

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ АНАЛІЗУ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розглянуто різні підходи до визначення поняття «механізм» та наведено узагальнене поняття «мотиваційний механізм». Досліджено вплив мотивів на різні категорії працівників підприємства. Узагальнено найбільш поширені методи оцінки функціонування мотиваційного механізму на підприємстві. Запропоновано варіант анкетного опитування працівників підприємства для виявлення домінуючих мотивів їхньої трудової діяльності. Акцентовано увагу на необхідності подальшого вивчення питань впливу мотиваційного механізму промислового підприємства на ефективність його господарської діяльності.

Ключові слова: анкетування; ефективність; мотив; мотивація; мотиваційний механізм; оцінка; структура.

Постановка проблеми. Аналіз науково-економічних праць підтверджує, що проблеми мотивації господарської діяльності достатньо широко представлені в економічній науці. Однак, на нашу думку, недостатньо повно досліджені проблеми оцінки мотиваційного механізму з окремих категорій працівників та його впливу на результати діяльності. Це є важливим, тому що мотиви детермінують економічну поведінку працівників та, відповідно, впливають на ефективність господарської діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Найбільш активно проблема мотивації трудової діяльності розглядалась у соціологічній літературі. Заслугують на увагу розробки, представлені в наукових працях Г. Ф. Вітевської, К. К. Грищенко, Н. Г. Здравомислова, В. Г. Подмаркова, А. А. Ручки, В. І. Ядова тощо. У зарубіжній літературі ця проблема розглядалась більш широко. В основі сучасних практичних мотиваційних систем лежать відомі мотиваційні теорії Ч. Барнарда, Е. Мейо, Д. Макгрегора, А. Маслоу, У. Оучі, Ф. Герцберга та ін.

Проблема формування мотиваційного механізму досліджується в роботах українських учених А. А. Амоши, Г. А. Дмитренко, А. М. Колота, В. Д. Лагутіна, П. С. Маковесва, М. І. Мурашко, В. В. Степанова, Л. П. Червінської тощо.

Виділення раніше невирішених частин загальної проблеми. Аналіз праць із проблем мотивації показав, що всі вчені визначали виключну роль мотиваційних процесів в трудовій діяльності. Аналіз та оцінка мотивації – достатньо складний процес, але він є необхідним для формування сталої мотиваційної структури, а також для підвищення ефективності господарської діяльності, забезпечення розширеного відтворення підприємства. Варто зауважити, що незважаючи на всебічний аналіз мотивації вченими, у практиці діяльності підприємств відсутній належний мето-

дичний інструментарій з оцінювання мотивації персоналу, розробки мотиваційної моделі та контролю за ефективністю її функціонування.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження та узагальнення способів оцінки ефективності функціонування мотиваційного механізму на промисловому підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. За наявності значної кількості досліджень методологія формування та оцінювання мотиваційного механізму на підприємстві знаходиться на стадії розробки.

На нашу думку, доцільним буде навести визначення механізму як економічної категорії. Узагальнене визначення категорії «механізм» подане в економічному словнику, як послідовність станів, процесів, що визначають які-небудь дії або явища; як система, будова, що визначає порядок якого-небудь виду діяльності; як внутрішня будова машини, приладу, апарату, яка приводить їх у дію [1]. Науковець М. С. Дороніна визначає механізм як складну систему, яка має вхід (зовнішній поштовх до дії) та вихід (корисний результат). Виходячи з цього твердження, завдання розробника механізму полягає в тому, щоб підібрати такі елементи й побудувати їхню взаємодію так, щоб досягти на «виході» необхідних значень усіх істотних параметрів із мінімальними втратами енергії [3, с. 129].

На нашу думку, особливої уваги заслуговує визначення фінансово-господарського механізму, надане вченим С. В. Мочерним, який представив його як систему основних форм, методів та важелів використання економічних законів, вирішення протиріч суспільного способу виробництва, реалізації власності, а також всебічного розвитку людини, формування її потреб, створення дієвих стимулів до високоефективної праці й узгодження економічних інтересів основних класів і соціальних груп суспільства [7, с. 188].

Деякі автори у своїх роботах вказують, що «центральним у системі господарського механізму є економічний механізм, що діє через економічні інтереси як усвідомлені матеріальні потреби людей та складається з комплексу економічних способів, методів, важелів, нормативів, показників, за допомогою яких реалізуються об'єктивні економічні закони» [2, с. 26].

Заслуговує на увагу визначення організаційно-економічного механізму, яке подають дослідники Ю. Лисенко та П. Єгоров, як системи формування цілей і стимулів, що дозволяють перетворити в процесі трудової діяльності рух (динаміку) матеріальних і духовних потреб членів суспільства на рух засобів виробництва та його кінцевих результатів, спрямованих на задоволення платоспроможного попиту споживачів [6].

Щодо соціального механізму, то автор Т. І. Заславська визначає його як сталу систему поведінки соціальних груп, а також взаємодію певних груп між собою та державою щодо питань виробництва, розподілу, обміну та споживання матеріальних благ і послуг; систему, яка регулюється, з одного боку, соціальними інститутами суспільства, а з іншого – соціально-економічним станом та свідомістю таких груп [4, с. 59].

Беручи до уваги це узагальнення думок учених щодо механізмів, пропонуємо власне визначення мотиваційного механізму як сукупності мотивів і стимулів як окремого робітника, так і всього персоналу, сформованих на основі їхніх потреб, сподівань та зацікавленості в кінцевих якнайкращих результатах праці за умов обмеженості ресурсів. Застосовувати мотиваційний механізм треба так, щоб отриманий результат не лише відшкодував витрати на його впровадження, а й приносив прибуток підприємству, тобто забезпечував його розширене відтворення. Щоб не одержати негативного результату, механізм має бути чітко орієнтованим на конкретних працівників з урахуванням специфіки їхньої трудової діяльності.

Найважливішим фактором, який впливає на мотивацію трудової діяльності найманих працівників, є постійна трансформація мотиваційного механізму. Вона виявляється в такому: по-перше, зміна ієрархії та внутрішнього складу чинників економічної діяльності працівників викликає необхідність модифікації мотиваційного інструментарію та співвідношення видів мотивації; по-друге, періодичне оновлення складу найманих працівників також вимагає перегляду чинних мотиваційних методів та інструментів, адже існує розходження мотиваційних структур різних людей; по-третє, спектр мотиваційного інструментарію постійно розширюється, у тому числі відповідно до змін у структурі та якості робочої сили, змісті та умовах праці, що потребує регулярного моніторингу й корегування механізму мотивації, наповнення його новими елементами та інструментами. Так, у ході дослідження було виявлено, що на підприємствах України не проводиться диференціювання мотиваційного інструментарію з урахуванням різних категорій найманих працівників.

Відповідно до характеру покладених на нього функцій персонал підприємства поділяється на

чотири категорії: керівники, спеціалісти, службовці та робітники. Керівники – це працівники, що обіймають посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів. Спеціалістами вважаються працівники, що займаються інженерно-технічними, економічними та іншими роботами, зокрема інженери, економісти, бухгалтери, нормувальники, адміністратори, юрисконсульти, соціологи та ін. До службовців належать працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське обслуговування (тобто виконують суто технічну роботу), зокрема діловоди, обліковці, архіваріуси, агенти, креслярі, секретарі-друкарки, стенографісти тощо. Робітниками вважаються працівники, що безпосередньо зайняті в технологічному процесі створення готової продукції, виконання робіт, надання послуг, а також ремонтом засобів праці та ін.

Виходячи з вищезазначеного, мотиваційний механізм як сукупність мотивів має достатньо складну структуру. Аналіз структурності мотивації полягає в групуванні мотивів, що визначають економічну поведінку працівника. Кожній категорії працівників притаманні свої потреби та мотиваційні фактори, що має враховувати чинний мотиваційний механізм на підприємстві. Так, згідно з проведеними дослідженнями, основним мотиваційним фактором для категорії «робітники» стане можливість заробити гроші, що вказує на ефективність матеріального стимулювання для цієї категорії працівників. Якщо ж звернутися до категорії «керівники», то для неї характерними будуть мотиваційні фактори більш високого рівня, як, наприклад, можливість утілення власних ідей та рішень, професійне зростання, вищий зміст праці тощо, що потребує постановки творчих завдань, створення системи професійного та психологічного навчання.

Окрім належності працівника до певної категорії персоналу, варто зазначити, що кожний працівник підприємства має свій мотиваційний тип. Такі вчені, як Г. Н. Сарган, А. Ю. Смирнов, В. В. Гудимов, виділяють такі мотиваційні типи працівників:

1. Інструментально-мотивований працівник, орієнтований на отримання лише грошової винагороди. Такий працівник буде проти будь-яких інших форм заохочення.

2. Професійно-мотивований працівник. Для нього найважливішою умовою діяльності буде вважатися реалізація своїх професійних здібностей, знань та навичок. На нього можна впливати через зміст та характер праці, через можливості професійного розвитку.

3. Соціально-мотивований працівник («патріот»). Основа його мотивації полягає у високих ідейних та людських цінностях.

4. Люмпенізований працівник, який віддає перевагу рівному розподілу матеріальних благ. Його постійно переслідує почуття заздрості та невдоволеності розподілом благ у суспільстві. Такі працівники не люблять відповідальності, індивідуальних форм оплати праці. Розглянуті характеристики основних типів внутрішньої мотивації працівників вказують на те, що до стимулювання персоналу не можна підходити однозначно, не існує універсальної стратегії.

Для подальшої оцінки мотивації з урахуванням різних категорій працівників у цілому необхідно провести аналіз таких параметрів, як множинність, ієрархічність, стійкість. Множинність відображає передусім розвиненість змісту мотивації, що забезпечує позитивне, стійке ставлення до господарської діяльності. Тут мається на увазі передусім достатня кількість мотивів, що вимірюється за допомогою кількісних та якісних показників. При цьому передбачається співставлення існуючих мотивів з очікуваними, імовірними.

Ієрархічність, домінування мотивації визначається на основі «головування» різних груп мотивів відповідно до визначеного порядку співпорядкованості, ранжування. У мотивації трудової діяльності необхідно виявити мотив або групу мотивів, які називають провідними. Саме провідним мотивом визначається характер і спрямованість усієї мотиваційної структури. Провідний мотив господарської діяльності являє собою, по суті, єдність декількох споріднених, однонаправлених мотивів, які здійснюють вирішальний вплив на економічну поведінку та господарську діяльність робітників.

Мотиваційна сфера характеризується також стійкістю, яка проявляється в зберіганні дієвості мотивації, тобто її функціонування. Мотиви можуть бути сильно-, середньо- або ж слабкостійкі. Звичайно стійкі мотиви не зникають у міру їх реалізації в трудовій діяльності, а лише зазнають певних змін – посилюються або послаблюються, що більше залежить від особливостей умов діяльності та її організації. Варто відмітити, що стійкість мотивів залежить від стійкості умов господарської діяльності: чим довший час, протягом якого зберігається більшість умов господарської діяльності, тим мотиваційна структура суб'єкта є більш стійкою.

Для аналізу впливу на економічну поведінку й господарську діяльність як окремого мотиву, так і

мотивації в цілому необхідно оцінити інтенсивність мотивів. Інтенсивність мотивів може бути як позитивною, так і негативною по відношенню до ефективності господарської діяльності. За силою прояву мотиви можуть поділятися на сильні, що складають особливо дієву мотивацію, помірні, що характеризуються середньою силою прояву, і слабкі, що мало впливають на господарську діяльність, хоча й спонукають її.

Одним із головних завдань керівництва підприємства є правильне визначення рейтингу мотивів, а найбільш поширеним методом визначення такого рейтингу є анкетування, що дозволяє виділити найбільш значущі мотиви, що спонукають працівників підприємства до більш ефективної трудової діяльності.

У практиці багатьох підприємств однією із систем оцінки мотиваційного механізму є «мотиваційна драбинка» МакКінсі, що ґрунтується на врахуванні людського чинника та потреб працівника. У її основі лежать чотири ступені мотивації. Широке застосування мотиваційного управління з використанням «мотиваційної драбини» МакКінсі сприяло підвищенню вмотивованості праці співробітників на основі врахування людського чинника, результатом чого стало збільшення внеску кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства. Водночас ця система не позбавлена певних недоліків, одним з яких є складність кількісної оцінки чинників, що впливають на кінцевий результат, та їх ранжування за рівнем значущості. Для вирішення цього недоліку науковець О. П. Пономаренко пропонує скласти матрицю значущості чинників мотивації, у якій використовується комбінація з двох показників – ступені мотивації МакКінсі (з I по IV) по вертикалі та їхня пріоритетність (з 1 по 4) по горизонталі (див. табл. 1) [8].

Таблиця 1

Матриця значущості чинників мотивації

Усього опитано респондентів, осіб	Ступені мотивації праці	Пріоритет (місце)			
		1	2	3	4
	I				
	II				
	III				
	IV				
Усього					

Пріоритетність ступенів МакКінсі встановлюється так. За допомогою анкетування працівникам підприємства пропонується визначити пріоритети серед чотирьох ступенів мотивації. При цьому найбільш значущий для працівника «ступінь мотивації» займатиме перше місце серед зазначених пріоритетів, а найменш значущий – четверте. Опрацьовані результати письмового анкетування заносяться до матриці. Оскільки кожний ступінь (чинник) мотивації в анкеті займе яке-небудь місце з першого по четверте (нульове значення або прочерк не допускаються), то сумарна цифра в колонках по вертикалі й горизонталі буде скрізь однаковою й дорівнюватиме кількості опрацьованих анкет.

Ця матриця дає змогу визначати пріоритети мотивації працівників підприємства та питому вагу ступенів мотивації праці на різних рівнях значущості. До її переваг варто також віднести й те, що вона дозволяє здійснювати кількісний аналіз пріоритетів мотивації праці за умови збільшення кількості ступенів мотивації. При цьому кількість пріоритетних місць має дорівнювати кількості ступенів.

Один із можливих варіантів анкетного опитування, складений вітчизняними вченими-економістами для персоналу вітчизняних промислових підприємств, нараховував 9 параметрів (див. табл. 2), а опитування, складене за рекомендаціями англійських дослідників – 12 параметрів – 12 мотиваційних факторів (див. табл. 3) [9].

Таблиця 2

Базове опитування персоналу організації (розробка вітчизняних учених)

Параметри, що аналізуються	Очікування					Сприйняття					Важливість				
1. Гідний рівень заробітної плати	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. Гарні умови праці	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. Можливість професійного (кар'єрного) зростання	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. Престижність підприємства	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. Престижність професії та обійманої посади	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. Задоволення від заняття улюбленою справою	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. Розвиток здібностей та отримання професійних навичок	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8. Творчий характер праці	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9. Наявність вільного часу	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

Таблиця 3

Опитування персоналу організації (розроблене англійськими дослідниками)

Параметри, що аналізуються	Очікування					Сприйняття					Важливість				
1. Високий зарібок та матеріальне заохочення	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. Фізичні умови праці	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. Структурування	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. Соціальні контакти	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. Взаємовідносини	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6. Визнання	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7. Прагнення досягнень	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
8. Влада та впливовість	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9. Різноманіття та зміни	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
10. Креативність	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11. Самовдосконалення	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
12. Цікава та корисна робота	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

Так, кожне анкетне опитування затверджується керівництвом, узгоджується обсяг вибірки, складу та структури респондентів із директором підприємства. Проведення опитування респондентів – заповнен-

ня анкети – проводиться відповідно до інструкції, що надається кожному працівнику, який бере участь в опитуванні. Приклад подібної інструкції наведено в табл. 4.

Таблиця 4

Блок «Очікування»	Призначений для виявлення Вашого ставлення до критеріїв, яким має відповідати ідеальне підприємство (бажаний варіант працевлаштування). Заповнюючи блок «Очікування», Ви послідовно відповідаєте на питання: «Ідеальне підприємство повинно мати...». Якщо Ви повністю погоджуєтесь, що підприємство, яке аналізується, повинно мати той чи інший критерій, то обведіть цифру 5, якщо Ви повністю не погоджуєтесь із цим твердженням, то обведіть цифру 1. Інші значення (4, 3, 2) вказують на ступінь Вашого наближення до тієї чи іншої точки зору
Блок «Сприйняття»	Призначений для виявлення Вашої думки про відповідність Вашого підприємства (на якому Ви працевлаштовані на сьогодні) перерахованим критеріям. Заповнюючи блок «Сприйняття», Ви послідовно відповідаєте на питання: «Підприємство, на якому я працюю, та посада, яку я обіймаю, мають...». Якщо Ви повністю згодні з цим твердженням (критерієм, що аналізується), то обведіть цифру 5, якщо Ви повністю не погоджуєтесь, то обведіть цифру 1. Інші значення (4, 3, 2) вказують на ступінь Вашого наближення до тієї чи іншої точки зору
Блок «Важливість»	Призначений для виявлення Вашої думки щодо значущості для Вас особисто кожного критерію, що аналізується. Якщо критерій дуже важливий для Вас, то обведіть цифру 5, якщо критерій зовсім для Вас неважливий, то обведіть цифру 1. Інші значення (4, 3, 2) вказують на ступінь вашого наближення до тієї чи іншої точки зору

Розроблений нами вигляд анкетного опитування можна побачити в табл. 5.

Таблиця 5

Анкетне опитування працівників організації (розробка автора)

Мотиви до праці	Важливість				
Підвищення заробітної плати	1	2	3	4	5
Соціальний пакет	1	2	3	4	5
Преміювання	1	2	3	4	5
Отримання пільгових путівок до санаторно-курортних установ	1	2	3	4	5
Отримання матеріальної допомоги у зв'язку з хворобою тощо	1	2	3	4	5
Оплата харчування або організація харчування на підприємстві	1	2	3	4	5
Компенсація транспортних витрат, пов'язаних із роботою	1	2	3	4	5
Медичне страхування (оплата ліків, медичне обслуговування)	1	2	3	4	5

Надання додаткової оплачуваної відпустки, учбової відпустки	1	2	3	4	5
Отримання пільгового кредиту для придбання житла або оплата його оренди	1	2	3	4	5
Подарунки до святкових дат	1	2	3	4	5
Навчання, підвищення кваліфікації, здобуття суміжних професій	1	2	3	4	5
Надання вільного або гнучкого графіку роботи	1	2	3	4	5
Оплата дитячого садочка для дітей працівників	1	2	3	4	5
Відвідування пільгових екскурсій, подорожей	1	2	3	4	5
Участь у корпоративних вечірках, банкетах	1	2	3	4	5
Оплата послуг мобільного зв'язку	1	2	3	4	5
Зарубіжні відрядження	1	2	3	4	5
Визнання кращим підрозділу	1	2	3	4	5
Підвищення на посаді	1	2	3	4	5
Зарахування в резерв кадрів на просування по службі	1	2	3	4	5
Оплата за навчання членів сім'ї	1	2	3	4	5
Відвідування курсів іноземних мов, спортивного залу, басейну	1	2	3	4	5
Отримання фірмового спецодягу, взуття	1	2	3	4	5
Усна похвала	1	2	3	4	5

Для оцінки ефективності проведення політики в галузі мотивації праці робітників підприємства широко застосовуються такі показники: коефіцієнт ефективності підвищення заробітної плати робітників;

коефіцієнт ефективності підвищення фонду оплати праці робітників; коефіцієнт підвищення ефективності операційної діяльності підприємства (див. табл. 6) [5, с. 202].

Таблиця 6

Показники ефективності проведення політики підприємства в галузі мотивації праці робітників

Назва показника	Формула розрахунку	Оціночні параметри
Коефіцієнт ефективності підвищення заробітної плати робітників (K_{zn})	$K_{zn} = K_{czt} - 1$, де K_{czt} – коефіцієнт співвідношення темпів росту продуктивності праці щодо темпів зростання заробітної плати робітників	$K_{zn} > 0$ свідчить про ефективну політику підприємства в галузі підвищення заробітної плати робітників
Коефіцієнт ефективності підвищення фонду оплати праці робітників ($K_{фоп}$)	$K_{фоп} = K_{свф} - 1$, де $K_{свф}$ – коефіцієнт співвідношення темпів зростання виручки від реалізації щодо темпів зростання фонду оплати праці робітників	$K_{фоп} > 0$ свідчить про виправданість підвищення фонду оплати праці на підприємстві
Коефіцієнт підвищення ефективності операційної діяльності підприємства ($K_{од}$)	$K_{од} = \frac{R_1}{R_0} - 1$, де R_1, R_0 – рентабельність операційної діяльності підприємства за звітний та попередній роки відповідно	$K_{од} > 0$ свідчить про підвищення ефективності операційної діяльності підприємства

На основі цих показників можна виявити ефективність або неефективність дії наявних мотиваційних механізмів на підприємстві.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Зі зміною умов господарської діяльності та психологічною переорієнтацією суб'єктів господарювання можуть змінитися всі характеристики мотиваційної сфери: структурність, множинність, ієрархічність, стійкість. Тому є необхідним систематичне вив-

чення структури мотиваційного механізму промислових підприємств, мотивів різних категорій працівників, врахування основних груп мотивів господарської діяльності, їх стійкості та інтенсивності. Як показують результати дослідження, подальшого вивчення заслуговують питання впливу мотиваційного механізму підприємства на ефективність його господарської діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Большой экономический словарь / (под ред. А. Н. Азраиляна). – М. : Институт новой экономики, 1998. – 864 с.
2. Грещак М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства / М. Г. Грещак, О. М. Гребешкова, О. С. Коцюба. – К. : КНЕУ, 2001. – 228 с.
3. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства / М. С. Дороніна. – Харків : ХДЕУ, 2002. – 432 с.
4. Заславская Т. И. Социология экономической жизни: Очерки теории / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина ; [под. ред. А. Г. Аганберган]. – Новосибирск : Наука, Сиб. отделение, 1991. – 422 с.
5. Качмарик Я. Д. Мотиваційний механізм управління витратами підприємства / Я. Д. Качмарик, О. О. Цирик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.12. – С. 201–204.
6. Лысенко Ю. Организационно-экономический механизм управления предприятием / Ю. Лысенко, П. Егоров // Экономика Украины. – 1997. – № 1. – С. 86–87.
7. Мочерный С. В. Экономическая теория / С. В. Мочерный [и др.]. – М. : Книга-сервис, 2003. – 416 с.

8. Пономаренко О. П. Визначення рейтингу чинників мотивації праці за допомогою модифікованої матриці / О. П. Пономаренко // Механізм регулювання економіки. – 2007. – № 1. – С. 171–180.
9. Ричи Ш. Управление мотивацией : [учеб. пособие для вузов] / Ш. Ричи, П. Мартин ; [пер. с англ., под ред. проф. Е. А. Климова]. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

Швец А. П.,

Национальный университет кораблестроения имени адмирала Макарова, г. Николаев, Украина

Основные принципы анализа мотивационного механизма на промышленных предприятиях

Рассмотрено различные подходы к определению понятия «механизм» и предоставлено обобщенное понятие «мотивационного механизма». Исследовано влияние мотивов на разные категории работников предприятия. Обобщено наиболее распространенные методы оценки функционирования мотивационного механизма на предприятии. Предложено вариант анкетного опроса работников предприятия для определения доминирующих мотивов их трудовой деятельности. Акцентировано внимание на необходимости дальнейшего изучения вопросов влияния мотивационного механизма промышленного предприятия на эффективность его хозяйственной деятельности.

Ключевые слова: анкетирование; эффективность; мотив; мотивация; мотивационный механизм; оценка; структура.

Shvets A. P.,

Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Mykolaiv, Ukraine

Basic principles of the motivational mechanism analysis on industrial enterprises

Abstract. Various approaches to the definition of «mechanism» were considered and generalized concept of «motivational mechanism» was given. The influence of the motives for different categories of employees was studied. The most common methods for assessing the functioning of the motivational mechanism in the enterprise were summarized. The version of the questionnaire survey of employees to determine dominant motives of their work was proposed. Systematic structural study of the motivational mechanism of industrial enterprises is needed, also motives of different workers categories, motives of the major groups of economic activity, their stability and intensity need further study. The need of further study of the impact of motivational mechanism on the efficiency of an industrial enterprise was stressed.

Keywords: questioning; efficiency; motive; motivation; motivational mechanism; evaluation; structure.

Рецензенти: *Горлачук В. В., д-р екон. наук, професор;*
Яремко Ю. І., д-р екон. наук, професор.