

Забєлін І.М.
студент групи МТЕ-222м
Гнєздовський О.В.
старший викладач
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЇ В СТРАТЕГІЯХ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Дедалі більшого значення в організаційній діяльності підприємств набувають мотиваційні аспекти. Це пояснюється тим, що комерційний успіх будь-якого підприємства в першу чергу залежить від того, наскільки ефективно співробітники зможуть реалізувати свій професійний потенціал. Хоча існує велика кількість мотиваційних теорій і схем, більшість керівників організацій стикаються з проблемою створення ефективного мотиваційного механізму для персоналу під час стратегічного управління. Мотивація особливо важлива під час глобальної економічної нестабільності, яку зараз переживає Україна. Підприємства, які опинились у кризовій ситуації, ризикують не лише фінансовими проблемами та втратою ринкових позицій, а й втратою кваліфікованого персоналу.

Мотиваційний механізм передбачає складний комплекс методів і засобів, які об'єднані в три категорії: організаційно-економічні, матеріально-технічні та соціально-психологічні. Основним завданням цього механізму є стимулювання ефективної роботи для досягнення цілей мотиваційної політики [1, с.16-20]. Мотивація праці визначається системою стимулів та інтересів. Управління працею часто покладається на мотиваційні стратегії в країнах з розвинутою ринковою економікою. На рівні підприємства мотиваційний механізм насамперед орієнтований на забезпечення виживання та успіху в конкурентному середовищі. Функціонування цього механізму підтримується такими мотивами, як конкуренція в розробці нових продуктів і технологій, підприємницькі стратегії, мотив йти на підприємницький ризик, мотив реагувати на зміни зовнішнього середовища, внутрішні підприємницькі мотиви, які сприяють адаптивному менеджменту та сприйняттю інновацій всередині підприємства.

Ефективний мотиваційний механізм повинен гарантувати перетворення кластера факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, очікувань і поведінкових реакцій з лінійного і чіткого стану в замкнутий, циклічно повторюваний процес. В управлінні поведінкою співробітників механізм мотивації залежить від таких факторів, як формальна система процедур і правил, які сприяють досягненню цілей компанії, а також розуміння керівництвом законних інтересів, мотивів і потреб працівників в організації.

Протягом різних етапів еволюції ринку система стимулів демонструватиме свої власні відмінні характеристики. Ефективність механізму стимулювання може бути актуалізована через його адаптивність, універсальність і здатність мотивувати персонал не лише на мікрорівні, а й на макромасштабі. Зміни у

взаємопов'язаних компонентах системи викликають відповідні коригування структури стимулів.

Мотиваційний механізм складається з різноманітних фінансово-економічних методів, а також відповідальних структур працівників, норм і правил стимулювання, періодичної оцінки реалізованих заходів [3, с.337]. В Україні існує багато проблем щодо мотиваційної політики, таких як проблеми в управлінні відносинами, незадоволення заробітною платою, умовами праці та життя на підприємстві. Основною перешкодою у вирішенні цих проблем є відсутність бажання серед управлінського персоналу віддавати пріоритет добробуту тих, хто безпосередньо сприяє створенню прибутку.

Н. Кваш стверджує, що мотиваційний механізм підприємства складається з сукупності економічних і соціальних важелів, а також морально-психологічних стимулів, які підсилюють і спонукають до праці. Механізм мотивації підлягає змінам у часі та просторі, і ним можна керувати, щоб посилити трудову мотивацію або навіть стимулювати нові мотиви. Л. Лісогор погоджується з думкою, що для створення ефективного мотиваційного механізму необхідно підтримувати порівнянний рівень мотивації як для керівників, так і для підлеглих [5,188-192с]. Тому успішний мотиваційний механізм в управлінні підприємством має спиратися насамперед на існуючі системи матеріального та нематеріального стимулювання, а також відповідати стратегії розвитку підприємства. Хоча висока заробітна плата може мотивувати персонал, це не є стійким рішенням, і постійне підвищення заробітної плати не обов'язково сприяє трудовій активності. Насправді з часом співробітники звикають до такої мотивації. Останнім часом менеджери взяли на озброєння використання нематеріальних методів мотивації. Ці методи передбачають створення корпоративної культури, яка зміцнює моральний дух співробітників і підвищує їх ентузіазм щодо роботи. Цей тип мотивації можна назвати ефективним, оскільки він враховує унікальну природу кожного підприємства та використовує найбільш відповідні мотиваційні стратегії для досягнення задоволеності працівників. Необхідність віддавати перевагу негрошовим формам мотивації в управлінні персоналом є надзвичайно важливою, оскільки вона доповнює використання грошової винагороди та забезпечує комплексний мотиваційний механізм для робочої сили.

