого психологічного клімату у колективі; надавати працівникам можливість навчатися і підвищувати кваліфікацію; створювати умови для кар'єрного зростання працівників; вводити систему заохочень і бонусів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баксалова О.М. Формування ефективної системи мотивації праці на підприємстві. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2009. № 6, Т. 3. С. 194-197.
2. Башмак М.С. Матеріальне стимулювання персоналу підприємства. URI: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/bashmak/diss/indexu.htm>.
3. Березін О.В., Плотник О.Д. Грейдова система оплати праці у сільському господарстві. Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки. 2010. Випуск 1. Том 1. С. 22-28.
4. Біліченко О.С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності. Вісник аграрної науки Причорномор'я. 2012. № 4. С. 119-125.
5. Богиня Д. П., Семикіна М. П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград , 2002. 226 с.
6. Варава Л. М., Варава А. А. Удосконалення системи оплати праці управлінського персоналу підприємства в напрямі розробки та реалізації стратегічних управлінських рішень. Ефективна економіка 2014. № 11. URI:<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4452>
7. Волинець В.В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором. Форум права. 2009. № 1. С. 92-98.
8. Воронкова В.Г. Кадровий менеджмент: навчальний посібник. К., 2012. 192 с.
9. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія. Держава та регіони: серія: Економіка та підприємництво. Запоріжжя. 2010. №3. С. 368.
10. Герасимяк Н. В. Теоретичні засади мотивації адміністративно-управлінського персоналу підприємства. Економічні науки. Сер. : Економіка та менеджмент. 2013. Вип. 10. С. 33-40.
11. Горбачова І.В. Стимулювання праці як фактор підвищення її підвищення у сільськогосподарському виробництві. Глобальні та національні проблеми економіки. 2014. Вип.2. С.473-477

12. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 №436-IV, редакція 03.09.2023. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

13. Грейдова система оплати праці та мотивації: як це працює. URI: <https://hurma.work/blog/grejdova-systema-oplaty-praczi-ta-motyvacziyi-yak-cze-praczuue/>

14. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: *монографія*. Харків, 2007. 184 с.

15. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами: *монографія*. Харків, 2006. 192 с.

16. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: Знання, 2011. 535 с.

17. Данюк В.М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Луганськ. 2006. № 11 (105). С. 55-62.

18. Дороніна М.С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств. Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. 2013. № 1. С. 4-15.

19. Дубчак І.В. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування транснаціональних корпорацій в сучасному економічному середовищі. Актуальні проблеми економіки. 2004. № 7 (37). С. 170-176.

20. Економіка підприємства /за заг. ред. Й. М. Петровича. Львів, 2000, 2004. 415 с.

21. Енциклопедичний словник. Матеріальне стимулювання URI: <http://www.vedomosti.ru>

22. Європейська соціальна хартія. Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996, № 994_062, ратифіковано із заявами Законом

№137-V від 14.09.2006, редакція від 07.09.2016 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062

23. Загальна теорія держави та права: підручник за ред. М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін. К.: «Право», 2002. 432 с.

24. Зіновчук В. В., Штерма Т. В. Нематеріальна мотивація персоналу сільськогосподарських підприємств. Чернівці, 2012. С. 228.
25. Калінін А., Колісніченко Р., Гавриленко О. Мотивація праці в сучасних умовах: економічні, психологічні та правові аспекти. *Наукові перспективи*. 2022. № 1 (19)
26. Калюжний Р.А., Лапка О.Я., Пікуля Т.О. Правові стимули в механізмі правового стимулювання. К. : «МП Леся», 2013. 204 с.
27. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) : *монографія*. К., 2007. 155 с.
28. Данилейчук Р.Б. Шляхи вдосконалення системи мотивації персоналу підприємства. Вісник Прикарпатського університету. Серія «Економіка». 2014. Вип. 10. С. 247–253.
29. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII, редакція від 01.10.2023. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
30. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 20с.
31. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. К, 1998. 224 с.
32. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. К., 2006. 340 с.
33. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 р. № № 254к/96-ВР, редакція від 01.01.2020, URI: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-к/96-вр>
34. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях: пер. с англ. Н.Г. Владимрова. М., 2004. 352 с.
35. Кошелупов І.Ф., Кравченко В.О. Соціально-економічна модель механізму мотивації праці управлінців підприємств. Одеса : ОДЕУ, 2008. С. 124–131.

36. Кравченко С., Корнева О. Формування ефективності інтелектуального капіталу підприємства. Інноваційне промислове підприємство у формуванні сталого розвитку: монографія; ред. кол.: О.І. Амоша, Х. Джвігол, Р. Мішкєвіч; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2018. С. 276-296.

37. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. К, 2005. 308с.

38. Лахай П. Заробітна плата в сільському господарстві: подвійне зростання за 2 роки. URI:<http://agroportal.ua/ua/views/blogs/zarabotnaya-plata-v-selskom-khozyaistve-dvoinoi-rost-za-2-goda/>

39. Левицька І.В., Климчук А.О. Аналіз заробітної плати у підвищенні мотивації та стимулюванні персоналу підприємства. Економіка. Фінанси.менеджмент. Актуальні питання науки і практики. 2018. Вип.4(32). С.46-57

40. Лобза А.В., Гузь І.С. Підходи до розробки системи оцінки ефективності діяльності персоналу сучасного підприємства. Молодий вчений. 2018 №1 (53). С. 510-513.

41. Мазур Н.О. Роль стимулів у системі мотивації персоналу. Формування ринкової економіки : зб. наук.праць КНЕУ. К, 2005, Т. 2. С. 173-182.

42. Майборода П. В. Стимулювання персоналу до ефективної роботи. Кадровик. 2005. № 3. С. 51-54.

43. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект К., 2005. 370 с.

44. Мальченко К.О. Основні проблеми матеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств у транзитивній економіці. Молодий вчений. 2017. № 5 (45). С.663-667.

45. Маслоу А. Г. Мотивация и личность: пер. с англ. СПб, 1999. 479 с.

46. Мельник О.М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.01. «Теорія та історія держави

і права; історія політичних і правових учень», Інститут держави та права ім. В.М. Корецького. Київ. 2004. 210 с.

47. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання працівників підприємств і організацій: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України 29.01.2003 №23.
URI:<http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0023203-03>

48. Могілевський Л.В. Система трудового права України: монографія. Харків: «Панов», 2016. 396 с.

49. Мороз В.М. Ефективність функціонування механізму стимулювання трудової активності населення. Економіка та держава. 2011. №4. С. 96–99.

50. Мочерний С. Економічна теорія: навч. посібник. 3. вид., доп. і перероб. К, 2005. 640 с.

51. Нестерович А.В. Теоретико-методологічні аспекти мотивації праці у сільському господарстві. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2015. Вип.14. С.75-78

52. Нижник В.М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія . Хмельницький, 2011. 210 с.

53. Овсюк Н.В. Мотивація та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх в обліку. Інноваційна економіка. 2014. №4 (53)

54. Олійник О.Б. Удосконалення системи стимулювання праці персоналу за грейдовою системою. Управління розвитком. 2008. № 16. С. 50-52.

55. Осовська Г.В., Юшкевич О.О., Завадський Й.С. Економічний словник. К, 2007. 357 с.

56. Павлик П. В. Мотивація працівників в забезпеченні ефективного управління сільськогосподарськими підприємствами. Економіка АПК. 2016.

№ 4 С. 85

57. Пашко Л. Володіння мистецтвом менеджменту людськими ресурсами як основа управлінської культури в державному управлінні. Вісник НАДУ. 2003. № 4. С. 90-95

58. Петрович Й. М. Основні складові механізму забезпечення ефективного виконання роботи персоналом. Актуальні проблеми економіки. 2010. № 4 (106). С. 127–132

59. Присвітла О.В. Сутність формування мотиваційного механізму в системі стратегічного управління людськими ресурсами. Економічний простір. 2020. № 164. С. 101-105

60. Притула О.В. Мотиваційні механізми та їх використання у сфері підприємництва : монографія, за ред. М.А. Козоріза. Львів, 2003. 216 с.

61. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України. Закон України від 6.12.2016 р., №1774-VIII, поточна редакція від 22.05.2021 р. URI: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Textzakon.rada.gov.-ua/laws/-show/1774-19>

62. Про внесення змін до Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» щодо удосконалення деяких положень. Закон України від 05.10.2017 р. №2164-VIII, редакція від 27.02.2020 URI: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2164-19>

63. Про Державний бюджет України на 2020 р. Закон України від 14.11.2019 р. № 294-IX, поточна редакція від 10.12.2020 р. URI: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-20>

64. Про Державний бюджет України на 2021 р. Закон України від 15.12.2020 р. № 1082-IX, поточна редакція від 09.12.2021 р. URI: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20>

65. Про Державний бюджет України на 2022 р. Закон України від 02.12.2021 р. № 1928-IX, поточна редакція від 31.03.2023 р. URI: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20>

66. Про Державний бюджет України на 2023 р. Закон України від 03.11.2022 р. № 2710-IX, поточна редакція від 21.07.2023 р. URI: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/index>

67. Про державні нагороди України. Закон України від 16.03.2000 № 1549-III, редакція від 02.04.2022. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1549>

68. Про колективні угоди та договори. Закон України № 2937-IX від 23.02.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937>

69. Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, поточна редакція від 01.04.2023р. URI: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>

70. Про захист заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року, редакція від 23.06.1992 №993_286. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993>

71. Ровенська В. В. Мотивація персоналу в період економічної кризи. Вісник економічної науки України. 2013. № 1. С. 88-90

72. Сардак С.У. Мотивація та стимулювання праці працівників вітчизняних підприємств. Україна - аспекти праці. 2008. №6. С.45-51

73. Смолярова М.Л. Мотивація поведінки учасників трудових правовідносин за допомогою правових стимулів. Юридичний науковий електронний журнал.2020. №5.С.104-106

74. Смолярова М.Л. Стимуляційні правовідносини як самостійний різновид трудових правовідносин. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. № 5. С. 78-81.

75. Собінова Т. М. Стимули та мотиви в управлінні персоналом. Економіст. 2007. № 3. С. 45-46.

76. Сумін В. О. Регулювання діяльності персоналу управління: монографія. Донецьк : ДонНТУ, 2006. 308 с.

77. Тюхтенко Н.А. Мотиваційні аспекти функціонування управлінського персоналу підприємства. Бізнес-навігатор. 2013. № 2. С. 281-286.

78. Урманов Ф. Ш. Мотивація – основний чинник ефективності управлінської праці. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2017. №4. С.98-102

79. Федоренко В. Г. Менеджмент: підручник. 3-тє вид., переробл. і доповн. К, 2015. 492 с.

80. Харун О.А. Теоретичні основи формування мотиваційного механізму управління персоналом машинобудівних підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. №5, Т.2 (136). С. 76 - 81.

81. Хепітько М.М. Договірне регулювання нематеріального симулювання трудової активності працівників. Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія». 2018. Випуск №1. С.106-117.

82. Червінська Л., Мала С. Новий підхід до оплати праці сільськогосподарських працівників. Пропозиція. 2009. № 3. С. 46-50.