

Г. О. Крапівіна,
кандидат наук з державного управління,
Донецький інститут ринку та соціальної політики

МЕХАНІЗМИ МОТИВАЦІЇ ТА ОЦІНКИ ПРАЦІ В ВОЛОНТЕРСТВІ

Актуальність проблеми. З розвитком волонтерства постають принципово нові завдання з управління людськими ресурсами, а найбільш дієвим інструментом стає мотивація праці волонтерства. Проблема побудови механізмів мотивації та оцінки праці волонтерства в сьогодення є актуальною, оскільки залишається невирішеним питання підвищення його ефективності.

Аналіз останніх публікацій. Різні аспекти мотивації та оцінки праці входять до кола наукових інтересів вітчизняних та зарубіжних вчених: О.С. Віханського, Є.П. Львіна, Р.П. Колосової, А.М. Колота, О.В. Крушельницької, Г.Г. Мелік'яна, Н.В. Самоукіної, С.О. Шапіро [1-8] та ін. Однак, не дивлячись на значну зацікавленість багатьох вчених цією проблемою, питання створення ефективних механізмів мотивації та оцінки праці волонтерства досі не вирішено через різноманіття галузевої специфіки та недостатню комплексність досліджень.

Метою статті є науково-методичне обґрунтування механізмів мотивації та оцінки волонтерської праці на підставі системного та комплексного підходів.

Відповідно до поставленої мети сформульовано такі завдання:

доопрацювати та диверсифікувати механізм мотивації та оцінки праці в волонтерстві;

визначити чинники мотивації та оцінки праці в волонтерстві;

визначити підґрунтя оптимізації очікуваної корисності праці в волонтерстві.

Основна частина. Сучасна концепція ефективного управління персоналом виходить з того, що людина складає основу будь-якого виробництва, його сутність та основне багатство. Від того, якою мірою задіяний людський потенціал, істотно залежить успіх складових інституту зайнятості, їхня здатність до трансформації та сталого розвитку.

В умовах сучасного ринку механізми мотивації та оцінки праці персоналу мають фундаментальне значення для теорії та практики управління. Значна частка фахівців-теоретиків і практиків пов'язують їх з корисним ефектом, який одержує роботодавець в процесі трудової діяльності персоналу. Однак при оцінці праці не можна ігнорувати мотивацію особистості, її потреби. Це, на думку автора, не є вірним, тому що усвідомлено враховуючи мотивацію своєї праці, людина оцінює її складність, цінність та результати.

Виходячи з цього, оцінка праці в волонтерстві [9]:

необхідна для прийняття адміністративних рішень;

допомагає визначати та інформувати волонтерів щодо результатів їхньої праці, значимості та ролі в волонтерстві;

сприяє прагненню волонтерів до розвитку та навчання, формуючи стереотип бажаної для волонтерства поведінки;

дозволяє волонтерам адекватно оцінювати свої здібності, виявляти переваги та своєчасно коригувати недоліки;

підштовхує волонтерів до самовдосконалення та поширення світогляду.

Таким чином, механізми мотивації та оцінки праці волонтерства є безперервним процесом визначення взаємозв'язків соціально-психологічного стану волонтерів та економічних показників волонтерства щодо відповідності наданого обсягу волонтерських послуг завданням.

Оцінка праці волонтерства, якщо вона здійснюється у взаємозв'язку з різноманітними мотивації праці волонтерів, дозволяє виявити ступінь задоволеності останніх механізмами мотивації праці, визначити найбільш значущі мотиви, які спонукають волонтерів до волонтерської діяльності, та підвищити через це ефективність волонтерства, а також дозволяє волонтерам об'єктивно розглядати свої професійні та особисті якості, ставити перед собою цілі й налаштовуватися на їх виконання, що призводить до підвищення професійного рівня, а через те – самооцінки та задоволення від процесу волонтерської діяльності.

Принципову схему оцінки мотивації праці в волонтерстві представлено на рис. 1.

Головним завданням волонтерства є орієнтація волонтерів на досягнення мети надання волонтерських послуг. Волонтер ж здійснює волонтерську діяльність, виходячи з власної мотивації праці та ґрунтуючись на певних потребах.

