

промислових підприємств ігнорує наукову методологію і продовжує інерційно функціонувати в рамках техно-кратичного консерватизму при управлінні розвитком організації. Ураховуючи це наступні дослідження будуть спрямовані на дослідження економічної ефективності соціальної підсистеми у забезпеченні інноваційного розвитку підприємства.

**Література**

1. Рогоза, М. Є. Теоретичні аспекти формування моделі стратегічного інноваційного розвитку підприємства [Текст] / М. Є. Рогоза, К. Ю. Вергал // Економічний вісник Національного гірничого університету. — 2008. — № 3. — С. 91–96.
2. Падалка, О. В. Механізм управління стратегічним розвитком організації [Електронний ресурс] / О. В. Падалка // Матеріали ІІ Всеросійської науково-практичної конференції «Современные тенденции развития теории и практики управления отечественными предприятиями». — Ставрополь, 2008. — Режим доступа: \www/URL: http://www.ncstu.ru. — 18.05.2014.
3. Пономаренко, В. С. Механізм управління підприємством: стратегічний аспект [Текст] / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский и др. — Х.: ХГЭУ, 2002. — 252 с.
4. Теоретико-методологічні основи розвитку інноваційного потенціалу промислових підприємств [Електронний ресурс]. — Режим доступу: \www/URL: http://ea.donntu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/11122/1/текст.pdf. — 18.05.2014.
5. Гриньов, А. В. Інноваційний розвиток промислових підприємств: концепція, методологія, стратегічне управління [Текст]: монографія / А. В. Гриньов. — Х.: ВД «ІНЖЕК», 2003. — 305 с.
6. Гречан, А. П. Основи визначення інноваційного розвитку економіки [Текст] / А. П. Гречан // Економіка та держава. — 2006. — № 8. — С. 12–14.
7. Антонюк, Л. Л. Інновації: Теорія, механізм розробки та комерціалізації [Текст]: монографія / Л. Л. Антонюк, А. М. Поручник, В. С. Савчук. — К.: КНЕУ, 2003. — 394 с.

8. Рогоза, М. Є. Стратегічний інноваційний розвиток підприємств: моделі та механізми [Текст]: монографія / М. Є. Рогоза, К. Ю. Вергал. — Полтава: РВВ ПУЕТ, 2011. — 136 с.
9. Амоша, О. І. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення [Текст] / О. І. Амоша та ін.; НАН України Інститут економіки промисловості. — Донецьк, 2007. — 386 с.
10. Бажал, Ю. М. Економічна теорія технологічних змін [Текст]: навч. посіб. / Ю. М. Бажал; Міжнародний фонд «Відродження». — К.: Заповіт, 1996. — 240 с.

**ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

В статье определены теоретические основы формирования социально-экономического механизма инновационного развития промышленных предприятий. Выделены основные причины, обусловившие необходимость формирования этого механизма. На основе обзора существующих дефиниций приведено собственное определение этой категории. Приведены основные принципы и требования, которые необходимо учитывать при формировании социально-экономического механизма.

**Ключевые слова:** инновация, инновационное развитие, механизм, социально-экономический механизм, промышленное предприятие.

*Жалдак Ганна Петрівна, аспірант, кафедра менеджменту, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», Україна, e-mail: ann17@i.ua.ru*

*Жалдак Анна Петровна, аспирант, кафедра менеджмента, Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт», Украина.*

*Zhaldak Anna, National Technical University of Ukraine «Kyiv Polytechnic Institute», Ukraine, e-mail: ann17@i.ua.ru*

УДК 331.101.3

**Бала В. В.,  
Мацак А. Г.**

**ПРОЦЕС МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО СКЛАДОВІ**

*В даній роботі підлягають розгляду питання щодо аналізу теоретичного підґрунтя для всебічної характеристики мотиваційного процесу та його складових. Детально розглянуто мотиваційний процес та визначені його складові, і виявлені ті, які б були найбільш доцільними для застосування в нинішніх умовах господарювання.*

