УДК 331.101.3:620.9

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЕНЕРГЕТИКИ

В.С. Телегін

Д.Ю. Костін

Харківський національний університет радіоелектроніки, Харків, Україна

Телегін В.С., Костін Д.Ю. Мотивація персоналу на підприємствах енергетики.

У статті для діагностики мотивації персоналу на підприємствах регіональної енергетики застосовано метод анкетування двох варіантів. Для кожного з них визначалося модальне значення, що відповідає рангу, який має найбільшу частоту відповіді респондента. Переважна кількість респондентів, відмітили як пріоритетну грошову форму мотивації праці.

Ключові слова: мотивація персоналу, енергетика, анкетування, ранги, частота, економетрична модель

Телегин В.С., Костин Д.Ю. Мотивация персонала на предприятиях энергетики.

В статье для диагностики мотивации персонала на предприятиях региональной энергетики применен метод анкетирования в двух вариантах. Для каждого их них определены модальные значения, что отвечает определенным рангам при максимальной частоте повторения. Большинство респондентов оказались за денежную форму мотивации.

Ключевые слова: мотивация персонала, энергетика, анкетирование респондентов, ранги, частота, эконометрическая модель

Telegin V.S., Kostin Yu.D. Motivation of staff at power enterprises.

In an article for the diagnosis of regional power plant staff motivation survey method was used in two versions. For each of them the modal value was identified, which corresponds to a certain rank at the maximum repetition rate. Most of the respondents voted for the monetary motivation of form.

Keywords: staff motivation, energy, survey respondents, ranks, repetition rate, an econometric model

Останніми роками властиві висока плинність кадрів, та їх старіння, падіння продуктивності праці на підприємствах енергетики. Відтак існує необхідність оцінити ефективність та конкурентоспроможність існуючої у галузі системи матеріального стимулювання з точки зору її значності стабілізувати кадрову політику, а також визначити напрями удосконалення цієї системи, запропонувати інструментарій діагностики мотивації персоналу, побудувати економетричну модель, обґрунтувати рекомендації щодо удосконалення матеріального стимулювання працівників.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Порівняльний аналіз існуючих у наукової літературі [1-5] теоретико-методологічних підходів до визначення поняття «стимулювання персоналу» дозволив виявити такі аспекти цього поняття: розподіл благ між об’єктами управління відповідно до досягнених ними результатів діяльності; по-друге, вплив на поведінку робітників з метою отримання заздалегідь запланованих результатів; по трете, створення умов, за яких активна трудова діяльність стає необхідною та достатньою для задоволення потреб працівника.

Метою статті є обґрунтування теоретико-методичних засад удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики.

Виклад основного матеріалу дослідження

Для діагностики мотивації персоналу підприємств УМГ «ХГТ» застосовано метод анкетування [6]. Розроблено два вида анкет.

У першому типі анкет були представлені питання, необхідні для загальної оцінки якісних і кількісних характеристик досліджуваних респонденттів на підприємстві. Ці питання стосувалися вікової групи, до якої відносився респондент; отриманої освіти і посади; послідовності одержання освіти і досвіду роботи на підприємстві; форм підвищення кваліфікації; оцінки ступеня важливості форм підвищення кваліфікації; кількості працівників; які знаходяться в підпорядкуванні; оцінки найбільш

важливих якостей при виконанні функціональних обов'язків; оцінки найбільш важливих соціальних якостей у колективі; оцінки найбільш важливих інноваційних якостей у колективі й оцінки найбільш важливих корпоративних якостей у колективі.

У другому типі анкет представлені питання, спрямовані на оцінку якостей підлеглих і керівників; найбільш важливих компетенцій і навичок; методів управління мотивацією і стимулювання праці; найбільш ефективних форм контролю за якістю праці.

Для кожного варіанту відповіді розраховувалися частоти і визначалося модальне значення, що відповідало рангу, який має найбільшу частоту для даного варіанта відповіді. Для розрахунків середнього рангу використовувалася наступна формула:

$$\tilde{i} = \frac{\sum_{i=1}^{k} i \; f_i}{\sum_{i=1}^{k} f_i}. \qquad (1)$$

де $\tilde{i}$– середнє значення рангу,

i – значення рангу,

f_i – частота, що відповідає i – му значенню рангу.

