

УДК 330

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-262-5(1)-121-126

СОКОЛЮК Г. О.,

ХОМИЧ Л. В.

Хмельницький національний університет

## МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНОЇ АКТИВНОСТІ В КОНТЕКСТІ ЗАВДАНЬ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

*У статті окреслено сутність та складові концепту сталого розвитку економіки та суспільства. Аргументовано, що у вирішенні ряду проблем сталості розвитку соціально-економічних систем ключову роль відіграє соціальна складова сталого розвитку, яка проявляється у соціальній активності усіх членів суспільства – громадян, найманих працівників, власників бізнесу, урядових структур, представників законодавчих органів, при цьому важливо сформувати мотиваційне середовище, яке спонукатиме до дій кожну із цих соціальних груп. Розглянуто проблеми забезпечення «гідної праці» в Україні та відсутність стимулювання інноваційної праці, які, в свою чергу, спричиняють низьку активність підприємств у сфері інноваційної діяльності.*

*Ключові слова:* концепція сталого розвитку, соціальна складова сталого розвитку, мотиваційне середовище, соціально-економічні системи.

SOKOLIUK G.,

KHOMYCH L.

Khmelnitskyi National University

## MOTIVATION FACTORS OF SOCIAL ACTIVITY IN THE CONTEXT OF THE ECONOMIC SYSTEMS SUSTAINABLE DEVELOPMENT TASKS

*The essence and components of the sustainable development concept of the economy and society has been outlined. It has been argued that the components of the sustainable development concept are economic, social development and environmental safety, today they integrate into a single whole and provide the effect of self-reproduction and synergy precisely due to the social component, which manifests itself in the social activity of all society members - citizens, hired workers, business owners, government structures, representatives of legislatures, while it is important to create a motivational environment that will motivate the actions of each of these social groups. It has been emphasized that the enterprises management issues of sustainable development are considered from the point of ensuring positive economic dynamics, which does not always coincide with the society concern. It has been pointed out that the process of sustainable development management begins with decisions of the legislative power, which forms the economic policy in close connection with the solution of socio-cultural and environmental problems, reinforcing this policy by the relevant legislative acts. It has been emphasized that this process also affected by and the civil society through consumer rights associations or public environmental associations. It has been argued that this process form the motivating component of business development in the national economy. It has been outlined the examples of constraints and incentive factors of law to the business which are in force in Ukraine. It has been considered the problems of "decent work" providing in Ukraine and lack of stimulation of innovation work, which are cause low activity of enterprises in the field of innovation activity. It has been argued that the efforts of the government as well as socially responsible business representatives should be aimed at increasing the value of intellectual labor and the civil society should be aimed at social activity in defending the interests of hired workers.*

*Keywords:* concept of sustainable development, social component of sustainable development, motivational environment, socio-economic systems.

**Вступ.** В сучасних умовах господарювання, які характеризуються високою динамічністю споживчих ринків, підтримання життєздатності суб'єктів господарювання, а тим більше зміцнення їх ринкових позицій і кількісне зростання досягаються лише завдяки гнучкості, вмінню своєчасно реагувати на нові ринкові ситуації, вмінню випередити конкурентів у реалізації нових ринкових можливостей. Внаслідок стрімкого прискорення темпів науково-технічного прогресу споживчий ринок щороку наповнюється принципово новими розробками, які є результатом матеріалізації інноваційних ідей, їх перетворення у продукти, що можуть задовольняти людські потреби краще аналогів і швидка комерціалізація яких вказує на результативність інноваційних процесів. Не всі підприємства здатні створити принципово новий продукт, але багато з них здатні до вдосконалення існуючих зразків. І доволі часто таке вдосконалення може значно підвищити споживчу цінність базового зразка, якщо воно виводить його за межі існуючого ринкового сегменту, розширюючи тим самим коло потенційних споживачів і збільшуючи частку ринку підприємства. Та в будь-якому разі життєвий цикл підприємства триватиме довше, якщо воно буде здатне не тільки адаптуватись до нових ринкових ситуацій, а й працювати на випередження, досягаючи щоразу кращих результатів. Це можливо за високої активності у пошуку шляхів покращення діяльності підприємства усього персоналу, а значить – потребує від менеджменту постійної підтримки ініціатив працівників, заохочення їх активності у вирішенні виробничих завдань, причому у безпосередньому зв'язку із сучасними стандартами ведення бізнесу, які відповідають концепції сталого розвитку.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Дослідженням питань підвищення ролі ефективності роботи з персоналом в межах гуманістичного напрямку в теорії управління

