

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНБАСЬКА ДЕРЖАВНА МАШИНОБУДІВНА АКАДЕМІЯ**

ФОКІН Вадим Сергійович

УДК 369:364.6

**ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНО МЕХАНІЗМУ
МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПІДСТАВІ
ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ**

спеціальність 051 Економіка

освітньо-професійна програма
«Економіка та управління підприємством»

АВТОРЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи магістра

Краматорськ – Тернопіль, 2023

Кваліфікаційною роботою магістра є рукопис.

Роботу виконано на кафедрі економіки підприємства Донбаської державної машинобудівної академії Міністерства освіти і науки України (м. Краматорськ).

Науковий керівник: кандидат технічних наук, доцент,
Єлизавета ПІДГОРА,
Донбаська державна машинобудівна академія
Міністерства освіти і науки України
(м. Краматорськ–Тернопіль), доцент кафедри
економіки підприємства.

Рецензент:

канд. екон. наук, доцент, доцент каф. менеджменту **Вікторія ШАШКО,**
Донбаська державна машинобудівна академія (м. Краматорськ – Тернопіль).

Захист роботи відбудеться *27 грудня 2023 року о 10-00* на засіданні
екзаменаційної комісії з атестації в дистанційному режимі з використанням
сервісу Google Meet

Секретар екзаменаційної комісії з атестації
кандидат технічних наук, доцент

Сергій КАСЬЯНЮК

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В сучасному бізнес-середовищі, де конкуренція надзвичайно висока, формування ефективної мотивації персоналу стає важливим елементом успіху для будь-якої компанії. Мотивований персонал – це не лише задоволені співробітники, але й ключовий рушійний механізм досягнення стратегічних цілей організації. В становленні та удосконаленні мотиваційної системи важливо враховувати різноманітні аспекти, від особистих потреб працівників до специфічних вимог сучасного ринку праці. У даному контексті виникає потреба у вивченні та застосуванні стратегій, які сприяють ефективному формуванню та підтримці високого рівня мотивації серед персоналу, сприяючи тим самим стійкому підвищенню продуктивності та досягненню корпоративних цілей. Центром сучасних концепцій економічної безпеки є персонал. Саме тому розвиток його здібностей і компетенції є першочерговим завданням, що допоможе підприємству адекватно реагувати на зміну навколишнього середовища і уникнути зайвих витрат та зниження продуктивності виробництва. Тому у першу чергу підприємство ставить перед собою цілі розвитку персоналу підприємства як підпункт розвитку управління персоналом, а також забезпечення високого рівня мотивації персоналу підприємства в цілому.

І. Андрющенко, О. Іщенко, І.П. Шамота, О. Луценко, Ф. Хезберг, А. Маслоу, Д. Макгрегор, це мала частина науковців, що зробили свій внесок у вирішення питань пов'язаних як з формуванням, так із мотивацією персоналу в цілому.

Мета і завдання дослідження. *Метою кваліфікаційної роботи магістра є дослідження питань формування мотивації персоналу і пошук різноманітних підходів мотивування персоналу в умовах промислового підприємства.*

Для досягнення поставленої мети передбачено вирішити наступні завдання:

- дослідити сутність поняття мотивації персоналу;
- дослідити методи мотивування персоналу;
- провести критичний аналіз кадрового забезпечення діяльності машинобудівного підприємства;
- дослідити поточний рівень мотивації працівників машинобудівного підприємства;
- розробити комплекс напрямків щодо підвищення рівня вмотивованості персоналу промислового підприємства;
- економічно обґрунтувати різноманітні комплекси вдосконалення мотивації персоналу машинобудівного підприємства.

Об'єкт дослідження – процеси формування системи мотивування персоналу машинобудівного підприємства .

Предмет дослідження – теоретико-методичні засади та практичні рекомендації щодо удосконалення організаційно-економічного механізму

мотивування персоналу підприємства на підставі використання сучасного інструментарію.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених у роботі завдань використовувалися наступні методи: економічного аналізу, синтезу, порівняння, аналогії, наукової абстракції, індукції, дедукції, спостереження, групування, узагальнення.

Інформаційну базу роботи становили підручники, навчальні посібники, наукові праці та статті вітчизняних та зарубіжних вчених–економістів з питань управління персоналом підприємства, підходи щодо забезпечення високого рівня мотивованості персоналу.

