

РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

МОТИВАЦІЯ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА УСПІШНОГО РОЗВИТКУ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІMOTIVATION AS DETERMINANT OF SUCCESSFUL LABOUR POTENTIAL
DEVELOPMENT AT INDUSTRIAL ENTERPRISE

У статті розглянуто основні види та методи мотивації, фактори впливу та активізації трудової діяльності працівників, висвітлено основні вимоги до системи мотивації в рамках управління трудовим потенціалом промислового підприємства. Виявлено, що ефективним способом управління персоналом є мотивація трудової діяльності. В умовах існуючої ринкової конкуренції кожне підприємство прагне розробити та реалізувати свою мотиваційну політику, яка повинна відповідати ряду вимог та слугувати майданчиком для подальшого розвитку підприємства за рахунок раціонального використання трудового потенціалу.

Ключові слова: мотивація, трудовий потенціал, персонал, види мотивації праці, методи мотивації трудової діяльності, фактори активізації трудової діяльності працівників, фактори впливу на поведінку персоналу, вимоги до системи мотивації, ефективне управління трудовим потенціалом, промислове підприємство.

В статье рассмотрены основные виды и методы мотивации, факторы влияния и активизации трудовой деятельности работников, освещены основные требования к системе мотивации в рамках управления трудовым потенциалом промышленного предприятия. Определено, что эффективным способом управления персоналом является мотивация трудовой деятельности. Соответственно, в условиях существующей рыночной конкуренции каждое предприятие стремится разрабо-

тать и реализовать свою мотивационную политику, которая должна отвечать ряду требований и служить площадкой для дальнейшего развития предприятия за счет рационального использования трудового потенциала.

Ключевые слова: мотивация, трудовой потенциал, персонал, виды мотивации труда, методы мотивации трудовой деятельности работников, факторы влияния на поведение персонала, требования к системе мотивации, эффективное управление трудовым потенциалом, промышленное предприятие.

The article deals with the main types and methods of motivation, factors of influence and activation of labour activity of employees, the main requirements for the system of motivation in the framework of management of the labour potential at industrial enterprises. It is revealed that effective way of personnel management is the motivation of labour activity. Accordingly, in conditions of existing market competition, each enterprise seeks to develop and implement its motivational policy, which should meet a number of requirements and serve as a platform for further development of the enterprise through the rational use of labour potential.

Key words: motivation, labour potential, personnel, kinds of labour motivation, methods of labour activity motivation, activation of labour activity of employees, factors of influence on personnel behaviour, requirements to system of motivation, effective management of labour potential, industrial enterprise.

УДК 331.658;331.101.3

Біловодська О.А.

к.е.н.,

доцент кафедри маркетингу та УІД
Сумський державний університет**Кириченко Т.В.**аспірант кафедри маркетингу та УІД
Сумський державний університет**Савченко О.Ю.**аспірант кафедри маркетингу та УІД
Сумський державний університет

Постановка проблеми в загальному вигляді. Господарська практика свідчить, що одним із найважливіших факторів успішного розвитку підприємства є, беззаперечно, ефективне управління трудовим потенціалом. Людські ресурси забезпечують та організують раціональне функціонування всіх відділів, а також стежать за процесами, які відбуваються на підприємстві. При цьому для більшості персоналу найголовнішим у роботі є мотивація, яка може бути як матеріальною, так і моральною або адміністративною. Відповідно керівництво кожного підприємства повинно прагнути до удосконалення системи мотивації та формування цілої політики управління мотивацією персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним та практичним аспектам аналізу формування та управління політикою мотивації на підприємстві, а також управління трудовим потен-

ціалом присвячена значна кількість робіт учених, зокрема, істотний внесок зробили А. Маслоу [1], Д. Мак-Клелланд [20], Ф. Герцберг [21], В. Врум [22], А. Колот [2], С. Москвичов [3], В. Соболева [4], Н. Краснокутська [5], О. Ареф'єва [6], І. Мягких [7], О. Шаманська [8], О. Кузьменко [9] та ін. Однак, при цьому **недостатньо** уваги приділялося виділенню основних вимог до створення політики мотивації на промисловому підприємстві з позиції активізації персоналу до трудової діяльності.

