

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ

¹ Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто поняття мотиваційного механізму, досліджено теоретичні основи видів мотивації та їх ефективності, запропоновано модель ефективного мотиваційного механізму.

Ключові слова: мотиваційний механізм, мотивація персоналу, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, загальна система винагород, корпоративна культура.

Abstract

The concept of motivational mechanism is considered, the theoretical bases of types of motivation and their efficiency are investigated, the model of the effective motivational mechanism is offered.

Keywords: motivational mechanism, staff motivation, material motivation, intangible motivation, general reward system, corporate culture.

Вступ

Мотивація є одним з найважливіших елементів системи управління персоналом, адже саме завдяки мотивації керівництву підприємству вдається здійснювати вплив на працівників. Мотивація праці дозволяє впливати на працівника, та орієнтує його на максимальні досягнення в праці, що в результаті призводить до досягнення мети підприємства.

Дану тему досліджували такі науковці, як Ареф'єв С. О., Дубовий А. М., Іванов С. Л., Гакова М. В., Бондаренко С. М., Закапко О. І., Пашенко О. С. та інші.

Метою даної роботи є узагальнення теоретичних знань про мотиваційний механізм та виділення ефективних складових мотиваційного механізму.

Основна частина

Для досягнення мети підприємства через і уникнення проблем в мотивації потрібно сформувати ефективний мотиваційний механізм. Мотиваційний механізм – це комплекс організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики [1].

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. Мотиваційний механізм управління поведінкою співробітників базується на таких чинниках, як система формальних процедур і правил виконання функцій і робіт, призначених для досягнення мети фірми та уявлення менеджменту про реальні інтереси, мотиви, потреби людей, що працюють в організації, способах їх задоволення, значущих цінностях і нормах поведінки [2].

Ключовим індикатором ефективності мотиваційного механізму підприємства є досягнення його сталого розвитку, а критеріями – підвищення продуктивності праці і, на цій основі, зростання прибутковості та конкурентоспроможності підприємства, посилення екологічної безпеки та вирішення соціальних проблем (рис. 1) [3].

Науковці виділяють різні ефективні системи мотивації, які можуть бути застосованими у роботі з персоналом, проте вони будуть ефективними для підприємства тільки в тому випадку, якщо співпадатимуть із інтересами конкретних працівників. Одних працівників може мотивувати словесне заохочення керівництва, а іншим це видається звичайним визнанням хорошої роботи. Кожен колектив є унікальним, тому дуже важливо пристосувати стандартні схеми мотивації до конкретного трудового колективу.

Основною метою нематеріальної мотивації є підвищення зацікавленості працівника до своєї праці, місії підприємства, пробудження у людини інтересу, залучення її до спільної роботи на благо організації. Розрізняють адресні та безадресні методи нематеріальної мотивації (рис. 2).