**Ключові слова:** мотивація, мотиви, стимули, процес мотивації, внутрішня мотивація, зовнішня мотивація.

**1. Вступ**

Реалії сьогодення свідчать про те, що перед усіма підприємствами стоїть завдання ефективної діяльності у конкурентному середовищі. З огляду на це, важливим є кадровий потенціал підприємств, побудова ефективної системи мотивації та її застосування на практиці. У зв'язку з цим одним з найголовніших завдань кожного підприємства стає пошук методів і способів, які б сприяли підвищенню ефективності роботи персоналу, адже відомо, що погано мотивований працівник не зацікавлений працювати заради добробуту і процвітання підприємства, що у свою чергу призводить не тільки до втрат суспільного продукту, а й негативно позначається

на динаміці економічного зростання країни в цілому. Саме тому актуальності набуває проблема визначення складових процесу мотивації, принципів формування мотивації під впливом різних факторів для створення і забезпечення ефективного процесу мотивації персоналу на підприємствах різних форм власності у нинішніх умовах господарювання.

**2. Аналіз літературних даних і постановка проблеми**

Останнім часом питанням мотивації праці, поведінці працівників в умовах постійних заохочень на робочих місцях, дослідженням різноманітних методів і способів

стимулювання роботи присвячено велику кількість наукових робіт таких вітчизняних та зарубіжних вчених і науковців, як Є. Ананьєва [1], О. Величко [2], А. Вознюк [3], І. Грінько [4], В. Данюк [5], І. Долішній [6], В. Климчук [7], К. Марстерс [8], О. Сергєєва [9], Е. Сидоренко [10], Н. Синюгіна [11] та багато інших.

Аналіз публікацій дозволяє стверджувати, що в наукових джерелах наведено неоднозначні підходи до визначення поняття і сутності, мотивації праці. Це свідчить про те, що мотивація — складне і багатопланове явище, яке потребує всебічного вивчення, що обумовлює актуальність обраної тематики та перспективність досліджень у цій сфері. Однак в економічній літературі недостатньо обґрунтовано розуміння сутності процесу мотивації. Не достатньо висвітлені мотиваційні складові та не виявлені ті, які б були найбільш доцільними для застосування в нинішніх умовах господарювання.

**Метою статті** є аналіз теоретичного підґрунтя для всебічної характеристики мотиваційного процесу та його складових. Для цього потрібно детально розглянути мотиваційний процес та визначити його складові, і виявити ті, які б були найбільш доцільними для застосування в нинішніх умовах господарювання.

### 3. Результати досліджень мотивації, процесу мотивації та його складових

Аналіз наукових публікацій свідчить про те, що теорія мотивації пройшла складний та довгий шлях еволюції своїх форм від заробітної плати як частки знову створеної вартості із мінімальною відтворювальною та стимулюючою функціями на етапах раннього капіталізму до систем мотивації як сукупності внутрішніх потреб людини і стимулюючих систем підприємства. Перехід економіки до постіндустріального розвитку, який передбачає широке використання інновацій, як відомо, потребує висококваліфікованої, інтелектуальної робочої сили. На будь-якому підприємстві потрібні кваліфіковані і професійні працівники, від них залежить процвітання підприємства. Щоб працівник добре виконував свою роботу, йому потрібно надавати стимули, гарантувати вищу заробітну плату, кар'єрний ріст, різні матеріальні, моральні блага та ін. Дані мотивації також повинні співпадати з інтересами підприємства, щоб в кінцевому результаті і підприємство було успішним, і працівник був задоволений.

Правильно спланована і організована система мотивації дає змогу підвищити ефективність роботи персоналу, збільшити обсяги продажу, покращити виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо значних матеріальних затрат з боку компанії. Адже при виконанні працівником своїх посадових обов'язків з повною самовіддачею, і коли його прагнення саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, тоді коефіцієнт корисної дії зростає. Як показує практика, відсутність мотивації — перший крок до занепаду підприємства, оскільки невдоволений працівник не виконує роботу якісно, погано ставиться до підприємства та поширює негативну інформацію про нього, внаслідок чого може погіршитися репутація та престиж підприємства.