Приведемо результати обробки анкет з основних підприємств УМГ «ХТГ».

1. Адміністративний відділ

У анкетуванні приймало участь 36 осіб.

Аналіз вікової структури респондентів, які приймали участь у анкетуванні, приведено у табл. 1.

Таблиця 1. Результати розподілу респондентів за віком

Вікові групи	Частоти	Частоти у %
до 20 років	0	0
20-25 років	3	8,33
25-35 років	8	22,22
35-45 років	12	33,33
45-55 років	8	22,22
Більш ніж 55 років	5	13,89
Всього	36	100

Джерело: Власна розробка автора

Як видно з табл. 1, у анкетуванні не приймали участь особи віком до 20 років, відносно малими були частки респондентів у віці 20-25 років та більш ніж 55 років. Основна група респондентів була представлена особами у віці 25-55 років, з них найбільша частка приходилася на групу осіб у віці 35-45 років.

У табл. 2 приведено дані щодо розподілу рівня освіти респондентів. Згідно даних, більшість респондентів (52%) мали вищу освіту, 22,5% респондентів мали другу вищу освіту. Частка респондентів з середньою освітою складала 10%, 7,5% респондентів мали середню спеціальну освіту і 7,5% респондентів мали незакінчену вищу освіту.

Таблиця 2. Результати розподілу респондентів за рівнем освіти

Рівень освіти	Частоти	Частоти у %
Середня	4	10
Середня спеціальна	3	7,5
Незакінчена вища освіта	3	7,5
Вища освіта	21	52,5
Друга вища освіта	9	22,5
Вчений ступінь	0	0

Джерело: Власна розробка автора

За даними анкет респонденти згідно їх посад було розділено на три основні групи. До першої увійшли керівники різних рівнів, до другої – бухгалтери та економісти, до третьої – робітники, що представляли технологічний персонал.

Послідовність здобуття освіти і досвіду для цих груп приведена у табл. 3.

Послідовність здобуття освіти і досвіду визначається за методом рангів, від найменших значень – до найбільших. У випадку, коли для всіх респондентів вище зазначений тип освіти або досвіду не використовувався, у графі проставляли нуль. Так, за даними обробки видно, що для групи керівників респонденти здобували спочатку середню освіту, а потім середню спеціальну, вищу або йшли працювати на підприємство. Середні ранги, розраховані для середньої спеціальної освіти, вищої та роботи на підприємстві досить близькі по своїм значенням. Найбільші середні значення рангів мають курси підвищення кваліфікації та незакінчена вища освіта. Тобто, серед керівників проходження курсів підвищення кваліфікації спостерігалося, як правило після прийому на роботу, або після здобуття освіти (середньої спеціальної або вищої). Частка респондентів на період анкетування мала незакінчену вищу освіту, у тому числі й другу вищу.

Таблиця 3. Послідовність здобуття освіти і досвіду на основі розрахунків середніх рангів всіх працівників

Рівень освіти	Керівники	Бухгалтери, економісти	Робітники	Всі працівники
Середня	1	1	1	1
Середнє спеціальне	2,75	0	2	2,25
Вища освіта	2,5	2	3	2,34
Робота на підприємстві	2,63	2,71	2,71	2,75
Курси підвищення кваліфікації	3,33	3	3,5	3,36
Незакінчена вища освіта	4	0	4	4,25

Джерело: Власна розробка автора

Як видно з табл. 3 подібні закономірності у послідовності здобуття освіти й досвіду спостерігаються й для інших груп респондентів.

У табл. 4 приведено форми підвищення кваліфікації персоналу.

Основними формами підвищення кваліфікації персоналу були: освіта у вузі (23,53%), курси підвищення кваліфікації (23,53%), тренінги, семінари та ділові ігри (19,61%), праця під керівництвом наставника (17,65%).

У табл. 5 приведено рейтинг найбільш важливих форм підвищення кваліфікації персоналу.