В волонтерстві як волонтери, так й волонтерські організації задовольняють свої потреби. Потреби волонтерських організацій полягають у наданні волонтерських послуг, в зниженні витрат на волонтерську діяльність, тощо, а до потреб волонтерів в межах поточного дослідження автор відносить самореалізацію та отримання задоволення від служіння суспільству, що безпосередньо пов'язано з такою категорією як корисність (табл. 1).

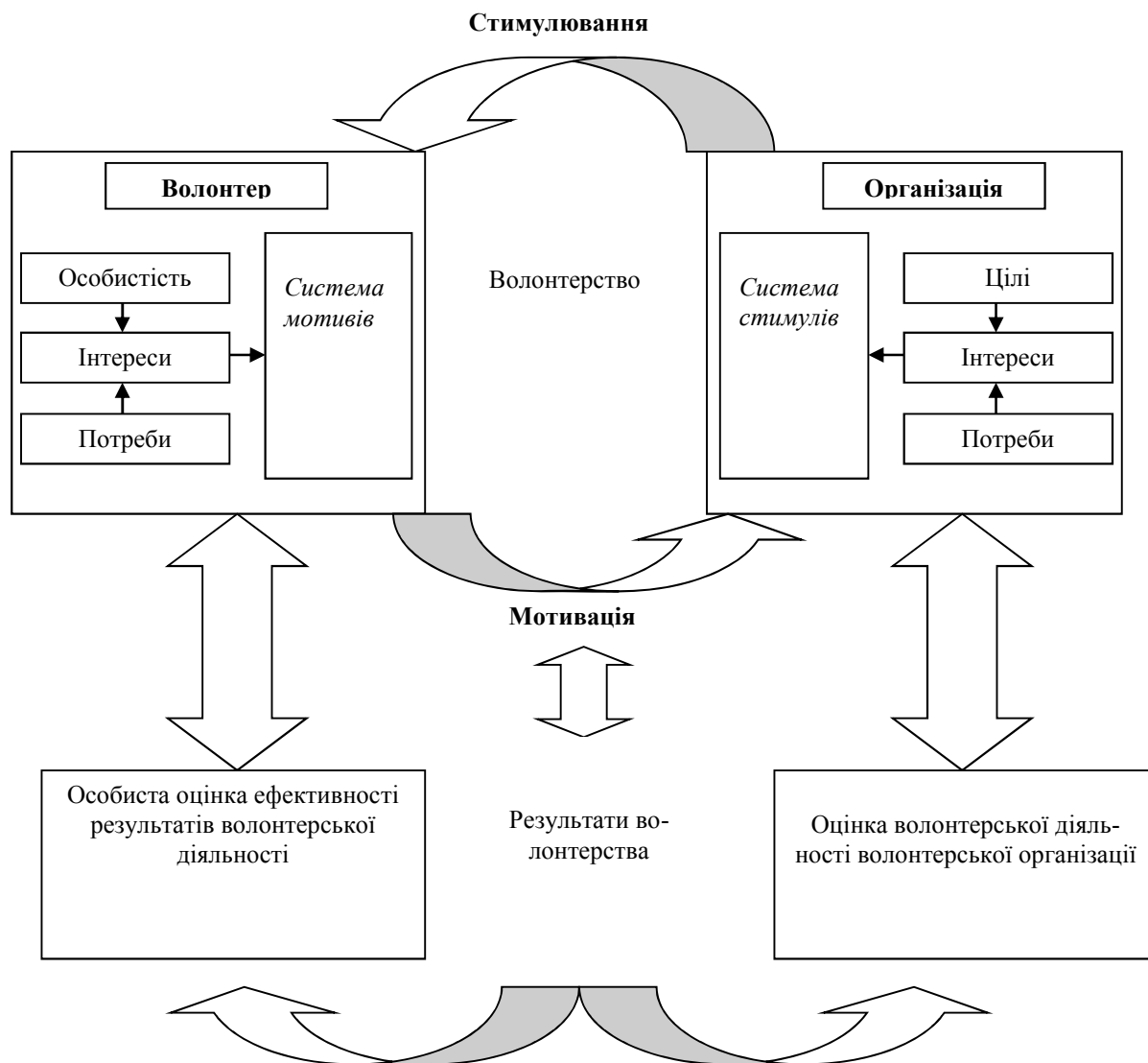


Рисунок 1. Принципова схема оцінки мотивації праці в волонтерстві

Таблиця 1

Чинники мотивації та оцінки праці в волонтерстві

№ з/п	Найменування чинника	Сутність чинника
1.	Корисність праці в волонтерстві	Здатність складових механізмів мотивації праці в волонтерстві задовольняти свої потреби
2.	Рівновага складових механізму мотивації праці волонтерства	Оптимальний перелік потреб, що максимізує корисність праці складових механізмів мотивації праці волонтерства при певному обмеженні їхнього потенціалу
3.	Потенціал складових механізму мотивації праці волонтерства	Відбивається через обмеження витрат праці складових механізму мотивації праці волонтерства
4.	Цінність праці в волонтерстві	Важливість, значущість, користь, корисність праці складових механізмів мотивації праці волонтерства
5.	Критерій цінності праці в волонтерстві	Ступінь корисності результату праці для складових механізму мотивації праці волонтерства
6.	Функція корисності праці в волонтерстві	Визначає переваги праці для кожної складової механізму мотивації праці волонтерства
7.	Гранична норма заміщення потреби	Величина, що визначає кількість потреби, від якої складова механізму мотивації праці волонтерства готова відмовитися за для збільшення рівня задоволення іншою потребою на одиницю

Корисність праці складових механізмів мотивації праці волонтерства (волонтерської організації та волонтерів) – це їхня здатність задовольняти свої потреби [15]. Проблема вимірювання суб'єктивної корисності в тому, що кожна складова використовує власні критерії оцінки корисності волонтерської діяльності, що істотно відрізняються від загальноновизнаних. Та все ж суб'єктивна корисність праці в волонтерстві може вимірюватися або порівнюватися на відміну від об'єктивної, яка цього не може.