Саме тому на перший план виходять внутрішні потреби та мотиви особистості, необхідність задоволення яких стає важливою складовою системою мотивації. Взаємозв'язок мотивів людини та стимулів підприємства наведено на рис. 1.

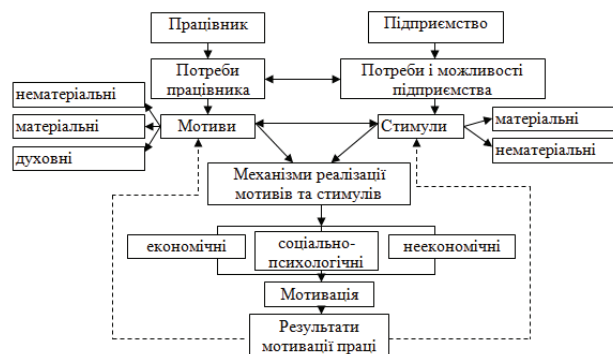


Рис. 1. Взаємозв'язок мотивів, стимулів та результатів праці працівників підприємства

Як ми бачимо, потреби працівника трансформуються у мотиви. Виходячи з цього працівник оцінює стимули, які пропонує підприємство, і в разі їх односпрямованості з потребами приймає їх, вступаючи у виробничі відносини з підприємством. Поєднання мотивів та стимулів досягається за допомогою механізмів мотивації, до яких входять потреби людини, системи заохочення, відповідальності, що мають як матеріальну, так і нематеріальну форми.

Мотивація є процесом заохочення самого працівника та інших співробітників до дій, спрямованих на досягнення індивідуальних і загальних цілей підприємства. Вона не містить важелів примусовості, які притаманні стимулам. Тому некоректно розглядати мотивацію та стимулювання як синоніми.

Розвиток теорії та практики мотивації персоналу пов'язаний з переосмисленням її місця та ролі у розвитку продуктивних сил суспільства, оскільки кожен працівник підприємства повинен керуватися ідеєю максимізації ефективності використання матеріально-технічної та ресурсної бази підприємства в умовах конкурентного середовища, що виявлятиметься в підвищенні результативності і продуктивності праці.

Визначення факторів, які впливають на поведінку людини, є досить проблематичним, адже аналіз підходів до визначення мотивації свідчить про те, що різні вчені виокремлюють різні складові мотивації.

Вважаємо необхідним виокремлювати такі основні складові мотивації, які детермінують поведінку людини: мотиви, потреби, інтереси, стимули (рис. 2).

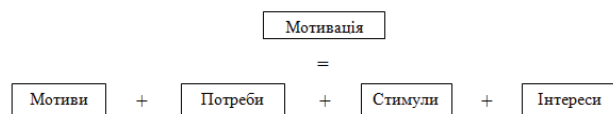


Рис. 2. Складові мотивації

На нашу думку, визначення складових мотивації працівника є важливим не тільки для самого працівника, але і для менеджерів, які прагнуть досягти разом із працівниками найкращого результату.

Варто розрізнити два види мотивації:

- 1) обумовлену зовнішніми умовами та обставинами;
- 2) обумовлену внутрішніми, пов'язаними з особистісними диспозиціями, факторами: потребами, установками, інтересами, прагненнями, бажаннями.

В українській та російській науковій літературі існує кілька термінів для позначення внутрішньої мотивації.

Це пов'язано з особливостями перекладу та розуміння терміна різними вченими.

С. Занюк визначає внутрішню мотивацію так – «процесуальна мотивація» [12].

Х. Хекхаузен під терміном внутрішньої мотивації підрозуміває поняття «інтринсивна мотивація» [13].

Та, власне, обумовлену внутрішніми факторами мотивацію називають терміном «внутрішня мотивація» такі науковці, як В. Климчук [7] та Е. Сидоренко [10].

Внутрішня (процесуальна або інтринсивна) мотивація – це прагнення виконувати роботу заради самого процесу роботи, відчуття задоволення та радості від праці, а не для одержання винагороди чи через зовнішні вимоги.

