УДК 159.9:331.101.3

[https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5\(5\)-849-860](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-5(5)-849-860)

Щербакова Ірина Миколаївна доцент, кандидат філософських наук, доцент кафедри психології, Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка, вул. Роменська, 87, м. Суми, 40002, тел: (0542) 68-59-02, e-mail: ishcherbakova@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0001-5900-5189>

Дудко Катерина Іванівна здобувач II курсу другого (магістерського) рівня, Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка, вул. Роменська, 87, м. Суми, 40002, тел: (0542) 68-59-02, e-mail: ekaterinadudko89@gmail.com

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ДЕВЕЛОПЕРСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Анотація. У статті на основі теоретичного аналізу мотивації співробітників девелоперської організації з'ясовано основні характеристики девелопменту як процесу, систематизовано уявлення науковців щодо змісту мотивації девелоперів, проаналізовано психологічні складові потребово-мотиваційної сфери девелоперів, визначено структуру мотивації. Автори статті дійшли висновку, що у сучасному моніторингу мотивації працівників особливу увагу слід надавати факторам мотиваторам й факторам демотиваторами професійної діяльності суб'єктів праці. Основними формами мотивації персоналу визначено: внутрішню, зовнішню, матеріальну, нематеріальну, позитивну, негативну мотивацію. Враховуючи важливість мотивації для девелоперів як працівників сфери девелопменту, в емпіричній частині дослідження з'ясовано специфіку мотивування девелоперів як суб'єктів праці. Емпіричне дослідження проведено на базі девелоперської компанії. Дослідження проведено за допомогою чотирьох методик: тест-опитувальника мотивації афіліації (ТМА) (А. Мехрабіан, модифікація М. Магомед-Емінова); тест-опитувальника мотивації досягнення (ТМД) (А. Мехрабіан, модифікація М. Магомед-Емінова); опитувальника визначення провідного типу мотивації; методики «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб» (О. Ф. Потьомкіна). Визначено наявність позитивної тенденції домінування серед співробітників девелоперської організації внутрішньої індивідуально-значущої та внутрішньої соціально-значущої мотивації.

Ключові слова: мотивація, мотив, потреби, девелопмент, девелопер, суб'єкт праці, професійна діяльність.

Shcherbakova Iryna Nikolaevna Candidate of philosophical sciences, associate professor at the department of psychology Sumy State A. S. Makarenko Pedagogical University, Romenska St., 87, Sumy, 40002, tel. (0542) 68-59-02, e-mail: ishcherbakova@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0001-5900-5189>

Dudko Kateryna Ivanivna Student of the second (masters) level of the Sumy State A. S. Makarenko Pedagogical University, Romenska St., 87, Sumy, 40002, tel. (0542) 68-59-02, e-mail: ekaterinadudko89@gmail.com

FEATURES OF MOTIVATION OF DEVELOPMENT ORGANIZATION EMPLOYEES

Abstract. The article based on the theoretical analysis of the motivation of the development organization employees elucidated the main characteristics of development as a process, systematized the ideas of scientists about the content of motivation of developers, analyzed the psychological components of the consumption and motivation sphere of developers, determined the structure of motivation. The authors of the article concluded that in modern monitoring of the motivation of workers, special attention should be given to the motivators and demotivators of the professional activities of labour subjects. The main forms of staff motivation are defined: internal, external, material, intangible, positive, negative motivation. Considering that the motivation of developers as development workers is of great importance, the empirical part of the study elucidated the specifics of the motivation of developers as subjects of labour. An empirical study was conducted at the premises of the development company. The research has been done with the assistance of four diagnostic methods: inventory for motivation of affiliation (IMA) (A. Mekhrabian, modification by M. Mahomed-Eminova); inventory for motivation of achievement (IMAch) (A. Mekhrabian, modification by M. Mahomed-Eminova), questionnaire for determining the leading type of motivation, methodology «Diagnosis of socio-psychological personality attitudes in the field of motivations and needs» (O. F. Potomkin). The presence of a positive tendency of the dominance of the internal individually significant and internally socially significant motivation among the employees of the development organization is determined.