Рівновага складових механізму мотивації праці волонтерства – це оптимальний перелік потреб, що максимізує корисність волонтерства при певному обмеженні потенціалу складових. Така рівновага передбачає: як тільки складова задовольняє визначений перелік потреб – для неї зникає стимул замінювати цей перелік на інший.

Потенціал складових механізму мотивації праці волонтерства можна відбити через обмеження витрат праці:

$$I = P_A A + P_B B + \dots + P_X X, \quad (1)$$

де I – потенціал праці складових механізму мотивації праці волонтерства;

A, B, \dots, X – потреби складових механізму мотивації праці волонтерства;

P_A, P_B, \dots, P_X – витрати праці волонтерів на задоволення відповідних потреб складових механізму мотивації праці волонтерства.

Загальна умова рівноваги складових механізму мотивації праці волонтерства означає, що складова розподіляє свій потенціал праці на всі потреби таким чином, щоб зрівняти граничну корисність, яка витрачається на кожну потребу, що припадає на одиницю її потенціалу, тобто для всіх реально задоволених потреб A, B, C, \dots складових механізму мотивації праці волонтерства виконується:

$$MU_A/P_A = MU_B/P_B = MU_C/P_C = \dots, \quad (2)$$

а для всіх незадоволених потреб Y, Z, \dots виконуються нерівності:

$$MU_Y/P_Y < X, \quad MU_Z/P_Z < A, \dots \quad (3)$$

де $MU_A, MU_B, MU_C, MU_Y, MU_Z$ – граничні корисності потреб A, B, C, Y, Z складових механізму мотивації праці волонтерства;

P_A, P_B, P_C, P_Y, P_Z – витрати праці складових механізму мотивації праці волонтерства на задоволення потреб A, B, C, Y, Z ;

A – деяка величина, що характеризує граничну корисність праці в волонтерстві.

Корисність праці для складових механізмів мотивації праці волонтерства підвищується із зростанням кількості потреб, які обслуговуються, з посиленням їхньої наполегливості, поширеності до

кращої та повнішої їх задоволеності. Корисність праці є необхідною умовою для того, щоб дії не тільки волонтерської організації в цілому, а й праця кожного окремого волонтера надбали мінову вартість (цінність).