Наукова новизна одержаних результатів роботи полягає у поглибленні існуючих теоретико-методологічних засад процесів формування та функціонування мотиваційного механізму праці персоналу, а також визначені і впроваджені його нових форм.

Основні положення, що відображають новизну дослідження полягають у наступному:

удосконалено:

методичні підходи до визначення ефективності системи мотивації персоналу підприємства, які базуються на процедурах їх аналітичного оцінювання, що складається з наступних етапів:

– встановлення ключового індикатору (або індикаторів) рівня мотивації персоналу, відповідно до стратегії розвитку підприємства та проведення його діагностики;

– розглядання та визначення факторів, що впливають на змінення індикатору (індикаторів) рівня мотивації персоналу, з використанням методу кореляційного аналізу;

– отримання регресійної моделі, що надає можливість кількісно визначити вплив окремих факторів на зміну рівня мотивації персоналу, виявити і підрахувати економічний ефект від підвищення рівня мотивації;

набуло подальшого розвитку:

поняття «мотиваційний механізм», а також система мотиваційного механізму управління підприємства ПрАТ «Машинобудівний завод», а саме:

– прораховано підвищення рівня продуктивності праці та планову заробітну плату робітників підприємства;

– доведено користь запропонованого методу мотивації персоналу та розраховані результати економічної діяльності після його впровадження.

Особистий внесок здобувача. Кваліфікаційна робота магістру є самостійно виконаною працею, в якій наведено авторські положення, висновки і рекомендації щодо удосконалення організаційно-економічного механізму мотивування персоналу підприємства на підставі використання сучасного інструментарію.

Публікації Основні положення та результати роботи відображено у наукових працях – у науковому виданні ВАК. Загальний обсяг публікацій

складає 0,36 ум. друк. арк., з яких особисто авторові належить 0,12 ум.-друк. арк.

Обсяг і структура роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, переліку використаних джерел і додатків. Робота викладена на 128 сторінках основного комп'ютерного тексту. Робота містить 24 таблиці та 26 рисунки, перелік використаної літератури (65 бібліографічних джерела), 8 додатків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи формування мотиваційного механізму праці персоналу підприємства» розглянуто сутність і зміст механізму, системи мотивації і методів мотивації праці персоналу підприємства. Розглянуто сучасні методи матеріальної і нематеріальної мотивації праці і персоналу, а також основні методи атестації персоналу підприємства в системі мотивації праці.

В результаті дослідження теоретико-методологічних засад мотивації персоналу приходимо до наступних висновків і узагальнень: мотивація – це мистецтво, креативність і тонке відчуття психології потреб та мотивів працівників, що спонукає персонал до діяльності, яка співпадає з бажаннями, інтересами та позиціями менеджера і організації.

Встановлено, що для успішної діяльності компанії існує необхідність використання методів матеріального і нематеріального заохочення працівників. Матеріальна мотивація розраховується за результатами виконаної роботи і може змінюватися у працівників, які займають ті ж самі позиції у компанії. Фінансові винагороди часто спричиняють невдоволення у колективі і створюють нездорову атмосферу для персоналу. Тому потрібна якась звичайна моральна компенсація чи посередник для збалансування оцінки роботи персоналу.

Такими факторами врівноваження являються методи нематеріального заохочення. Для ефективної роботи компанії показники матеріальної мотивації слід зіставляти із цілями бізнесу, передбачаючи системи заохочень за реалізацію конкретних завдань та за виконання загальних планів організації.

В цілому, побудова механізму мотивації персоналу в організації представляє із себе процес визначення основних форм і методів взаємодії об'єкта мотивації (співробітника) і організації.

Виявлений алгоритм етапів механізму мотивації відтворює природний напрямок розвитку мотивації на суб'єктивно-особистісному рівні, проте слід зазначити, що в цьому алгоритмі можливі і зворотні рухи, обумовлені внутрішніми коливаннями співробітника щодо справедливості зробленого вибору.

Розроблення системи мотивації персоналу та на її основі використання різноманітних методів матеріальної та нематеріальної мотивації залежить від багатьох факторів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства:

економічної ситуації в регіоні, країні, світі, характеру виробництва та особливостей галузі, фінансового стану підприємства, умов праці, освітнього, професійного, вікового, статевого складу працівників, їх посади, характеру, життєвих потреб тощо.