Постановка завдання. Метою даної статті є огляд основних видів та методів мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства, а також факторів впливу та активізації трудової діяльності працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Однією із найважливіших складових частин сукупного ресурсного потенціалу підприємства є його людські ресурси.

Для інтегральної оцінки кількісних і якісних характеристик людських ресурсів як джерела сукупної пропозиції праці використовують поняття «трудоий потенціал».

Трудоий потенціал – наявні в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками. Трудоий потенціал складається з компонентів: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість та ін. [10].

Складовим елементом системи управління трудовим потенціалом загалом і персоналом, зокрема, є мотивація, яка спрямована на досягнення особистих інтересів працівника та глобальних цілей діяльності підприємства. Враховуючи, що в основі трудової діяльності працівника лежать його інтереси та потреби, особливо матеріальні, то для створення тривалих мотивів його праці відповідно необхідно створювати такі умови, за яких працівник сприймав би свою працю як джерело справедливої матеріальної винагороди, визнання об'єктивної оцінки його здібностей і результатів праці, а також основою його професійного росту [12].

Мотивація – важлива загальна функція управління, без якої немислима ефективна діяльність будь-якого керівника, а відповідно й цілого підприємства. Більшість управлінських рішень має враховувати як організаційні потреби, що пов'язані з показниками діяльності, так і потреби персоналу [13].

Мотивація праці як механізм представляє собою систему, яка узгоджує багатоміністерні потреби, інтереси, ціннісні орієнтації й настанови, мотиви і мотиваційну структуру поведінки [12].

У своїй еволюції поняття «мотивація» пройшло ряд історичних етапів, починаючи з політики «батога і пряника» (покарання і винагороди) і закінчуючи «концепцією людських ресурсів» (сприйняття працівника як ключової фігури на підприємстві, від якої залежать кінцеві результати виробничої діяльності). Доволі тривалий час поняття «мотивація» асоціювалось з поняттям стимулювання. У наш час термін мотивація трактується по-різному. В одному випадку – як сукупність факторів, які визначають активність особистості [14], в іншому – це поняття включає в себе всі види спонукань: мотиви, потреби, інтереси, намагання, цілі, мотиваційні установки чи диспозиції, ідеали [15], у третьому – як процес спонукання членів організації до діяльності для досягнення цілей організації [16].

Тобто, поняття «мотивація» вживається у двох напрямках. Перший напрям розглядає мотивацію зі структурних позицій, як систему чинників, які зумовлюють поведінку (мотиви, цілі, потреби,

наміри тощо). Другий напрям розглядає мотивацію, як процес або механізм, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Відповідно мотивація – це складне комплексне соціально-економічне й психологічне поняття і трактувати його однозначно дуже важко.

У наш час у системі управління трудовим потенціалом підприємства прийнято виділяти кілька основних видів мотивації праці: матеріальна, адміністративна, моральна.

Матеріальна мотивація реалізується через систему оплати праці, участі працівників у прибутках. При цьому виділяють наступні види матеріальної мотивації:

- пряма – премії, відрядна оплата праці, подарунки;
- непряма – харчування на підприємстві, пільги при придбанні житла, пільги на проїзд.

Адміністративна мотивація базується на дисципліні праці, відповідальності працівника, використанні дисциплінарних заохочень і різних форм дисциплінарного покарання (догана, зауваження, звільнення з роботи).

Моральна мотивація передбачає використання системи оцінювання ділових якостей працівників та їх заслуг, виховання у них почуття гордості за свою фірму, відданості їй, відчуття необхідності, їхньої потрібності на підприємстві. Тобто, моральна мотивація реалізується через:

- можливість кар'єрного росту;
- можливість організації гнучкого графіка роботи;
- наявність права голосу при прийнятті важливих для підприємства рішень [17].