Таблиця 4. Форми підвищення кваліфікації персоналу (%)

Форми підвищення кваліфікації	Весь персонал
Праця під керівництвом наставника	17,65
Курси підвищення кваліфікації	23,53
Освіта у проф.-техн. училищі	7,84
Освіта у технікумі	7,84
Освіта у вузі	23,53
Освіта в аспірантурі	0
Тренінги, семінари, ділові ігри	19,61

Джерело: Власна розробка автора

Таблиця 5. Рейтинг найбільш важливих форм підвищення кваліфікації персоналу на основі середнього рангу для групи

Форми підвищення кваліфікації	«Керівники»	«Бухгалтери, економісти»	«Робітники»
Праця під керівництвом наставника	2,55	1,75	4
Курси підвищення кваліфікації	2,85	2,43	3,14
Освіта у проф.-техн. училищі	5,4	6,33	3,2
Освіта у технікумі	4,5	5,33	2,8
Освіта у вузі	1,55	1,83	1,89
Освіта в аспірантурі	3,4	4	3,5
Тренінги, семінари, ділові ігри	2,92	4,29	3,67

Джерело: Власна розробка автора

Отже, як видно з даних таблиці, керівники вважають найбільш важливою для себе формою підвищення кваліфікації – здобуття вищої освіти (середнє значення рангу 1,55). Досить важливими формами підвищення кваліфікації керівники вважають також такі форми, як праця під керівництвом наставника (ранг 2,55), курси підвищення кваліфікації (2,85) та тренінги, семінари й ділові ігри (2,92). Характерно, що значення цих середніх рангів досить близькі між собою, що свідчить про те, що всі вони мають практично рівноцінні позиції. Тобто, хоча ї є деякі переваги у цих альтернатив, але вони не суттєві. Освіта у аспірантурі має не дуже сильне значення, щодо важливості форм підвищення кваліфікації, з точки зору керівників – респондентів, про що свідчить помірне значення середнього рангу (3,4) для цієї форми підвищення кваліфікації.

Найменш важливими з точки зору керівників, є освіта у технікумі та професійно-технічному училищі, середні ранги для яких відповідно складають 4,5 та 5,4.

Для респондентів – бухгалтерів досить важливими формами є праця під керівництвом наставника (1,75) та освіта у вузі (1,83). Також, бухгалтери вважають для себе досить важливою таку форму, як курси підвищення кваліфікації (2,43). В порівнянні з групою керівників для бухгалтерів спостерігається значно менша важливість таких форм, як освіта в аспірантурі та тренінги, ділові ігри, про що свідчать значення середніх рангів для цих форм. Найменш важливою формою підвищення кваліфікації, з точки зору бухгалтерів, є освіта в технікумі та ПТУ.

Для групи робітників найбільш важливою формою підвищення кваліфікації є здобуття освіти

у вузі, але також важливі для них такі форми, як освіта у технікумі та ПТУ. Найменш важливими, з точки зору результатів опитування робітників, є праця під керівництвом наставника (середній ранг 4).

У табл. 6 приведено дані щодо розподіл респондентів за рівнем кількості осіб, що знаходяться у підпорядкуванні особи, яка є респондентом. Як видно, більшість респондентів, що має особи у підпорядкуванні, представлена керівниками нижчих та середніх ланок.

У табл. 7 приведено дані щодо розподілу найбільш важливих особистих якостей при виконанні своїх функціональних обов'язків серед трьох основних груп респондентів, таких як: керівники, бухгалтери та робітники.

Таблиця 6. Розподіл респондентів за рівнем «кількість осіб, що знаходяться у підпорядкуванні особи, яка є респондентом» (%)

Кількість осіб у підпорядкуванні	Частота	%
До 5 осіб	4	40
5-10 осіб	5	50
10-20 осіб	1	10
20-50 осіб	0	0
50-100 осіб	0	0
Більш ніж 100 осіб	0	0

Джерело: Власна розробка автора

Таблиця 7. Розподіл найбільш важливих особистих якостей при виконанні своїх функціональних обов'язків

Перелік якостей	«Керівники»	«Бухгалтери, економісти»	«Робітники»
Компетентність	1,8	1,14	2,22
Стійкість до стресів	4,69	4,67	6,17
Уважність та швидка реакція	4,18	3,14	2,9
Гнучкість та комунікативність у спілкуванні з людьми	3,57	4,57	4,33
Відповідальність	2,29	2,57	2
Взаємодопомога та бажання прийти на допомогу	5	4,71	3,5
Лідерство	4,73	7	4,6

Джерело: Власна розробка автора

Для всіх груп респондентів характерно, що найбільш важлива особиста якість при виконанні своїх функціональних обов'язків є компетентність. Потім достатньо важливими є відповідальність та гнучкість й комунікативність у спілкуванні з людьми. Далі думки респондентів в залежності від груп дещо розрізняються. Наприклад, керівники й робітники вважають досить важливою особистою якістю лідерство, а бухгалтери поставили цю ознаку на останнє місце. Для робітників суттєвою для виконання своїх функціональних обов'язків є особиста ознака, що характеризує взаємодопомогу та бажання прийти на допомогу, проте для керівників та бухгалтерів ця ознака набуває меншого значення.