Keywords: motivation, motive, needs, development, developer, labour subject, professional activity.

Постановка проблеми. Проблема мотивації співробітників девелоперських організацій є важливою й актуальною. Її значущість визначається тим, що ефективність праці залежить від сили мотиваційних настанов, а тому актуальність мотиваційного моніторингу персоналу не викликає сумнівів. На сьогоднішній день система мотивації персоналу девелоперських організацій досліджується з точки зору забезпечення комплексу заходів матеріального, морального та соціального напрямку.

Враховуючи, що девелопмент, як процес складається із послідовних дій девелоперів щодо створення нового продукту, яким є об'єкт нерухомості, можна впевнено стверджувати, що розвиток девелопменту потребує вмотивованих учасників інвестиційно-будівельного процесу, якими є девелопери, а тому змушує шукати ефективні способи їх мотивації. На нашу думку, не зважаючи на наявність значної кількості наукових публікацій з проблем мотиваційного менеджменту, в Україні існує дуже мало досліджень присвячених вивченню мотивації девелоперів та інших суб'єктів праці будівельної галузі. У той же час, пам'ятаючи про те, що будівництво завжди пов'язано із ризиками, маємо розуміти, що непередбачувані проблеми завжди позначаються на професійній мобільності працівників спонукаючи їх до винахідливості, або зниження мотивації праці. Отже, науковці мають звертати більшу увагу на проблему мотиваційного моніторингу працівників девелоперських організацій. Особливої уваги при мотиваційному моніторингу у сфері девелопменту, на нашу думку, заслуговують рівень кваліфікованості працівників, стаж роботи, емоційний досвід роботи, потік кадрів, їх переміщення, домінування тенденції до короткочасної зайнятості, наявність дефіциту робочої сили, та інші критерії, які сукупно впливають на професійну свідомість працівників, а отже можуть як знижувати, так і підвищувати мотивацію [10].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження теоретико-методологічних засад девелопменту зробили: Брижань І., Дегтяр О., Коваленко Ю., Ляхова О., Онікієнко С., Чевганов В., Чигасов С., Бакуліна А., Максимов С., Сидоров В., Шапіро В. та ін. Теоретичною основою для аналізу мотивації є праці Здравомислова А., Шаховської Л., Ядова В., Травіна В., Виханського О., Леонтьєва А., Генкіна Б., Каверіна С. та ін.

Серед закордонних вчених на увагу заслуговують праці Bahareh Reza, Barg Jason, Davis-Kean P., Eccles J.S., Hancock D.J., Hewage Kasun, Janaka Y. Ruwanpura, Kasun Hewage, Kendra Cherry, Maloney W.F., Mansfield N., Muluken Yeheyis, Mendis Daylath, Odeh N., Rehan Sadiq, Ruparathna Rajeev, Roeser R.W., Schiefele U., Wigfield A. [9].

Мета статті – теоретичне обґрунтування й емпіричне вивчення особливостей мотивації співробітників девелоперської організації.

Виклад основного матеріалу. Девелопмент (від англ. *development*) – вдосконалення, розвиток, процес послідовних дій девелоперів спрямований на створення нового продукту, яким є об'єкт нерухомості [8]. Теоретичний аналіз досліджуваної проблеми дозволив з'ясувати недостатній рівень наукових досліджень мотивації персоналу девелоперських організацій. У психології праці мотивація суб'єктів праці досліджується через розкриття змісту мотивів діяльності, тобто спонукань до діяльності, які пов'язані із задоволенням потреб людини. Зазвичай, мотиви визначаються як: зовнішні або внутрішні чинники, які сукупно зумовлюють активність та спрямованість людини; спонукання до дій, яке визначає спрямованість діяльності людини; усвідомлювана причина,

яка визначає вибір людиною власних дій та вчинків [7].