На практиці застосовуються такі методи мотивації трудової діяльності:

1. Економічні (прямі):
 - форми та системи оплати праці;
 - премії;
 - участь у прибутках;
 - виплати за відсутність невиходів на роботу;
 - оплата навчання.
2. Економічні (непрямі):
 - пільгове харчування;
 - оплата путівок працівникам на лікування ті відпочинку;
 - оплата додаткових відпусток, передбачених чинним законодавством;
 - доплата за стаж;
 - пільгове користування житлом, транспортом, спортивними спорудами;
 - встановлення надбавок до пенсій, одноразова допомога при виході на пенсію тощо.
3. Негрошові:
 - збагачення змісту та покращення умов праці, привабливість праці;
 - гнучкі робочі графіки, раціональний режим праці;

- високий рівень охорони праці;
- просування по службі;
- участь в управлінні та розподілі прибутків;
- система атестацій і співбесід.

Методи мотивації поділяються також на:

а) індивідуальні та групові;

б) внутрішні (задоволення від виконаної роботи, відчуття власної компетентності та самоповаги) й зовнішні (винагорода, що забезпечується керівником). Зовнішня винагорода безпосередньо пов'язана із системою стимулювання, яка включає три рівні: визнання заслуг працівника керівництвом, матеріальні стимули залежно від величини трудового вкладу та можливість підвищення по службі [12].

Відповідно до джерела [18] у системі мотивації праці виділяють наступні групи методів:

1. Організаційно-виробничі методи направлені на створення сприятливих передумов для трудової діяльності працівників, викликають позитивні емоції, сприяють ритмічній роботі.

2. Адміністративні методи ґрунтуються на властивих системі управління відносинах підпорядкування. Керівник, наділений відповідними повноваженнями, координує діяльність підпорядкованих йому осіб та підрозділів за допомогою комплексу організаційно-розпорядничих і нормативних документів (наказів, розпоряджень, положень, інструкцій, стандартів тощо), які носять обов'язковий і адресний характер.

3. Соціально-економічні методи спрямовані на створення гнучкої системи стимулювання працівників, на узгодження системи оплати праці з кінцевими результатами виробництва, на розробку науково обґрунтованої системи тарифних ставок і посадових окладів, напруженістю і складністю праці, завантаженістю працівника протягом зміни та умовами роботи.

4. Соціально-психологічні методи спрямовані на створення сприятливого клімату в колективі, де працівник почувається зручно. Створенню таких умов сприяють розуміння керівником соціально-психологічних процесів, які відбуваються в колективі, стиль керівництва, знання потреб, інтересів людей та вміння впливати на них, підтримка ініціативи та заповзятливості працівників, прагнення знайти нові ефективні форми організації виробництва, підвищити якість продукції.

5. Правові методи являють собою систему правил, дотримання яких повинно гарантуватися правовими нормами, що містять відомості про дозволена, посадова, заохочувальна, стимулююча чи заборонна поведінку працівників. Правові розпорядження вносять порядок та організованість, визначають правові положення посадових осіб і колективів, надають персоналу права та обов'язки відносно один одного й у кінцевому рахунку спонукають працівників до активної поведінки.

6. Інформаційно-роз'яснювальні методи призначені для підвищення рівня інформованості працівників у виробничій та невиробничій сферах.

Реалізація визначених методів підсилення вмотивованості праці передбачає:

- відповідність матеріальної винагороди працівника діяльності, яка сприяє високій продуктивності та ефективності роботи підприємства в цілому;
- виплату працівникам частки прибутку, отриманого внаслідок підвищення продуктивності їхньої праці;
- широке визнання досягнень тих людей, чий результати праці перевищують середні показники, характерні для працівників даної категорії;
- запобігання ситуаціям, де інтереси працівників суперечать інтересам підприємства;
- участь працівників у розробці показників, за якими оцінюються результати діяльності підприємства;
- уточнення і чітко визначення посадових обов'язків працівників;
- відсутність будь-яких соціальних привілеїв для керівництва, які поглиблюють диференціацію між ним і рядовими працівниками [18].

