

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА
ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 658.3.007:331.108.43

СТРУКТУРНО-ЛОГІЧНА
МОДЕЛЬ МЕХАНІЗМУ ОЦІНКИ,
МОТИВАЦІЇ ТА
СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА ©

А.О. КЛИМЧУК,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки,
Вінницький національний
аграрний університет
(м. Вінниця)

Статтю присвячено формуванню структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства, від ефективності побудови та реалізації якої залежить успішне функціонування підприємства в цілому. Доведено, що створення структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства здійснюється на основі забезпечення інтересів підприємства завдяки поєднанню стимулів (зовнішньої дії на персонал) із мотивами. У свою чергу, інтереси підприємства задовольняються завдяки підвищенню організаційно-виробничих результатів, якості, ефективності та своєчасності роботи персоналу.

У результаті забезпечення інтересів персоналу можливо досягнути збільшення прибутків підприємства, розширення частки освоєного ринку та завоювання нових ринків, підвищення продуктивності праці, якісного виконання робіт/обов'язків, зростання обсягів виробництва, підвищення конкурентоспроможності підприємства, забезпечення більш високого та стійкого становища в галузі, що призводить до ефективного управління підприємством, і, власне, забезпечення його інтересів. Використання всіх етапів структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства забезпечить ефективне управління підприємством із максимальним зростанням його конкурентних переваг.

Таким чином, позитивна трансформація теоретико-методичних підходів та науково-практичних рекомендацій у розроблену структурно-логічну модель механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу дозволить працівникам машинобудівного підприємства активно, творчо та зацікавлено підходити до своєї праці, що, у свою чергу, забезпечить досягнення підприємством сформованих цілей.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, оцінка, персонал, модель, механізм, продуктивність, трудова діяльність, підприємство.

Рис. 2. Літ. 9.

Постановка проблеми. Ключовим чинником забезпечення ефективного управління підприємством та підвищення його конкурентних переваг є персонал із високим рівнем кваліфікації, професіоналізму, творчими здібностями та інноваційним типом мислення. Загалом, на машинобудівних підприємствах саме мотивація та стимулювання персоналу із ефективною системою його оцінки покликані забезпечити високі результати господарської діяльності підприємства, що є вкрай актуальним завданням на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки. У випадку відсутності або необ'єктивності оцінки відбувається дезорієнтація працівника, гальмується його розвиток, знижується активізація та продуктивність його діяльності [1].

Окрім визначених умов трудової діяльності, на промисловому підприємстві кожен працівник керується своїми особистісними мотивами та стимулами, що спонукають його до повсякденного виконання поставлених перед ним завдань. При цьому, як показує досвід високорозвинутих країн світу, жодне із завдань управління у будь-якій сфері діяльності підприємства неможливо реалізувати без зацікавленості працівників у їх вирішенні. Це пояснюється тим, що формування та реалізація структурно-логічної моделі оцінки, мотивації та стимулювання персоналу підприємства, що в кінцевому результаті призводить до формування напрямів розробки механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу, стає нагальним завданням для керівників на будь-якому підприємстві [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблем оцінки, мотивації та стимулювання персоналу підприємства викладені у працях таких зарубіжних вчених, як І. Ансофф, Ф. Беккер, П. Друкер, Г. Кунц, М. Мескон, Ф. Хедоурі, С. Оддонел, Т. Пітерс, Г. Саймон та інших. Значний внесок у розвиток теорій мотивації та стимулювання персоналу, формування підходів до його оцінки здійснили такі вітчизняні науковці, як Г. С. Атаманчук, О. С. Біліченко [6], І.П. Булеєв [5], В.М. Гриньова [3], М.С. Дороніна [2], Г.М. Калетнік [9], П.П. Муравка [1], М.М. Новикова, Ю.В. Никифорова, О.О. Орлов [4], М.Г. Полянський [7], Д.М. Токарчук, Т.С. Черкашина, В.Я. Швець [8], які досліджували теоретичні та прикладні аспекти управління трудовою мотивацією, формування та подальшого розвитку механізмів стимулювання та оцінки персоналу на підприємстві. Однак у зв'язку із складністю та багатогранністю цієї проблеми в сучасних умовах деякі питання розроблені недостатньо.