Науковці виділяють існування факторів-мотиваторів й демотиваторів. До факторів-мотиваторів професійної діяльності девелоперів відносять: професійні завдання; рівень заробітної плати; соціально-психологічний клімат; визнання заслуг та досягнень працівників; стимулювання ініціативи та активності працівників; можливість для прояву творчого потенціалу працівника. До факторів демотиваторів відносять: неясні завдання, перевантаженість, низьку оплату праці, погані стосунки в колективі, недостатню інформованість, несправедливу критику, безпідставну відмову у визнанні заслуг, відсутність можливості для реалізації ідей, тощо [4].

Згідно з Єськовим О. Л., Дарченко Н. Д., мотивація персоналу є системою заходів матеріального, морального, соціального заохочення працівників за трудові зусилля [2]. На думку Заставнюк Л. І, Липовецької Т. Р., мотивація є комплексом внутрішніх та зовнішніх чинників, які зацікавлюють та спонукають працівників до підвищення ефективності та продуктивності праці [3].

Слід зазначити, що мотиви і види мотивації класифікують за: 1) основними групами потреб (матеріальна, трудова, статусна); 2) способами (матеріальна, примусова, стимулююча); 3) джерелами виникнення (внутрішня, зовнішня); 4) напрямком досягнення цілі (позитивна, негативна) [1].

У своїх дослідженнях психологи виділяють такі форми мотивації персоналу, як: внутрішня; зовнішня; матеріальна; нематеріальна; позитивна; негативна [3]. Залежно від способу впливу на персонал, дослідники виділяють також наступні види мотивації: підкріплювальна (підсилювальна); соціально-психологічна мотивація; примусова мотивація [6]. Отже, мотивування є видом управлінської діяльності, який спрямований на спонукання працівників до діяльності, що забезпечує досягнення визначних цілей спільної діяльності.

Щоб зрозуміти мотиви, а відповідно й мотиватори працівників, необхідно знати їх потреби. Розуміння потребової сфери працівників дозволяє підібрати оптимальні мотиватори, а отже, важливо звертати увагу на психологічні закономірності мотивації суб'єктів праці через потреби, відповідно до структурної моделі мотиваційного процесу (рис.1. [8, с. 291]).

Рис. 1. Структурна модель мотивації працівників (Щербакова І. М.) [8].

Зауважимо, що Квасній Л. Г., Солтисик О. О., Федішин В. В., також пропанують аналізувати мотивацію поведінки суб'єктів праці за допомогою мотиваторів за схемою мотивації через потреби [5].

Психологи наголошують на тому, що до основних десяти елементів мотивації результативної праці персоналу, належать: матеріальне стимулювання; гарантії зайнятості; безпечні умови праці; соціально-правові гарантії; корпоративна культура й цінності; професійне навчання; зміст праці; характер спілкування в колективі; престижність трудової діяльності; участь в управлінні [2].

У свою чергу, Колот А. М. зауважує, що якщо працівник постійно невдоволений результатами і процесом праці, у нього виникає мотиваційне вигорання, характерними ознаками якого є: погіршення результативності праці; поява байдужого ставлення до роботи; погіршення взаємовідносин з керівниками, колегами, підлеглими; емоційне виснаження тощо. Мотиваційне вигорання у працівників можуть спричинити: брак умов; брак можливостей для розкриття потенціалу; відсутність професійного чи кар'єрного зростання; надмірне або недостатнє завантаження на роботі, тощо [6].

З метою дослідження психологічних особливостей мотивації працівників девелоперської організації проведено емпіричне дослідження, у якому прийняли участь 30 працівників девелоперської компанії. Емпіричне дослідження мотивації суб'єктів праці девелоперської організації проведено за допомогою тесту-опитувальника мотивації афіліації (ТМА) (А. Мехраб'ян, модифікація М. Магомед-Емінова), тесту-опитувальника мотивації досягнення (ТМД) (А. Мехраб'ян, модифікація М. Магомед-Емінова), опитувальника

визначення провідного типу мотивації та методики «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб: шкала А, шкала Б» (О. Ф. Потьомкіна).