займається багато сучасних науковців – як у розвинених країнах, так і тих, що розвиваються. Сучасні науковці цілком справедливо вважають визначальними у процесах управління поведінкою людей в організаційному просторі підприємств і організацій мотиваційні чинники. Тому багато сучасних наукових досліджень присвячується питанням формування і посилення мотивації працівників до активної участі у процесах управління, в тому числі – в поєднанні з питаннями активізації інноваційної діяльності і гнучкого лідерства. Зокрема, в цьому напрямі активно і послідовно розвивають науково-методичні основи і практичний інструментарій М. Семикіна [1], В. Стадник [2], Г. Савіна [3], А. Бутенко [4], О. Тужилкіна [5], А. Климчук і А. Михайлов [6] та багато інших. Та все ж, незважаючи на значний інтерес до цієї проблематики як науковців, так і практикуючих менеджерів і, відповідно, багатий доробок науково-практичних рекомендацій у цій сфері наукових досліджень, в сучасних умовах господарювання значної актуальності набувають питання більш повного використання закладеного в соціальній складовій економічних систем потенціалу інноваційності для реалізації завдань їх сталого розвитку. Зокрема, йдеться про зростання ефективності соціальної взаємодії, розширення її змісту і спрямованості – не тільки стосовно вирішення виробничих завдань на підприємстві, а й щодо проявлення соціальної відповідальності у відносинах із зовнішнім середовищем, а також соціальної активності у ширшому сенсі – в контексті реалізації сталого розвитку національної економіки. Це й зумовило мету і завдання даного дослідження.

**Метою статті є** аналіз проблем, пов'язаних із формуванням мотиваційної основи соціальної активності населення України і, зокрема, працівників промислових підприємств, в руслі концепції сталого розвитку національної економіки.

**Викладення основних результатів дослідження.** В ХХІ столітті концепція сталого розвитку все більше починає визнаватися бізнес-середовищем як така, що відповідає вимогам збереження життя в планетарних масштабах. Її основна ідея – «задоволення поточних потреб без шкоди для можливості наступних поколінь задовольняти їхні потреби», сформульована у виступі в ООН прем'єр-міністром Норвегії Гру Харлем Брундтланд (1987 р.) [7] з кожним роком набуває все глибшого змісту і доповнюється новими аргументами, що підтверджують її актуальність. Три складові концепції сталого розвитку – економічна, соціальна і екологічна – взаємодіючи між собою породжують сукупність нових завдань – досягнення соціальної справедливості в поєднанні з підтриманням соціальної активності для одержання економічного ефекту від використання соціального ресурсу (соціально-економічна складова); економічної оцінки впливів бізнесу на довкілля і розроблення механізмів компенсації нанесеної шкоди (економіко-екологічна складова); дотримання прав майбутніх поколінь щодо отримання у спадок достатніх запасів ресурсів для їхнього повноцінного життя (соціально-екологічна складова) (рис. 1).