Зокрема потребує більш ґрунтовного дослідження формування структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу на машинобудівному підприємстві. Отже, проблеми виокремлення основних структурних компонентів структурно-логічної моделі на машинобудівних підприємствах України підтверджують актуальність обраної теми та її своєчасність.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає у розробленні теоретичних і методичних положень, прикладних рекомендацій щодо формування структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу на машинобудівному підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах трансформації вітчизняної економіки зміни, яким піддаються промислові підприємства у нашій країні, надають широкі можливості й водночас становлять серйозні загрози для кожного працівника, здійснюючи суттєвий внесок у рівень невизначеності в житті практично кожної особистості.

Центральне місце в побудові механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства належить процесу розробки та реалізації відповідної структурно-логічної моделі, оскільки від того, наскільки вдало буде її обрано та реалізовано, залежатиме успішне функціонування підприємства в цілому.

Зауважимо, що формування структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства повинно базуватися на наступних принципах: переходу до цільового процесного підходу (забезпечення досягнення цільових параметрів); економічної ефективності – орієнтації при плануванні та реалізації заходів на забезпечення якості трудового життя; випереджальної постановки завдань на основі аналізу зовнішнього і внутрішнього середовища, своєчасної розробки механізмів їх вирішення; доступності показників для проведення моніторингу, можливості перевірки виконання, розробки цільових і контрольних показників по кожному із напрямів.

При формуванні структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства необхідним є врахування інтересів як підприємства, так і персоналу. Підприємство, керуючись стимулами, здійснює зовнішній вплив на персонал, в той час як мотиви, спрямовані на задоволення потреб персоналу та забезпечення його інтересів, діють зсередини працівника, тобто здійснюють внутрішній вплив.

Таким чином, доведено, що здійснення ефективного оцінювання персоналу, підвищення його мотивації та стимулювання працівника в межах підприємства буде успішним лише в тому випадку, якщо воно буде враховувати актуальні й довгострокові цілі та завдання персоналу та підприємства, всю сукупність зв'язків працівника із його мотивами та стимулами (рис. 1).

Якщо зазначене вище поєднати у певну структуру, то створення структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства здійснюється на основі забезпечення інтересів підприємства завдяки поєднанню стимулів (зовнішньої дії на персонал) із мотивами, які у сукупності забезпечують задоволення інтересів та потреб персоналу. У свою чергу, інтереси підприємства задовольняються завдяки підвищенню організаційно-виробничих результатів, якості, ефективності та своєчасності роботи персоналу.

У результаті забезпечення інтересів персоналу, можливо досягнути збільшення прибутків підприємства, розширення частки освоєного ринку, завоювання нових ринків, підвищення продуктивності праці, якісного виконання робіт та обов'язків, зростання обсягів виробництва, підвищення конкурентоспроможності підприємства, забезпечення більш високого та стійкого положення в галузі, що призводить до ефективного управління підприємством, і, власне, забезпечення його інтересів.

Разом із тим, при формуванні стимулів впливу на персонал досить важливо дотримуватись наступних принципів [1; 2]:

- у першу чергу, важливо виявити матеріальні та нематеріальні інтереси персоналу, що мають прямий вплив на ефективність його роботи;
- якщо переважатимуть матеріальні стимули, то їх використання має бути економічно виправданим, виходячи виключно із бюджету підприємства;
- працівники підприємства повинні бути в повній мірі поінформованими про систему стимулів, що діє на підприємстві;

