

Дацко Оксана
ст. гр. ЕЕПМ-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і
корпорацій Галько Л.Р.)

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ, ЯК ЕЛЕМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні перед підприємствами постає необхідність працювати в високо конкурентному середовищі, враховуючи вимоги і закони ринку та зважаючи на всі складові людського фактора. У підвищенні ефективності діяльності підприємств особливе місце займає стимулююча функція, яка складається з системи стимулів та мотивів, що сприяють зацікавленості працівників у підвищенні своєї активності. Ці питання спонукають до вивчення мотиваційного механізму, який повинен враховувати інтереси підприємств і їх працівників, особливості виробництва, а також інші чинники, що можуть впливати на його результативність.

Великий внесок у дослідження сутності праці, розвиток теорій мотивації трудової діяльності та її оцінки зробили закордонні вчені-економісти: А. Маслоу, М. Вебер, Ф. Герцберг, С. Адамс, В. Врум, Ф.Котлер, Ф.Тейлор та ін. Вивченням кадрового потенціалу, мотиваційних систем його використання та впливу на ефективність підприємства займалися такі вітчизняні вчені як І.К. Бондар, Д.П. Богиня, І.А. Білоткач, В.М. Гриньова, А.М. Колот, С.О. Корецька, Л.В. Шаульська та ін.

В науковій літературі з досліджуваної проблематики мотиваційний механізм визначають як сукупність мотивів, які формуються за рахунок мотивуючих впливів, а в основі змісту мотиваційного механізму лежить уявлення про сутність мотивації та закономірності поведінки людей на підприємстві.

Категорія „мотиваційний механізм” визначається як динамічні, економічні та соціальні відносини між дійовими особами підприємства (керівниками і працівниками), які передбачають сукупність процесів оптимізації витрат

підприємства, підвищення добробуту та морального задоволення працюючих [2].

Мотиваційний механізм є системою реалізації цілеспрямованої діяльності, визначених цілей, які стоять перед соціальними групами або конкретною особою (підприємством) [1].

Окрім цього, мотиваційний механізм розглядається і оцінюється як комплекс організаційно – економічних, матеріально-технічних та соціально – психологічних методів і засобів спонукання до ефективної праці та є сукупністю спонукальних мотивів, що формуються для досягнення поставленої мети розвитку виробництва [3].

Мотивація господарської діяльності активізує, стимулює підприємство і спрямовує його дії на досягнення поставленої мети.

Базою мотиваційної сфери є той інтерес, який відповідно трансформується в прибуток, що є важливою умовою процесу господарської діяльності для кожного підприємства. При цьому внутрішні та зовнішні мотиви, стимули і інтереси повинні завжди узгоджуватися і пов'язуватися між собою та спрямовуватися за важливими мотиваційними напрямками.

В основі мотиваційного механізму лежить система форм, методів, які впливають з можливостей ефективного впливу на працівника та способів мотивації, які зумовлюють покращення формування мотиваційного процесу у різних галузях і видах діяльності працівників, об'єднаних спільністю інтересів, мотивів і стимулів для забезпечення ефективного розвитку підприємств.

Сформовані елементи різних видів мотивації можуть забезпечити: впровадження нової техніки і технології, раціональне використання людських ресурсів, ріст їх продуктивності праці, покращення якості продукції та підвищення активності підприємства.

Окрім цього, високий рівень сформованого мотиваційного механізму дозволяє орієнтуватися на постійного споживача і задоволення його потреб з метою підвищення рівня прибутковості, постійно прагнути забезпечити процес оновлення виробництва і випуск конкурентоспроможної продукції, швидко

реагувати на зміни внутрішнього ринку, заохочувати ініціативу працівників у пошуку резервів досягнення кращих виробничих результатів.

Отже, мотивацію як елемент підвищення ефективності підприємства можна характеризувати як відносно складний соціально-економічний процес, підпорядкований не тільки законам розвитку економіки, але й закономірностям впливу мотивації на кінцеві результати виробництва. Мотиваційний механізм повинен бути спрямований на залучення всіх учасників підприємства до реалізації стратегії та активної участі у досягненні цілей.

Література:

1. Збарський М. *Интереси – рушійна сила соціального прогресу* / М. Збарський // *Економіка України*. – 1999. – № 7. – С. 58–66.
2. Колот А. М. *Мотивація персоналу : підручник* / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Темченко О. *Врахування мотиваційної складової при розробці механізму матеріального стимулювання робітників на промислових підприємствах* / О. Темченко, О. Лісниченко / *Збірник наукових праць “Економічний аналіз”. Тернопільський національний економічний університет*. – 2010. – Вип. 7. – С. 350-353.

Дем'янюк Роман
ст. гр. ЕППМ-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент
кафедри економіки підприємств
і корпорацій Стец І.І.)

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сучасний стан економіки України характеризується високим рівнем невизначеності, що стосується практично усіх галузей народного господарства. У таких умовах пріоритетного значення набуває гнучкість підприємства, така його здатність до адаптації, щоби не лише швидко реагувати на зовнішні зміни, але й передбачати їх. Значною мірою адаптивність підприємства забезпечується його внутрішніми можливостями і їхньою зміною в потрібному напрямі.

Проведений аналіз показав, що промислові підприємства дуже доволі

рідко використовують методи адаптивного управління, оскільки це вимагає від менеджерів не аналізу окремих елементів інформації і простих зв'язків між ними, а вивчення складних сукупностей, цілісних інформаційних систем.

Адаптивне управління є управлінським процесом, який сприяє стійкому розвитку підприємства в короткостроковому чи середньостроковому періоді. Адаптація є також імовірнісним процесом для вибору якнайкращої альтернативи за базисом управлінських рішень. Існує значне число ознак класифікації адаптації за: оформленням мети і предмету (приватна; системна (багаторівнева); рівнем локалізації місця і об'єкта (проблемна, комплексна, результативна); підходом до рішення проблеми (класична, програмна, толерантна), а також за об'єктами, процесами; функціями й іншими.

В умовах невизначеності актуальною є нова інтерпретація вже існуючої теорії адаптивного управління, яку, стосовно підприємства, відрізняє системне вивчення його діяльності, із урахуванням чинників, що визначають цю діяльність: минулих, теперішніх і майбутніх; зовнішнього і внутрішнього середовища; потенційних і реальних. Класифікація чинників може проводитися за: змістом, специфікою впливу, джерелами і природою виникнення, рівнем, періодом і результатом впливу, рівнем новизни, вірогідністю появи, часом участі і вияву в процесі адаптації, приналежністю до елементів ринку; сферою прояву; передбачуваністю; керованістю; впливом; характером взаємозв'язку; способами оцінювання.

Класифікація чинників зовнішнього і внутрішнього середовища щодо процесу адаптації повинні, на нашу думку, враховувати: по-перше, саме таку сукупність чинників, яка є актуальною для процесу адаптивного управління в теперішній час; по-друге, значущість і силу впливу чинників на зміст процесу адаптивного управління; по-третє, особливості їхнього застосування для конкретного підприємства.

Значення адаптивності для стійкого розвитку підприємства нестримно зростає із ускладненням зовнішнього середовища. Цьому сприяли такі чинники як науково-технічний прогрес; глобалізація; обмеженість низки ресурсів й