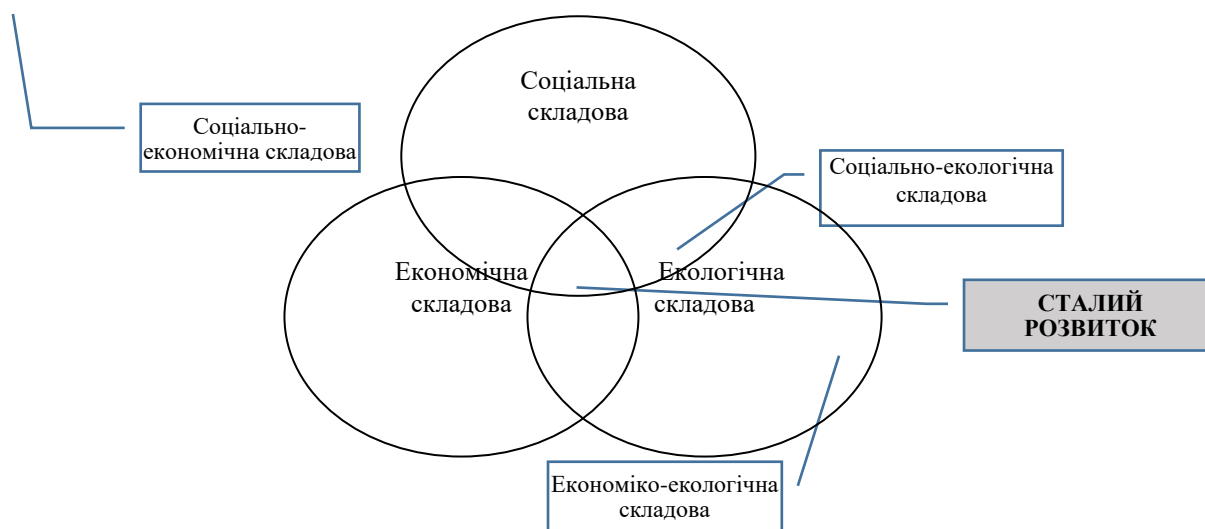


Рис. 1. Складові концепту сталого розвитку економіки і суспільства

На таких ключових завданнях в межах взаємозв'язку виділених складових акцентують увагу багато провідних науковців сучасності, не виділяючи із зазначеної сукупності ключової ланки. Проте, на нашу думку, такою ланкою є соціальна складова, яка виступає активною рушійною силою для вирішення усіх інших завдань сталого розвитку. Як зазначається у літературі з психології, активність – одна з основних характеристик особистості, що полягає в здатності ініціювати зміни у відносинах із зовнішнім середовищем [8]. Науковці соціальну активність розглядають як інтеграційну характеристику особистості, її самоорганізації та мотиваційно-ціннісної орієнтації, її соціально спрямованої діяльності та поведінки, взаємодії із членами колективу й соціальним середовищем при виконанні соціально значущої діяльності [9, с. 502]. С. Грабовська і С. Чолій підкреслюють іншу надзвичайно важливу обставину – соціальна активність може проявлятися як у конструктивному, так і в деструктивному аспекті [10]. В ідеалі, як підкреслює

Т. Єрескова, перемогти мусить такий варіант соціальної активності, який забезпечить найбільшу інтенсивність соціальних змін, що призведуть до руху соціальної системи в бік дійсно якісних змін, здатних вивести її на новий рівень формування суспільства довіри [11]. І саме цей зв'язок «соціальна активність – соціальна довіра» видається нам надзвичайно важливою складовою мотиваційного механізму сталого розвитку соціально-економічних систем.

Так, завдяки активній позиції соціуму вдається внести у систему цінностей бізнесу розуміння необхідності дотримання стандартів екологічної безпечності (соціально-екологічна складова); з урахуванням цього економічне обґрунтування проєктів розвитку бізнесу стало здійснюватися включно із витратами на компенсацію шкоди довкіллю (або охорону довкілля), а також поліпшення якості життя людей. В свою чергу, останнє формує матеріальну основу для розвитку інтелекту, який все активніше включається у вирішення економічних завдань і взаємно поєднаних із ними завдань збереження довкілля – як життєвого простору існування нинішніх і майбутніх поколінь.

Тобто, можна стверджувати, що складові концепції сталого розвитку – економічний, соціальний розвиток і екологічна безпечність – сьогодні інтегруються у єдине ціле і забезпечують ефект самовідтворення і синергії саме завдяки соціальній складовій. Однак на рівні бізнесу економічні інтереси завжди переважають, тому питання сталості розвитку менеджментом підприємств розглядається переважно з погляду забезпечення позитивної *економічної* динаміки. Решта завдань/проблем у розрізі виділених вище складових розглядаються менеджментом лише з позицій їх впливу на динаміку економічних результатів бізнесу, в тому числі – в контексті стратегічних цілей його розвитку. І це не завжди співпадає із інтересами суспільства. Тому процес управління сталим розвитком починається з рішень законодавчої влади, яка формує економічну політику у тісному зв'язку із вирішенням соціально-культурних і екологічних проблем, підкріплюючи цю політику відповідними законодавчими актами. Відтак, керуючись ними у своїх рішеннях, формують стратегічні плани розвитку регіональні органи управління, місцевого самоврядування, власники бізнесу і топ-менеджери підприємств. Включається у цей процес і громадськість – через товариства захисту прав споживачів чи громадські об'єднання захисту довкілля. Тим самим формується *мотивуюча складова розвитку бізнесу* у масштабах національної економіки, а нині – і з урахуванням процесів глобалізації та інтернаціоналізації.