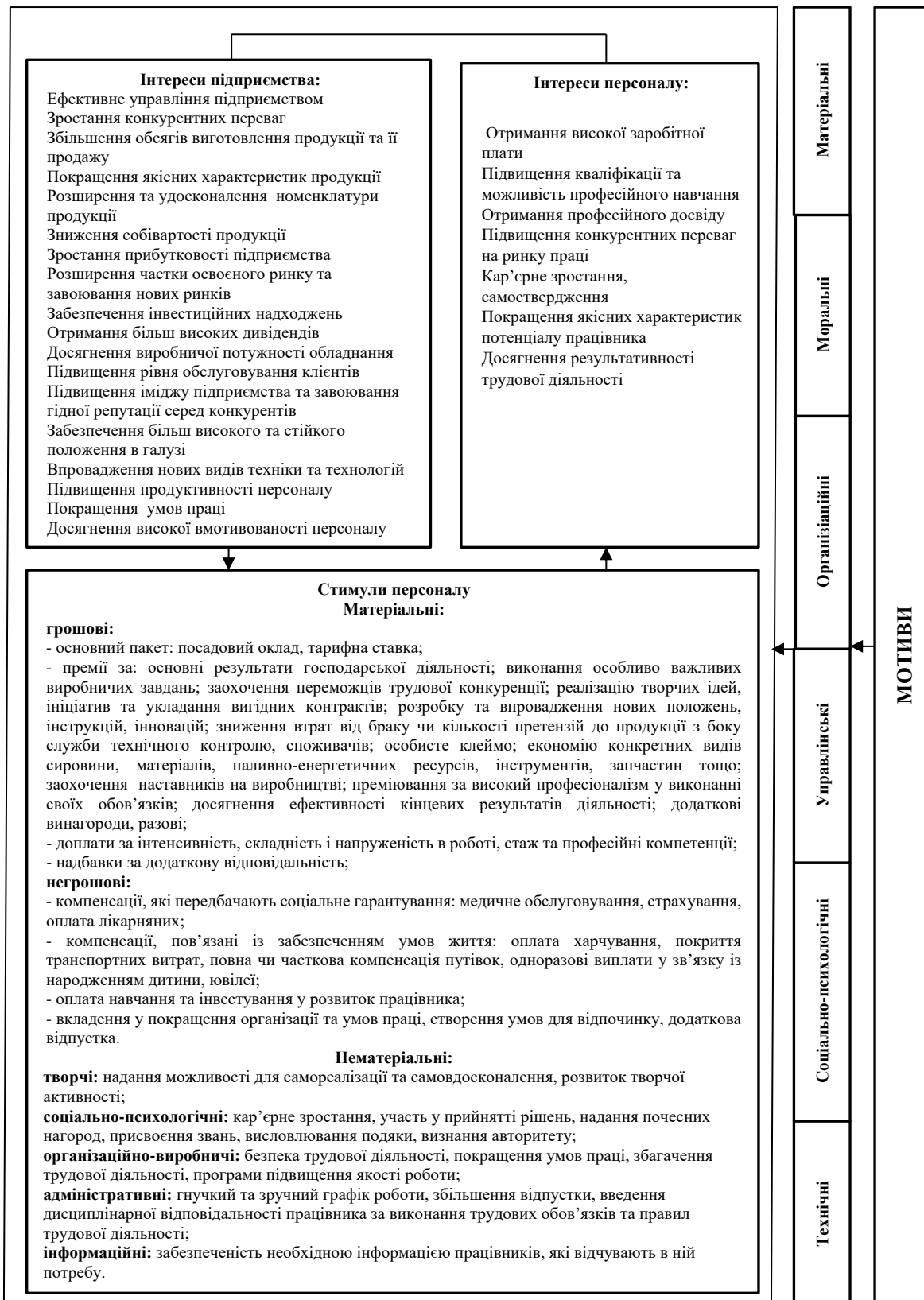


Рис. 1. Структура взаємовпливу мотивів, стимулів, інтересів персоналу та інтересів підприємства

Джерело: власна розробка автора

– систему стимулів необхідно формувати таким чином, щоб вона була зрозумілою для кожного співробітника, тобто працівник має бути обізнаним щодо того, за які заслуги він отримує певний стимул.

Взаємопоєднання стимулів формує у персоналу мотиви до ефективної реалізації трудової діяльності.