Досліджено основні методи атестації персоналу підприємства в системі мотивації праці на підприємстві.

З'ясовано, що ефективна система атестації персоналу впливає на результат досягнення стратегічних цілей організації і її конкурентоспроможності. За допомогою атестації персоналу, керівництво підприємства формує базову основу для стратегічного розвитку бізнесу. Даний процес відбувається за рахунок створення розвитку професійних якостей співробітників компанії, які формують кадровий резерв.

У другому розділі «Аналіз системи мотивації праці персоналу на ПрАТ «Машинобудівний завод» проведено аналіз організаційно-правової характеристики підприємства, та його фінансово-економічну діяльність. Також було проведено кореляційно-регресивний аналіз впливу продуктивності праці на обсяг виробленої продукції, та аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами.

У даному розділі кваліфікаційної роботи була проаналізована діяльність підприємства ПрАТ «Машинобудівний завод». ПрАТ «Машинобудівне підприємство» створене для того, щоб здійснювати підприємницьку діяльність та інші види діяльності, щоб забезпечити особисті та суспільні потреби, отримання доходу та реалізація, на його основі, економічних й соціальних інтересів акціонерів, в тому числі отримання прибутку, його розподілу та виплати акціонерам.

Аналіз показав, що фінансовий стан підприємства стабільний. Стратегічні цілі підприємства - модернізація виробництва, підвищення продуктивності, та збільшення своєї прибутковості.

Фінансові результати у 2022 році зросли порівняно з 2021 роком-зросли. чистий дохід від реалізації продукції по ПрАТ «Машинобудівний завод» зріс на 1565140 т.грн. або на 42,2 %.

Негативною тенденцією є те, що на підприємстві рівень зносу поступово збільшується. Це в першу чергу свідчить про те, що підприємство не в достатній мірі займається оновленням основних засобів.

Аналіз платоспроможності підприємства ПрАТ«Машинобудівний завод» у 2022 році показав, що на кінець періоду рівень платоспроможності знизилася з високого до достатнього рівня для задовільного платоспроможного стану.

Провівши аналіз фінансової стійкості ПрАТ «Машинобудівний завод» за 2021–2022 рр. з впевненістю можемо сказати, що Товариство є достатньо фінансово стійким, розраховані показники фінансової стійкості знаходяться у відповідних межах та не виходять за граничні показники.

Управління персоналу та мотиваційний механізм є недосконалим та потребує покращення.

У 2022р. порівняно з 2021р. фонд оплати праці збільшився на 101244 тис. грн за рахунок зростання збільшення середньої заробітної плати. При цьому кількість робітників зменшилась на 400 осіб за усіма категоріями. Отже збільшення фонду оплати праці, відбулося за рахунок збільшення заробітної плати одного робітника.

Наведені дані показують, що на підприємстві, яке аналізується, темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання оплати праці.

Провівши кореляційно-регресійний аналіз впливу продуктивності праці на обсяг виробленої продукції за період 2021-2022 роки, було встановлено, що на даному підприємстві наявний досить високий та прямий зв'язок між продуктивністю праці та обсягом виробленої продукції. З'ясовано, що в даному прикладі із збільшенням на 1 одиницю продуктивності праці обсяг виробленої продукції підвищується у середньому на 6558,6.

У третьому розділі «Економічне обґрунтування напрямів удосконалення мотиваційного механізму управління ПрАТ «Машинобудівний завод»» було виявлено напрями вдосконалення та обґрунтування впровадження ефективної організації мотивації праці. Були обґрунтовані засоби матеріальної та нематеріальної мотивації праці персоналу на підприємстві. В результаті розрахунків вдалось визначити економічний ефект запропонованих заходів з удосконалення системи мотивації праці на підприємстві ПрАТ «Машинобудівний завод».

Було визначено, що успіх у підприємницькій діяльності, досягнення цілей організації та якість наданих товарів чи послуг значною мірою залежать від ефективності управління людськими ресурсами. Пошук та відбір персоналу є продовженням кадрової політики, яку впроваджує компанія, і відіграє ключову роль в системі управління персоналом, тісно пов'язаній з основними аспектами цієї галузі. Вважається, що в сучасних умовах підприємства мають зосередити основну увагу на виборі висококваліфікованих кадрів, оскільки це стає вирішальним елементом для утримання позицій на ринку та досягнення більших часток ринкової долі.

