

**Лілія Олійник**

студентка 2 курсу ОС Магістр

спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: **Лаврук О.С.,**

к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного

управління та адміністрування,

Подільський державний аграрно-технічний університет,

м. Кам'янець-Подільський

## **ПОБУДОВА МОДЕЛІ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

В сучасних умовах уміння користуватися інтелектуальним потенціалом підприємства перетворюється на першочергове завдання, одну з найбільш прибуткових сфер діяльності механізму управління. Тому формування моделі мотиваційного механізму на підприємстві вимагає визначення складових комплексної системи мотивації як основної змістовної його частини.

Метою комплексної системи мотивації, що розробляється на підприємстві, є формування у персоналу матеріальних, організаційних, моральних і лідерських мотивів, відповідних цілям підприємства.

Формування комплексної системи мотивації трудової діяльності персоналу на підприємстві повинно розглядатися в наступних трьох аспектах: економічний аспект враховує поєднання матеріальних інтересів співробітників із стратегічними завданнями організації, їх матеріальне стимулювання на досягнення кінцевих результатів; організаційний аспект відображає формування мотивації, спонукаючої до координування всіх виробничих і управлінських функцій; соціально-психологічний аспект розкриває ті методи і форми дії на персонал, які приводять до зміни змісту соціально-психологічного клімату і направлені на формування командного духу у персоналу [3]. Висока якість системи мотивації визначена тим, наскільки оптимальним є баланс

взаємних інтересів підприємства і цілей працівника. До основних вимог, які пред'являють працівники до системи мотивації персоналу, відносяться: справедлива оцінка трудового внеску, що виключає елемент дискримінації по відношенню до працівника, і віддзеркалення повною мірою в зарплаті результатів праці працівника; перевищення розміру зарплати працівника над ринковою вартістю робочої сили на ринку праці; соціальна захищеність; участь в прибутках і власності підприємства; підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання; висока оцінка і визнання працівника керівництвом підприємства; участь в ухваленні рішень на своєму робочому місці; самостійність в ухваленні рішень і самоконтроль; гнучкий робочий графік; врахування інфляції в оплаті праці; нематеріальні стимулюючі інтереси [1]. Підприємство, у свою чергу, орієнтоване на висококваліфіковану і ініціативну робочу силу, інтегровану в систему виробництва, і зацікавлене в якнайповнішій і ефективнішій віддачі трудового потенціалу працівників для досягнення своїх підприємств.

З урахуванням сучасних реалій необхідно відзначити, що управління мотивацією трудової діяльності це багатоаспектне поняття і розглядати його слід як механізм використання економічних законів для вирішення протиріч, що виникають в процесі функціонування такої соціально-економічної системи як підприємство з урахуванням реалізації відносин власності і узгодження економічних інтересів всіх суб'єктів господарювання. Баланс цих взаємних інтересів може бути досягнутий за допомогою комплексу інструментів, методів економічної і соціальної мотивації, представлених у вигляді розробленої моделі узгодження інтересів працівників і підприємства. На основі моделі і програми комплексної мотивації трудової діяльності на підприємстві може бути створена структурно-логічна модель механізму трудової діяльності, що включає процеси мотивації, організації, стимулювання і оцінки економічної ефективності трудової діяльності підприємства. Для забезпечення розробки високоефективної мотивації трудової діяльності персоналу на підприємстві важливе значення мають дві моделі:

- 1) модель узгодження взаємних інтересів працівників і підприємства;

2) модель мотиваційного механізму трудової діяльності.

Комплексний механізм формування мотивації трудової діяльності складається з трьох основних частин: особового аспекту формування мотивації, організаційно-економічного аспекту, ефективності управління. Концепція моделі мотиваційного механізму трудової діяльності полягає у: визнанні суті стратегічного менеджменту як запоруки успішного розвитку підприємства в ринкових умовах; балансі взаємних інтересів працівників і підприємства; врахуванні макроекономічних чинників, що впливають на процес застосування методів управління підприємством.

Вважаємо, що модель є методичним інструментом пошуку оптимального варіанту активізації трудової діяльності, що задовольняє інтереси підприємства і працівників, що у результаті призводить до економічного ефекту у вигляді підвищення прибутковості, зростання продуктивності праці, зростання ринкової вартості підприємства, задоволення всіх зацікавлених в розвитку підприємства сторін.

### **Список використаних джерел**

1. Богиня Д.П. Мотиваційний механізм конкурентоспроможності робочої сили //Збірник наукових праць. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2005. 188 с.
2. Лаврук Л.В., Лаврук О.С. Інформаційне забезпечення системи управління підприємством // Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 19. 2011. С. 171-176.
3. Лаврук О.С., Білик Ю.І. Напрями удосконалення мотиваційного менеджменту сучасних бізнес-структур в АПК // Національне виробництво й економіка в умовах реформування: стан і перспективи інноваційного розвитку та міжрегіональної інтеграції : Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції 30 жовтня 2016р. Тернопіль : Крок, 2016.С. 127-129.