

УДК 316:331.101.36:622

Я.Я. СЛАБКО, І.І. КАСІЛОВ

## ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВУВАННЯ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ “ВОСТОК-РУДА”

*У статті висвітлено результати проведеного соціологічного дослідження особливостей мотивування праці робітників гірничодобувного підприємства. Розроблено пропозиції з підвищення ефективності мотивування праці. Обґрунтовано використання організаційних методів мотивування. Визначено характеристики мотивації праці на вітчизняних підприємствах.*

**Ключові слова:** мотивація, праця, трудова поведінка, ефективність, працівники, підприємство, управління.

Соціокультурні зрушення в українському суспільстві, викликані переглядом цінностей та дією глобальної кризи в економіці, призвели до зміни структури мотивації працівників і способів управління трудовою поведінкою працівника. Новий тип соціальної взаємодії у сфері праці і нові форми його регуляції вимагають розробки нових систем управління трудовою поведінкою працівників, формування належного ставлення до трудової діяльності, заснованих не на примусі, а на внутрішніх спонуканнях людини.

Різні аспекти проблеми мотивації розглядаються такими науковцями, як: М. Альберт, Г. Беккер, М. Вебер, Р. Вудвортс, Е. Дюркгейм, Д. Левін, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Р. Мейо, М. Мескон, Г. Олпорт, Н. Смелзео, А. Сміт, Д. Рікардо, Л. Річард, Д. Синк, Ф. Тейлор, А. Файоль, Х. Хекхаузен, Ф. Херцберг, Д. Юнг, Л. Абалкін, О. Амоша, Л. Варава, А. Гастев, А. Єгоршин, Б. Леонтьєв, Е. Уткін, Д. Ядранський [3–6]. Водночас недостатньо висвітленими залишаються питання, пов'язані з вивченням особливостей мотивації працівників гірничодобувної промисловості.

**Мета статті** – обґрунтувати напрями вдосконалення мотивування працівників на гірничодобувному підприємстві.

Метою існування підприємства можна назвати благополуччя її учасників, засновників, працівників. Отже, мотивування, є частиною загальної стратегії підприємства, покликане служити досягненню блага для всіх його членів [2].

Ефективна діяльність гірничодобувних підприємств України є значним чинником забезпечення стабільного економічного розвитку країни [1]. У зв'язку з цим були проведені дослідження факторів мотивації працівників підприємства гірничодобувної промисловості й обґрунтовані основні напрями вдосконалення мотивування. Дослідження проводилось на гірни-

чодобувному підприємстві ТОВ “Восток-Руда” (м. Жовті Води), що спеціалізується на видобутку залізорудної сировини.

Пропозиції щодо вдосконалення мотивування трудової поведінки працівників підприємства можуть бути розглянуті відповідно до класифікації видів управлінської дії і стимулів. Мотиваційний механізм, що складається з елементів внутрішньої і зовнішньої мотивації, передбачає застосування різних за змістом і спрямованість методів мотивування. Як зазначено вище, головною метою мотивування співробітників, на наш погляд, є формування внутрішньої мотивації працівника, а економічні й неекономічні стимули зовнішньої мотивуючої дії можуть розглядатися як засоби досягнення цієї мети.

Економічні методи мотивування підлягають оптимізації в першу чергу. До них належать прямі – різні форми і системи заробітної плати, додаткові виплати і пільги, точніше усі види винагороди, що входять відповідно до закону в заробітну плату; непрямі – наприклад, безкоштовне харчування, лікувальні і профілактичні заходи, додатковий вільний час, оплата медичної страховки; придбання товарів або послуг підприємства зі знижкою, оплата проїзду до місця роботи, оплата освіти, спеціальні пенсійні програми і багато інших, що звільняють працівника від витрати власних грошових коштів або дають змогу отримати додатковий прибуток на іншій роботі.