Це особливо стосується перехідних економік, в яких лише регулятивний механізм державної економічної політики і тиск громадськості спонукає бізнес до вирішення соціальних і екологічних проблем. Під їх натиском вносяться зміни у чинне законодавство, яке містить обмежувальні позиції для бізнесу з урахуванням соціо- і екологічної компоненти. Прикладом таких обмежень, які відносяться до економіко-екологічної складової сталого розвитку (економічні наслідки для бізнесу у разі негативного впливу на довкілля) можна назвати штрафні санкції за порушення встановлених законом норм про граничнодопустимий вміст викидів у зовнішнє середовище або ж норм використання різного роду добавок у харчові продукти, які становлять загрозу здоров'ю людини та ін. Наприклад, в Україні діють штрафи за пропонування до реалізації або реалізацію харчових продуктів, що є шкідливими для здоров'я людини або тварини: для юридичних осіб – у розмірі сорока мінімальних заробітних плат, для фізичних осіб – у розмірі 25 мінімальних заробітних плат. Причому розмір штрафів зростає у разі усвідомленого нехтування представниками бізнесу встановлених правил. Зокрема, якщо не відповідає встановленим нормам щодо охорони здоров'я лише маркування продуктів, що йдуть у реалізацію, штраф для юридичних осіб – 8 мінімальних зарплат; якщо ж пропонуються до реалізації непридатні до споживання продукти – 25 мінімальних зарплат, а якщо шкідливі для здоров'я – 40. Моніторинг за дотриманням таких норм здійснюється Державною службою з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів. До прикладу, ця служба лише на підприємствах, що виготовляють традиційну молочну продукцію (масло, тверді сири) упродовж 8 місяців 2018 р. здійснила 12639 перевірок – виявлено 513 випадків порушень і у 463 випадках відкликано з продажу продукти, що не відповідають нормам законодавства, а підприємства-виробники сплатили солідні штрафи [12].

І навпаки, прикладом спонукального впливу на розвиток бізнесу є рішення уряду України щодо підтримання пільговими тарифами чи кредитами заходів з енергозбереження та відновлювального виробництва енергії, які складають важливу частину так званої «зеленої економіки». На ці стимули зреагувало доволі багато підприємств, вкладаючи кошти у акумулювання сонячної енергії, будівництво малих гідроелектростанцій і вітроенергетику. Водночас зростання цін на газ і нафтопродукти послужило дієвим стимулом енергозбереження. Обидва напрями – енергозбереження і виробництво енергії з відновлюваних джерел – роблять неоцінний внесок у збереження довкілля.

Цим же цілям служить і розвиток зеленого туризму, сприяючи водночас вирішенню соціальних проблем жителів сільської місцевості, диверсифікації сільськогосподарських підприємств (передусім, фермерських господарств), а також – екологічній освіченості відпочивальників, наближаючи їх впритул до проблем збереження довкілля. В цьому контексті уже значну стимулюючу роль мають відігравати органи регіонального управління та місцевого самоврядування, в тому числі – через формування принципів економічних відносин (наприклад, введення регіональної ренти), розробку відповідних програм і формування пропозиції на послуги, наприклад, з фонду соціального захисту. Такі пропозиції бачимо у

працях сучасних науковців, у яких особливі акценти ставляться на мотиваційній складовій розвитку зеленого туризму [13; 14].