Дослідження проводилось на добровільній основі, анонімно. Опитано 30 девелоперів. Респондентів було поділено на шість досліджуваних груп: за віковим критерієм на три групи; за стажом роботи на три групи. За віком (віковий критерій – далі ВК): 1 ВК – до 35 років – 47%; 2 ВК – від 35 до 45 років – 33%; 3 ВК – від 46 і більше – 20%. За стажом роботи (далі – СтР) респондентів поділено на 3 групи: 1 СтР – до 1 року – 80%; 2 СтР – від 1 до 5 років – 17%; 3 СтР – від 5 до 10 років – 3%.

Отримані результати за тестом-опитувальником мотивації афіляції (ТМА) (А. Мехраб'ян, модифікація М. Магомед-Емінова) свідчать про те, що у загальній вибірці 97% опитуваних мають середній рівень мотивації афіляції прагнення прийняття (МАПП). Встановлено наявність високого рівня МАПП у 3% респондентів. Мотивація афіляції страху відторгнення (МАСВ) присутня у 100% респондентів на середньому рівні.

З'ясовано, що серед 1 ВК 100% опитаних мають середній рівень ПП (прагнення прийняття); серед 2 ВК 90% опитаних мають середній рівень ПП, 10 % – високий; серед 3 ВК – 100% мають середній рівень ПП.

За організаційно-професійним чинником (стаж роботи), який використано для з'ясування зв'язку між стажом (досвідом роботи) й прагненням прийняття, ми визначили що серед групи 1 СтР – 96% респондентів мають високий рівень ПП; серед групи 2 СтР – 100% мають середній рівень ПП; серед групи 3 СтР – 100% мають середній рівень ПП.

Аналогічним чином ми з'ясували показники мотивації СВ (страху відторгнення), а саме визначили, що серед 1 ВК 100% працівників мають середній рівень СВ; серед 2 ВК 100% респондентів мають середній рівень СВ; серед 3 ВК – 100% мають середній рівень СВ.

Відповідно до стажу роботи ми визначили, що серед груп 1 СтР, 2 СтР, 3 СтР – 100% працівників мають середній рівень СВ. Встановлено що у 100% респондентів присутній страх відторгнення (середнього рівня), при наявності у 94% опитуваних середнього рівня прагнення прийняття, а у 3% працівників високого рівня прагнення прийняття. Це свідчить про те, що переважна більшість респондентів мають страх неприйняття, бояться почути «Ні», відчують самотність. На нашу думку, наявність у такій значній кількості працівників із страхом відторгнення дозволяє ідентифікувати цих працівників, як вразливих (див. рис. 2.).

Рис. 2. Рівні ПП / СВ (прагнення прийняття / страх відторгнення) (у %) за тестом «Мотивація афіляції».

За результатами опитувальника мотивації досягнення (ТМД) (А. Мехраб'ян, модифікація М. Магомед-Емінова) встановлено домінування серед більшої відсоткової частки опитаних 1 ВК (93%) МЗН (мотивації запобігання невдачам); серед 2 ВК 80% працівників мотивовані на запобігання невдачам (МЗН); серед 3 ВК – 83% опитаних мають МЗН. З'ясовано, що серед групи 1 СтР – 87% працівників мотивовані на запобігання невдачам (ЗН); серед 2 СтР – 80% мотивовані на ЗН; серед групи 3 СтР – 100% респондентів мають мотивацію МЗН. На нашу думку, це може свідчити про недостатню професійну ідентифікацію працівників, причиною чого є незначний стаж роботи працівників в організації, адже з психологічної точки зору, саме люди із низькою професійною ідентифікацією мають низький рівень професійної мотивації. Ми визначили наявність незначного переважання відсоткової частки респондентів із мотивацією досягнення успіху – 20% опитаних 2 ВК та 2 СтР, що на нашу думку, означає більшу вмотивованість цих працівників до досягнення успіху порівняно із іншими працівниками.

Рис. 3. Мотиваційні тенденції МЗН / МДУ (мотивація запобігання невдачам / мотивація досягнення успіху) (у %) за тестом «Мотивація досягнення» (А. Мехраб'ян, модифікація М. Магомед-Емінова).

