

Чернушкіна О. О.

кандидат економічних наук, доцент

Гайдамашук А. М.

студентка

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Проблеми створення ефективного мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві набувають особливої актуальності з огляду на засадниче положення мотивації серед чинників підвищення продуктивності праці працівників та ефективності діяльності підприємства в цілому. Нестабільне становище економіки, жорстка конкурентна боротьба серед виробників та на ринку праці призводять до того, що традиційні способи активізації працівників не відповідають реаліям сучасності.

Проблемами мотиваційних механізмів у різні історичні часи присвячувалась велика кількість наукових праць. Це роботи відомих науковців, а саме: К. Альдефера, В. Врума, Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу та ін. В роботах вище зазначених науковців досліджено теоретичні та практичні питання щодо ефективного управління персоналом шляхом мотивації в різних точок зору, враховуючи специфіку діяльності господарюючого суб'єкта. Метою публікації є наукове обґрунтування теоретичних аспектів формування мотиваційного механізму управління персоналом підприємства.

Запорукою успішного розвитку будь-якого підприємства є посилення його конкурентної позиції, що дозволяє підприємству підтримувати показники його результативності. Для цього слід сформувати ефективний мотиваційний механізм управління персоналом, що відповідатиме ринковим умовам господарювання.

Мотиваційний механізм реалізує задоволення актуальних мотивів трудової діяльності працівників та базових мотивів поведінки. Високий рівень демотивації працівників так, як і високий ступінь мотивації, однаковою мірою може обмежувати можливості керівника з підвищення ефективності діяльності підприємства. Дієвий мотиваційний механізм повинен забезпечувати успішне перетворення набору факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторювальний процес.

В умовах формування конкурентного середовища саме від вибору прийнятних мотиваційних механізмів та забезпечення їх раціональної взаємодії в короткостроковому та довгостроковому періодах залежить отримання додаткового, синергічного ефекту мотиваційної системи управління персоналом у цілому, посилення конкурентних позицій сучасного підприємства [1].

Мотиваційний механізм забезпечує перетворення набору факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових

реакцій з лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторювальний процес. У структурному відношенні мотиваційний механізм включає фінансово-економічні методи і важелі, певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів тощо [2]. Управлінська модель механізму мотивації є цілісною системою внутрішніх мотивів та зовнішніх стимулів діяльності працівників, використання яких дозволяє виявити внутрішні резерви стійкого розвитку організації. Основа мотиваційної політики організації – принцип комплексності, відповідно до якого мотивація персоналу має базуватися на трьох основних компонентах: потенційні можливості співробітника, особистісні мотиваційні компоненти; мета і завдання бізнесу [3]. При цьому мотивація персоналу передбачає врахування основних базисних потреб і фізіологічних; потреба в безпеці і захищеності; потреба в любові і прихильності; потреба в досягненнях; потреба в соціальному схваленні. Однією з основних умов підвищення ефективності мотивації праці є забезпечення відповідності структури стимулюючих засобів структурі мотивації праці персоналу малого підприємства.

Основними цілями застосовуваної системи мотивації є залучення працівників на підприємстві, їх збереження, стимулювання оптимальної виробничої поведінки [4]. Для успішного застосування мотиваційних інструментів на підприємстві повинна використовуватися система оцінних показників ефективності праці співробітників, на основі якої буде здійснюватися зміна рівня матеріального забезпечення конкретного фахівця.

Отже, мотиваційний механізм в системі управління персоналом підприємства слід визначити як сукупність організаційно-управлінських заходів та важелів впливу мотиваційного спрямування, що дадуть змогу забезпечити оптимальне відтворення, розподіл і використання фінансових ресурсів, мобілізацію кадрового потенціалу та активізацію його трудової діяльності, спрямованої на досягнення поставлених цілей.

При розробці механізмів мотивації персоналу необхідно враховувати ментальні особливості та національні традиції, враховувати вже накопичену світову практику. Позитивний досвід європейських країн поліпшить труднощі при побудові системи мотивації персоналу, створивши сприятливі умови для успішного впровадження новацій.

Література:

1. Цимбал Ю.С. Підвищення ефективності мотиваційних механізмів у системі менеджменту організації. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2017. 1 (123). С. 110-112.
2. Михайлов А.М., Мантула В.М., Кириченко Т.О. Імплементация різних методів мотивації до праці в системі управління персоналом підприємства. *Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка»*. 2018. № 2. С. 39–46.
3. Богацька Н.М., Гнатик О.І. Сучасні інструменти мотивації праці персоналу. *Економіст*. 2009. № 6. С. 32. URL : <http://surl.li/dwipx>
4. Іщенко Т. Формування мотиваційного механізму вискоефективної праці персоналу підприємства. URL : <http://surl.li/dwipy>