Цінність праці в волонтерстві – це важливість, значущість, користь, корисність праці складових механізмів мотивації праці. Зовні цінність праці в волонтерстві виступає як властивість засобів винагороди, заохочення, зростання соціального статусу волонтера, конкурентоздатності волонтерської організації або їхніх волонтерських дій. Проте значущість та корисність притаманні їм не від природи, не через внутрішню структуру, а є суб'єктивними оцінками їхніх конкретних властивостей, які залучені в сферу їхнього суспільного буття. Вони мають до них інтерес або відчувати в них потребу. Система цінностей складових механізмів мотивації праці волонтерства відіграє роль їхніх повсякденних орієнтирів у предметній, соціальній та економічній дійсності й позначень безлічі практичних відносин щодо навколишнього середовища.

Цінність праці в волонтерстві – це характеристика складових механізмів мотивації праці волонтерства, що є визнанням їхньої значущості. В волонтерстві розрізняють цінності праці матеріальні та духовні, а також цінність для волонтерства, корисність, здатність праці в волонтерстві задовольняти потребу (споживчу вартість) та її цінність як предмету обміну, а також кількісні співвідношення при її еквівалентному обміні (мінову вартість).

Цінність праці в волонтерстві – це значення, яке має множина конкретних дій для задоволення потреб складових механізмів мотивації праці волонтерства. Категорія цінності праці в волонтерстві походить із взаємин між потребою складової та кількістю праці в волонтерстві, яка витрачається на її задоволення. Праця в волонтерстві для задоволення суспільних потреб, яка обмежена розміром потенціалу, що значно менше, ніж необхідні її витрати для задоволення потреб складової, є її цінністю [10].

Категорія «корисність» щодо праці в волонтерстві визначає здатність праці служити задоволенню потреб складових механізмів мотивації праці волонтерства. При цьому ступінь задоволення потреб складових механізмів мотивації праці волонтерства залежить від конкретної кількості економічних та неекономічних благ внаслідок їхньої здатності задовольняти потреби складових. Саме це й надає праці в волонтерстві значення цінності [10].

За теорією граничної корисності складова механізму мотивації праці волонтерства, яка максимізує корисність своєї праці, задовольняє власні потреби таким чином, щоб їх граничні корисності в розрахунку на одиницю праці були рівні (еквімаржинальний принцип). За [11] перерозподіл потенці-

алу праці складових механізмів мотивації праці волонтерства буде тривати, поки відношення граничної корисності праці в волонтерстві до ціни для кожної реально задоволеної потреби не стане однаковим:

$$MU_a/P_a = MU_b/P_b = MU_c/P_c. \quad (4)$$

Відношення MU_a/P_a показує приріст загальної корисності праці в волонтерстві в результаті збільшення витрат праці на задоволення потреби A складових механізмів мотивації праці волонтерства на одиницю. Кожне відношення з рівності (2) можна вважати граничною корисністю одиниці праці в волонтерстві.

Нерівності (3) показують, що, якщо вже перша одиниця праці в волонтерстві, що витрачена на задоволення потреби Z , приносить складовій механізму мотивації праці волонтерства недостатньо високу корисність, то складова взагалі відмовляється від задоволення цієї потреби.

Формула (2) показує, що в стані рівноваги (максимум корисності праці в волонтерстві при заданих інтересах складових механізмів мотивації праці волонтерства, витратах праці та потенціалі праці) корисність, отримана від останньої одиниці, витраченої на задоволення будь-якої потреби, однаково незалежна від того, на яку потребу її витрачено, що відповідає другому закону Госсена.

З формули (2) також випливає, що витрати праці в волонтерстві обернено пропорційно впливають на кількість волонтерів у волонтерських програмах складових механізмів мотивації праці волонтерства, які бажають задовольнити свої потреби. Дійсно, із збільшенням витрат праці в волонтерстві на задоволення потреби A зменшується перше відношення рівності (2), щоб встановити втрачену рівність та максимізувати загальну корисність праці, волонтерській організації як складовій механізму мотивації праці волонтерства необхідно зменшувати обсяг задоволеної потреби A . Отже, із збільшенням витрат праці волонтерів на задоволення певної потреби в волонтерстві зменшується попит на неї.