Отже, як видно з рис. 2. у загальній вибірковій сукупності значна більша відсоткова частка респондентів (87%) мають мотивацію на уникнення невдач. З психологічної точки зору, це може означати наявність так званого неадекватного професійного самовизначення, тобто вибір професії відбувався за критерієм «легка / зручна», або суб'єкти праці навпаки обрали занадто важку для себе роботу, відповідно вмотивовані на уникнення невдач. Слід враховувати, що такі працівники мають нереалістичний рівень домагань, вони обирають ті професійні завдання, які є найбільш легкими, або навпаки, найбільш складними. Такі працівники надають перевагу завданням, які передбачають декілька спроб їх вирішення, адже мають як правило занижену, або завищену самооцінку й ігнорують об'єктивний рівень своїх можливостей. Проте, на нашу думку, враховуючи незначний стаж роботи більшості респондентів, які прийняли участь в опитуванні, така тенденція пояснюється тим, що більша відсоткова частка працівників перебуває на першому етапі професійної адаптації, відповідно для таких працівників схильність до запобігання невдачам є нормою.

Провідний тип мотивації працівників девелоперської організації діагностовано за допомогою «Опитувальника визначення провідного типу мотивації». Визначено групу домінуючих мотивів: ВІЗМ – внутрішні індивідуально-значущі мотиви; ВСЗМ – внутрішні соціально-значущі мотиви; ЗПМ – зовнішні позитивні мотиви; ЗНМ – зовнішні негативні мотиви. Встановлено, що серед 93% працівників 1 ВК домінує МЗН; 80% працівників 2 ВК мотивовані на запобігання невдачам (МЗН); серед 83% 3 ВК домінує МЗН. Цікавою тенденцією є домінування серед більшої відсоткової частки респондентів мотивації запобігання невдачам. Так, встановлено що серед 87% респондентів групи 1 СтР домінує МЗН; серед 80% групи 2 СтР також домінує МЗН; серед 100% працівників групи 3 СтР також домінує мотивація

запобігання невдачам. В результаті кількісного аналізу ми визначили, що серед 57% представників 1 ВК домінують внутрішні індивідуально-значущі мотиви; серед 50% 2 ВК респондентів переважають внутрішні соціально-значущі мотиви; серед 50% респондентів 3 ВК домінують внутрішні соціально-значущі мотиви. Отже, ми визначили переважання у більшій відсотковій частки респондентів внутрішньої мотивації (індивідуальної та соціальної). Враховуючи теоретичні постулати, можна припустити, що внутрішня індивідуальна вмотивованість суб'єктів праці свідчить про задоволення, яке приносить процес роботи, а внутрішня соціальна вмотивованість свідчить про задоволення, яке приносить процес спілкування на роботі. Ми помітили, що серед 87% групи 1 СтР домінують внутрішні індивідуально-значущі мотиви; серед 80% групи 2 СтР також домінують внутрішні індивідуально-значущі мотиви; серед 100% групи 3 СтР домінують внутрішні соціально-значущі мотиви. Помічено, що у загальній вибірковій сукупності у 43% працівників домінують внутрішні індивідуально-значущі мотиви, у інших 43% опитаних домінують внутрішні соціально-значущі мотиви. Вважаємо це позитивною тенденцією, адже переважання внутрішньої мотивації у працівників завжди є більш ефективним в аспекті як продуктивності праці, так й задоволеності працею співробітниками організації (див. рис. 4).

Рис. 4. Провідний тип професійної мотивації (у %).

На нашу думку, на окрему увагу заслуговують працівники із зовнішньою мотивацією, які орієнтовані при ЗПМ на заробітну плату, статус, посаду, а при ЗНМ на страх осуду, страх невдачі, страх покарань. З'ясовано, що 3% респондентів має ЗПМ, а 3% працівників мають ЗНМ.