Поділ стимулів на матеріальні і нематеріальні є умовним, оскільки такі засоби впливу взаємодоповнюють один одного.

Наприклад, преміювання працівника за високі результати роботи є визнанням його заслуг, а не тільки матеріальним стимулюванням.

У свою чергу, в залежності від розміру заробітної плати (матеріальний стимул) можна визначити оцінку та самооцінку працівника, тим самим здійснивши задоволення його потреб у визнанні, повазі, самоствердженні тощо (нематеріальний стимул).

Якщо оцінювати види стимулів з позиції їх інтенсивності впливу на формування мотивів до продуктивної трудової діяльності, то все ж таки провідне місце займають матеріальні стимули, що видно із проведеного анкетного опитування працівників [3].

Стимулювання підвищення трудової діяльності персоналу розвивається на основі потреби у забезпеченні наступних груп мотивів: матеріальних, моральних, організаційних, управлінських, соціально-психологічних та технічних. Для того, щоб підприємство могло впливати на наведені вище мотиви працівників, тим самим, задовольняючи їх інтереси, вищому керівництву необхідно створити такі умови роботи на підприємстві, щоб можливим було подолання або зведення до мінімального рівня демотиваторів трудової діяльності: нормативно-правових та науково-методичних, організаційно-управлінських, фінансово-економічних, виробничо-технологічних, інформаційних та соціально-психологічних.

У ході подальших досліджень нами розроблено структурно-логічну модель механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу, що реалізується за допомогою сформованих етапів, що в кінцевому результаті призводять до формування напрямів розробки механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу (рис. 2).

На кожному етапі реалізації цієї моделі персонал необхідно класифікувати за його професійною структурою: керівники, фахівці, службовці та робітники: основні та допоміжні. У зв'язку з цим, досить важливо розглядати взаємозв'язок між оцінкою персоналу за професійною структурою та розподілом його за групами, що залучені до виконання цілісної технологічної операції.

При визначенні додаткової заробітної плати як основного матеріального стимулу персоналу, досить важливо дотримуватись співвідношень між основною та додатковою частинами заробітної плати з орієнтацією змін на ринку. Разом із тим, стимулювання діяльності персоналу доцільно здійснювати за його основними результатами в роботі – відповідно до організаційно-виробничих результатів, якості, ефективності та своєчасності трудової діяльності. Тобто, при досягненні позитивних результатів господарської діяльності підприємства буде встановлюватись коефіцієнт стимулювання персоналу [4, с. 123]. На машинобудівних підприємствах необхідно розробити власну преміальну програму, де в залежності від одержаного прибутку має нараховуватись певний відсоток премії, зокрема від 10% до 30%, на стимулювання персоналу, виходячи із його професійної структури та виконання певних технологічних операцій.

