

силою, що об'єднує команду, знижує плінність кадрів і покращує якість медичних послуг. Це спосіб створення медичного закладу, якому довіряють пацієнти, яким пишаються співробітники і який в даний час чудово представляє систему охорони здоров'я на національному та міжнародному рівнях.

Список використаних джерел

1. Науменко Г. Формування здорової корпоративної культури в медичній організації. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/230>
2. Пушкар З.М., Панчук Д.В. Корпоративна культура в контексті діяльності організації. *Молодий вчений*. 2017. №10. С. 1025-1028.
3. Пушкар Б., Федорчук Р. Дослідження трансформації корпоративної культури організації. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів. Матеріали доповідей IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Тернопіль, 4 травня 2023 року) Частина 1. С.161-163. <https://conference.wunu.edu.ua/index.php/apmpuvusv/article/view/56>.

Микита ЩУР

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент та управління персоналом» ЗУНУ
Науковий керівник - к.г.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Галина БАБ'ЯК

МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ТА ЯКІСНОЇ РОБОТИ

Організаційна діяльність будь-якого підприємства неможлива без ефективної мотивації працівників. Це зумовлено тим, що успішне функціонування організації залежить від того, наскільки працівники здатні реалізувати свій професійний потенціал.

Зокрема, у сучасних умовах, коли Україну може нахилити друга економічна криза, проблема формування ефективного мотиваційного механізму для підвищення продуктивності праці персоналу є надзвичайно актуальною. Кризове становище загрожує підприємству не тільки фінансовими питаннями та втратою свого місця на ринку, а й може призвести до втрати кваліфікованих спеціалістів, які є ключовими у боротьбі з кризою.

Мотиваційний механізм складається з комплексу організаційно-економічних, матеріально-технічних та соціально-психологічних інструментів та методів, які спонукають працівників до ефективної праці та забезпечують досягнення мети мотиваційної політики [1, с. 34]. Механізм мотивації до праці зумовлений системою інтересів та стимулів, і цей аспект управління працею широко використовується у країнах з розвинутою ринковою економікою. Мотиваційний механізм на підприємстві спрямований на досягнення успіху та виживання в умовах конкуренції.

Мотиваційний механізм є важливим фактором для успішного функціонування підприємства. Для забезпечення ефективної роботи механізм повинен включати такі складові як конкуренція, стратегії, ризик, реакції на зміни, внутрішнє підприємництво та гнучкість управління і сприйняття нововведень.

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. Для досягнення цього механізм повинен базуватися на системі формальних процедур і правил виконання функцій і робіт, призначених для досягнення мети фірми та уявлення менеджменту про реальні інтереси, мотиви, потреби людей, що працюють в організації, способах їх задоволення, значущих цінностях і нормах поведінки.

До основних завдань мотивації належить:

- 1) формування розуміння працівниками сутності та значення

мотивації в процесі роботи

2) навчання психологічним основам спілкування в організації для персоналу та керівництва

3) формування демократичних підходів до управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації [4 с. 458-459].

Для підвищення ефективності мотивації праці необхідно забезпечити відповідність структури стимулюючих засобів (економічних, престижних, задоволеність роботою) структурі мотивації праці персоналу підприємства, яка включає мотиви забезпечення важливих благ для життя, гідної заробітної плати, комфортних умов праці, престижу роботи в галузі та інше.

Метою використання системи мотивації є:

- 1) приваблення персоналу в організацію
- 2) збереження працівників
- 3) стимулювання оптимальної виробничої поведінки.[3, с. 56-57].

Основними видами мотивації діяльності персоналу є матеріально-грошове стимулювання та нематеріальне стимулювання. Матеріально-грошове стимулювання полягає в заохоченні працівників грошовими виплатами за їхні старання у роботі, які принесли позитивні результати для підприємства. Це може бути заробітна плата, різні премії, доплати і надбавки. Матеріальне стимулювання є одним з найпоширеніших способів мотивації, оскільки воно є стимулом для працівників повністю віддаватися роботі та підвищувати результати праці.

Якщо розглядати вплив заробітної плати на мотивацію праці, його походження має дві версії. З однієї сторони, це заохочення внутрішніх мотивів, що виникають при замкнутій взаємодії людини і мети, та пов'язані з потребами, інтересами людини, її намагання зробити своє життя кращим. З іншої сторони, цей вплив пов'язаний із використанням мотивів, які виникають за такої відкритої взаємодії, коли суб'єкт зовнішнього середовища породжує мотиви, що спонукають людину до певних дій. Мова йде про

зовнішню мотивацію та її вплив на трудову поведінку працівника. Формуючи заробітну плату для своїх працівників, керівник впливає на якість та результативність праці, а також на її інтенсивність.

Якщо говорити про соціально-психологічні методи мотивації працівників, то слід зазначити, що одним із секретів успіху у застосуванні даного методу є довірчість та відкритість у взаємовідносинах між керівництвом та персоналом. Це інформування працівників про сучасний стан підприємства, про подальші перспективи, їхню реалізацію.

В організації існують різні методи формування та підтримки організаційної культури. Серед них можна виділити наступні:

- Порядки та традиції на підприємстві, які допомагають створити сприятливу атмосферу співпраці та взаєморозуміння між працівниками.
- Поведінка керівництва, яка є однією з найважливіших складових організаційної культури. Від поведінки керівників залежить моральний клімат в колективі та його успіх.
- Впровадження корпоративної символіки, яка допомагає відчувати приналежність до команди та підтримує спільний ідентифікатор.
- Розвиток системи стимулювання відповідно до потреб персоналу, що дозволяє забезпечити мотивацію працівників до досягнення спільних цілей.
- Заклики, заяви, декларації керівництва, які надають пріоритети та спрямовані на формування духу команди.
- Критерії відбору до організації, які дозволяють залучити в колектив людей, які поділяють цінності та місію організації.
- Навчання працівників, яке є однією з найважливіших складових успішної організації, що допомагає розвивати професійні навички працівників та збільшує їхню ефективність у роботі.

За моїм баченням, на підприємстві, у процесі стратегічного управління, потрібно розробляти мотиваційний механізм, що дозволяє співробітникам:

- 1) Забезпечувати можливість кар'єрного зростання.
- 2) Сприяти формуванню відчуття власної значущості та адекватному оцінюванню своїх можливостей.
- 3) Підтримувати розвиток професійних навичок та надавати допомогу у цьому іншим співробітникам.
- 4) Забезпечувати можливість швидкої адаптації до змін.
- 5) Досягати поставлених цілей.

Список використаних джерел

1. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Наукові праці НДФІ. 2010. № 5. С. 34-38.
2. Ілляш О. І. Пріоритетні напрямки ефективного використання трудового потенціалу підприємства за складовою мотиваційного механізму. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. № 21.7. С. 131-134.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2005. 337с.
4. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. 2010. Вип. 17. С. 457-463.