Соціально-психологічні установки у мотиваційно-потребовій сфері респондентів діагностовано за методикою «Діагностика соціально-психологічних установок особистості у сфері мотивацій і потреб: шкала А,

шкала Б» (О. Ф. Потьомкіна). Кількісний аналіз отриманих результатів дозволив визначити ПСПУ (переважаючі соціально-психологічні установки) працівників девелоперської організації. По-перше, встановлено що в системі «альтруїзм – егоїзм» А (альтруїзм) переважає у 90% працівників, Е (егоїзм) характерний для 10% опитаних. По-друге, в системі «процес – результат», ми визначили що на процес (П) орієнтовано 23% працівників, а на результат праці (Р) мотивовано 73% опитаних. Якісний аналіз отриманих даних дозволив побачити різницю установок працівників у сфері потреб й мотивації. З'ясовано, що серед 1 ВК у 93% респондентів домінує альтруїзм; у 7% егоїзм; 14% орієнтовані на процес; 86% орієнтовані на досягнення результату. Серед респондентів 2 ВК: у 80% опитаних домінує альтруїзм; у 20% егоїзм. Серед 3 ВК – 100% альтруїстів, при цьому 17% орієнтовані на процес, 83% орієнтовані на досягнення результату. Встановлено, що серед групи респондентів, які працюють менше одного року (1 СтР) у 92% працівників домінує альтруїзм, 8% егоїзм; 29% процес, 71% результат. Помічено, що серед групи 2 СтР у 80% працівників домінує альтруїзм, у 20% егоїзм; при цьому 100% працівників орієнтовано на результат праці. Серед респондентів групи 3 СтР 100% домінує альтруїзм при 100% орієнтації на результат праці (див. рис. 5.).

Рис. 5. Мотиваційні установки / мотиваційні комплекси респондентів (у %) за методикою «ДСПУО» (О. Ф. Потьомкіна).

З'ясовано домінування в системі мотиваційних установок респондентів загальної вибіркової сукупності альтруїзму (90%) при орієнтації на результат (73%). Результати дослідження показали, що серед респондентів переважає мотиваційно-потребовий комплекс «альтруїзм – результат» (АР) – 43% працівників, а також «альтруїзм – процес» (АП) – 23% працівників.

Висновки. Таким чином, в результаті емпіричного дослідження, ми виявили домінування серед респондентів середнього рівня прагнення

прийняття та середнього рівня страху відторгнення. Працівники із стажем роботи до одного року мають високий рівень прагненням прийняття порівняно із іншими групами працівників. Середній рівень страху відторгнення присутній серед усіх вікових категорій, що свідчить на нашу думку, про процес професійної ідентифікації, залученість до формування колективу й пошуку інтеграції із професійним середовищем. Встановлено домінування серед працівників мотивації запобігання невдачам при низькому рівні мотивації на досягнення успіху. Визначено позитивну тенденцію домінування внутрішньої індивідуально-значущої мотивацій серед респондентів першої вікової категорії. Помічено,

по-перше, що у більш старших за віком працівників домінують внутрішні соціально-значущі мотиви, а по-друге, що переважна більшість працівників керується альтруїстичними установками й орієнтована у роботі на результат праці.

Література:

1. Гайдученко С. О. Тексти лекцій з навчальної дисципліни Мотивація персоналу (для студентів 5 курсу спеціальності 7.03060101, 8.03060101 Менеджмент організацій і адміністрування). Хар. нац. ун-т. міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. Х.: ХНУМГ, 2013. 111 с.
2. Єськов О. Л., Дарченко Н. Д. Система мотивації персоналу, орієнтована на цілі та результати його роботи. Вісник Хмельницького національного університету 2010. № 2. Т. 1. С. 194-198.
3. Заставнюк Л. І, Липовецька Т. Р. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. Економіка та управління підприємствами. Випуск 3(14). 2019. С. 166-172.
4. Карамушка Л. М. Психологія управління: Навч. посіб. К.: Міленіум, 2003. 344 с.
5. Квасній Л. Г., Солтисик О. О., Федішин В. В. Роль мотивації і стимулювання персоналу в системі забезпечення розвитку підприємства. Економіка і суспільство. Вип. 11. 2017. 233-237.
6. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2011. 397 с.
7. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Х.: Прапор, 2007. 640 с.
8. Щербакова І. М. Психологічний аналіз мотивації девелоперів. Trends and prospects development of science and practice in modern environment. Abstracts of X International Scientific and Practical Conference. Geneva, Switzerland 2021. Pp. 290-292.
9. Щербакова І. М. Девелопмент: психологія мотивації девелоперів. Перспективи та інновації науки. 2021. № 4 (4). С. 431-443. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-4\(4\)-431-443](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-4(4)-431-443)
10. Shcherbakova Iryna. Topical issues of motivation of developers // Modern directions of scientific research development. Proceedings of the 6th International scientific and practical conference. BoScience Publisher. Chicago, USA. 2021. Pp. 635-638. URL: <https://sci-conf.com.ua/vi-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-modern-directions-of-scientific-research-development-24-26-noyabrya-2021-goda-chikago-ssha-arhiv/>