Водночас для вирішення таких важливих соціальних проблем, які можна умовно об'єднати під назвою «гідна праця» в Україні фактично не створено дієвих мотиваторів. Підтвердженням цьому слугує той факт, що в Україні переважна більшість підприємців намагається «оптимізувати» податки, виводячи частину бізнесу в так звану «сіру зону» і юридично не оформляючи на роботу найманих працівників. А регулятивні функції інститутів, які мають забезпечувати дотримання чинного законодавства, не виконуються, оскільки в підсумку досягається корупційний компроміс між представниками цих інститутів, бізнесом і громадськістю. Тим самим унеможливується вирішення багатьох завдань соціального характеру – від соціального забезпечення у разі втрати працездатності (на рівні окремого працівника) – і до розвитку таких соціально важливих сфер як освіта, охорона здоров'я, правопорядок (фінансування яких здійснюється з бюджету).

Проте найманий працівник, який відчуває свою незахищеність і тимчасовість, не будучи офіційно введеним у штат персоналу підприємства, у своєму ставленні до роботи проявлятиме переважно «виконавчість», дотримуватиметься трудової дисципліни і встановлених правил робочих відносин. Водночас малоймовірно, що він буде активно включатися у вирішення виробничих проблем, і тим більше – проявлятиме активність у відстоюванні свого права на соціальні пільги або навіть професійний розвиток. До того ж, в Україні все ще висока конкуренція на ринку праці, незважаючи на значний відтік найбільш активної частини населення за кордон. А це означає – занижений рівень заробітної плати на більшості підприємств, особливо на роботах, що не потребують високої кваліфікації. В сукупності, ці причини і зумовлюють низьку активність підприємств у сфері інноваційної діяльності. А також небажання тих, хто здатен до творчості, реалізувати свій інтелектуальний потенціал у винахідництві – у відповідь на потреби бізнесу. Як наслідок – з кожним роком внесок інноваційних чинників у результати діяльності промислових підприємств знижується (табл. 1, побудована за даними Держкомстату України без урахування тимчасово окупованих територій [15; 16])).

Таблиця 1

**Динаміка внеску інноваційної діяльності у загальні результати промислових підприємств України**

Показники	Роки							Темпи змін, 2017/2011, %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Загальний обсяг реалізації промислової продукції, млн грн.	1305	1367	1322	1428,8	1776,6	2158	2625,8	201,21
Частка інноваційної продукції у загальному обсязі реалізації промислової продукції, %	3,8	3,3	3,3	2,5	1,4	-*	0,7	18,42
Обсяги реалізації інноваційної промислової продукції, млн грн.**	49,59	45,11	43,63	35,72	24,87	0,00	18,38	37,07

Примітки: \*за цим показником дані за 2016 р. відсутні у офіційній статистиці; \*\* авторські розрахунки

Дані офіційної статистичної звітності показують, що промислові підприємства в Україні показують все гірші результати інноваційної діяльності. Це видно як за відносними, так і абсолютними показниками. Так, обсяг доходів від реалізації інноваційної продукції у 2017 р. лише незначним чином перевищив показник 2014 р. і склав нижче 40% від 2011 р. Однак дані показники, подані в абсолютному вимірі, не враховують інфляції, яка значно прогресувала у цей період. Тому вони не відображають того критичного стану, який склався у сфері управління інноваціями на вітчизняних промислових підприємствах. Реально динаміку внеску інновацій у результати діяльності промислових підприємств можна побачити за показником питомої ваги інноваційної продукції у загальних обсягах її реалізації (відносним показником, який нівелює похибку на інфляційні процеси). Як видно із таблиці, він весь час знижується – від 3,8% у 2011 р. до 2,5% у 2014 р. і до 0,7% у 2017 р. Проте насправді такий показник мав би зростати, адже багато промислових підприємств змінюють свої стратегічні орієнтири і опановують нові ринки, зокрема, ринки розвинених країн. А за цих умов їх інноваційна діяльність мала би бути більш результативною і стати стратегічно важливою складовою боротьби за нового споживача.

