

Гришин В.В., магістрант гр. МЕН-17-1мд,
Крайнік О.М., доц., к.е.н. - науковий керівник

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ЯК ФАКТОРУ СТИМУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

У процесі мотивування необхідно брати до уваги об'єктивні фактори, які створюють незалежні від суб'єкта передумови його діяльності, і суб'єктивні, котрі пов'язані ідеальною переробкою зовнішніх умов у свідомості і психіці людей. Фактори об'єктивного характеру розглядаються як сфера зовнішніх спонукань до діяльності (стимули), а суб'єктивні – як основа внутрішніх спонукань (мотивів). Складність проблеми мотивації полягає не в тому, що важко із достатньою повнотою врахувати спонукальні мотиви людської діяльності, а в тому, що структура потреб є неоднаковою у різних людей, до того ж вони змінюються з часом і за певної ситуації. Мотиваційний механізм повинен опиратися насамперед на діючу систему матеріального і нематеріального стимулювання. [1]

Для вдосконалення існуючої системи мотивації праці персоналу на підприємствах, мають бути чітко розмежовані мотиваційні фактори та стимули на етапі розробки стратегії, та на етапі її реалізації, які мають встановлюватись відповідно до проведених соціологічних досліджень. Працівники повинні бути ознайомлені з тими перспективами, що їх чекають в майбутньому, якщо вони будуть сумлінно і якісно працювати у своїй компанії на стратегію. Доцільно було б періодично проводити подібні соціологічні опитування для виявлення ставлення працівників до існуючої системи мотиваційного механізму на підприємстві, що дозволяє їм зорієнтуватися у своїй праці на перспективу. Сприяти вдосконаленню мотиваційного середовища діяльності персоналу можна також через: проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу (за допомогою соціологічного дослідження або запровадження системи мотиваційного моніторингу, яка б створила нову інформаційну базу для прийняття управлінських рішень); аналіз і впровадження окремих аспектів матеріальної мотивації праці із зарубіжного досвіду провідних компаній світу (виробничі ради, «робітник-директор», формування преміальних фондів за створення й випуск нової продукції); перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів тощо.[2]

Висновки. Однією з найважливіших умов підтримки і цілеспрямованого перетворення людського капіталу організації є обов'язкове застосування складного мотиваційного комплексу забезпечення продуктивної доцільності, заснованого на активному залученні усього персоналу до участі у розробці і реалізації корпоративних заходів з підвищення ефективності виробництва.[3] Удосконалення мотиваційного механізму в організації можливо шляхом: зацікавлення персоналу в результатах діяльності організації шляхом забезпечення його участі у прибутках, справедливого оцінювання та винагородження персоналу, приділення особливої уваги утриманню висококваліфікованих фахівців з метою запобігання їх переманювання конкурентами, вдосконалення структури заробітної плати з урахуванням сучасного світового досвіду.

Література:

1. Рогач С.М., Гуцул Т.А., Ткачук В.А. та ін. Економіка і підприємництво, менеджмент: Навчальний посібник / С.М. Рогач, Т.А. Гуцул та ін. – К., ВЦ НУБІП України, 2015 – 726с.
2. Шаманська О.І., Коржевіна О.Г. Удосконалення мотиваційного середовища підприємства як фактору ефективного управління ресурсним потенціалом / О.І. Шаманська, О.Г. Коржевіна // Ефективна економіка №10, 2012