Протягом тривалого часу більше уваги було приділено зовнішнім стимулам, які при задоволенні певних потреб людини викликали заплановану реакцію. Але у 1890-их роках В. Джеймс, один із засновників емпіричної психології, зазначив, що у спрямуванні уваги та діяльності важливу роль відіграє інтерес. Пізніше засновник функціональної психології у США С. Вудворт зазначив, що, не дивлячись на те, що поведінка людини є мотивованою ззовні, лише за умови внутрішнього потягу цей процес протікає вільно та ефективно. Можемо бачити, що ідея про існування внутрішніх мотивів діяльності зароджується вже у цих ранніх припущеннях.

На наш погляд, мотивація є внутрішньо обумовленою, але залежить від зовнішніх факторів і може бути збудженою зовнішніми стимулами.

Розглядаючи наведені на рис. 2 основні компоненти мотивації, слід визначити, що внутрішньо поведінка мотивується переважно мотивами, потребами та інтересами людини, а зовнішньо – за допомогою різних стимулів (рис. 3).

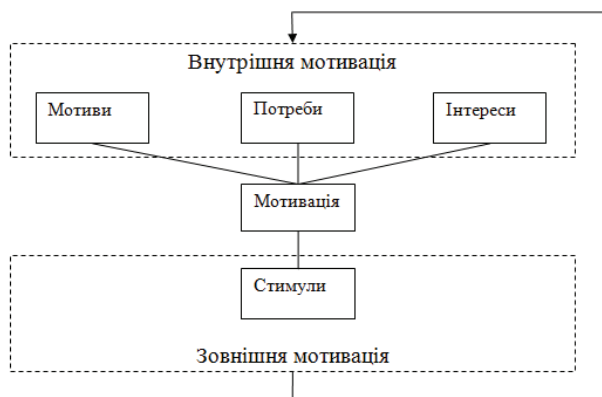


Рис. 3. Зовнішні та внутрішні складові мотивації

Внутрішня мотивація є складовою мотиваційної сфери особистості, основні компоненти якої наведені на рис. 4.

Найбільш вагомий вплив на формування поведінки особистості серед потреб мають інтереси особистості, тобто емоційні виявлення пізнавальних потреб людини, бажання глибше ознайомитися із важливими для себе об'єктами, більше дізнатися, зрозуміти їх.

Серед найбільш важливих мотивів варто виділити спрямованість особистості, тобто сукупність стійких мотивів, які забезпечують достатньо чітку орієнтацію поведінки незалежно від конкретної ситуації; установки особистості, тобто суб'єктивні орієнтації людини на

певні цінності та способи поведінки, а також схильність особистості, тобто вибіркова спрямованість людини на окрему діяльність, поведінку.

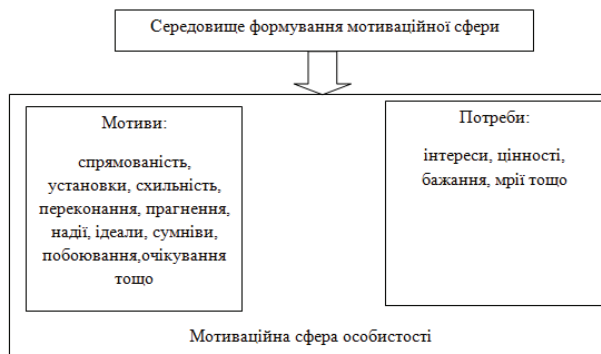


Рис. 4. Складові мотиваційної сфери особистості

Мотиваційна сфера кожної особистості відрізняється широтою, ієрархічністю та гнучкістю. Якісне різноманіття мотиваційних факторів характеризує широта мотиваційної сфери. Ієрархічність мотиваційної сфери показує, що одні мотиви та потреби є сильнішими ніж інші і виникають частіше, ще інші є слабкішими і актуалізуються рідше. Рівень ієрархізованості мотиваційної сфери є тим вищим, чим більше різних за силою та частотою актуалізації мотивів і потреб. Гнучкість мотиваційної сфери показує, що для задоволення мотиваційного прагнення більш високого рівня можуть бути застосовані різні мотиваційні прагнення більш низького рівня. Чим більш різноманітними способами людина може задовольнити один мотив чи потребу, тим більш гнучкою вважається її мотиваційна сфера.