У табл. 8 приведено розподіл найбільш важливих соціальних якостей в колективі.

Таблиця 8. Розподіл найбільш важливих соціальних якостей в колективі

Перелік якостей	«Керівники»	«Бухгалтери, економісти»	«Робітники»
Вміння адаптуватися	3,38	3,43	3,29
Комунікативність працівників	2,93	3,38	3
Відповідальність працівників	1,67	1,5	1,88
Взаємодопомога та бажання прийти на допомогу	3	2,63	2,4
Субординація працівників та готовність до виконання своїх функціональних обов'язків та делегованих повноважень	3,57	3,4	3,43

Джерело: Власна розробка автора

Для всіх груп респондентів найбільш важливою є відповідальність працівників, а найменш важливими є субординація працівників та готовність до виконання своїх функціональних обов'язків та делегованих повноважень. Проте, значення середніх рангів для приведених у табл. 8

якостей суттєво близькі, що дає можливість зробити висновок, про те, що такі якості, як вміння адаптуватися, комунікативність працівників, взаємодопомога та бажання прийти на допомогу посідають досить важливе місце серед соціальних якостей в колективі.

У табл. 9 представлено розподіл найбільш важливих інноваційних якостей в колективі.

З даних розрахунку середніх рангів для всіх груп респондентів видно, що найбільш важливими є вміння креативно мислити та швидко оцінювати ситуації. Найменш важливою респонденти вважають здібність до розробки нових технологій, раціоналізаторських пропозицій. Але діапазон коливань між найменшими та найбільшими значеннями середніх рангів у цьому випадку не великий. Тобто, слід зазначити, що дані середніх рангів для інших якостей, таких як готовність вчитися, творча ініціатива, вміння вирішувати нестандартні проблеми та знаходити ресурси, необхідні для їх вирішування мають досить близькі значення, тобто для респондентів вони мають з деякими варіаціями приблизно однакову значущість.

Таблиця 9. Розподіл найбільш важливих інноваційних якостей в колективі

Перелік якостей	«Керівники»	«Бухгалтери, економісти»	«Робітники»
Готовність вчитися	2,93	2,63	2,33
Творча ініціатива	2,79	4	3,38
Вміння креативно мислити та швидко оцінювати ситуації	2,13	2	2,2
Вміння вирішувати нестандартні проблеми та знаходити ресурси, необхідні для їх вирішування	2,6	2,25	2,38
Здібність до розробки нових технологій, раціоналізаторських пропозицій	4,23	4	3,5

Джерело: Власна розробка автора

У табл. 10 приведено розподіл найбільш важливих корпоративних якостей в колективі. Для всіх респондентів найбільш важливою з корпоративних якостей є вміння працювати у команді. Щодо інших корпоративних якостей, то думки респондентів з різних груп дещо відрізняються. Але, для респондентів з всіх груп важливою характеристикою забезпечення корпоративного духу є відповідна грошова мотивація та стимулювання праці працівників. Найменше значення, за думкою всіх груп респондентів, для забезпечення корпоративного духу несе організація та проведення корпоративних свят.

Таблиця 10. Розподіл найбільш важливих корпоративних якостей в колективі

Перелік якостей	«Керівники»	«Бухгалтери, економісти»	«Робітники»
Вміння працювати у команді	1,27	1,63	1,13
Знання та розуміння корпоративної культури	3,64	3,71	3
Організація та проведення корпоративних свят	5,45	5	3,88
Організація та проведення корпоративних заходів щодо підвищення кваліфікації персоналу	3,77	4	3,2
Грошова мотивація та стимулювання праці працівників	2,62	2,71	3,5
Кар'єрне зростання та просування по службі	3,69	3	3,71

Джерело: Власна розробка автора

У табл. 11 приведено розподіл найбільш важливих форм мотивації праці в колективі.