Результати проведених досліджень дають змогу сформулювати рекомендації щодо вдосконалення управління мотивацією трудової поведінки працівників за допомогою матеріальних стимулів: забезпечення відповідності величини винагороди особистому внеску працівника, кількості і якості праці, а також можливості працівника впливати на величину винагороди залежно від результату праці; підвищення величини оплати праці відповідно до зростання її продуктивності; відстежування ситуації на ринку праці і рівня оплати праці відповідних професійних груп з метою своєчасних змін її видів і обсягу; вивчення, розробка і впровадження передових форм і систем розподілу винагороди; регулярне інформування працівників про джерела засобів організації матеріальної винагороди, про фінансові показники роботи і способи визначення рівня оплати праці; чітке дотримання домовленості про формування заробітної плати й інших видів матеріального стимулювання і недопущення порушення обіцяного розміру винагороди; виключення суперечності між величиною оплати праці і досягненням основної мети організації (отримання прибутку, реалізація статутних цілей тощо), тобто визначення оптимально можливого обсягу витрат на економічне мотивування, яке може дозволити собі організація без збитку для основної діяльності; фіксація всіх використовуваних видів економічного мотивування у локальних правових актах організації, оскільки точне формулювання і нормативне закріплення дають змогу уникнути дискримінації при розподілі прямих і непрямих матеріальних благ.

Працівники ТОВ “Восток-Руда” позбавлені можливості не лише впливати, а й контролювати виплату такої значної складової заробітної плати, як премії. Встановлення плану випуску продукції, виконання якого є головною умовою преміювання, здійснюється одноосібно генеральним директором, чиє рішення не зважає на думку безпосередньо працівників виробництва і не піддається колегіальному обговоренню. Створення постійно діючої комісії, що складається з представників усіх підрозділів (керівників, фахівців та робітників) і має повноваження обговорення та затвердження розміру премій, вирішило б цю суперечність.

Серед проблем управління мотивацією трудової поведінки працівників ТОВ “Восток-Руда” виділяється і така, як диспропорція заробітної плати, залежність величини оплати праці від приналежності до привілейованої групи управлінців або фахівців. Вирішення цієї проблеми, очевидно, полягає в зрівнянні оплати праці працівників, що виконують однаковий обсяг робіт.

Результати проведеного серед працівників ТОВ “Восток-Руда” опитування свідчать і про те, що на підприємстві як підвищення ефективності мотивування працівників доречно було б змінити режим робочого часу. Скорочений робочий день для окремих категорій працівників, можливість надомної роботи, змінний або гнучкий робочий графік доповнюють пряме економічне стимулювання і здатні істотно підвищити мотивацію праці. Мотивувальна сила зручного режиму праці зумовлена можливістю встановити баланс між роботою й особистим життям працівника.

Введення гнучкого робочого графіка або надомної роботи має безліч переваг для працівників і для самої організації. Перевагами для працівників є такі: скорочення витрат на оплату послуг осіб і установ, що здійснюють догляд за членами сім'ї (дітьми, престарілими батьками); можливість здобуття освіти, додаткового заробітку, участі в громадському житті; здійснення контактів зі сторонніми організаціями, що мають суворо регламентований графік роботи; підвищення продуктивності самої роботи; зменшення витрат часу і витрат на транспорт; дотримання індивідуальних біологічних ритмів праці та відпочинку.

Серед переваг для організації: економія витрат на утримання офісних приміщень, устаткування; підвищення продуктивності роботи і скорочення часу реагування на виробничі завдання, скорочення витрат часу на переїзди, доступність сервісу; можливість залучення службовців до роботи цілодобово, без оплати наднормових; оплата праці співробітників відповідно до досягнутих результатів, а не витраченого часу; конкурентна перевага серед інших працедавців, що дає змогу наймати на роботу необхідних фахівців; зменшення кількості відпусток, пов'язаних із сімейними обставинами і проблемами зі здоров'ям, а також пропусків роботи з різних причин; зменшення переривань робочого процесу, виключення використання робочого часу на особисті потреби.

У справі підвищення ефективності мотивування трудової поведінки використовується увесь спектр організаційних способів мотивування, пов'язаний з практикою управління в організації, постановкою цілей роботи, змістом праці, з оцінюванням і контролем виконання трудових функцій працівником. Наприклад, періодичні збори усього колективу підприємства (один раз на місяць або квартал) здатні вирішити одночасно декілька завдань мотивування. У ході зборів обговорюються завдання, що стоять перед організацією, уточнюється мета, стратегія, пропагується соціальна значущість діяльності усього підприємства, успіхи і досягнення організації; колегіально приймаються найважливіші рішення; доводяться до відома нові способи формування винагороди за працю; здійснюється нагородження і публічна похвала співробітників або груп. Фіксація підсумків (протокол зборів) з наступною публікацією у виробничому виданні або стінгазеті також має мотивувальну дію. Як засіб зворотного зв'язку цілком можна використовувати практику внутрішньої електронної пошти, що набуває все більшого поширення.