Трансформація формули (4) є рівнянням рівноваги корисності праці в волонтерстві з кардиналістських позицій.

$$MU_a/MU_b = P_a/P_b. \quad (5)$$

Критерієм цінності праці, згідно з теорією граничної корисності, є ступінь корисності її результату для складових механізмів мотивації праці. Головна ідея такого підходу в волонтерстві полягає в тому, що розуміння вартості праці складових механізмів мотивації праці волонтерства як витрат (праці, землі, капіталу) є неприйнятним, оскільки

при цьому не враховується корисність праці волонтерства. Згідно з цієї теорією вартість праці в волонтерстві визначається суб'єктивною реальною оцінкою граничної корисності праці в волонтерстві для задоволення певної потреби як результату волонтерської діяльності, останній з яких задовольняє «граничну потребу», має граничну корисність праці в волонтерстві, яка визначає ринкову цінність праці в волонтерстві.

Щодо глобальних методів формування цінностей праці в волонтерстві в складових механізмів мотивації праці волонтерства, то ті що існують, в основному, пов'язані з освітою або з внутрішньо-національною або міжнародною пропагандою певних понять цінності. Як правило, економічно сформовані цінності праці в волонтерстві поширюються на якісно визначені цінності соціуму.

Норми щодо дій складових механізмів мотивації праці волонтерства, які склалися в суспільстві, відбивають його систему цінностей (тобто, пануючих уявлень про те, що вважати добрим, правильним або бажаним).

Цінності праці в волонтерстві – це абстрактні, загальні поняття, а норми механізмів мотивації праці волонтерства – це правила або керівні принципи поведінки складових механізмів у певних ситуаціях волонтерської діяльності. Система цінностей суспільства впливає на зміст норм, які відбивають соціальні цінності праці в волонтерстві. Системі цінностей праці в механізмах мотивації в волонтерстві можна визначити за нормами, що склалися в суспільстві.

Характеристики корисності праці в волонтерстві відрізняються певною парадоксальністю:

корисність праці волонтерства не має фізичного чи матеріального існування, оскільки корисність існує у свідомості волонтерів, як складової механізму мотивації праці в волонтерстві;

корисність праці в волонтерстві не завжди корисна;

корисність праці в волонтерстві не завжди приємна;

корисність праці в волонтерстві відрізняється від задоволення волонтерською діяльністю. Корисність праці в волонтерстві – це очікуване задоволення волонтерською діяльністю, а задоволення працею – настала або реалізована корисність праці в волонтерстві.

На множині альтернатив корисності праці складових механізмів мотивації праці волонтерства можна визначити функцію корисності праці в волонтерстві, за допомогою якої можна визначити переваги волонтерської діяльності для кожної складової механізму мотивації праці волонтерства.

Загалом, функція корисності праці в волонтерстві є зручним допоміжним засобом, який надає можливість використання теорії оптимізації при

науково-методичному обґрунтуванні та розробці практичних рекомендацій щодо механізмів мотивації та оцінки праці в волонтерстві на підставі системного та комплексного підходів дослідження. Раніше [12] автор вже приймав участь в розгляді проблеми оптимізації мотиваційного та інноваційного потенціалу персоналу діяльності підприємств туристичного типу як єдиного механізму, який дозволяє моделювання як на рівні принципів рішень, так і моделей алгоритмічного типу.

Без використання функції корисності праці в волонтерстві вирішення такого завдання з формально-логічної точки зору є скрутним. З іншого боку, не кожен перевагу потреби складових механізму мотивації праці волонтерства можна уявити за допомогою функції корисності праці. Однак, незважаючи на деяку обмеженість підходу, функція корисності праці в волонтерстві має стати невід'ємною часткою сучасних економічних моделей.

Формальне визначення функції корисності праці в волонтерстві наступне. Дано деяку множину X альтернатив вибору поведінки складових механізмів мотивації праці волонтерства, на якій визначено відношення переваги \geq . Функція $u: X \rightarrow R$ є функцією корисності праці в волонтерстві, якщо виконано умову:

$$x \geq y \leftrightarrow u(x) \geq u(y), \quad 6$$

де $x, y \in X$.