Сила, періодичність прояву та спосіб задоволення, а також їх предметний зміст є основними характеристиками потреб людини.

Поведінка особистості визначається не тільки внутрішньою мотивацією, яка є складовою мотиваційної сфери особистості, а й зовнішньою мотивацією. При існуючому розвитку стимулів зовнішня мотивація має значний вплив на внутрішню мотивацію, але цей вплив є обмеженим унаслідок того, що зовнішні спонуки людина може сприймати чи не сприймати, може підкорятися чи протидіяти їм (рис. 5).

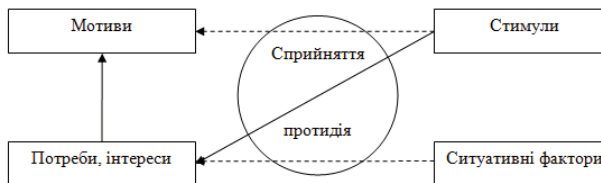


Рис. 5. Формування внутрішньої мотивації особистості під впливом зовнішніх факторів

Як ми можемо бачити, певною мірою на внутрішню мотивацію особистості можуть впливати і ситуативні фактори, але вони можуть змінювати лише потреби та інтереси, а не мотиви особистості, і їхній вплив є короткостроковим. При подальшій зміні ситуативних факторів результати їх впливу можуть зникати. Отже, поведінка особистості є результатом дії внутрішньої мотивації, а також стимулів і ситуативних факторів, які були

сприйнятті особистістю (рис. 5). При цьому «сприйняття – протидія» працює в напрямку протидії, якщо стимули і ситуативні фактори спонукають до поведінки, яка не відповідає внутрішній мотивації особистості, і в напрямку сприйняття у випадку їх відповідності.

Таким чином, ми бачимо, що мотивація у більшості випадків є внутрішньо обумовленою, однак залежною від зовнішніх впливів. Обставини, умови та ситуації мають значення для мотивації тоді, коли стають значущими для людини для задоволення потреби, бажання (рис. 6).

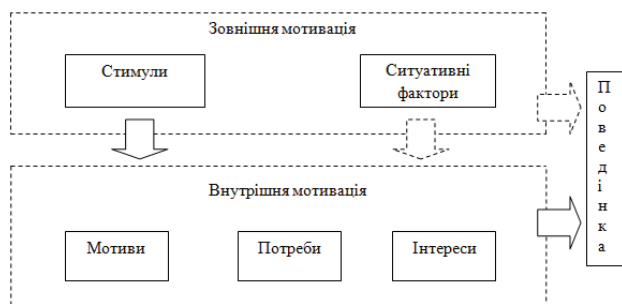


Рис. 6. Мотиваційні фактори формування поведінки особистості

Зовнішні складові справляють значний вплив на внутрішні складові мотивації, адже потреби людини залежать від оточення і змінюються разом із ним. Таким чином, мотивація може мати вагомий тиск ззовні і набувати зовнішньоорганізованого характеру.

Елементи зовнішньої мотивації розрізняються за мотиваційним потенціалом, під яким слід розуміти ступінь впливу, який може здійснити зовнішній стимул на внутрішню мотивацію.

На нашу думку, мотиви – найбільш стійкі складові мотивації, які визначають вибірковість дій особистості.

Мотиви можна класифікувати за групами за наступними ознаками:

1) за зв'язком із суспільними потребами:

- ідейні;
- політичні;
- моральні;
- естетичні;

2) за часом прояву:

- постійні;
- тривалі;
- короткочасні;

3) за ступенем усвідомлення:

- усвідомлені;
- неусвідомлені;
- частково усвідомлені;

4) за джерелом виникнення:

- соціальні;
- колективістські;
- діяльнісні;
- заохочувальні;

5) за видами діяльності:

- суспільно-політичні;
- професійні;
- навчально-пізнавальні;

6) за проявом у поведінці:

- реальні (актуальні);
- потенційні (неактуалізовані);

7) за силою прояву:

- сильні;

– помірні;

– слабкі.