Серед факторів, які впливають на поведінку персоналу і які обов'язково необхідно враховувати в практиці мотивації трудової діяльності можна виділити наступні:

- професійна підготовка;
- фізичний тип особистості;
- рівень самосвідомості та освіченості;
- вплив зовнішнього середовища;
- психологічний клімат у колективі.

Фактори активізації трудової діяльності працівників можна розділити на три основні групи:

1. Об'єктивні: включають в себе характер виробничих відносин (соціально-економічні та інші умови трудової діяльності, наприклад, виробничі сили, що обумовлюють типові для даного суспільного ладу відносини людей до участі в процесі праці).

2. Специфічні:

- організація і оплата праці;
- змістовність праці;
- соціально-психологічний клімат в трудовому колективі;

- виробничі умови праці;
- засоби масової пропаганди;
- система сімейного виховання.

3. Суб'єктивні:

- попередній досвід;
- загальна та професійна культура;
- психологічні, демографічні та соціально обумовлені особливості людини.

На рівні підприємства система мотивації повинна ґрунтуватися на таких вимогах:

- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх;

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;

- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;

- організація в колективі атмосфери довіри й зацікавленості в реалізації загальної мети;

- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників.

Комплексна система мотивації праці повинна відповідати ряду вимог:

- враховувати всі потреби й інтереси кожного окремого працівника в трудовому колективі;

- формувати мотиваційно-стимуляційну основу діяльності як в макро-, так і в мікросередовищі;

- впливати на мотиваційну свідомість працівника.

При цьому, формування активної дійової системи мотивації ґрунтується на постійному аналізі й удосконаленні відносин між:

- керівниками та їхніми підлеглими;
- роботодавцями і найманими працівниками;
- групами, що виконують споріднені функції;
- конкуруючими групами працівників [19].

Отже, раціонально сформована та організована система мотивації промислового підприємства є запорукою успішного функціонування людського потенціалу. Зокрема, високо мотивований персонал є рушійною силою підприємства, а саме: засобом реалізації поставлених планів та задач на шляху досягнення конкретних цілей та виробничо-фінансових показників.

Висновки з проведеного дослідження. Ефективне управління трудовим потенціалом шляхом мотивації працівників – запорука успішного розвитку підприємства. Узагальнено трудовий потенціал характеризують, як наявні в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками. При цьому, мотивація – це комплексне соціально-економічне й психологічне поняття, яке можна описати, як процес спонукання персоналу (на основі їх мотивів, цілей, потреб, намірів) до діяльності для досягнення конкретних цілей підприємства.

Важливим є той факт, що в умовах підвищеної ринкової конкуренції особливого значення набуває відповідність системи мотивації ряду вимог, які слід враховувати при її впровадженні та подальшій реалізації.

При цьому, реалізація та результативність системи мотивації персоналу передбачає її постійний аналіз, з метою виявлення недоліків, їх ліквідації та вдосконалення загальної політики мотивації підприємства.

Подальші дослідження мають спрямовуватися на вивчення правил побудови ефективної політики мотивації та системи показників оцінювання ефективності мотиваційної політики промислових підприємств.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Маслоу А. Мотивация и личность / Маслоу А. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 352 с.
2. Колот А.М. Мотивация персонала: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337 с.
3. Москвичов С.Г. Мотивация трудовой деятельности людини / С.Г. Москвичов. – К., 1976.
4. Соболева В.М. Мотивация трудовой деятельности в условиях перехода до ринкової економіки / В.М. Соболева. – К.: Товариство «Знання» України, 2004. – 77 с.
5. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник / Н.С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
6. Ареф'єва О.В. Економічні засади формування потенціалу підприємства / О.В. Ареф'єва, Т.В. Харчук // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 7(85). – С. 71-76.
7. Мягих І.М. Аналіз та оцінка використання ресурсного потенціалу в системі споживчої кооперації / І.М. М'ягих // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 1(91). – С. 136-142.
8. Шаманська О.І. Сучасні підходи до оцінювання ефективності управління ресурсним потенціалом підприємства / О.І. Шаманська // Електронне фахове видання «Ефективна економіка». – 2013. – № 3.
9. Кузьменко О.В. Обґрунтування методичних підходів до оцінки ресурсного потенціалу підприємства / О.В. Кузьменко // Економічний нобелівський вісник. – 2014. – № 1(7). – С. 280-286.
10. Волкова О.В. Ринок праці: Навчальний посібник / О.В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
11. Бондар В.Д. Еволюція мотивації як функції управління / В.Д. Бондар // Наукові записки. Серія «Культура та соціальні комунікації» / За заг. ред. канд. філос. наук, доц. Л.В. Квасюк. – Острого: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2010. – Вип. 2. – С. 175-185.
12. Поняття, види і методи мотивації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/80388/ekonomika/ponyattya_vidi_metodi_motivatsiyi_pratsi
13. Бондар В. Мотивация як чинник підвищення ефективності управління: поняття та основні принципи / В. Бондар // Наукові записки. Серія «Культура та соціальні комунікації» / За заг. ред. канд. філос. наук, доц. Л.В. Квасюк. – Острого: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2009. – Вип. 1. – С. 255-261.
14. Занюк С. Психологія мотивації: навчальний посібник / С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
15. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности / Асеев В.Г. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.