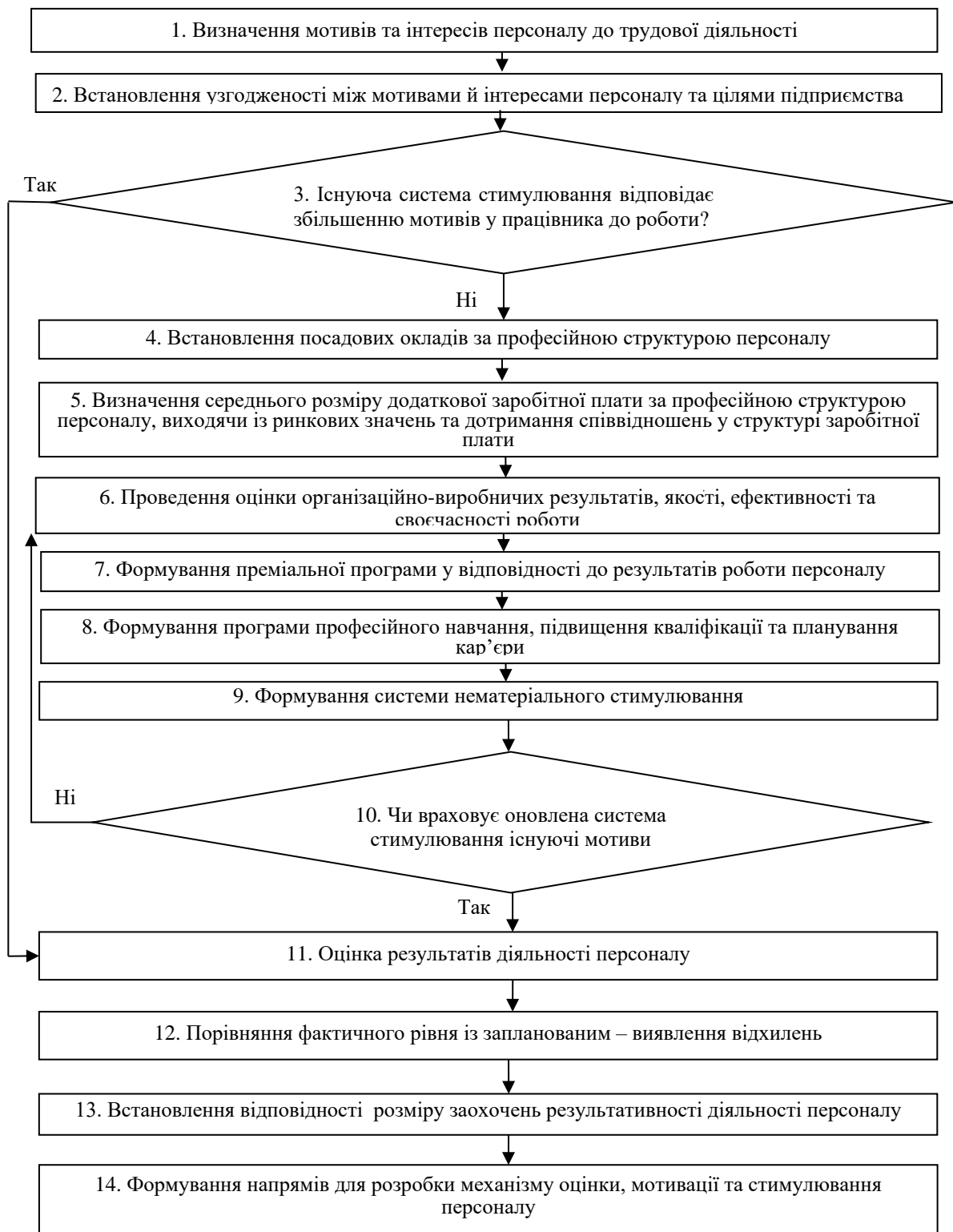


Рис. 2. Структурно-логічна модель механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства

Джерело: власна розробка автора

У цілому, залежно від результативності підприємства, складності виконання робіт та технологічних операцій усім працівникам повинен встановлюватись відповідний розмір премії.

Таким чином, використання всіх етапів структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства забезпечить ефективне управління підприємством із максимальним зростанням його конкурентних переваг.

Відповідно до групи персоналу за його професійною структурою пропонуються критерії оцінки, мотивації та стимулювання його трудової діяльності. Серед головних критеріїв, за якими оцінюють керівників, а також розробляють заходи для його підвищення і стимулювання, доцільно виділити наявність ціннісних орієнтацій, чіткість у формуванні мети та досягненні встановлених цілей, відповідальність, високий рівень кваліфікації, ефективне використання навиків організаційно-управлінської діяльності тощо.

Критеріями для оцінки, мотивації та стимулювання фахівців та службовців у структурно-логічній моделі механізму визначимо такі: якість виконання посадових обов'язків, здатність виконання спеціальних робіт, своєчасність виконання робіт, новизна робіт, практичний досвід, наявність фахової освіти, відповідна кваліфікація тощо.

