

виробництва та створення нових робочих місць, що призведе до зростання ВВП.

#### **Використані джерела**

1. Економіка України на шляху від депресії до зростання: джерела, важелі, інструменти [Текст] / [Я. А. Жаліло, Д. С. Покришка, Я. В. Белінська та ін.]. – К. : НІСД, 2010. – 96 с.
2. Кабінет Міністрів України. URL: [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=245024482&cat\\_id=244276429](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=245024482&cat_id=244276429).

#### **Кавецька Яна-Марія, Шмигельська Христина**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Ілляш І. Д.)

### **СУЧАСНИЙ МЕХАНІЗМ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ**

Ефективна діяльність будь-якого підприємства залежить від того, якою мірою працівники реалізують свій професіональний потенціал. Проблематика дієвості та створення ефективного мотиваційного механізму персоналу в процесі стратегічного управління підприємством потребує вирішення протиріч між цілями та потребами і працівників, і організації.

Для того, щоб досягти оптимального балансу їх інтересів, а також підвищити ефективність діяльності важливо розробляти моделі узгодження мотиваційних потреб працівників та мотиваційних можливостей підприємств.

Метою дослідження є обґрунтування особливостей формування мотиваційного механізму та його місця у стратегії управління організацією.

Фахівці з менеджменту розглядають мотиваційний механізм як комплекс організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики [1, с. 20]. Мотиваційний механізм спрямований на досягнення конкурентних переваг підприємства в умовах ринку та мобілізацію наявного кадрового потенціалу.

Дієвий мотиваційний механізм, на наш погляд, є процесом, який постійно повторюється. На різних етапах розвитку організації мотиваційний механізм буде мати свою специфіку, впливаючи на трудову поведінку працівників. Формування та зміна складних зв'язків між організаційними елементами викликають відповідні зміни і у системі мотивації [2].

Як система, що має свою структуру, мотиваційний механізм містить фінансово-економічні, адміністративні і правові методи, засоби соціального та морально-психологічного характеру, які спонукають до праці, визначені норми

і засоби стимулювання, відповідних керівних працівників, які відповідальні за його розробку.

Дієвий мотиваційний механізм має формуватись виходячи із стратегії розвитку підприємства та має опиратись на ефективну систему матеріального і нематеріального стимулювання. Доведено, що лише матеріальна мотивація в кінцевому підсумку не сприяє збільшенню трудової активності. Створення корпоративного духу працівників сприяє зростанню зацікавленості персоналу в якості своєї роботи [3]. Врешті, ефективна система мотивації формує у працівників почуття задоволеності роботою. Усвідомлення того, що організація заохочує їх роботу, дає їм можливість отримувати від роботи задоволення, надає співробітникам стимул працювати з додатковою ретельністю. Збільшення прибутку є результатом роботи персоналу з належним рівнем мотивації, високим потенціалом продуктивності, почуттям своєї значущості. Тільки такий мотиваційний механізм, що ураховує всю специфіку діяльності певного підприємства і використовує найбільш необхідні та доречні саме для нього методи мотивації можна назвати ефективним.

Отже, сформований на основі стратегічних цілей управління мотиваційний механізм дасть змогу працівникам: отримати можливості кар'єрного просування; мати соціальну підтримку та соціальний захист; розуміти критерії оцінки їх праці, бути задоволеними системами оплати праці; мати відчуття власної значущості у діяльності всієї організації; розвивати свій професіоналізм досягаючи визначених цілей.

Саме такий механізм буде позитивним, допомагатиме розвивати у співробітників стратегічну налаштованість та відчувати, що їх інтереси невід'ємні від інтересів підприємства, де вони працюють. Для керівництва використання інструментів такого механізму дадуть змогу постійно контролювати мотиваційний процес, оцінювати ефективність управлінського впливу на персонал, використовувати наявні можливості нарощування трудового потенціалу кожного працівника і підприємства в цілому.

#### **Використані джерела**

1. Дмитренко Г. А. Формування цілеорієнтованої мотивації персоналу: організаційно-технологічний аспект / Г. А. Дмитренко, Є. Р. Чернишова // Вища школа. 2009. № 12. С. 19–28.
2. Музиченко-Козловський А. В. Основні елементи механізму мотивування працівників // Науковий вісник НЛТУ України. 2011. – №21.6, С. 361-366.
3. Харчишина О. В. Мотивація персоналу на основі теорії організаційної культури [Електронний ресурс] / О. В. Харчишина // Економіка. Управління. Інновації. 2014. № 1. URL:[http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui\\_2014\\_1\\_106.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/eui_2014_1_106.pdf).