16. Машков О. Системний підхід до керівництва організацією: функції мотивації / О. Машков, С. Мосов, Н. Нижник // Вісник УАДУ. – 1998. – № 1. – С. 132-137.

17. Види мотивації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://wjournal.com.ua/vidi-motivacii.html>

18. Поняття мотивації праці, її зміст і види [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/14891-51-ponyattya-motivats-prats-zmst-vidi.html>

19. Види, фактори та методи мотивації праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://subject.com.ua/economic/business/118.html>

20. McClelland D. Human Motivatoin / McClelland D. – N.Y.: Appleton, 1985. – 213 p.

21. Herzberg F. Work and the nature of man / F. Herzberg. – Chevelend: Holt, 1966. – 315 p.

22. Vroom V. Work and motivation / V. Vroom. – N.Y.: Villey, 1964. – 249 p.

REFERENCES:

1. Maslou A. (2006). Motyvatsiia y lychnost [Motivation and personality]. SPb.: Pyter (in Russian).

2. Kolot A.M. (2005). Motyvatsiia personalu [Motivation of the staff]. K.: KNEU (in Ukrainian).

3. Moskvychov S.H. (1976). Motyvatsiia trudovoi diialnosti liudyny [Motivation of human labor]. K.

4. Sobolyeva V.M. (2004). Motyvatsiia trudovoi diialnosti v umovakh perekhodu do rynkovoï ekonomiky [Motivation of labor activity in the conditions of transition to a market economy]. K.: Tovarystvo «Znannya» Ukrainy.

5. Krasnokutska N.S. (2005). Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka [Enterprise Potential: Formation and Evaluation]. K.: Tsentri navchalnoyi literatury.

6. Arefyeva O.V. (2008). Ekonomichni zasady formuvannia potentsialu pidpriemstva [Economic principles of forming the potential of the enterprise]. Current problems of the economy, no. 7(85), pp. 71-76.

7. Myahkykh I.M. (2009). Analiz ta otsinka vykorystannia resursnoho potentsialu v systemi spozhyvchoi kooperatsii [Analysis and evaluation of the use of resource potential in the system of consumer co-operation]. Current problems of the economy, no. 1(91), pp.136-142.

8. Shamanska O.I. (2013). Suchasni pidkhody do otsiniuvannia efektyvnosti upravlinnia resursnym potentsialom pidpriemstva [Modern approaches to

the assessment of the efficiency of management of the resource potential of the enterprise]. Electronic electronic publication «Effective economy», no. 3.

9. Kuzmenko O.V. (2014). Obhruntuvannia metodych-nykh pidkhodiv do otsinky resursnoho potentsialu pidpriemstva [The substantiation of methodical approaches to the estimation of the resource potential of the enterprise]. Economic Nobel Bulletin, no. 1(7), pp. 280-286.

