

**SIKORSKA MALGORZATA**, kanclerz Higher School of Labour Safety Management (WSZOP), Katowice, Poland

**PERERVA P.G.**, doctor of Economics, Professor, National Technical University «Kharkov Polytechnic Institute»

## **THEORY OF MOTIVATION OF INDUSTRIAL ENTERPRISE STAFF**

Traditionally, little attention has been paid to the problem of personnel motivation in our country, but at the same time the people responsible for this proceeded from two mutually opposite premises. One of them, ideological, the recurrence of which is almost constantly encountered in the real practice of enterprises, is that all employees, as conscientious and responsible members of society, must work with maximum efficiency. The second, forceful, which is also still popular in the minds of managers, is that if employees do not work as they should, then they can be forced by force.

In modern reality, both are nothing more than opposite sides of the same utopia, which for managers consists in presenting workers as non-reasoning executors, "cogs" that "rotate in the right direction." However, life in the person of real, completely independent and creative workers refutes these utopian ideas.

Accordingly, improvements in the process of motivation are gaining more and more circles of adherents, whose practical activity confirms the correctness of the chosen path. But staff motivation is not as simple an issue as it might seem at first glance.

A general characteristic of the process of motivation can be presented if we define the concepts used to explain it: needs, motives, goals. Needs are the state of a person who is in need of an object necessary for its existence.

Motivation theories are divided into two groups:

- the theory of the content of motivation, within the framework of which the factors that have a motivating effect are highlighted, the structure of needs, their content and how they are related to a person's motivation for activity are described; the most famous theories of the content of motivation are A. Maslow's hierarchy of

needs and the theory of factors of satisfaction / dissatisfaction with the work of F.Herzberg;

- the theory of the process of motivation, in which no attention is paid to specific motivators of human activity, it is argued that there are no common motivators for all, they are all individual in nature, and a person is prompted to action by some processes (for example, awareness of the reality of achieving his own goals in the theory of expectations by V. Vroom or correct assessment by the leadership of the results of their work in the theory of justice).

The incentive systems used in modern economic practice are quite diverse and depend on many conditions both of an objective nature (economic situation in the country, unemployment rate, prices, state of social insurance, etc.), and on more private circumstances (qualification level of employees, their purely human traits, age, psychological climate).

Scientific and educational publications on management contain a rather detailed analysis and processing in accordance with modern conditions of the classical theories of motivation, as well as the development of new ones.

So, today is widely used participatory to the motivation of personnel, implementing programs of remuneration for work, aimed at strengthening the internal motivation and interest of employees in the labor process by expanding their powers in the activities of the company. Basic forms: participation: participation of employees in the income and profits of the company, participation of employees in management.

Particularly noteworthy is the approach to personnel management, adopted in strategic management, based on a role-based approach to the interaction of a person and an organization. In our opinion, all of the above theories can be applied in Ukrainian conditions, only it is necessary to analyze the characteristics of specific people, groups of people to whom motivation is applied, and, based on this, choose the necessary method of motivation. At the same time, it is necessary to take into account that the structure of needs in our society, as well as the main factors of activity, due to the crisis and transitional state of society, have a number

of peculiarities (dissatisfaction with most of the primary needs, but at the same time the ability of people to work without wages, based on either on secondary needs or on a habit, etc.), therefore, applying any methods of motivation, based on both substantive and procedural theories, it is necessary to adjust them to the specific situation and characteristics of the work collective.

Employee motivation is the most important tool for increasing labor productivity, because without it it is impossible to ensure the growth of the company's competitiveness. In a planned economy, workers gave the organization (and society as a whole) much more than they received for their labor, which led to demotivation and a decrease in product quality. The market economy provides much more opportunities for harmonizing the relationship between the enterprise and employees.