Мотиви виконують три основні функції:

1) спонукальна функція – полягає в тому, що вони обумовлюють вчинки особистості, її поведінку й діяльність;

2) спрямовуюча функція – полягає у виборі та здійсненні певної лінії поведінки, діяльності;

3) регульовальна функція – полягає у тому, що поведінка і діяльність залежно від особливостей мотивації мають або особистісний характер, або спрямовані на реалізацію інтересів колективу, фірми.

Потреби людини – це нужди, які спонукають людину до дії залежно від того, що необхідно для життєдіяльності її організму і розвитку її особистості. Перші усвідомлені потреби формуються з народження. Від одних з них людина не може відмовитися протягом життя, інші ж є дуже динамічними.

Потребу визначають також як необхідність, яка набула специфічної форми відповідно до культурного рівня та особистості індивіда. За багатством потреб, їх характером, способами формування та реалізації можна певною мірою оцінювати розвиток особистості.

Інтереси – це потреби, які виникають у людей як окремих особистостей та членів соціальних груп і об'єднань як цілісного елемента. Потреби притаманні всім біологічним організмам, у тому числі й людині, а інтереси – тільки людині, саме тому часто інтереси визначають як потреби вищих рівнів [2].

У цілому потреби та інтереси можна цілеспрямовано змінювати і формувати на різних рівнях. Проте слід розрізняти еластичні та нееластичні потреби й інтереси.

Стимул у широкому розумінні – це спонукання до дії, ефект якого залежить від психіки людини, її поглядів, почуттів, настрою, інтересів. Стимул виступає причиною, яка зацікавлює працівника до здійснення певної діяльності.

Для ефективного виконання функції мотивування необхідно враховувати об'єктивно існуючий взаємозв'язок таких понять, як мотив і стимул. Часто терміни «мотив» і «стимул» розглядають як синоніми. Однак варто зазначити, що мотив – це внутрішня спонукальна сила, прагнення, а стимул – зовнішнє спонукання з певною метою.

Ситуативні фактори не належать до складових мотивації, проте розглядаються в мотиваційних дослідженнях через те, що разом із стимулами справляють зовнішній вплив на поведінку особистості і незначний вплив на внутрішню мотивацію. До ситуативних факторів відносять різного роду події та ситуації, які впливають на дії людини, наприклад, складність завдань, тиск, вимоги керівника, особливості ситуації; випадкові та передбачувані ситуації взаємодії між споживачем та товаром, які спонукають до початку чи збільшення обсягів споживання.

#### 4. Висновки

Отже, мотивація трудової діяльності – це складний, відносно стійкий процес, який обумовлений певними особистісними характеристиками людини, певною необхідністю задоволення потреб та їх відповідності зовнішнім умовам в процесі діяльності. Мотивація є сукупністю внутрішніх і зовнішніх сил, що спонукають людину до праці, зумовлюють поведінку, форму діяльності, надають спрямованості, яка орієнтована на досягнення особистих цілей і цілей підприємства.

Механізм мотивації праці є цілісним комплексом, до якого входять економічні, соціальні, психологічні, моральні засоби, які є спонукальними мотивами до праці. Даним механізмом можна управляти з метою підвищення його ефективності, і навіть призводити до дії нові мотиви, які можуть з'явитися через зміну економічних умов тощо.

Поведінка особистості визначається не тільки внутрішньою мотивацією, яка є складовою мотиваційної сфери особистості, а й зовнішньою мотивацією. Таким чином, ми бачимо, що мотивація у більшості випадків є внутрішньо обумовленою, однак залежною від зовнішніх впливів. Зовнішні складові справляють значний вплив на внутрішні складові мотивації, адже потреби людини залежать від оточення і змінюються разом із ним. Таким чином, мотивація може мати вагомий тиск ззовні і набувати зовнішньоорганізованого характеру.

Елементи зовнішньої мотивації розрізняються за мотиваційним потенціалом, під яким слід розуміти ступінь впливу, який може здійснити зовнішній стимул на внутрішню мотивацію. При існуючому розвитку стимулів зовнішня мотивація має значний вплив на внутрішню мотивацію, але цей вплив є обмеженим унаслідок того, що зовнішні спонуки людина може сприймати чи не сприймати, може підкорятися чи протидіяти їм.