Для кваліфікаційної групи “робітники” (основні, допоміжні, обслуговуючі) – головними критеріями оцінки, мотивації та стимулювання є продуктивність роботи, знання предмету праці, трудомісткість робіт, рентабельність продукції, участь у колективних рішеннях, якість і кількість продукції, професійні навички, практичний досвід, вміння володіти технікою, інструментом, способами, механізмами, особиста майстерність тощо [5; 6].

Отже, відповідно до отриманих результатів, відсутність уваги до формування заходів з стимулювання, мотивації та періодичної оцінки працівників різних категорій з боку керівництва не сприяє підвищенню їхнього професійно-кваліфікаційного рівня, компетентісних переваг, реалізації творчих здібностей та виявленню ініціативи до створення нового. У результаті знижуються можливості у підприємства щодо досягнення конкурентних переваг, зростання продуктивності праці, завоювання нових ринків та розширення існуючих тощо [7]. Працівники демонструють низькі показники результативності трудової діяльності, адже незадоволені потреби в зв'язку із відсутністю на підприємстві реально діючої структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу не дають їм змоги реалізовувати свої здібності у повному обсязі задля підвищення організаційно-виробничих результатів, якості та своєчасності виконаних робіт тощо.

Застосування сформованої структурно-логічної моделі дозволить впливати на ціннісні орієнтації усіх категорій персоналу, що, в свою чергу, безсумнівно повинно вплинути на ефективне управління підприємством та підвищення його конкурентоспроможності [8]. Позитивна трансформація теоретико-методичних підходів та науково-практичних рекомендацій у розроблену структурно-логічну модель механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу дозволить працівникам на машинобудівному підприємстві активно, творчо та зацікавлено підходити до своєї праці, що, в свою чергу, забезпечить досягнення підприємством сформованих цілей. На сьогодні досить поширеною є думка, що на ринку в більшій мірі присутня конкуренція персоналу підприємства (пов'язана із високим рівнем компетентісних характеристик), що виявляється у суперництві товарів та послуг. Саме висококваліфіковані працівники формують джерело та інтенсивність виробничого потоку, оскільки несуть в собі творчу компоненту.

Використання запропонованого підходу на сучасних машинобудівних підприємствах забезпечує керівників більш ґрунтовним вибором необхідних засобів активізації залежно від актуальних потреб різних категорій персоналу та сформованих ціннісних орієнтацій, що суттєво підвищить ефективність управління підприємством, зростання продуктивності праці, підвищить його конкурентоспроможність, забезпечить отримання високих прибутків.

Висновки. Підсумовуючи отримані результати, можна дійти висновку, що використання запропонованої структурно-логічної моделі механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу машинобудівного підприємства дозволить сформулювати науково обґрунтований підхід щодо активізації діяльності персоналу і постійного зростання його продуктивності, що враховуватиме принципи ефективного управління підприємством, фактори впливу на управління персоналом, сформовану систему методів та інструментів забезпечення оцінки, мотивації та стимулювання персоналу.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі полягають у подальшому пошуку та впровадженні в практику діяльності підприємств машинобудівної галузі стратегічного забезпечення механізму в системі ефективного управління підприємством.

Список використаних джерел

1. Муравка П.П. Ефективність використання трудових ресурсів в системі локального розселення регіону / П.П. Муравка // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – Вип. 7(61) – С. 167-172.
2. Дороніна М.С. Протиріччя в мотивації управлінського персоналу промислових підприємств / М.С. Дороніна, Т.С. Черкашина // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі. – 2013. – № 1. – С. 4-15.
3. Гринева В.Н. Концепція системного управління трудовим потенціалом промислових підприємств / В.Н. Гринева, М.Н. Новикова // Вісник Донецького національного університету. Сер. В : економіка і право. – 2009. – Спецвипуск. – Т. 2. – С. 10-14.
4. Орлов О.О. Планування діяльності промислового підприємства / О.О. Орлов. – Київ : Скарби, 2012. – 336 с.
5. Булеев І.П. Проблеми формування механізму мотивації персоналу промислового підприємства / І.П. Булеев, Г.С. Атаманчук // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1. – С. 42-47.
6. Біліченко О.С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності / О.С. Біліченко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2012. – № 4. – С. 119-125.
7. Полянский Н. Мотивация персонала на промышленных предприятиях / Н. Полянский // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 2. – С. 12-26.
8. Швець В.Я. Оптимізація трудових ресурсів промислового підприємства: глобалізаційний аспект / В.Я. Швець, Ю.В. Никифорова // Економічний простір. – 2016. – № 108. – С. 246–254.
9. Калетнік Г.М. Науково-теоретичні засади формування та розвитку людського капіталу в сільських територіях / Г.М. Калетнік, А.Г. Мазур // Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики. – 2016. – № 10. – С. 7-25.