#### References:

1. Кучинський В.А. Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / В. А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169.
2. Формування управлінської, маркетингової та інноваційної політики на підприємствах туристичної індустрії / П.Г.Перерва, А.В.Косенко, М.В.Маслак, В.О.Матросова, І.В.Долина // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки): зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 47 (1323). – С. 114- 120.
3. Kocziszky G. Reputational compliance / G. Kocziszky, M. Veres Somosi, T. O. Kobieliava // Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптimum-2017" : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. / ред.: О. В. Манойленко, С. М. Строков. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – С. 140-143.
4. Шматько Н.М. Розвиток інноваційної політики України з використанням маркетингу інновацій / Н.М. Шматько, М.С. Пантелеєв // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 37 (1313). – С. 50-56.
5. Комплаєнс-програма промислового підприємства / Перерва П.Г., Коциски Д., Верес Шомоши М. – Харьков-Мишкольц : ООО «Планета-принт», 2019. – 689 с.
6. Крамської Д.Ю. Підвищення якості інвестиційних проектів завдяки введенню додаткових елементів інформаційного масиву / Д. Ю. Крамської, П. В. Нотовський // Вісник НТУ "ХПІ" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 140-146.
7. Маслак О.І. Аналіз вартісного оцінювання трансферу інтелектуально-інноваційних технологій на підприємстві / О. І. Маслак, Н. М. Шматько, М. В. Маслак // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 50-54.
8. Перерва П.Г. Комплаєнс як фактор інноваційного розвитку підприємства / П. Г. Перерва, Т. О. Кобелева, Т. В. Романчик // Інформація та знання в системі управління інноваційним розвитком: монографія / заг. ред. Ю. С. Шипуліна. – Суми : Триторія, 2018. – Розд. 5.2. – С. 205-220.
9. Перерва П.Г. Збалансована система показників в інноваційноінвестиційній політиці промислового підприємства / П.Г.Перерва, Т.О.Кобелева, Н.П.Ткачова // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 60 (1169). – С. 50-54. – 52 с.
10. Перерва П.Г. Інноваційна складова реінжинірингу у забезпеченні економічної безпеки підприємства / П.Г.Перерва, Т.В.Романчик. - Реінжиніринг бізнес-процесів маркетингової сфери промислових підприємств: монографія / за заг. ред. докт. екон. наук, проф. Л.М. Таранюка - Суми: Видавець СНАУ, 2018.- С.31-43.
11. Перерва П.Г. Місце інноваційної складової у забезпеченні економічної безпеки підприємства / П.Г.Перерва, Т.В.Романчик // Інформація та знання в системі управління інноваційним розвитком: монографія / заг. ред. Ю.С.Шипуліна. – Суми : Триторія, 2018. – Розд. 7.2. – С. 301-314

12. Перерва П.Г. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності / П. Г. Перерва, С. Нагі, Т. О. Кобелева // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94.
13. Перерва П.Г., Ілляшенко С.М., Гармаш С.В., Попов М.О. Митне, інформаційне, фінансове, маркетингове та інноваційне забезпечення конкурентоспроможності промислових та туристичних підприємств // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки): зб. наук. пр.– Харків : НТУ «ХПІ», 2019.– № 23.– С. 38-43. doi: 10.20998/2519-4461.2019.23.38
14. Формування конкурентного, інтелектуального і маркетингового потенціалу інноваційного підприємства / П.Г.Перерва, А.В.Косенко, М.В.Маслак, В.О.Матросова, І.В.Долина // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 20 (1296). – С. 36- 40.
15. Погорелов С.М. Методика оцінки рівня організації праці менеджерів / С.М.Погорелов, М.І.Погорелов // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 15 (1291). – С. 125-128.
16. Погорелова Т. О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві / Т. О. Погорелова // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 101-104.
17. Перерва П.Г., Маслак М.В., Гармаш С.В., Попов М.О. Управління митним обслуговуванням промислових та туристичних підприємств в умовах асоціації з європейським союзом // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2019. – № 24.– С. 117-122. doi: 10.20998/2519-4461.2019.24.117.
18. Погорелов С. М. Особливості застосування інформаційних технологій в менеджменті та економіці / С. М. Погорелов // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 151-155.
19. Перерва П. Г. Комплаєнс-программа промислового підприємства: сутність и задачи / П. Г. Перерва // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 153-158.
20. Розвиток організаційно-економічного механізму управління розвитком індустрії туризму та гостинності / П.Г.Перерва, А.В.Косенко, М.В.Маслак, В.О.Матросова, І.В.Долина // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ «ХПІ», 2018. – № 48 (1324). – С. 121-127.
21. Розвиток організаційно-економічного механізму управління розвитком індустрії туризму та гостинності / П. Г. Перерва [та ін.] // Вісник НТУ «ХПІ» (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 121-127.