Як видно з результатів у табл. 11 переважною формою мотивації праці для всіх груп респондентів є, насамперед, грошова мотивація. Далі думки респондентів дещо відрізняються, але варіація між найменшими та найбільшими значеннями середніх рангів для респондентів всіх груп не є великою. Так, для групи керівників, після грошової мотивації, важливими формами стимулювання праці є надання службового житла, пільг та підвищення по службі. Для бухгалтерів після грошової мотивації перевага надається підвищенню по службі та швидкому кар'єрному зростанню. Для робітників на другому місці після грошової мотивації стоїть така форма стимулювання праці, як надання службового житла та пільг.

У табл. 12 представлено результати опитування груп респондентів щодо найбільш ефективних форм контролю праці в колективі.

Таблиця 11. Розподіл найбільш важливих форм мотивації праці в колективі

Перелік якостей	«Керівники»	«Бухгалтери, економісти»	«Робітники»
Грошова мотивація	1,13	1,5	1,3
Надання службового житла, пільг	2,75	3,5	2,13
Отримання освіти за рахунок підприємства	3,69	3,4	3,22
Забезпечення відпочинку, страхування, медико-профілактичного огляду працівників	3,79	3,5	3,25
Підвищення по службі та швидке кар'єрне зростання	3	2,43	3,57

Джерело: Власна розробка автора

Таблиця 12. Розподіл найбільш ефективних форм контролю праці в колективі

Перелік якостей	«Керівники»	«Бухгалтери, економісти»	«Робітники»
Дисциплінарні стягнення, догани у разі невиконання або неякісного виконання своїх обов'язків	2,4	1,83	1,56
Штрафи, позбавлення премій у разі невиконання або неякісного виконання своїх обов'язків	3	3	2,71
Звільнення у разі невиконання або неякісного виконання своїх обов'язків	5,09	5,75	5,33
Перевід на нижчу посаду у разі невиконання або неякісного виконання своїх обов'язків	3,79	3,57	3,5
Введення системи атестації і внутрішньої оцінки персоналу	2,38	3,17	2,71
Введення системи моніторингу якості роботи персоналу	2,64	1,5	3,83

Джерело: Власна розробка автор

Як видно з цієї таблиці, думки респондентів досить суттєво відрізняються. Керівники вважають найбільш ефективними такі форми, як введення системи атестації і внутрішньої оцінки персоналу та дисциплінарні стягнення. Бухгалтери виступають за введення системи моніторингу якості роботи персоналу та дисциплінарні стягнення. На думку робітників, найбільш ефективні дисциплінарні стягнення, догани у разі невиконання або неякісного виконання своїх обов'язків. Всі групи респондентів відмічають, що найменш продуктивною формою контролю якості праці є звільнення у разі невиконання або неякісного виконання своїх обов'язків.

Висновки

1. Проведений аналіз результатів опитування показав, що в цілому не має суттєвих регіональних відмінностей у оцінках респондентів щодо важливості здобуття різних форм освіти, наявності необхідних професійних, корпоративних та соціальних якостей, форм мотивації праці та форм контролю якості праці. Також, хоча і є деякі відмінності у думках респондентів з різних груп, вони не свідчать про значне розходження щодо пріоритетів між керівниками, бухгалтерами, диспетчерами, операторами та робітниками. Здебільшого всі респонденти відмічають досить важливі форми здобуття освіти, як освіта у вузі та праця під керівництвом наставника. Також практично всі респонденти не зрозуміло низько оцінили значущість тренінгів та ділових ігор, але саме ці форми сучасними формами активного навчання та здобуття навиків. Серед найбільш важливих якостей всі респонденти відмічають компетентність, вміння працювати в команді. Але переважна кількість респондентів значно недооцінює важливість такої якісної ознаки, як лідерство. Щодо мотивації, то практично всі респонденти, не зважаючи на розподіл по групах, відмітили як пріоритетну грошову форму мотивації праці, проте організація корпоративних заходів для них була найменш привабливою формою стимулювання праці. Слід зазначити, що досить велика частка респондентів обрала у якості найбільш традиційних форм контролю якості праці дисциплінарні стягнення, догани та штрафи. В той же час, лише на кількох підприємствах респонденти вважають за доцільне впровадження таких форм контролю праці, як внутрішня атестація та моніторинг результатів.