Список джерел у транслітерації / References

1. Muravka, P.P. (2006). Efektyvnist vykorystannia trudovykh resursiv v systemi lokalnoho rozselennia rehionu [Efficiency of labor resources utilization in the system of local resettlement of the region]. *Aktualni problemy ekonomiky – Current problems of the economy*, 7(61), 167-172 [in Ukrainian].

2. Doronina, M.S. & Cherkashyna, T.S. (2013). Protyrichchia v motyvatsii upravlinskoho personalu promyslovykh pidpriemstv [Contradiction in the motivation of management personnel of industrial enterprises]. *Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy mashynobudivnoi haluzi – Economy and management of enterprises of the machine-building industry, 1*, 4-15 [in Ukrainian].
3. Grineva, V.N. & Novikova, M. N. (2009). Kontsepsiya sistemnogo upravleniya trudovym potentsialom promyshlennykh predpriyatiy [The concept of system management of labor potential of industrial enterprises]. *Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu. Ser. V : ekonomika i pravo. – Bulletin of Donetsk National University. Ser. In: economics and law, 2*, 10-14 [in Russian].
4. Orlov, O.O. (2012). *Planuvannia diyalnosti promyslovoho pidpriemstva [Planning the activity of an industrial enterprise]*. Kyiv : Skarby [in Ukrainian].
5. Buleyev, I.P. & Atamanchuk, G.S. (2010). Problemy formirovaniya mekhanizma motivatsii personala promyshlennogo predpriyatiya [Problems of forming the mechanism of motivation of the personnel of the industrial enterprise]. *Visnyk ekonomichnoyi nauky Ukrayiny – Bulletin of the Economic Science of Ukraine, 1*, 42-47 [in Russian].
6. Bilichenko, O.S. (2012). Kласични i suchasni modeli motyvatsii trudovoi diialnosti [Classical and modern models of motivation of labor activity]. *Visnyk ahrarnoi nauky Prychornomia – Bulletin of Agrarian Science of the Black Sea Region, 4*, 119-125 [in Ukrainian].
7. Polyanskiy, N. (2007). Motivatsiya personala na promyshlennykh predpriyatiyakh [Motivation of personnel in industrial enterprises]. *Menedzher po personalu – HR Manager, 2*, 12-26 [in Russian].
8. Shvets, V.Ya. & Nykyforova, Yu.V. (2016). Optyimizatsiia trudovykh resursiv promyslovoho pidpriemstva: hlobalizatsiinyi aspekt [Optimization of labor resources of an industrial enterprise: the globalization aspect]. *Ekonomichniy prostir – Economic space, 108*, 246-254 [in Ukrainian].
9. Kaletnik H.M.(2016) Naukovo-teoretychni zasady formuvannia ta rozvytku liudskoho kapitalu v silskykh terytoriakh [Scientific-theoretical bases of formation and development of human capital in rural areas]. *Ekonomika. Finansy. Menedzhment: aktualni pytannia nauky i praktyky – Economy. Finances. Management: topical issues of science and practice. 10*. 7-25 [in Ukrainian].

