

умовах національної економіки (на прикладі НАСК «Оранта»). Економіка : проблеми теорії та практики : зб. наук. пр. / Дніпропетр. нац. ун-т. Д. : ДНУ, 2008. Вип. 239, т. II. С. 351-358.

5. Демків І. О. Гнучкість підприємства як засіб досягнення його конкурентоспроможності. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. Економічні науки. 2011. № 6 (51), ч. 2. С. 164-168.

Бордун Ірина, Симко Катерина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Крисько Ж.Л.)

РОЛЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ В СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

В організаційній діяльності підприємства все більшого значення набувають мотиваційні аспекти, адже комерційний успіх будь-якого підприємства залежить в першу чергу від того, якою мірою працівники реалізують свій професіональний потенціал [3]. Не дивлячись на те, що існує велика кількість мотиваційних теорій та схем мотивування, для більшості керівників проблема дієвості та становлення ефективного мотиваційного механізму персоналу в процесі стратегічного управління підприємством постає завжди. Особливу актуальність мотивація набуває сьогодні, в умовах світової економічної нестабільності. Перед Україною зберігається реальна загроза другої хвилі економічної кризи. Кризова ситуація загрожує організаціям не тільки фінансовими проблемами та втратою своїх позицій на ринку, але й втратою кваліфікованих кадрів, без яких подолати кризу неможливо.

Питанням мотиваційного механізму в управлінні підприємством присвячені наукові роботи багатьох учених, зокрема В. Дедекаєва, М. Карліна, М. Збарського, В. Рябоконя.

Нині у більшості вітчизняних підприємствах керівники дотримуються тих традицій управління, які були сформовані ще в умовах командної економіки. Замість орієнтації на виробництво високоякісної продукції, здатної конкурувати на внутрішньому та світовому ринку, менеджери концентрують свою увагу на виготовленні продукції без застосування творчого підходу, що потребує мінімальних якості та витрат. Так, на переважній більшості підприємств мотивація та стимулювання персоналу знаходяться в незадовільному стані. Зараз кожному третьому мешканцю України заробітної плати не вистачає для придбання всього необхідного. Падіння реальної заробітної плати в секторах економіки України супроводжувалося зниженням

продуктивності праці. Послаблення зв'язку між продуктивністю праці та заробітною платою було значною мірою викликано тим, що на величину останньої почали впливати інші чинники – інфляція, зміна структури виробництва, нестабільність економічного стану підприємств, різні форми власності та пов'язані з цим нові форми оплати праці.

Зазначимо, що мотиваційний механізм варто розглядати як комплекс організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів і методів спонукання до ефективної праці для забезпечення досягнення мети мотиваційної політики [4, с.16-20]. 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 конкуренції. 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. 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.

У структурному відношенні мотиваційний механізм включає фінансово-економічні методи і важелі, певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів [2,с. 337]. Зокрема мотиваційний механізм на підприємствах регулюється державою за допомогою мотиваційної політики. В Україні існує безліч проблем, пов'язаних з мотиваційною політикою: проблема взаємовідносин з керівництвом, незадоволеність розміром заробітної плати, умовами побуту та праці в цілому на підприємстві. Головною перешкодою на шляху вирішення цих питань – небажання управлінського персоналу замислюватися про умови життя і праці людей, які безпосередньо створюють прибуток.

За думкою 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. Механізм мотивації змінюється за часом та у просторі. Ним можна управляти з метою посилення мотивації праці і навіть викликати до дії нові мотиви. 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. 188-192]. Тож ефективний мотиваційний механізм в управлінні підприємством повинен опиратися насамперед на діючу систему матеріального і нематеріального стимулювання, а також бути узгодженим зі стратегією розвитку підприємства. Безперечно, висока оплата праці як мотиваційний механізм дозволить підвищити продуктивність праці персоналу. Але все ж 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, який полягає у формуванні корпоративного духу працівників, що сприяє підвищенню зацікавленості персоналу в якості своєї роботи. Ефективним можна назвати такий мотиваційний механізм, який ураховує 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.

Таким чином, на нашу думку, на підприємствах в процесі стратегічного управління, має діяти такий мотиваційний механізм, який дозволить працівнику: по-перше, отримати можливість кар'єрного зростання; по-друге, формувати відчуття власної значущості у діяльності всього підприємства та адекватно оцінювати свої можливості; по-третє, розвивати свій професіоналізм та допомагати у цьому іншим; по-четверте, швидко адаптуватися до змін; по-п'яте, досягати поставлених цілей. Такий мотиваційний механізм можна назвати «позитивним». Він допомагає розвивати у працівника стратегічну налаштованість та відчувати себе невід'ємним від підприємства на якому він працює.

Отже, розроблення ефективного мотиваційного механізму має стратегічне значення для підприємств. Розуміння, формування і задоволення потреб персоналу є основою створення цього механізму, а отже вирішальним кроком до досягнення мети діяльності підприємства. Запровадження ефективного мотиваційного механізму сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства. Також, це дозволяє вийти організації на економічно новий рівень розвитку і відкриває можливості реалізувати свої можливості на світовому рівні.

Використані джерела

1. Белова О.І. Механізм формування системи мотивування на етапах розробки та реалізації стратегії. ВІСНИК НУВГП. Рівне. 2018. Випуск 3 (43). С. 3-10.

2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2009. 337 с.
3. Крисько Ж., Бордун І. Оцінювання мотиваторів та демотиваторів діяльності працівників підприємства. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал. Випуск № 23. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. С. 99-103.
4. Павловська Н. Щодо посилення мотивації до праці. Україна: аспекти праці. 2010. № 3. С. 16-20.
5. Побережна Г. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації. Економіка АПК. 2009, № 1. С. 78-83.

Ватажук Олег

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Крамарчук С.П.)

СУТНІСТЬ ТА МІСЦЕ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Діяльність сучасного підприємства залежить від великої кількості чинників. Однак окремі із них мають прямий вплив саме на результати діяльності організації. Одним із основних є матеріально-технологічне забезпечення в розрізі його якісних та кількісних параметрів. Ефективне управління ресурсами, врахування проблем їх обмеженості, важливим є максимально ефективно використання внутрішніх резервів шляхом виявлення та усунення проблем ресурсного забезпечення діяльності підприємства.

Питання матеріально-технологічного забезпечення як основної умови ефективної діяльності підприємства піднімаються як вченими-економістами, науковцями, так і менеджерами-практиками на всіх щаблях управління. Однак, у науковій літературі немає єдиної думки щодо складових ресурсного забезпечення розвитку, оскільки умови функціонування сучасного підприємства характеризуються динамічністю та невизначеністю середовища, в якому воно функціонує. Пристосування підприємства до змін зовнішнього середовища можливе за умов постійного розвитку підприємства.

Для ефективного розвитку підприємства однією з необхідних умов є наявність ресурсів, які задіяні в процесі діяльності підприємства. Ресурси є фактором внутрішніх резервів, ефективно використання яких дає змогу забезпечувати як потреби підприємства зокрема, так і потреби суспільства загалом. Значення та вплив ресурсів на ефективність роботи підприємства визначається роллю, яку відіграє ресурс для досягнення цілей підприємства, можливостями його заміни, рівнем впливу ціни на окремі ресурси та оцінюється системою показників, що характеризують ефективність