

## **ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

За ринкових умов функціонування господарських систем підприємство намагається досягти поставлених цілей щодо забезпечення прибутковості, обсягів виробництва та реалізації, показників фінансового стану тощо. Для вирішення поставлених завдань особливо актуальним для керівництва кожного суб'єкта господарювання виступає пошук ефективних способів та методів управління трудовими ресурсами на підприємстві, що забезпечать активізацію людського фактора. Тобто, іншими словами, необхідним є пошук та формування мотиваційного механізму для забезпечення підвищення продуктивності праці.

Дослідження комплексних проблем мотивації теоретико-методичного характеру базується на розгляді категорії «потреби». Людина є біологічно-соціальною істотою, відносно автономною, високоорганізованою, здатною до саморозвитку, що активно взаємодіє з факторами зовнішнього середовища та постійно потребує задоволення своїх потреб. Слід також врахувати, що потреби та пріоритети варіюють у різних людей. Усвідомлення цього аспекту може стати ключовим для розуміння того факту, що одні люди можуть виконувати нескладну роботу, при цьому залишаючись незадоволеними, а інші – отримувати задоволення навіть від важкої роботи. Різниця у потребах людей лежить також у основі того, що деякі люди віддають перевагу матеріальній винагороді, у той час як для інших більш цінною є нематеріальна мотивація.

Варто відзначити, що у більшій частині людей потреби періодично поновлюються, водночас, при цьому вони можуть змінювати форму прояву та рівень вагомості. Люди по-різному реагують на свої потреби - шляхом стимулювання, задоволення або не реагують на них.

Вагома роль потреб відображається в тому, що вони стимулюють людей до дії, тобто обумовлюють зацікавленість у певній цільовій діяльності. Тобто, у людини виникає мотив до певної поведінки. Важливим аспектом є зворотна реакція від роботодавця – мотивація. Тобто, за умов виконання певного завдання працівником, він отримує визначене благо, яке дозволить задовольняти потреби цього працівника.

Структурно система мотивації охоплює матеріальну та нематеріальну складові мотивації трудової діяльності. Матеріальна мотивація являє собою прагнення працівника до зростання добробуту, досягнення певного стандарту життя. Проблема реалізації системи матеріальної мотивації на підприємстві на сьогодні є однією з нагальних, на вирішення якої мають бути спрямовані продуктивні зусилля науки і господарської практики.

Провідна роль у реалізації системи матеріальної мотивації працівника належить оплаті праці як основній формі доходу найманих працівників. Водночас, варто зауважити, що взаємозв'язок між оплатою праці, як і доходами працівника в цілому, та мотивацією трудової діяльності досить складний і суперечливий.

Для ефективного формування внутрішніх механізмів мотивації важливою є ідентифікація чинників, що визначають рівень матеріальної мотивації, дієвість матеріальних стимулів і дослідження їхньої природи.

Практичні заходи щодо реалізації нових резервів підвищення ефективності трудової діяльності персоналу безпосередньо пов'язані з гуманізацією праці. Саме остання, як свідчить досвід провідних підприємств, на сьогодні є основною ланкою нематеріальної мотивації праці.

Гуманізація праці на підприємстві має за мету забезпечити:

- 1) змістовність праці персоналу, яка відповідає кваліфікації працівників, структурі та ієрархії їхніх потреб і мотивів;
- 2) пристосування матеріально-технічної бази виробництва до людини з метою забезпечення ергономічності умов виробництва;
- 3) створення належних та відповідних норм праці;
- 4) активну участь персоналу у вирішенні завдань виробничо-господарського характеру, залучення працівників до процесу прийняття рішень.

На базі впровадження як традиційних, так і нетрадиційних методів та систем мотивації та програм гуманізації праці ставиться завдання нової, «синтетичної» моделі організації та стимулювання праці, яка дає максимальні можливості для зростання ефективності виробництва.

Отже, формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві створює передумови для забезпечення високоєфективної діяльності персоналу, як наслідок – підвищення ефективності господарювання підприємства в цілому, що актуалізує дослідження у визначеній сфері.