2. На підприємствах УМГ «ХТГ» повинно розвивати методику управління мотивацією трудової діяльності, корпоративну культуру, пояснювати важливість різних, не тільки грошових форм мотивації праці. Але для успішного впровадження заходів щодо удосконалення ефективності праці за допомогою методів управління мотивацією слід враховувати результати анкетування по кожній системі. Тобто для підприємств УМГ «ХТГ» повинно створити базовий механізм мотивації праці. Для розробки й прийняття рішень щодо управління персоналом системи підприємств УМГ «ХТГ» необхідно використовувати сучасні підходи до вирішення багатокритеріальних проблем, зокрема методи аналізу ієрархій та нечітких множин.

Abstract

In the article an econometric model to determine the main directions of motivation of employees of power companies (gas transportation company) was used. Two types of profiles were proposed. In the 1st issues for the overall assessment of respondents' characteristics (education, forms of training, etc.) were presented. In the 2nd, important questions concerning the motivation of management competencies, incentives for employees, effective forms of control, and others. For each type of profiles the modal values of ranks were defined. The minimum value of the rank indicates the effect of overvalued and vice versa maximum rank indicates waning influence of the respondent.

For the majority of respondents at motivating factor – preference is given material form of promotion.

JEL Classification: M52, M54.

Список літератури:

1. Владимирова Л.П. Экономика труда [Текст] / Л.П. Владимирова. – 2-е изд. Перераб и доп. – М.: ИД «Дашкова и К», 2002. – 300 с.
2. Гріньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства [Текст]: монографія / В.М. Гріньова, І.А. Грузіна. – Х.: Вд «ИНЖЕК», 2007. – 184 с.
3. Управление персоналом организации [Текст] / А.Я. Кибанова. – М.: ИНФА-М, 2002. – 638 с.
4. Колонтаевский О.П. Мотивы и стимулы трудовой деятельности персонала [Текст] / О.П. Колонтаевский // Вісн. міжнар. Слов'ян. ун-ту. Сер. Екон. науки. – 2006. – Т. 9. – № 1. – С. 42-44.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу [Текст] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
6. Паніотто В.І, Максименко В.С., Марченко Н.М. Статистичний аналіз соціологічних даних. – К.: В.Д. «КМ Академія», 2004. – 270 с.

References:

1. Vladimirova, L.P. (2002). Ekonomika truda [Labour Economics]. (2nd ed.). M.: Publishing House "Dashkova i K" [in Russian].
2. Hrinova, V.M. & Gruzina, I.A. (2007). Problemy motyvatsiyi pratsi personalu pidpryyemstva [Problems motivation of personnel]. H.: WA "YNZHEK" [in Ukrainian].
3. Kibanova, A.Ya. (2002). Upravleniye personalom organizatsii [Human Resources Organization] M.: INFRA-M [in Russian].
4. Kolontayevskiy, O.P. (2006). Motivy i stimuly trudovoy deyatelnosti personala [Motives and incentives to employment of staff]. Visn. mizhnar. Slovyan. un-tu. Ser. Yekon. Nauki – Visn. mizhnar. Slovyan the University. Ser. Ekon. Science, Vol. 9, 42-44 [in Russian].
5. Kolot, A.M. (2002). Motivatsíya personalu [Motivation of staff]. K.: KNEU [in Ukrainian].
6. Paniotto, V.I., Maksymenko, V.S., & Marchenko, N.M. (2004). Statystychnyy analiz sotsiolohichnykh danykh. [Statistical analysis of sociological data] K.: V.D. "KM Akademiya" [in Ukrainian].

Надано до редакційної колегії 18.09.2016

Костін Дмитро Юрійович / Dmitriy Yu. Kostin
nsipatova@gmail.com

Телегін Віталій Сергійович / Vitaliy S. Telegin

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:
Мотивація персоналу на підприємствах енергетики [Електронний ресурс] / В. С. Телегін., Д. Ю. Костін // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2016. – № 5 (27). – С. 45-51. – Режим доступу до журн.: http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n5.html