В сьогодення в мікроекономіці панує ординалістський підхід, зокрема, до моделювання поведінки та вибору дій персоналу. Відповідно до нього, кількісні значення функції корисності праці не мають значення, важливі лише співвідношення між ними. Якщо значення функції корисності праці для однієї з альтернатив вище, то ця альтернатива є кращою для складових механізмів мотивації праці. При цьому різниця значень або частка від їх розподілу не несе ніякої інформації. Саме цю ідею відбито в подальшому дослідженні.

При кардиналістському підході кількісні значення, навпаки, мають істотне значення. Такий підхід автор запровадив при моделюванні поведінки складових механізмів мотивації праці волонтерства в умовах невизначеності прийняття волонтерських зобов'язань, де використано функцію корисності фон Неймана-Моргенштерна. Це дозволило визначити одиниці корисності праці волонтерства, й саме тому за допомогою різниці значень досягнуто економічного сенсу.

Для уявлення переваг праці у вигляді функції корисності праці в волонтерстві необхідно, щоб сама перевага праці була раціональною, тобто відповідала аксіомам повноти й транзитивності.

Достатність умови залежить від самої множини альтернатив X та від властивостей уподобань. Якщо множина X лічильна, а відносини переваги

потреб складових механізмів мотивації праці волонтерства відбиваються раціонально, то в волонтерстві існує функція корисності праці, яка відбиває ці переваги.

Якщо множина X є незліченною, то необхідно додатково вимагати безперервності уподобань. В цьому випадку теорема Дебре гарантує існування функції корисності праці в волонтерстві. Більш того, функція корисності, на якій доведено теорему Дебре, є безперервною [13, 14].

На переваги праці в волонтерстві можна накладати додаткові умови, щоб отримати функції корисності праці з тими чи іншими властивостями. Так, можна вимагати її монотонності, локальності, насиченості та нерівності.

Безперервність хоча й є достатньою умовою існування функції корисності праці в волонтерстві, що являє раціональну перевагу праці волонтерства, але вона не є необхідною. Так, наприклад, функція корисності праці $u(x) = [x]$, $x \in R$ (ціла частка числа) є перевагами праці в волонтерстві, які не є безперервними. Сама функція праці в волонтерстві при цьому також перервна.

Властивості функції корисності праці в волонтерстві: припустимо, задана функція $g: R \rightarrow R$, що суворо зростає, та $u: X \rightarrow R$ – функція корисності праці в волонтерстві. Тоді композиція функцій $g \circ u(x)$ також є функцією корисності праці в волонтерстві, яка являє те ж саме відношення переваги \geq . Зазначимо, що g не має бути безперервною.

Гранична норма заміщення потреби (гранична норма заміщення в мікроекономіці) – це величина, що визначає кількість потреби, від якої складова механізму мотивації праці в волонтерстві готова відмовитися заради збільшення рівня задоволення іншою потребою на одиницю. При цьому відбувається заміщення однієї потреби іншою, а інтенсивність заміщення показує гранична норма заміщення. Граничну норму заміщення позначають через MRS (від англ. marginal rate of substitution) та обчислюють за формулою:

$$MRS_{xy} = -(\Delta y / \Delta x), \quad (7)$$

де x – кількість праці складової механізму мотивації праці в волонтерстві для задоволення однієї потреби;

y – кількість праці складової механізму мотивації праці в волонтерстві для задоволення іншої потреби;

відповідно Δx та Δy – заміна відповідних потреб.

Також гранична норма заміщення може бути визначена (при кількісному кардиналістському підході до теорії корисності праці в волонтерстві) через відношення граничних корисностей результатів праці x та y :

$$MRS_{xy} = \frac{MU_x}{MU_y}. \quad (8)$$

Якщо спиратися на поняття кривої байдужості (лінія, що показує всі комбінації задоволення двох потреб, у виборі між якими складова механізму мотивації праці в волонтерстві байдужа, тобто, всі ці комбінації приносять їй корисність однакового рівня), то граничну норму заміщення можна розглядати як нахил кривої байдужості. Тобто, для збереження досягнутого рівня корисності складова механізму мотивації праці в волонтерстві може відмовитися від задоволення якоїсь однієї потреби, для отримання тієї ж кількості загальної корисності праці в волонтерстві шляхом задоволення якоїсь частки іншої потреби.