На нашу думку, у справжній кризовий період економіки ефективним буде і такий чинник, як інформування про перспективи розвитку підприємства під час кризи, заходи з нейтралізації негативних наслідків кризи, про завдання на найближчий час і ролі працівників у розвитку підприємства. Цей метод дасть змогу уникнути багатьох конфліктних ситуацій, непорозуміння і допоможе працівникам здолати страх, також вони самі в певному розумінні зможуть прогнозувати ситуацію. Таким чином, інформування впливає на умови формування мотивації трудової поведінки працівників.

У ряді пропозицій з удосконалення мотивування працівників під час сучасної економічної нестабільності ми виділяємо і створення надзвичайного колегіального органу з розгляду проблем, пов'язаних з економічною кризою. До його складу можуть входити представники усіх підрозділів організації. Такий орган (рада, комітет) покликаний обговорювати питання й труднощі, що виникають, у тому числі між підрозділами, а також між керівництвом і працівниками в цілому. Дорадчий орган також служить місцем обміну інформацією і зворотного зв'язку.

Серед рекомендацій відносно організаційних методів мотивування виділяється також розробка і складання детальної посадової інструкції, яка дає змогу не лише визначити точні вимоги до працівника, розмір і склад оплати праці, права і повноваження, систему контролю якості виконуваної роботи з боку керівництва організації, але й сформулювати у працівника очікування і ставлення до наслідків своєї поведінки. Якщо посадова інструкція містить усе, що підлягає документуванню, аспекти відносин працівника і працедавця, то з її допомогою долається безліч конфліктних ситуацій.

Удосконалення механізмів управління мотивацією працівників підприємства – це врахування всіх перелічених морально-психологічних ме-

тодів мотивування. Серед них: вивчення внутрішнього морального клімату в колективі і його коригування; індивідуальна робота з кожним співробітником; можливість просування кар'єрними сходами всередині організації; розробка системи моральних заохочень, нагороджень, публічної похвали, трудового змагання; формування почуття професійної гордості; створення атмосфери поваги, довіри, доброзичливості. Видається правильним поставити в обов'язок одного або декількох співробітників кадрових служб розробку та впровадження вищеназаних морально-психологічних методів мотивування.

Існує і такий метод дії на мотивацію працівників, як критика небажаної поведінки, дисциплінарні стягнення. З одного боку, можливість застосування покарання з боку керівництва організації є фундаментом владних функцій і авторитету керівника, ієрархічної структури підприємства, з іншого – використання як способу дії на поведінку працівників тільки заходів примусу негативно позначається на психологічній атмосфері усередині колективу, викликає невпевненість і страх, блокуючи ініціативу і трудову активність, тобто формує негативну мотивацію.

Найбільш важливою й одночасно складною є дія на внутрішні психологічні чинники, що становлять основу мотивації трудової поведінки, тобто потреби, інтереси, установки, цінності і цілі, які можуть інтерпретуватися як внутрішня мотивація. У зв'язку з тим, що виникнення внутрішньої мотивації засноване на духовних потребах людини, реалізації життєвого покликання, особистісного потенціалу і творчих здібностей, відданості високій ідеї помітні результати досягаються консолідацією зусиль не лише з боку організації, але й громадських інститутів, що здійснюють вплив на формування та розвиток особистості.

На наш погляд, вказати шлях створення і управління внутрішньою мотивацією можуть надихаючі стимули, на відміну від простих (наприклад, матеріальної мотивації) вони викликають глибоке співпереживання й інтерес, постійно змінюються і сприймаються по-різному. Внутрішня мотивація, натхнення до праці формується при участі і безпосереднього працедавця, і суспільства.

Для ефективною управлінської дії на формування внутрішньої мотивації працівника підприємства можна рекомендувати впровадити такі заходи: доручати роботу над новими, інтелектуально складними завданнями; ставити високі цілі праці; систематично, за допомогою наявних засобів інформації засвідчувати працівникові про соціальну значущість виконуваної ним роботи і підсумків діяльності усього підприємства, що відповідають ідеалам гуманного суспільства; контролювати психологічну й інтелектуальну сумісність, гармонію ціннісних орієнтацій членів колективу за допомогою анкетування і співбесіди при прийомі на роботу.

Оскільки стан внутрішньої мотивації людини залежить від рівня внутрішньої свободи, багатства духовних якостей, міри інтелекту, так і вплив

громадських інститутів, що впливають на світогляд сучасної людини, набуває вирішального значення для самоактуалізації його трудової поведінки. Головну роль тут відіграють існуюча в країні та світі система виховання й освіти, засоби масової інформації, досвід попередніх поколінь, політика держави.

Рекомендації з удосконалення мотивування працівників підприємства, що відповідають кожному виду управлінських дій, краще застосовувати в усій сукупності, компенсуючи недолік одного методу, збільшенням значення іншого методу тієї ж групи, не допускаючи виключення цілої групи методів із системи мотивування персоналу. Неможливо обійтися як без матеріального стимулювання, так і без морально-психологічного, як без заохочення, так і без примусу, як без зовнішніх стимулів, так і без внутрішніх чинників мотивації.

Оптимізація існуючої системи мотивування трудової поведінки працівників українських підприємств має неповторний характер. Так, з метою нейтралізації негативних і посилення позитивних особливостей мотивації трудової поведінки, пов'язаної з особливостями світогляду українців, можна запропонувати таке:

1. Подолання нераціональності мислення, його неоднозначності і непередбачуваності дій, якщо ввести суворо регламентовану систему винагороди, уточнити і зафіксувати в нормативних документах організації права й обов'язки кожного працівника, цілі діяльності організації і передбачити постійне підвищення кваліфікації. Це дасть змогу сформувати у співробітників ініціативність, обачність, самоорганізованість.

2. Викорінювання прагнення до придбання благ при мінімальних витратах трудових зусиль, готовності йти на нелегальні способи отримання винагороди, причиною і наслідком яких є безвідповідальність, лінощі й безкарність, можливо досягти на основі розподілу посад і пов'язаних з ними привілеїв з урахуванням особистих трудових заслуг, легальних, прозорих практик виплати заробітної плати і встановлення зв'язку результату праці з величиною винагороди, забезпечуючи розуміння цього зв'язку кожним працівником.

3. Використання почуття колективізму, властивого українським працівникам, з метою активізації виробничої поведінки, наприклад при введенні системи взаємодопомоги, що передбачає відповідальність усього колективу або підрозділу за невиконання завдання окремим його членом, а у разі успіху – нагородження усієї групи. Необхідно мінімізувати тотальне застосування індивідуальних чинників мотивації, характерне для західних компаній. Розвиток відчуття колективізму і солідарності сприяє формуванню позитивного психологічного клімату в колективі, розвитку стійких соціальних зв'язків, взаєморозуміння і довіри з керівником.

4. Духовні цінності, здатність до глибокої рефлексії, що становлять ядро національної культури і є основою світобачення українських праців-

ників, визначають побудову системи управління на фундаменті високих соціальних цілей, а також обов'язкового включення широких можливостей для реалізації особистих якостей працівника під час прийняття важливих управлінських рішень і навіть при виконанні посадових обов'язків. Цей чинник вимагає від керівництва підприємством інформування співробітників про кінцеві результати виконання робочих завдань, про досягнуті успіхи конкретним працівником. Кожен член колективу має відчувати свою причетність до вирішення важливих громадських завдань.

5. Низький рівень дисциплінованості, недотримання режиму роботи і термінів виконання, що мають місце на багатьох українських підприємствах, можна здолати через встановлення чітких критеріїв оцінювання результатів праці, посилення контролю якості виконуваної роботи на кожному її етапі, обов'язкове застосування дисциплінарних стягнень за порушення термінів і режиму праці, заходів безпеки, введення електронного пропускового режиму, виявлення співробітників, які своїми безвідповідальними діями чинять дестабілізуючий вплив на увесь колектив, фіксацію режиму праці і відпочинку в правилах внутрішнього трудового розпорядку організації.

6. Пасивність поведінки і мислення працівників підприємства можна здолати заохоченням ініціативи і заповзятливості при розробці якогось нововведення, проекту; зведенням до мінімуму залежності матеріальної і нематеріальної винагороди від інших чинників; делегуванням повноважень; введенням наставництва як можливості прояву таланту й отримання задоволення від почуття своєї значущості і передачі накопичених знань і навичок новим поколінням трудящих; введення такої системи винагороди, як участь у прибутках підприємства; введенням в обов'язки фахівців і висококваліфікованих працівників презентації своїх варіантів вирішення певних проблем або завдань; періодичною звітністю (місячною або кварталною) працівників перед керівництвом і керівника перед працівниками про кінцеві результати діяльності організації.

7. Схильність до підпорядкування і довіра призначеному лідерові в деякому розумінні спрощує процес управління працівниками, полегшує можливість для керівництва безперешкодного використання нововведень, позбавляє його небезпеки вести боротьбу з працівниками з приводу порушення їх прав, дискримінації, вимог збільшення розміру винагороди, але водночас пригнічує активну виробничу взаємодію, породжує у людей страх стати небажаними співробітниками, втратити прихильність керівника, виключає необхідну корисну критичність до влади, допускає свавілля і диктатуру. Спекуляція терпимістю і упокорюванням працівників зрештою може призвести до масових звільнень, припинення діяльності усієї організації. Треба мати на увазі, що навіть відсутність прямого невдоволення з боку співробітників не виключає наявності демотивувальних чинників і не є свідченням повної задоволеності роботою. У будь-якому випадку корис-

но проводити систематичний аналіз, дослідження міри мотивованості персоналу і стану морально-психологічної атмосфери в колективі за допомогою різних методів (анкетування, бесіди, оцінювання показників праці).

Усі перелічені характеристики мотивації працівників вітчизняних організацій існують разом з великим творчим потенціалом співгромадян, який чекає свого розкриття і реалізації. Таланти і здібності населення нашої країни анітрохи не менші, а то й більші за здібності працівників зарубіжних підприємств, і головне завдання перетворення способів управління мотивацією полягає в пошуку можливостей для всебічного розвитку особистості працівників і використанні їх дарувань на благо суспільства і держави.

Проте вирішенню цього найважливішого завдання сьогодні перешкоджають недоліки і недосконалість існуючої кадрової політики і практик мотивування на вітчизняних підприємствах. Для усунення найбільш поширених помилок можна рекомендувати таке:

- перегляд системи мотивування, що базується на непорушних, встановлених, застарілих методах, вивчення передових інструментів мотивування, вільне відповідальне прийняття нових його форм;

- поліпшення умов праці в цілому, дотримання санітарно-гігієнічних норм робочого місця у поєднанні з підвищенням самої культури праці, що є необхідною передумовою зростання якості життя громадян;

- виключення обману при прийомі на роботу, суворе дотримання досягнутої домовленості і тим більше – укладеного контракту;

- відповідність найнижчого рівня оплати праці на підприємстві нормальним потребам працівника, що можуть забезпечити основні сфери його життєдіяльності. Незважаючи на важливість нематеріального, морально-психологічного стимулювання, необхідно використовувати і матеріальне стимулювання;

- забезпечення прозорості формування й розміру заробітної плати та відповідність її виплати чинному законодавству України;

- здійснення виплати премій тільки за результати праці, недопущення перетворення премії в постійну, обов'язкову і гарантовану надбавку, що необхідно з метою збереження мотивуючої ролі преміювання;

- збагачення праці працівника будь-якого рівня, виключення монотонності, по можливості зниження автоматизації і технологізування роботи співробітників творчих категорій;

- введення там, де можливо, без завдання шкоди виробничому процесу, гнучких робочих графіків, надомної роботи, телероботи. Позитивна дія зручного для працівника трудового режиму в Україні доки недооцінена, тоді як в інших країнах давно й успішно застосовується;

- підтримка необхідної кількості кадрів, уникнення необґрунтованого збільшення штату, яке може привести потім до хворобливого скорочення. Значні витрати, пов'язані кількістю не виправдано великої кількості



співробітників, а в наступному – витрати на виплату вихідної допомоги, не сприяють процвітанню організації;

– недопущення дискримінації працівників літнього віку при наданні кар'єрних можливостей молодим фахівцям. Оцінювання працівника за результатами його праці, незалежно від віку, має стати принципом винагороди без утиску прав і інтересів працівників похилого віку;

– зменшення офіційної звітності, яке приведе до заощадження часу і сил на її складання, аналіз. Величезна довіра написаному слову і підписаному документу в нашій країні, не призводила до підвищення ефективності, виконання планів і задоволення потреб працівників, а викликала, навпаки, негласний протест і застій у роботі;

– регулярна атестація з метою проведення об'єктивної оцінки і визначення статусу працівника, коригування заробітної плати;

– забезпечення зворотного зв'язку керівництва і підлеглих, яке здатне згуртувати колектив, встановити контакт і зміцнити відкриті взаємини (наприклад, через профспілку або інші колегіальні органи);

– виділення обдарованих працівників, які мають великий творчий і інтелектуальний потенціал, що є необхідним інструментом підвищення мотивації працівників та ефективності діяльності організації;

– з'ясування ціннісних орієнтирів, очікувань, інтересів і прагнень потенційного працівника, зіставлення їх з можливостями і принципами організації має здійснюватися обов'язково, щоб уникнути їх несумісності і конфлікту інтересів організації та працівника.

**Висновки.** Таким чином, запропоновані рекомендації з підвищення ефективності системи мотивації працівників гірничодобувних підприємств засновані на положеннях і висновках сучасних теорій і концепцій мотивації. Вони не виходять за рамки загальної стратегії підприємства, відповідають найважливішим цілям і напрямам управління мотивацією працівників, складаються із запропонованих наукою і підтверджених досвідом різноманітних методів мотивування, зважають на специфіку мотиваційних установок українців, покликані усунути негативні моменти мотивування персоналу на гірничодобувних підприємствах України.

#### **Список використаної літератури**

1. Амоша О.І. Мотивація праці як складова стратегії розвитку вугільної галузі України в сучасних умовах / О.І. Амоша, О.П. Пономаренко // Стратегія економічного розвитку України. – К. : КНЕУ, 2009. – Вип. 22–23. – С. 104–111.

2. Варава Л.М. Управління конкурентоспроможністю на підприємствах сировинних галузей : [монографія] / Л.М. Варава, О.А. Темченко. – Кривий Ріг : Вид. центр КТУ, 2009. – 254 с.

3. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / А.Н. Леонтьев. – М. : Наука, 1971. – 396 с.

4. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; [пер. с англ. А.М. Татлыбаевой]. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 351 с.

5. Попов С.О. Основні науково-практичні проблеми залізорудної гірничодобувної промисловості як важливого фактора соціально-економічного розвитку України /

С.О. Попов // Бізнес-Інформ. Сер. Економіка: науково-практичні проблеми соціально-економічного розвитку України : [науково-економічний журнал] / [голов. ред. В.С. Пономаренко] ; ХНЕУ. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2009. – № 4 (1). – С. 100–103.

6. Ядранський Д.М. Мотивація праці управлінських працівників як важіль покращення стратегічного положення підприємства / Д.М. Ядранський // Сучасні проблеми економіки підприємства : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2003. – Т. 1. – С. 108–109.

*Стаття надійшла до редакції 12.02.2013*

---

**Слабко Я.Я., Касилов И.И. Основные направления усовершенствования трудового поведения работников ООО “Восток-руда”**

*В статье освещены результаты проведенного социологического исследования особенностей мотивирования труда работников горнодобывающего предприятия. Разработаны предложения по повышению эффективности мотивирования труда. Обосновано использование организационных методов мотивирования. Определены характеристики мотивации труда на отечественных предприятиях.*

**Ключевые слова:** *мотивация, труд, трудовое поведение, эффективность, работники, предприятие, управление.*

**Slabko Ya.Ya., Kasilov I.I. The main directions of improvement of labor behavior of workers LLC "East-Ore"**

*Authors in the article light up the results of the conducted sociological research of features of reason of labour of workers of mining enterprise. The worked out suggestions are on the increase of efficiency of reason of labour. The use of organizational methods of reason is reasonable. Certain descriptions of motivation of labour are on domestic enterprises.*

**Key words:** *motivation, labour, labour behavior, efficiency, workers, enterprise, management.*