ANNOTATION

STRUCTURAL-LOGICAL MODEL OF THE MECHANISM OF EVALUATION, MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

KLYMCHUK Aliona,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor of the Department of Economics,
Vinnitsia National Agrarian University
(Vinnitsia)

The article is devoted to the formation of the structural-logical model of the mechanism for personnel evaluation, motivation and stimulation of the machine-building enterprise, the effectiveness of construction and implementation of which depends on the successful operation of the enterprise as a whole. Creation of a structural-logical model of the mechanism for personnel evaluation, motivation and stimulation of a machine-building

enterprise is carried out on the basis of providing the interests of the enterprise through the combination of incentives (external actions on personnel). In turn, the interests of the enterprise are met by increasing organizational and production results, quality and efficiency of the work of the personnel.

As a result of ensuring the interests of the personnel it is possible to achieve an increase in the enterprise's profits, the expansion of the share of the mastered market and the conquest of new markets, increase in labor productivity, qualitative performance of work/duties, increase of volumes of production, increase of competitiveness of the enterprise, provision of higher and stable position in the industry, that leads to the effective management of the enterprise, and, in fact, ensures its interests. Therefore, the use of all stages of the structural-logical model of the mechanism of personnel evaluation, motivation and stimulation of the machine-building enterprise will ensure effective management of the enterprise with the maximum growth of its competitive advantages.

Thus, positive transformation of theoretical and methodological approaches and scientific and practical recommendations into the structural model of the mechanism for personnel evaluation, motivation and stimulation will allow the workers of the machine-building enterprise to approach actively, creatively and interestedly to their work, what, in turn, will ensure the achievement of the goals formed by the enterprise.

Key words: motivation, stimulation, estimation, personnel, model, mechanism, productivity, labor activity, enterprise.

Fig. 2. Lit. 9.

АННОТАЦИЯ

СТРУКТУРНО-ЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ МЕХАНИЗМА ОЦЕНКИ, МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

КЛИМЧУК Алёна Олеговна,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики,
Винницкий национальный аграрный университет
(г. Винница)

Статья посвящена формированию структурно-логической модели механизма оценки, мотивации и стимулирования персонала машиностроительного предприятия от эффективности построения и реализации которой зависит успешное функционирование предприятия в целом. Доказано, что создание структурно-логичной модели механизма оценки, мотивации и стимулирования персонала машиностроительного предприятия осуществляется на основе обеспечения интересов предприятия благодаря сочетанию стимулов (внешнего воздействия на персонал) с мотивами. В свою очередь, интересы предприятия удовлетворяются благодаря повышению организационно-производственных результатов, качества, эффективности и своевременности работы персонала.

В результате обеспечения интересов персонала можно достичь увеличения прибыли предприятия, расширения доли освоенного рынка и завоевания новых рынков, повышения производительности труда, качественного выполнения работ/обязанностей, роста объёмов производства, повышения

конкурентоспособности предприятия, обеспечения более высокого и устойчивого положения в отрасли, что приводит к эффективному управлению предприятием, и, собственно, обеспечению его интересов. Использование всех этапов структурно-логичной модели механизма оценки, мотивации и стимулирования персонала машиностроительного предприятия обеспечит эффективное управление предприятием с максимальным ростом его конкурентных преимуществ.

Таким образом, положительная трансформация теоретико-методических подходов и научно-практических рекомендаций в разработанную структурно-логичную модель механизма оценки, мотивации и стимулирования персонала позволит работникам на машиностроительном предприятии активно, творчески и с интересом подходить к своему труду, что, в свою очередь, обеспечит достижение предприятием сформированных целей.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, оценка, персонал, модель, механизм, производительность, трудовая деятельность, предприятие.

Рис. 2. Лит. 9.

Інформація про автора

КЛИМЧУК Альона Олегівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, Вінницький національний аграрний університет (21008, м. Вінниця, вул. Сонячна, 3, e-mail: alena_klumchyk@ukr.net).

KLYMCHUK Aliona – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics, Vinnytsia National Agrarian University (21008, Vinnytsia, 3, Soniachna Str., e-mail: alena_klumchyk@ukr.net).

КЛИМЧУК Алёна Олеговна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, Винницкий национальный аграрный университет (21008, г. Винница, ул. Солнечная, 3, e-mail: alena_klumchyk@ukr.net).

