

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Васюта Вікторія Борисівна,
к.т.н., доцент
Пустовіт Олександр Валерійович,
здобувач другого рівня вищої освіти
Національний університет «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»
м. Полтава, Україна

Вступ. /Introduction.

Дослідження питання мотивації трудової діяльності має як теоретичну, так і практичну цінність. Наразі всі українські підприємства змушені працювати в умовах конкуренції, шукати нові можливості на ринку товарів і послуг, освоювати та вивчати нові підходи до ведення бізнесу, тим самим підтверджуючи свою конкурентоспроможність.

Ключовим чинником активізації персоналу, спрямованим на підвищення його внеску в ефективне функціонування підприємства є мотивація.

Ефективний мотиваційний механізм повинен базуватися на поєднанні різних видів мотивації та відповідати стратегії розвитку підприємства.

Мета роботи. /Aim.

Дослідження теоретичних основ формування мотиваційного механізму праці на підприємстві.

Матеріали та методи. /Materials and methods.

Використовувалися методи теоретичного узагальнення та аналізу.

Результати та обговорення. /Results and discussion.

Процес формування механізму мотивації праці на будь-якому підприємстві передбачає взаємодію між об'єктом мотивації (працівником) і організацією як процес. Необхідно лише визначитися із формами та методами цієї взаємодії (рис. 1).

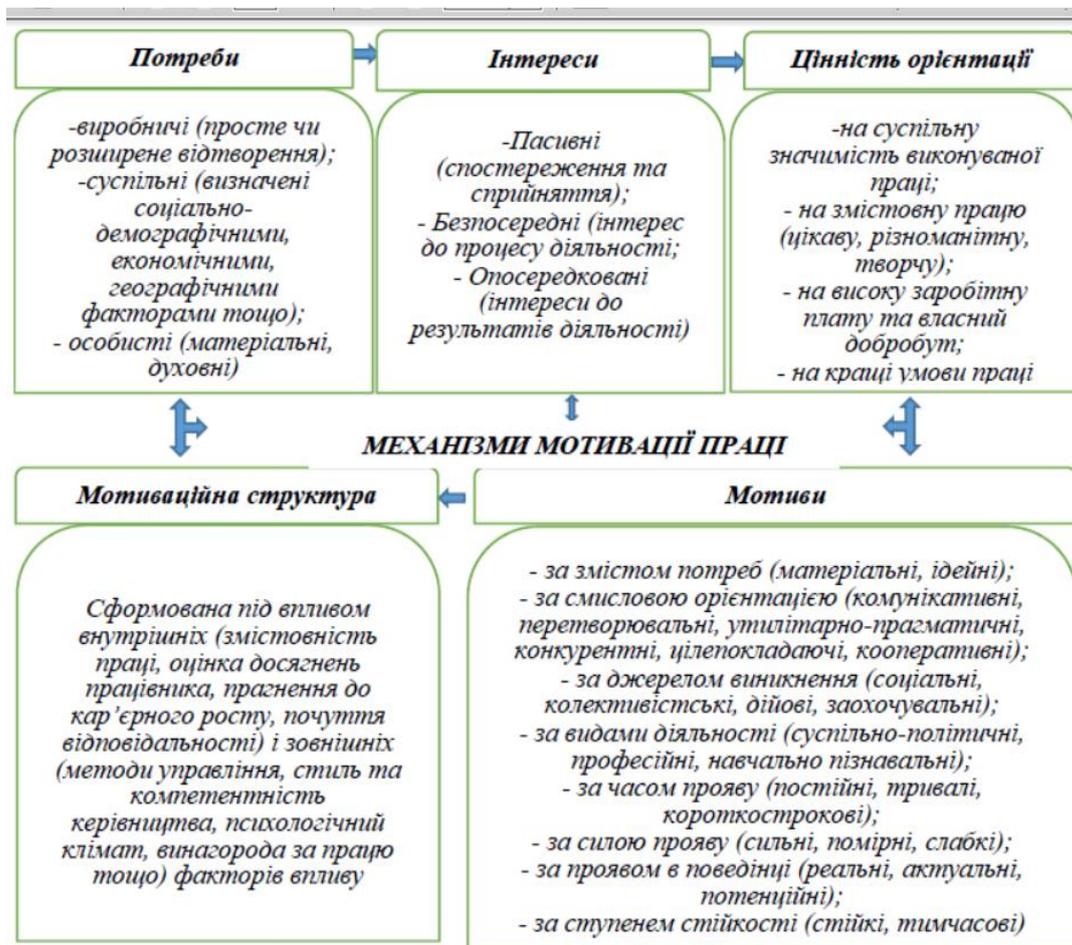


Рис. 1. Формування механізму мотивації праці на підприємстві

При формуванні механізму мотивації повинно враховуватися особливості персоналу, зокрема його інтереси, потреби, установки і цінності. Важливо також враховувати існуючу структуру управління персоналом на підприємстві.

Мотиваційний механізм являє собою сукупність різних інструментів і методів, що націлені на стимулювання працівників до досягнення високих результатів у роботі. Ефективність цього механізму забезпечується впровадженням системи різноманітних стимулів і задоволення інтересів персоналу. Досвід функціонування країн із розвинутою економікою показав, що питанням мотивації потрібно приділяти особливу увагу.

Отже, саме мотивацій механізм на підприємстві формує такі умови, які спонукають працівників до більш ефективної праці.

Формування будь-якого економічного механізму є доволі складним процесом. Він включає розробку теоретичних основ і практичних

рекомендацій. Перед тим як приступити до цього процесу необхідно проаналізувати об'єктивні та суб'єктивні фактори, які стануть основою для його побудови.

Щоб система мотивації на підприємстві залишалася актуальною та ефективною, необхідно регулярно вивчати ставлення персоналу й у разі потреби вносити відповідні зміни. Така систематичність зумовлена тим, що фактор, який сьогодні мотивує працівника, може втратити свою ефективність уже завтра.

Висновки. /Conclusions.

Метою формування механізму мотивації на будь-якому підприємстві є планування показників, досягнення та підтримання, які забезпечують належний рівень мотивації персоналу для продуктивної роботи. Даний механізм спрямований на створення, підтримку або активізацію стану особистості, що визначає її потенційну здатність до дій, що є ефективними і цілеспрямованими у певних обставинах, що розглядаються.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Управління персоналом: підручник [О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа]; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

2. Харун О. А. Теоретичні основи формування мотиваційного механізму управління персоналом машинобудівних підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 5. С. 76–81.