

## МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Мотиваційний механізм реалізує задоволення актуальних мотивів трудової діяльності працівників та базових мотивів поведінки. Високий рівень демотивації працівників так, як і високий ступінь мотивації, однаковою мірою може обмежувати можливості керівника з підвищення ефективності діяльності підприємства. Дієвий мотиваційний механізм повинен забезпечувати успішне перетворення набору факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторювальний процес.

На думку Н. Кваша, мотиваційний механізм на підприємстві включає у себе комплекс економічних важелів та засобів соціального та морально-психологічного характеру, що є мотивами, які спонукають до праці та посилюють їх. [1, с. 121.] Механізм мотивації змінюється за часом та у просторі. Не можна не погодитися з Л. Лісогором, який вважає, що для створення ефективного мотиваційного механізму потрібно передбачити приблизно однаковий ступінь спонукання для керівників та підлеглих.[2, с. 34]. Тому ефективний мотиваційний механізм в управлінні підприємством повинен базуватися на діючій системі матеріального і нематеріального стимулювання, а також бути узгодженим з стратегією розвитку підприємства.

Безперечно, висока оплата праці як мотиваційний механізм дозволить підвищити продуктивність праці персоналу. Проте, постійне збільшення рівня оплати праці не сприяє збільшенню трудової активності, а навпаки з часом персонал звикає до такому роду мотивації. Тому останнім часом керівники почали опановувати нематеріальні методи мотивації, які полягають у формуванні корпоративного духу працівників, що сприяє підвищенню зацікавленості персоналу в якості своєї роботи. Ефективним можна назвати такий мотиваційний механізм, який враховує всю специфіку діяльності окремого підприємства і має у своєму арсеналі ті методи мотивації, що є найбільш доречними для даного підприємства та забезпечують здійснення мотивації персоналу. Необхідність застосування на підприємстві нематеріальної мотивації як основи мотиваційного механізму управління персоналом обумовлена взаємозв'язком матеріальних та нематеріальних методів мотивації.

Відомий вчений Едвард Лоулер запропонував наступну структуру оплати праці. Заробітна плата будь-якого працівника може бути розділена на три компоненти. Одна частина заробітної плати виплачується за виконання посадових обов'язків і всі хто працює на даному підприємстві аналогічно отримують ці однакові винагороди. Друга частина заробітної плати визначається за вислугою років і факторам ціни життя. Всі співробітники отримують цю компоненту заробітної плати, але її величина автоматично щорічно регулюється. Що ж стосується виплати третього компоненту, то вона коливається для кожного працівника і її величина визначається досягнутими ними результатами за попередній період [3].

Існують ефективні системи мотивації, які менеджери можуть застосовувати у роботі з персоналом, проте вони спрацюють тільки в тому випадку, якщо співпадатимуть із інтересами конкретних працівників. Одних робітників може мотивувати словесне заохочення керівництва, а іншим це видається звичайним визнанням хорошої роботи. Кожен колектив є унікальним, тому складністю для впровадження системи нематеріальної мотивації на підприємстві є необхідність коригування стандартних схем мотивації та пристосування системи до умов конкретного колективу.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що для успішної діяльності компанії існує необхідність використання методів матеріального і нематеріального заохочення працівників. Механізми мотивації, що використовуються сьогодні не є ідеальними, але вони дієві і активно застосовуються на практиці. Тому, для ефективної роботи компанії показники матеріальної мотивації слід зіставляти з цілями бізнесу, передбачаючи системи заохочень за реалізацію конкретних завдань та за виконання загальних планів організації.

### Список використаної літератури

1. Гривківська О.А. Проблеми мотивації праці управлінського персоналу. / О.А. Гривківська // Актуальні проблеми економіки. – 2009 - № 9.- С.126-133.
2. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк // Україна: аспекти праці. – 2008. - №4. – С.32-36.
3. Бакуліна О.С. Теорії мотивації праці та можливості їх практичного застосування / О. С. Бакуліна // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (Економічні науки). – 2010. – № 11. – С. 69–74.