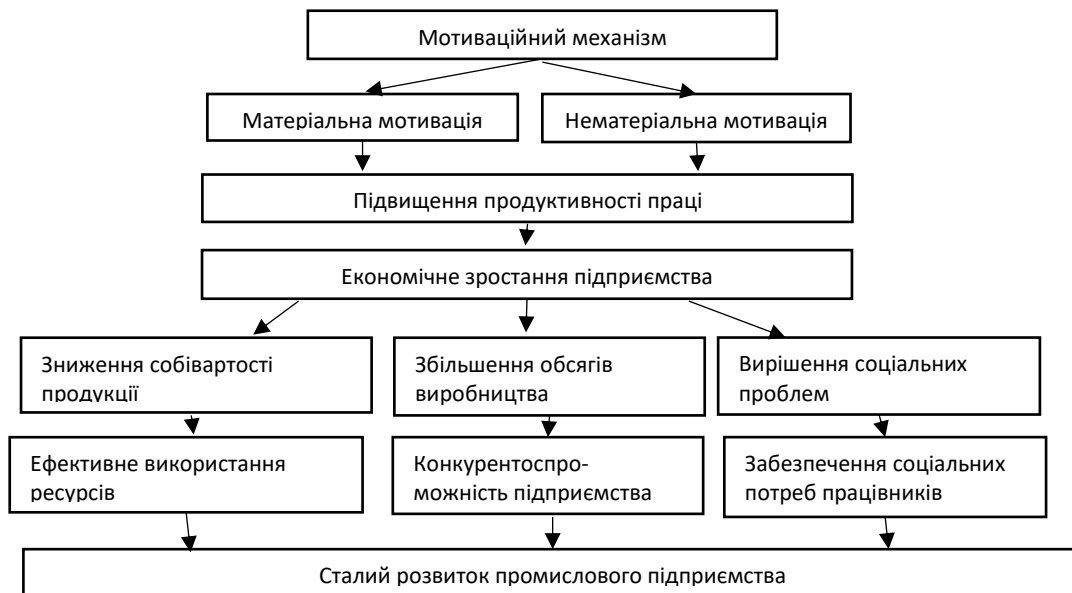


Рис. 1. Вплив мотиваційного механізму на покращення економічного стану підприємства (складено на основі [1-3])

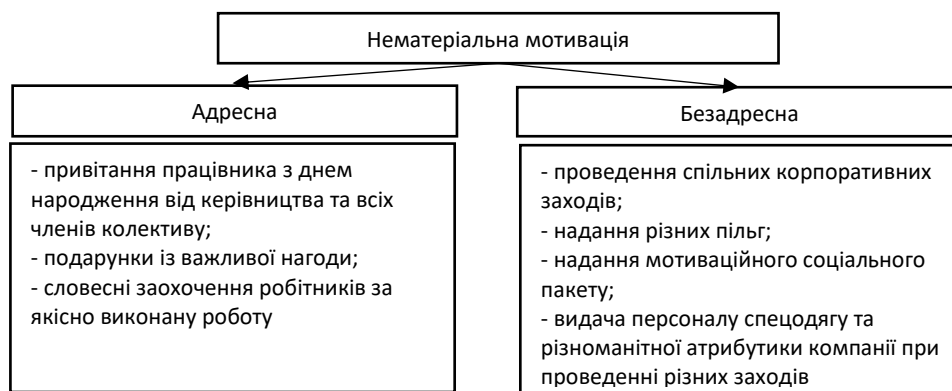


Рис.2. Методи нематеріальної мотивації (складено на основі [3-4])

Також одним із варіантів мотивації працівників є застосування загальної системи винагород. В організації цей метод може значно покращити імідж компанії та привабити найбільш кваліфікований персонал і значно знизити плинність кадрів. Постійність працівників компанії – це заслуга загальної системи винагород.

Загальна система винагород – це поєднання всіх внутрішніх та зовнішніх інструментів, які можуть застосовуватися для залучення, мотивації і утримання працівників. Це може бути як матеріальна, так і нематеріальна винагорода, яка включає в себе не тільки компенсації і пільги, а також можливості особистого та професійного росту та мотивацію робочого середовища (рис.3) [5].

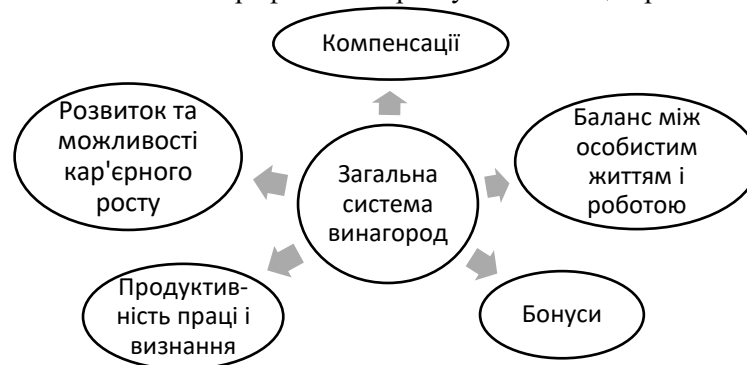
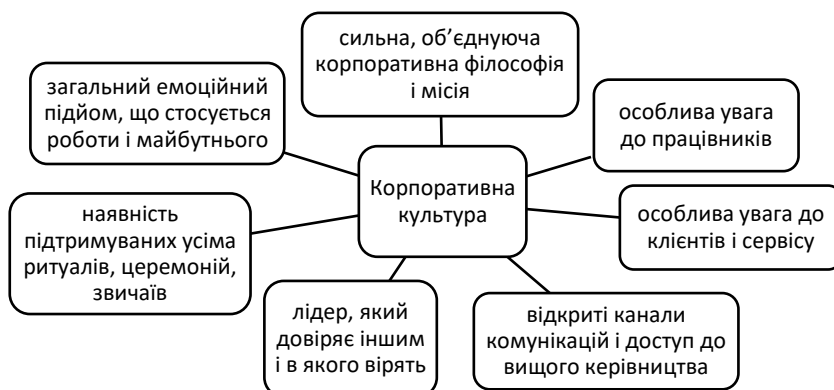