#### Література

1. Ананьева, Е. Мотивация персонала в зарубежных компаниях [Электронный ресурс] / Е. Ананьева. — Режим доступа: \www/URL: http://www.ubo.ru/articles/?cat=107&pub=3226 — 08.11.2010. — Загл. с экрана.
2. Величко, О. П. Наукове пізнання менеджменту [Текст] / О. П. Величко. — Дніпропетровськ: ДДАУ, 2004. — 20 с.
3. Вознюк, А. М. Особливості застосування форм і методів стимулювання персоналу промислового підприємства [Текст] / А. М. Вознюк // Вісник економічної науки України. — 2009. — № 1. — С. 47–51.
4. Грінько, І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами [Текст] / І. М. Грінько // 36. наук. праць ЧДТУ. — 2009. — № 24. — С. 169–200.
5. Данюк, В. І. Формування мотиваційної політики на підприємствах [Текст] / В. І. Данюк, О. О. Чернушкіна // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 3. — С. 36–40.
6. Долішній, І. М. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві [Текст] / І. М. Долішній, А. В. Колодійчук // Науковий вісник НЛТУ України. — 2010. — Вип. 20.5. — С. 211–216.
7. Климчук, В. А. Тренинг внутренней мотивации [Текст] / В. А. Климчук. — СПб.: Речь, 2005. — 76 с.
8. Marsters, K. Personnel Motivation — The Key to Business Success [Electronic resource] / Kit Marsters. — 27 October 2006. — Available at: \www/URL: http://ezinearticles.com/?Personnel-Motivation-The-Key-to-BusinessSuccess&id=340600. — 19.05.2014.
9. Сергеева, О. Б. Парадоксы мотивации персонала [Электронный ресурс] / О. Б. Сергеева. — Режим доступа: \www/URL: http://www.ubo.ru/articles/?cat =107&pub=3284. — 2011. — Загл. с экрана.
10. Сидоренко, Е. Мотивационный тренинг [Электронный ресурс] / Е. Сидоренко. — Режим доступа: \www/URL: http://nkozlov.ru/library/psychology/d2651/?full=1#. U5s3mfl\_vtw. — 2005. — Загл. с экрана.
11. Синюгіна, Н. В. Сучасні підходи до визначення сутності мотивації [Текст] / Л. В. Дікань, Н. В. Синюгіна // Економіка розвитку. — 2007. — № 3(43) — С. 55–57.
12. Занюк, С. Психология мотивации. Теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг [Текст] / С. Занюк. — К.: Ника-Центр, 2001. — 352 с.
13. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. — СПб.: Питер, 2003. — 864 с.

#### ПРОЦЕСС МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ И ЕГО СОСТАВЛЯЮЩИЕ

В данной работе рассматриваются вопросы по анализу теоретической основы для всесторонней характеристики мотивационного процесса и его составляющих. Подробно рассмотрен мотивационный процесс и определены его составляющие, и выявлены те, которые были бы наиболее целесообразными для применения в нынешних условиях хозяйствования.

**Ключевые слова:** мотивация, мотивы, стимулы, процесс мотивации, внутренняя мотивация, внешняя мотивация.

*Бала Володимир Володимирович, кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки, Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського, Україна, e-mail: balavv@yandex.ua.*

*Мацак Анна Григорівна, аспірант, кафедра економіки, Кременчуцький національний університет ім. М. Остроградського, Україна, e-mail: anna.matsak@gmail.com.*

*Бала Владимир Владимирович, кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики, Кременчугский национальный университет им. М. Остроградского, Украина.*

*Мацак Анна Григорьевна, аспирант, кафедра экономики, Кременчугский национальный университет им. М. Остроградского, Украина.*

*Bala Vladimir, Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyyi National University, Ukraine, e-mail: balavv@yandex.ua.*

*Matsak Anna, Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyyi National University, Ukraine, e-mail: anna.matsak@gmail.com*