

## МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ У ПРОЕКТНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

*студент гр. Мм–21 Сиротенко М.А.*

Мотивація учасників проектної діяльності - складний процес. Інструментів багато, застосовувати їх можна по-різному, в кожному разі виникають свої нюанси. Менеджер проекту повинен накопичувати цей досвід, коректувати свою мотиваційну політику. І тоді на наступних проектах мотивування співробітників буде більш і більш вдалим. Поняття мотивації означає всю сукупність факторів, механізмів і процесів, які забезпечують виникнення у людей спонукань до досягнення життєво необхідних цілей.

Доцільно сформулювати визначення мотиваційного механізму, що вказує на відмінність як соціально-економічного поняття (без ототожнення з мотиваційним процесом) та зачіпає етимологію слова (μηχανή - машина).

Мотиваційний механізм – система інструментів, призначена для перетворення руху одного чи кількох мотиваторів у необхідний підприємству вплив на персонал, і яка піддається при цьому макроекономічним, соціально-психологічним, юридичним та власне ресурсним обмеженням.

Керівництво застосовує систему інструментів: матеріальне та нематеріальне стимулювання (іноді покарання). Така основа використовується задля досягнення бажаного результату: підвищення ефективності праці, мікроклімат, підтримки поваги до підприємства та задоволення роботою з боку персоналу. Для проектних організацій блок справедливої оцінки професійних здобутків відіграє центральну роль, оскільки прибуток таких організацій, як і репутація, формується залежно від якості, точності кожного проекту та відповідальності залучених кадрів. Серед найефективніших інструментів ватро виділити преміювання за результатами проекту та професійне визнання кожного окремого працівника і його вкладу у спільну справу.

Забезпечують рух до визначених орієнтирів ряд дій, з яких складається мотиваційний процес. До них належать: аналіз потреб персоналу; визначення їх мотивів; пошук способів задоволення потреб; здійснення стимулюючих заходів відповідно до визначених мотивів; аналіз наслідків процесу (задоволений працівник чи ні).

При цьому мотиваційні процеси постійно стримуються зовнішніми обмеженнями (державне регулювання, темпи розвитку галузей-замовників; трудове законодавство та ін.) та вимогами (об'єктивність, прозорість, рентабельність, керованість, вагомість, своєчасність, гнучкість, справедливість, легітимність системи мотивації).

*Науковий керівник: доц. Лук'янихін В.О.*

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 108-109.