Рис. 3 Загальна система винагород

Ще одним важливим елементом нематеріальної мотивації є корпоративна культура. Корпоративна культура – це система цінностей, переконань, уявлень, вірувань, очікувань, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів, які склалися в організації або в її підрозділах за час діяльності, та які сприймаються більшістю співробітників. За допомогою корпоративної культури проявляються принципи організації, управлінський стиль, ділова і соціальна спрямованість [6].

Корпоративна культура формує атмосферу на підприємстві і коли всі працівники дотримуються визначених цінностей, а керівники подають власний приклад, кожен працівник відчуває себе частиною єдиного механізму. Залученість працівників позитивно впливає на їх мотивацію і досягнення цілей підприємства.

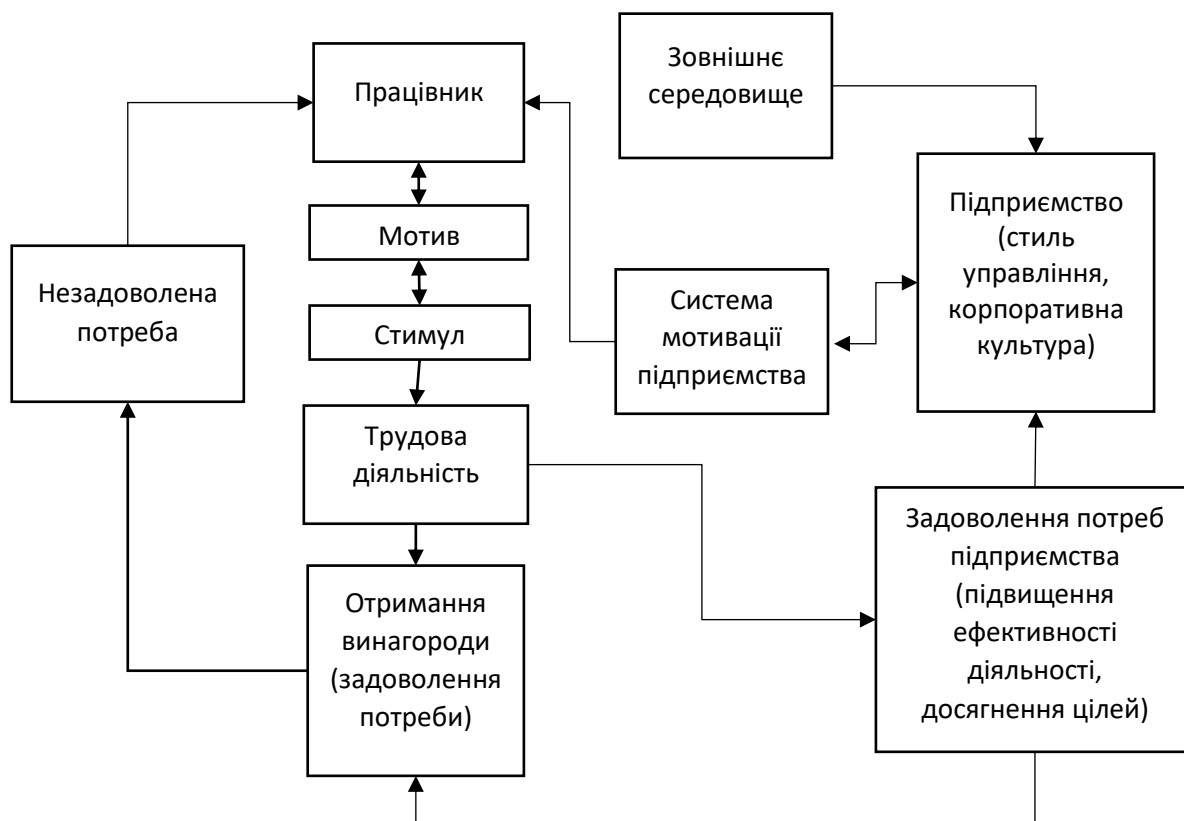
На рисунку 4 зображені основні елементи корпоративної культури.