Доцільно припустити, що значне погіршення результативності у цій сфері діяльності насамперед пояснюється відсутністю належного стимулювання інноваційної праці. На підтвердження цього припущення варто навести дані про кількість працівників, які були задіяні у виконанні наукових досліджень і розробок в останні роки [15]. Якщо в 2014 р. їх кількість складала 136123 особи, то у 2017 р. – тільки 94274, тобто на третину (точніше – 30,7%) менше (дані наведено без урахування тимчасово окупованих територій України). З них тих, що мають науковий ступінь доктора наук – відповідно з 9983 до 6942 особи (30,4%), кандидата наук – з 37082 до 19219 (48,2%). Тобто найбільший відтік наукових кадрів відбувся саме в категорії молодих науковців (такими є

переважно ті, що здобувають науковий ступінь доктора філософії) – майже наполовину менше стало таких працівників, задіяних у процесах НДР. До того ж, кількість працівників, задіяних у НДР, що віднесені до категорії «дослідники», але не мають наукових ступенів, зменшилась за 4 роки зі 101440 до 59392 осіб (або на 41,5%) Зате кількість персоналу допоміжного (який виконує рутинну, не творчу роботу) за цей період зросла з 22384 до 25738 осіб (або на 15%) – розрахунки проведено нами за [15].

Зважаючи на наведені дані, цілком правомірно стверджувати, що на рівні національної економіки в Україні відсутні дієві стимули для нарощування інтелектуального потенціалу підприємств і організацій, до діяльності, пов'язаної зі створенням та впровадженням інновацій. Однак це не є свідченням того, що така діяльність за своїм змістом не приваблює людей, або ж того, що в Україні мало тих, хто здатен до творчості. Адже навіть за останні роки багато українських промислових компаній стали відомими на ринках інших країн. Так, українські виробники взуття, що працюють під брендами Braska, Luciano Carvari, Brink, успішно конкурують з іноземними виробниками на внутрішньому ринку і продають свої товари за кордоном; до числа кращих виробників меблів входить компанія «Мірт» з Новоград-Волинського, парусних яхт – компанія «Вітрила України» (Миколаїв), лиж і сноубордів (у 2017 р. 49% їх світового виробництва – це українські бренди Fisher, Tesco Pro та ін.). Компанія «Ugears», яка виготовляє 3D-пазли – перша за 22 роки компанія, продукція якої у 700 магазинах Disney продається під власним брендом; бренд із Ужгорода Kochut продає власні ювелірні вироби для світових знаменитостей [17]; стрімко зростає в Україні і ринок ІТ-технологій. І таких прикладів доволі багато.

У розвинених економіках дієвим і сукупним стимулом з боку зовнішнього середовища виступає конкуренція, причому не тільки за ринки, а й за найцінніші ресурси, якими у більшості розвинених країн уже протягом тривалого часу визнаються кваліфіковані працівники. І це очевидно, адже саме вони є носіями нових ідей, які можуть матеріалізуватись у нові товари і послуги. Наслідком конкуренції за людські ресурси є постійне зростання вартості людської праці в таких економіках. Для України, де досі інтелектуальна праця не цінується належним чином, де фахівці, на підготовку яких витрачено значні кошти, отримують (офіційно) заробітну плату на рівні мінімальної; це проявляється у збільшенні масштабів відтоку робочої сили в ті країни, де навіть некваліфікована праця цінується вище. Тому зусилля уряду, а також соціально відповідальних представників бізнесу мають бути спрямовані на те, щоб підвищити вартість інтелектуальної праці, а громадськість – проявляти соціальну активність у відстоюванні інтересів найманих працівників.

**Висновки.** В умовах глобалізації суттєво зростає відкритість простору економічної взаємодії суб'єктів господарювання. Посилюється і конкуренція за ринки й ресурси, що актуалізує проблему конкурентоспроможності і сталості розвитку соціально-економічних систем – від окремого підприємства і до національної економіки. У вирішенні цієї проблеми ключову роль відіграє соціальна складова сталого розвитку, яка проявляється у соціальній активності усіх членів суспільства – громадян, найманих працівників, власників бізнесу, урядових структур, представників законодавчих органів. Кожна із цих соціальних груп виконує свою роль у забезпеченні сталого розвитку країни в цілому. Проте для її реалізації важливо сформувати відповідне мотиваційне середовище, складові якого мають забезпечувати активність у відстоюванні принципів соціальної відповідальності у процесах конструктивного діалогу із тими, від кого залежить прийняття важливих рішень, розглядаючи останні через призму інтересів суспільного блага. Вирішення цих питань складатиме предмет наступних досліджень.

### Література

1. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград : Степ, 2002. – 212 с.
2. Стадник В. В. Мотиваційні і ресурсні детермінанти потенціалу розвитку підприємства як економічної системи / В. В. Стадник // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. – 2011. – Вип. 39-2. – С. 158–162.
3. Савіна Г. Г. Соціальні аспекти забезпечення ефективності менеджменту персоналу / Г. Г. Савіна, А. М. Щербина, Е. І. Бочкарева // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 4, т. 2. – С. 161–165.
4. Бутенко А. І. Концептуальні підходи до мотивації в інноваційній діяльності підприємства [Електронний ресурс] / А. І. Бутенко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 1 (17). – С. 283–289.
5. Тужилкіна О. В. Мотиваційні основи стимулювання інноваційної діяльності у сучасних умовах / О. В. Тужилкіна // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2015. – № 2 (71). – С. 111–115.
6. Климчук А. О. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності [Електронний ресурс] / А. О. Климчук, А. М. Михайлов // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2018. – № 1. – Режим доступу : <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>.
7. Урсул А. Д. Устойчивое развитие [Электронный ресурс] / А. Д. Урсул. – Режим доступа : <http://philosophy-sd.narod.ru/concsd.htm>.
8. Психологическая энциклопедия / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – 2-е изд. – СПб : Питер, 2006. – 1096 с.
9. Короткий психологічний словник / [під ред. А.В. Петровського, М. Г. Ярошевського]. – Ростов-на-Дону : Фенікс, 2009. – 512 с.

10. Грабовська С. Л. Соціальна активність в процесі соціалізації особистості / С. Л. Грабовська, С. М. Чолій // Проблеми загальної та педагогічної психології. – 2010. – Т. 12. Ч. 1. – С. 171–181.
11. Єрескова Т. В. Соціальна природа конфліктогенності сучасного українського соціуму: дихотомія «прогресувати» vs «залишити як є / повернути як було» / Т. В. Єрескова // Східноукраїнський конфлікт в контексті глобальних трансформацій : зб. ст. – К. : Укр. ін-т стратегій глобал. розвитку і адаптації, 2016. – Вип. 2. – С. 183–193.
12. Вітчизняні агровиробники продовжують випускати фальсифіковане масло [Електронний ресурс] // Аграрна правда. – Режим доступу : [https:// agrarna-pravda.com/2018/10/04/](https://agrarna-pravda.com/2018/10/04/) (Дата звернення 4.10.2018 р.).
13. Печенюк А. П. Формування регіональної ренти сільського зеленого туризму / А. П. Печенюк, А. В. Печенюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». 2017. – Вип. 23-1. – С. 101–104.
14. Стадник В. В. Зелений туризм: умови розвитку, партнерські мережі та потенціал диверсифікації сільськогосподарських підприємств / В. В. Стадник, А. І. Мельничук // Вісник ОНУ ім. Мечнікова. Економіка. – 2017. – Том 22, вип. 12 (65). – С. 160–165.
15. Наукова та інноваційна діяльність (1990–2017 рр.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua> (Дата звернення 19.10.2018 р.).
16. Обсяг реалізованої промислової продукції за видами діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua> (Дата звернення 19.10.2018 р.).
17. Худякова Т. Привыкшие к колее [Электронный ресурс] / Т. Худякова. – Режим доступа : <https://tvereso.info/post/76546>.

### References

1. Semykina M. V. Innovatsiina pratsia v konkurentnomu seredovyskhi: zahalna metodolohiia, motyvatsiini osnovy rehulivannia : monohrafiia / M. V. Semykina, L. A. Koval. – Kirovohrad : Step, 2002. – 212 s.
2. Stadnyk V. V. Motyvatsiini i resursni determinanty potentsialu rozvytku pidpriemstva yak ekonomichnoi systemy / V. V. Stadnyk // Naukovi pratsi Donetskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Serii: ekonomichna. – 2011. – Vyp. 39-2. – S. 158–162.
3. Savina H. H. Sotsialni aspekty zabezpechennia efektyvnosti menedzhmentu personalu / H. H. Savina, A. M. Shcherbyna, E. I. Bochkareva // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. – 2014. – № 4, t. 2. – S. 161–165.
4. Butenko A. I. Kontseptualni pidkhody do motyvatsii v innovatsiini diialnosti pidpriemstva [Elektronnyi resurs] / A. I. Butenko // Ekonomika: realii chasu. Naukovyi zhurnal. – 2015. – № 1 (17). – S. 283–289.
5. Tuzhykina O. V. Motyvatsiini osnovy stymulivannia innovatsiinoi diialnosti u suchasnykh umovakh / O. V. Tuzhykina // Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. – 2015. – № 2 (71). – S. 111–115.
6. Klymchuk A. O. Motyvatsiia ta stymulivannia personalu v efektyvnomu upravlinni pidpriemstvom ta pidvyshchenni innovatsiinoi diialnosti [Elektronnyi resurs] / A. O. Klymchuk, A. M. Mykhailov // Marketynh i menedzhment innovatsii. – 2018. – № 1. – Rezhym dostupu : <http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/>.
7. Ursul A. D. Ustoychivoe razvitie [Elektronnyi resurs] / A. D. Ursul. – Rejim dostupa : <http://philosophy-sd.narod.ru/concsd.htm>.
8. Psihologicheskaya entsiklopediya / pod red. R. Korsini, A. Auerbaha. – 2-e izd. – SPb : Piter, 2006. – 1096 s. Korotkyi psykholohichnyi slovnyk / [pid red. A. V. Petrovskoho, M. H. Yaroshevskoho]. – Rostov-na-Donu : Feniks, 2009. – 512 s.
9. Hrabovska S. L. Sotsialna aktyvnist v protsesi sotsializatsii osobystosti / S. L. Hrabovska, S. M. Cholii // Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii. – 2010. – Т. 12. Ч. 1. – С. 171–181.
10. Iereskova T. V. Sotsialna pryroda konfliktohenosti suchasnoho ukrainskoho sotsiumu: dykhotomiia «prohresuvaty» vs «zalyshyty yak ye / povernuty yak bulo» / T. V. Yereskova // Skhidnoukrainskyi konflikt v konteksti hlobalnykh transformatsii : zb. st. – K. : Ukr. in-t stratehii hlobal. rozvytku i adaptatsii, 2016. – Vyp. 2. – S. 183–193.
11. Vitshyzniani ahrovyrubnyky prodovzhuuiut vypuskaty falsyfikovane maslo [Elektronnyi resurs] // Agrarna pravda. – Rezhym dostupu : [https:// agrarna-pravda.com/2018/10/04/](https://agrarna-pravda.com/2018/10/04/) (Data zvernennia 4.10.2018 r.).
12. Pecheniuk A. P. Formuvannia rehionalnoi renty silskoho zelenoho turyzmu / A. P. Pecheniuk, A. V. Pecheniuk // Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Serii «Ekonomichni nauky». 2017. – Vyp. 23-1. – S. 101–104.
13. Stadnyk V. V. Zelenyi turizm: umovy rozvytku, partnerski merezhi ta potentsial dyversyfikatsii silskohospodarskykh pidpriemstv / V. V. Stadnyk, A. I. Melnychuk // Visnyk ONU im. Mechnikova. Ekonomika. – 2017. – Том 22, vyp. 12 (65). – С. 160–165.
14. Naukova ta innovatsiina diialnist (1990–2017 rr.) [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua> (Data zvernennia 19.10.2018 r.).
15. Obsiah realizovanoi promyslovoi produktsii za vydamy diialnosti [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua> (Data zvernennia 19.10.2018 r.).
16. Khudiakova T. Pryvykshye k kolee [Elektronnyi resurs] / T. Khudiakova. – Rezhym dostupa : <https://tvereso.info/post/76546>.

Рецензія/Peerreview : 27.09.2018      Надрукована/Printed : 31.10.2018  
Прорецензовано редакційною колегією