Компанія повинна інтенсифікувати свої зусилля в таких сферах управління персоналом, як планування кадрів, аналіз роботи, нормування праці та оцінка результативності; розвиток системи стимулювання; формування організаційної культури; впровадження заходів з адаптації нових працівників до роботи в організації та до робочого колективу, а також навчання.

На досліджуваному підприємстві не існує політики управління трудовим потенціалом як цілісної кадрової стратегії, що поєднує різні форми роботи з персоналом, стиль її здійснення на підприємстві та плани використання праці. Пропонується змінити структуру кадрової служби, а саме відділу кадрів ПрАТ «Машинобудівний завод» для підвищення ефективності політики управління персоналом, роботи кадрової служби в цілому, підвищення продуктивності праці та зменшення плинності кадрів. Ця зміна переслідує мету вдосконалення роботи з персоналом – це якісне обслуговування персоналу фахівцями з

управління персоналом, які можуть успішно вирішувати широке коло питань підприємства та активно використовувати сучасну інформаційно-технічну базу.

Інноваційним підходом до удосконалення кадрової політики є впровадження програми підвищення кваліфікації для працівників, забезпечення навчання як для персоналу, так і для керівництва. Запропонований метод підвищення мотивації праці демонструє високу ефективність. При цьому фонд базової зарплати залишається незмінним, а працівники отримують однакову зарплату та премії за виконання додаткових завдань і досягнення поставлених цілей, що сприяє підвищенню ефективності та продуктивності праці.

Навіть при складнощах впровадження систем мотивації, пов'язаних з різними показниками кінцевих результатів, вони зростають в популярності серед компаній, свідчаючи про їхню ефективність.

ВИСНОВКИ

Процес мотивації персоналу в сучасних підприємствах є ключовим елементом для досягнення максимальної прибутковості. Ефективна система мотивації сприяє залученню, утриманню та максимальній продуктивності співробітників. Декілька аспектів важливі у контексті мотивації персоналу:

1) фінансові стимули - підприємства використовують системи преміювання, бонусів та інших фінансових стимулів для того, щоб персонал був зацікавлений у високій продуктивності та досягненні бізнес-цілей.

2) системи навчання і розвитку- забезпечення можливостей для навчання та професійного розвитку може бути сильним мотиватором для співробітників. Розвинені та кваліфіковані працівники можуть приносити більший внесок у розвиток підприємства.

3) створення комфортного робочого середовища - забезпечення комфортних умов праці, підтримки робочого колективу та врахування потреб робітників може позитивно впливати на їхню продуктивність.

4) можливості кар'єрного зростання- створення шляхів для кар'єрного росту та розвитку кар'єри в компанії може бути сильним мотиватором для працівників.

5) визнання та похвала - визнання внеску та досягнень співробітників, а також система похвали можуть стимулювати їхню мотивацію та самооцінку.

6) гнучкі умови роботи- забезпечення гнучких графіків роботи, віддаленої роботи та інших форм гнучкості може позитивно впливати на баланс між роботою та особистим життям.

Загальна ідея полягає в тому, що задоволені та мотивовані працівники більше схильні до високої продуктивності та внеску у бізнес-процеси, що допомагає досягти максимальної прибутковості для підприємства.

Таким чином мотивація – це мистецтво, креативність і тонке відчуття психології потреб та мотивів працівників, що спонукає персонал до діяльності, яка співпадає з бажаннями, інтересами та позиціями менеджера і організації.

Для успішної діяльності компанії існує необхідність використання методів матеріального і нематеріального заохочення працівників. Матеріальна мотивація розраховується за результатами виконаної роботи і може змінюватися у працівників, які займають ті ж самі позиції у компанії. Фінансові винагороди часто спричиняють невдоволення у колективі і створюють нездорову атмосферу для персоналу. Тому потрібна якась звичайна моральна компенсація чи посередник для збалансування оцінки роботи персоналу.