Сформовано на основі джерел [4-7]

Рис. 4 Складові елементи корпоративної культури

Враховуючи різні складові мотивації, можна сформувати ефективний мотиваційний механізм, який через задоволення потреб працівника приведе до задоволення потреб підприємства (рис. 5).



Сформовано на основі джерел [1-10]

Рис. 5. Ефективний мотиваційний механізм

Висновки

Отже, для ефективної мотивації працівників промислових підприємств України важливо створити ефективний мотиваційний механізм. Для цього необхідно грамотно компонувати матеріальну та нематеріальну мотивацію. Матеріальна мотивація відіграє велику роль, адже людям потрібні гроші, але дуже важливо також давати працівникам відчувати себе важливими для підприємства. Але використання виключно матеріальної мотивації не виключає ризику плинності кадрів. Нематеріальна мотивація спонукає працівників бути лояльними до підприємства і відчувати себе його частиною. Важливо формувати корпоративну культуру та впроваджувати загальну систему винагород. При використанні різних методів мотивації можна досягти значного підвищення продуктивності праці та знизити плинність кадрів, то ж відповідно знизити витрати на персонал і підвищити ефективність господарської діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ареф'єв С.О., Йіфань Ч. Мотиваційний механізм стимулювання діяльності робітників підприємства. Актуальні проблеми інноваційного розвитку кластерного підприємництва в Україні: тези доп. наук.-практ. конф. КНУДТ, Київ, 2017. С. 305-314.
2. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки. Збірник наукових праць «Україна: аспекти праці». 2008. №4. С.32-36.
3. Дубовий А. М. Розробка програми мотивації і стимулювання працівників промислового підприємства. Управління міжнародним бізнесом: тези доп. наук.-практ. конф. ТНЕУ, Тернопіль, 2021., с. 66-70.
4. Іванов С. Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Наукові праці НДФІ. 2010. № 5. с. 34-38.
5. Heneman, R. Implementing total rewards strategies. URL: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/special-reports-and-expert-views/documents/implementing-total-rewards-strategies.pdf> (дата звернення: 13.11.2021).
6. Гакова М. В Корпоративна культура як інструмент управління поведінкою персоналу підприємств готельно-ресторанного господарства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2015. №3. С. 61-65.
7. Yepifanova I., Dzhedzhula V., Pankova V. Hierarchical classification of factors influencing the personnel management system of an industrial enterprise. Економіка і організація управління. 2021. №3. Р. 82-89.
8. Бондаренко С. М. Корпоративна культура організації у системі загального управління якістю TQM. Економіка і суспільство. 2018. №14. С. 273-278.
9. Закапко О. І., Пащенко О. С. Корпоративна культура як важливий інструмент управління підприємством. Тези доп. наук.-практ. конф. ЗТУ, Запоріжжя, 2020., с. 74
10. Єпіфанова І. Ю, Панкова В. В. Удосконалення системи мотивації персоналу промислових підприємств України. Економіка та суспільство. 2021. №23. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-23-6>

Панкова Валерія Денисівна — студентка групи МФКД-20м, факультет менеджменту та інформаційного безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: valeripankova@gmail.com

Науковий керівник: **Єпіфанова Ірина Юріївна** — доктор екон. наук, професор кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Pankova Valeriia D. - student of MFKD-20m group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Supervisor: **Yepifanova Iryna Y.** — – Doctor of Econ. Sc., Professor of Finance and Innovation Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia