

Інгуриян А.В., магістрант гр. ПУА-17-1мз,
Сергієнко Т.І., доц., к.п.н. – науковий керівник

РОЛЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Запорізька державна інженерна академія, кафедра МОУП

Реалії сьогодення свідчать, що на сучасному етапі необхідною умовою підвищення результатів виробництва є формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві. Побудова мотиваційного механізму в системі управління персоналом включає такі етапи, як: постановка мети мотивації і визначення критеріїв функціонування об'єкта мотивації; опис початкових координат руху об'єкта, умов і параметрів кінцевого стану його функціонування; визначення критеріїв якості функціонування системи управління персоналом при поданні в діапазоні припустимих значень у процесі руху до заданої мети; побудова організаційної структури, адекватної принципам, цілям функціонування й об'єкту мотивації; створення каналів зворотного зв'язку; визначення стратегій діяльності; розробка програм діяльності; формування основних рушійних сил: методів управління та мотивації, інструментів мотивації праці, мотиваційного механізму [2, с. 144].

Зі зростанням ролі людських ресурсів у діяльності підприємств все більшої актуальності набуває проблема управління мотиваційним механізмом персоналу, яка розглядається у працях таких вітчизняних науковців як: Л. Пошелюжної, О. Крушельницької, Д. Мельничук, Ф. Філіної, І. Савіцької, В. Воронкової та багатьох інших. Серед зарубіжних вчених виділимо: Т.Пітере, Р.Уотермен та А. Моріта.

Мотиваційний механізм являє собою комплекс організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики [1]. Механізм мотивації до праці зумовлюється системою інтересів та стимулів. Мотиваційний аспект управління працею широко застосовується у країнах з розвинутою ринковою економікою. Мотиваційний механізм на підприємстві спрямований на виживання та досягнення успіху в умовах сьогодення. Функціонування цього механізму забезпечують мотиви конкуренції при створенні нової продукції і технології, підприємницькі стратегії, мотиви підприємницького ризику, мотиви підприємницьких реакцій на зміну зовнішнього оточення, мотиви внутрішнього підприємництва, які забезпечують гнучкість управління і сприйняття нововведень на самому підприємстві. Таким чином, сучасному керівникові для впровадження дієвого мотиваційного механізму на підприємстві слід користуватися досвідом попередників, які займалися вивченням теорії мотивації.

Література

1. Сергієнко Т.І. Мотиваційні механізми стимулювання праці персоналу / Т.І.Сергієнко // Євроінтеграційна політика України в умовах глобалізації. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. 21-23 листопада 2012 року / За ред. д.ф.н., проф. Воронкової В.Г. – Запоріжжя, ЗДІА, 2012. – 260с.
2. Сергієнко Т.І. Місце і роль мотивації в системі управління персоналом / Т.І.Сергієнко // Збірник доповідей учасників XXXV Міжнародної науково-технічної конференції молоді ВАТ "Запоріжсталь". Запоріжжя, 2008. – С.144-145.