Такими факторами врівноваження являються методи нематеріального заохочення. Для ефективної роботи компанії показники матеріальної мотивації слід зіставляти із цілями бізнесу, передбачаючи системи заохочень за реалізацію конкретних завдань та за виконання загальних планів організації.

В цілому, побудова механізму мотивації персоналу в організації представляє із себе процес визначення основних форм і методів взаємодії об'єкта мотивації (співробітника) і організації.

Виявлений алгоритм етапів механізму мотивації відтворює природний напрямок розвитку мотивації на суб'єктивно-особистісному рівні, проте слід зазначити, що в цьому алгоритмі можливі і зворотні рухи, обумовлені внутрішніми коливаннями співробітника щодо справедливості зробленого вибору.

Розроблення системи мотивації персоналу та на її основі використання різноманітних методів матеріальної та нематеріальної мотивації залежить від багатьох факторів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства: економічної ситуації в регіоні, країні, світі, характеру виробництва та особливостей галузі, фінансового стану підприємства, умов праці, освітнього, професійного, вікового, статевого складу працівників, їх посади, характеру, життєвих потреб тощо.

Досліджено основні методи атестації персоналу підприємства в системі мотивації праці на підприємстві

В кваліфікаційній роботі з'ясовано, що ефективна система атестації персоналу впливає на результат досягнення стратегічних цілей організації і її конкурентоспроможності. За допомогою атестації персоналу, керівництво підприємства формує базову основу для стратегічного розвитку бізнесу. Даний процес відбувається за рахунок створення розвитку професійних якостей співробітників компанії, які формують кадровий резерв.

Аналіз основних показників діяльності ПрАТ «Машинобудівний завод» показав, що за період 2021-2022 року підприємство працює ефективно: зріс на 42,2 % чистий дохід; на 50,2 % валовий прибуток; на 49,3 % продуктивність праці. Чисельність персоналу ПрАТ «Машинобудівний завод» знизилась в 2021 році на 400 осіб (4,8 %) і становить 7980 осіб. Зниження відбулося за всіма категоріями працівників. Якісний аналіз персоналу ПрАТ «Машинобудівний завод» та аналіз руху персоналу свідчить про те, що всі показники знаходяться в межах допустимих норм.

Аналіз чисельності персоналу ПрАТ «Машинобудівний завод» показав,

що, в 2022 р. у порівнянні з 2021 р. чисельність персоналу знизилася на 400 ос. або на 4,8 %. Зниження відбулося за рахунок зменшення чисельності виробничо-промислового персоналу на 385 ос. (4,8 %) й персоналу неосновної діяльності на 15 ос. (4,8 %). Зниження чисельності відбулося за всіма категоріями. Зниження чисельності виробничо-промислового персоналу в 2022 р. відбулося за рахунок зниження чисельності по категорії керівники на 53ос. (5,6 %), спеціалістів й професіоналів на 172 ос. (9,7 %), технічних службовців на 6 ос. (4,8 %), робітників на 153 ос. (2,9 %). Фактична кількість працівників в 2021 р. складає 8380 ос.: з них керівників – 939 ос.; спеціалістів й професіоналів – 1768 ос.; технічних службовців – 134 ос.; робітників – 5221 ос. В 2022 р. всього працівників 7980 ос. з них: керівників – 866 ос.; спеціалістів й професіоналів – 1596 ос.; технічних службовців – 128 ос., робітників – 5967 ос.

Звідси витікає, що в ПрАТ «Машинобудівний завод» декілька змінилася й структура кадрів.

Аналіз структури персоналу підприємства показав, що за аналізований період частка промислово-виробничого персоналу підприємству не змінилася й складає 96,2 %, за рахунок зниження частки керівників з 11,2 % до 11,1 %, спеціалістів, професіоналів з 21,1 % до 20 %, частка технічних службовців не змінилась й складає 1,6 % й частка робітників зросла з 62,3 % до 63,5%.

За аналізу фінансових результатів, маємо темп зростання середньорічної продуктивності праці 1 працівника по ПрАТ «Машинобудівний завод» 149,3 %, а темп зростання середньомісячної заробітної плати – 112,7 %. Таким чином, темпи зростання продуктивності праці за аналізований період випереджають темпи зростання заробітної плати по підприємству на 36,6 % (149,3 % – 112,7 %), що призводить до перевитрати коштів на оплату праці працівників.