Таким чином, підприємства, які займаються стратегічним управлінням, повинні запровадити мотиваційний механізм, який дозволить їхнім працівникам:

По-перше – забезпечити кар'єрний розвиток.

По-друге: виховати відчуття значущості в діяльності всієї організації та правильно оцінити власні здібності.

По-третє, важливо розвивати та підвищувати свій професіоналізм, одночасно надаючи підтримку та допомогу іншим у їх власному професійному розвитку.

По-четверте, забезпечити здатність швидко адаптуватися до змін, що є важливою навичкою.

По-п'яте – передбачати досягнення встановлених цілей.

Механізм, який спонукає людину робити позитивні дії щодо своєї роботи, можна назвати «позитивною» мотивацією. Цей механізм сприяє розвитку стратегічного мислення та сприяє почуттю прихильності між працівником та організацією, частиною якої він є.

Для того, щоб мотивація була спрямована на розвиток підприємства, вкрай важливо запровадити мотиваційний моніторинг. Мається на увазі система постійного контролю та управління рівнем мотивації трудової діяльності [4, с.78-83]. Впровадження мотиваційного моніторингу є актуальним для більшості підприємств, оскільки аналіз потреб та інтересів мотивації персоналу проводиться епізодично або взагалі не проводиться. Оскільки трудові ресурси є основою сучасного бізнесу, заохочення працівників до ефективної роботи має бути пріоритетом кожного керівника підприємства. Те, як менеджер мотивує та організовує свій персонал, безпосередньо впливає на результати діяльності компанії. Правильна мотивація трудової діяльності та індивідуальний підхід до кожного працівника можуть призвести до підвищення продуктивності праці та бажаного успіху, що зрештою дозволить підприємству виконати свою основну місію – отримати максимальний прибуток.

Розробка ефективної мотиваційної стратегії є вирішальним аспектом для будь-якого успішного підприємства. В основі цього механізму лежить розуміння, формування та задоволення потреб персоналу, оскільки це важливий крок до досягнення цілей підприємства. Впровадження ефективного мотиваційного механізму сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності, а в кінцевому підсумку прибутковості організації. Це також допомагає підприємству досягти нових висот економічного розвитку, тим самим відкриваючи можливості для демонстрації свого потенціалу в глобальному масштабі.

Література:

1. Павловська Н. Щодо посилення мотивації до праці. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 3. С. 16–20.
2. Мотиваційний механізм на підприємстві. *Матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* / ред. В. Шишкін. URL: https://conftiapv.at.ua/publ/konf_20_21_zhovtnja_2011_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/motivacijnij_mekhanizm_v_strategiji_upravlinnja_pidpriemstvom/23-1-0-1196.
3. Колот А. Мотивація персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2009. 337 с.
4. Побережна Г. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації. *Економіка АПК*. 2009. № 1. С. 78–83.
5. Chernysh I., Kozyk M. Сучасні форми і методи мотивації персоналу підприємств сфери послуг. *ЕКОНОМІКА І РЕГІОН Науковий вісник*. 2021. № 1(80). С. 87–91. URL: [https://doi.org/10.26906/eir.2021.1\(80\).2242](https://doi.org/10.26906/eir.2021.1(80).2242) (дата звернення: 31.10.2023).