Висновки. Увага до чинників мотивації та оцінка праці в волонтерстві та окремих їхніх особистостей, якщо їх покладено в основу створення ефективних механізмів мотивації праці в волонтерстві, сприятимуть зростанню результативності використання людського потенціалу суспільства, виявленню резервів його розвитку та підвищенню ефективності управління волонтерством в цілому. Одним з важливих висновків теорії очікуваної корисності у запровадженні до праці в волонтерстві є те, що раціональна складова механізму мотивації праці в волонтерстві має максимізувати очікувану корисність праці.

Напрями подальших досліджень. У подальшому дослідженні автор має намір поширити кількість складових механізмів мотивації праці в волонтерстві, що відбиває специфіку волонтерства.

Література

1. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб: Питер, – 2000. – 331 с.
4. Экономика персонала / Р.П. Колосова, Т.Н. Василюк, М.В. Артамонова, М.В. Луданик. – М.: МГУ, 2010. – 896 с.
5. Крушельницька О.В. Управління персоналом / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2005. – 308 с.
6. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Р.П. Колосовой, Г.Г. Меликьяна. – М.: МГУ, 1996. – 623 с.
7. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М.: Вершина, 2006. – 224 с.
8. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.
9. Ожигбесова Е.В. Сущность системы мотивации труда персонала промышленного предпри-

ятия / Е.В. Ожигбесова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – №36. – С. 91-94.

10. Менгер К. Избранные работы / К. Менгер. – М.: Территория будущего, 2005. – 496 с.

11. Лісовий А.В. Мікроекономіка / А.В. Лісовий. – К.: ЦУЛ, 2003. – 192 с.

12. Крапівіна Г.О. Проблеми оптимізації мотиваційного та інноваційного потенціалу персоналу діяльності туристичного типу / Г.О. Крапівіна, Д.Г. Багдасарова // Вісник економічної науки України. – 2014. – №1 (25). – С. 70-73.

13. Козицький В.А. Основи математичної економіки. Теорія споживання / В.А. Козицький, С.П. Лавренюк, М.О. Оліскевич. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2004. – 264 с.

14. Пономаренко О.І. Сучасний економічний аналіз. Мікроекономіка / О.І. Пономаренко, М.О. Перестюк, В.М. Бурим. – К.: Вища школа, 2004. – 262 с.

15. Kahneman D., Tversky A. Prospect theory: An analysis of decisions under risk // *Econometrica*. – 1979. – 47 (2). – P. 313-327.

Крапівіна Г. О. Механізми мотивації та оцінки праці в волонтерстві

Доопрацьовано та диверсифіковано механізм мотивації праці волонтерів; визначено чинники мотивації й оцінки волонтерської діяльності та підґрунтя оптимізації її очікуваної корисності на основі системного та комплексного підходів.

Ключові слова: мотивація праці волонтерів, оцінка праці волонтерів, цінність праці волонтерів, корисність праці волонтерів, механізм.

Крапівіна Г. А. Механизмы мотивации и оценки труда в волонтерстве

Доработан и диверсифицирован механизм мотивации труда волонтеров; определены факторы мотивации и оценки волонтерской деятельности и основы оптимизации ее ожидаемой полезности на основе системного и комплексного подходов.

Ключевые слова: мотивация труда волонтеров, оценка труда волонтеров, ценность труда волонтеров, полезность труда волонтеров, механизм.

Krapivina G. A. Mechanisms of motivation and estimation of labour in volunteering

The mechanism of labor motivation volunteers is improved and diversified; motivating factors and evaluation of its volunteering and the basis of optimization of expected utility of the staff's labor on the basis of a systematic and comprehensive approaches are established.

Keywords: labor motivation volunteers, evaluation of labor motivation volunteers, the value of labor motivation volunteers, the usefulness of the labor motivation volunteers, mechanism.

Стаття надійшла до редакції 27.08.2014

Прийнято до друку 10.09.2014