References:

1. Haiduchenko, S. O. (2013). Teksty lektzii z navchalnoi dystsypliny Motyvatsiia personalu (dlia studentiv 5 kursu spetsialnosti 7.03060101, 8.03060101 Menedzhment orhanizatsii i administruvannia) [Texts of lectures on the subject Personnel motivation]. Khar. nats. un-t. misk. hosp-va. im. O. M. Beketova. Kh.: KhNUMH. 111 s. [in Ukrainian].

2. Yeskov, O. L., Darchenko, N. D. (2010). Systema motyvatsii personalu, oriientovana na tsili ta rezultaty yoho roboty [Personnel motivation system focused on the goals and results of his work]. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. № 2. T. 1. S. 194-198. [in Ukrainian].
3. Zastavniuk, L. I., Lypovetska, T.R. (2019). Problematyka systemy motyvatsii personalu v suchasnomu menedzhmenti pidpriemstva [Problems of personnel motivation system in modern enterprise management]. Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy. Vypusk 3(14). S. 166-172. [in Ukrainian].
4. Karamushka, L. M. (2003). Psykholohiia upravlinnia: Navch. posib. [Psychology of management: Textbook. way]. K.: Milenium, 2003. 344 s. [in Ukrainian].
5. Kvasnii, L. H., Soltysyk, O. O., Fedyshyn, V. V. (2017). Rol motyvatsii i stymuliuvannia personalu v systemi zabezpechennia rozvytku pidpriemstva [The role of motivation and incentives for staff in the development of enterprise development]. Ekonomika i suspilstvo. Vyn. 11. 233-237. [in Ukrainian].
6. Kolot, A. M., Tsymbaliuk, S. O. (2011). Motyvatsiia personalu: pidruchnyk [Motivation of staff: a textbook]. K.: KNEU. 397 s. [in Ukrainian].
7. Shapar, V. B. (2007). Suchasnyi tlumachnyi psykholohichnyi slovnyk [Modern explanatory psychological dictionary]. X.: Prapor. 640 s.
8. Shcherbakova, I. N. (2021). Psykholohichnyi analiz motyvatsii developeriv [Psychological analysis of developers motivation]. Trends and prospects development of science and practice in modern environment. Abstracts of X International Scientific and Practical Conference. Geneva, Switzerland. Pp. 290-292. [in Ukrainian].
9. Shcherbakova, I. N. (2021). Development: psykholohiia motyvatsii developeriv [Development: psychology of motivation of developers]. Perspektyvy ta innovatsii nauky. № 4 (4). S. 431-443. [in Ukrainian]. [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-4\(4\)-431-443](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2021-4(4)-431-443)
10. Shcherbakova Iryna. (2021). Topical issues of motivation of developers // Modern directions of scientific research development. Proceedings of the 6th International scientific and practical conference. BoScience Publisher. Chicago, USA. Pp. 635-638. URL: <https://sci-conf.com.ua/vi-mezhdunarodnaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-modern-directions-of-scientific-research-development-24-26-noyabrya-2021-goda-chikago-ssha-arhiv/>