Аналіз співвідношення темпів зміни продуктивності праці й темпів зміни заробітної плати показав, що в 2022 р. в порівнянні з 2021 р. темпи зростання продуктивності праці по ПрАТ «Машинобудівний завод» випереджають темпи зростання середньої заробітної плати працівників на 38,8 %, що викликало економію коштів на оплату праці.

Було запропоновано новий підхід удосконалення мотиваційного механізму управління персоналу (КПЕ) та розрахована вигода від його впровадження.

Запропонована система преміювання та запровадження соціальних виплат збільшують витрати на працю на 304181 тис. грн. Однак очікується, що продуктивність праці зросте в середньому на 30%, що, в свою чергу, збільшить чистий дохід компанії на 1582572 тис. грн.

Проаналізувавши фінансові результати ПрАТ «Машинобудівний завод» за 2022 та 2023 р.р. можна зробити висновок, що дохід від реалізації продукції у 2023 році збільшиться, внаслідок цього відбудеться зміна собівартості продукції, а також при цьому підприємство зможе отримати позитивний фінансовий результат – зростання чистого прибутку до 680805 тис. грн., або на 10%. Можна зробити висновок, що цей метод буде ефективним.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗДОБУВАЧА:

Латишева О. В., Підгора Є. О., Фокін В. С. Функціональне моделювання та стратегічне проєктування для регламентації стратегії підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2021. № 3(65). С.169-174.

АНОТАЦІЯ

Фокін Вадим Сергійович. Формування організаційно-економічного механізму мотивування персоналу на підставі використання сучасного інструментарію. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти – магістра за спеціальністю «051 Економіка», ОПП Економіка та управління підприємством – Донбаська державна машинобудівна академія МОН України, Краматорськ, 2023.

Об'єкт дослідження – процеси формування системи мотивування персоналу машинобудівного підприємства .

Предмет дослідження – теоретико-методичні засади та практичні рекомендації щодо удосконалення організаційно-економічного механізму мотивування персоналу підприємства на підставі використання сучасного інструментарію.

В першому розділі розглянуто сутність і зміст поняття мотивації; методи матеріальної і нематеріальної мотивації праці персоналу; основні методи атестації персоналу підприємства в системі мотивації праці.

В другому розділі проведено комплексний аналіз використання трудових ресурсів машинобудівного підприємства. Визначено базові показники руху персоналу, його якісні та кількісні характеристики, оцінено рівень використання фонду оплати праці й продуктивності праці.

В третьому розділі: розглянуті теоретичні основи пошуку напрямів вдосконалення мотиваційного механізму управління машинобудівного підприємства; обґрунтовані засоби матеріальної й нематеріальної мотивацій персоналу; а також розраховано економічний ефект від запропонованих заходів з вдосконалення мотиваційного механізму управління машинобудівним підприємством.

Ключові слова: мотивація, мотиваційний механізм, персонал, продуктивність праці, бонуси, заробітна плата, чисельність персоналу.

ANNOTATION

Fokin Vadim Serhiyovych. Formation of systems for motivating the personnel of the machine-building enterprise. - Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualifying work for a higher education degree - master's degree in specialty

051 Economics. – Donbas State Machine-Building Academy of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kramatorsk – Ternopil, 2023.

Object of research is processes of forming a system of motivation for the personnel of the machine-building enterprise

The subject of research is theoretical and methodological ideas and practical recommendations for improving the organizational and economic mechanism for motivating enterprise personnel on the basis of the use of daily tools.

In the first chapter looked at the essence and meaning of the concept of motivation is examined; methods of material and non-material motivation for personnel; main methods of certification of enterprise personnel in the motivation system.

In the second chapter completed analysis of the workforce of the machine industry was carried out. The basic indicators for the management of personnel, their clear and complex characteristics were identified, and the level of the compensation fund for the effective productivity of the work was assessed.

In the third chapter completed theoretical foundations of the search for direct insight into the motivational mechanism of the control of mechanical engineering are examined; Provided material and non-material motivation to staff; as well as the economical effect of scheduled entries with a thoroughly developed motivational mechanism for managing machinery.

Key words: motivation, motivational mechanism, personnel, labor productivity, bonuses, salary, number of personnel.