10. Volkova O.V. (2007). Rynok pratsi [Labor market]. K.: Tsentri uchbovoyi literatury.

11. Bondar V.D. (2010). Evoliutsiia motyvatsii yak funktsii upravlinnia [Evolution of motivation as a management function]. Scientific Notes. Series «Culture and Social Communications», no. 2, pp. 175-185.

12. Poniattia, vydy i metody motyvatsii pratsi [Electronic resource]. – Mode of access: http://pidruchniki.com/80388/ekonomika/ponyattya_vidi_metodi_motivatsiyi_pratsi

13. Bondar V. (2009). Motyvatsiia yak chynnyk pidvyshchennia efektyvnosti upravlinnia: poniattia ta osnovni pryntsyipy [Motivation as a factor in increasing the efficiency of management: the concept and basic principles]. Scientific notes. Series «Culture and Social Communications», no. 1, pp. 255-261.

14. Zanyuk S. (2002). Psykholohiia motyvatsii [Psychology of motivation]. K.: Lybid.

15. Aseev V.H. (1976). Motyvatsiia povedenya y formirovannia lychnosti [Motivation of Behavior and Formation of Personality]. M.: Mysl.

16. Mashkov O., Mosov S., Nyzhnyk N. (1998). Systemnyi pidkhid do kerivnytstva orhanizatsiiei: funktsii motyvatsii [System approach to management of the organization: the functions of motivation]. Visnyk UADU, no. 1, pp. 132-137.

17. Vydy motyvatsii [Electronic resource]. – Mode of access: <http://wjournal.com.ua/vidi-motivacii.html>

18. Poniattia motyvatsii pratsi, yii zmist i vydy [Electronic resource]. – Mode of access: <http://westudents.com.ua/glavy/14891-51-ponyattya-motivats-prats-zmst-vidi.html>

19. Vydy, faktory ta metody motyvatsii pratsi [Electronic resource]. – Mode of access: <http://subject.com.ua/economic/business/118.html>

20. McClelland D. (1985). Human Motivatoin. N.Y.: Appleton.

21. Herzberg F. (1966). Work and the nature of man. Chevelend: Holt.

22. Vroom V. (1964). Work and motivation. N.Y.: Villey.

Bilovodska O.A.

Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Marketing and MIA,
Sumy State University

Kyrychenko T.V.

Postgraduate Student at Department of Marketing and MIA,
Sumy State University

Savchenko O.Yu.

Postgraduate Student at Department of Marketing and MIA,
Sumy State University

MOTIVATION AS DETERMINANT OF SUCCESSFUL LABOUR POTENTIAL DEVELOPMENT AT INDUSTRIAL ENTERPRISE

The article deals with the main types and methods of motivation, factors of influence and activation of labour activity of employees, the main requirements for the system of motivation in the framework of management of the labour potential at an industrial enterprise. Economic practice shows that one of the most important factors in the successful development of an enterprise is effective management of labour potential. Human resources provide and organize the rational functioning of all departments, as well as monitor the processes taking place in the enterprise. At the same time, for most staff, the most important work is motivation, which can be both material and moral administrative. Accordingly, the leadership of each enterprise should strive for improving the system of motivation and the formation of a comprehensive policy of personnel management.

One of the most important components of the aggregate resource potential of the enterprise is its human resources. Labour potential – currently available and predictable future employment opportunities characterized by the number of able-bodied population, its professional-educational level, and other qualitative characteristics.

An integral part of the management system of labour potential is the motivation, which is aimed at achieving the personal interests of the employee and the global goals of the enterprise. In our time in the system of management of labour potential of the enterprise, it is decided to allocate several basic types of labour motivation: material, administrative, and moral. In practice, the following methods of motivation for work are used: economic direct and indirect, non-monetary. Methods of motivation are also divided into individual and group, internal and external. In the system of the motivation of labour, the following groups of methods are distinguished: organizational, production, administrative, socio-economic, socio-psychological, informational, and explanatory. Factors for activating the work of workers can be divided into three main groups: objective, specific, subjective. Consequently, a rationalized and organized system of motivation for an industrial enterprise is the key to the successful functioning of human potential.