

## РОЛЬ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ

### THE ROLE OF MOTIVATION MECHANISM IN INCREASING THE EFFICIENCY OF ENTERPRISE FUNCTIONING

УДК 331.101

<https://doi.org/10.32843/infrastuct37-27>

**Виклюк М.І.**

к.е.н., доцент,  
завідувач кафедри економіки  
та підприємництва  
Львівська філія  
ПВНЗ «Європейський університет»

**Петлін І.В.**

к.е.н., доцент,  
доцент кафедри туризму  
та готельної справи  
Львівський інститут економіки і туризму

**Хемій Х.І.**

магістр з фінансів, банківської справи  
та страхування  
ПВНЗ «Європейський університет»

*У статті досліджено теоретичні засади мотиваційного механізму в підвищенні ефективності функціонування підприємств. Аргументовано необхідність формування мотиваційного механізму підприємств у сучасних умовах. Визначено основні детермінанти формування та окреслено структуру мотиваційного механізму на підприємстві. Обґрунтовано сутність зазначеного поняття та окреслено низку факторів, які впливають на його формування. Визначено види мотиваційних механізмів на підприємствах. Окреслено індикатори дієвості мотиваційного механізму підприємства. Наголошено, що нині більшість вітчизняних підприємств застосовують лише матеріальні стимули, ігноруючи нематеріальні, а це приводить до незацікавленості працівників у результатах своєї праці. Наведено рекомендації щодо впровадження мотиваційного механізму вітчизняними підприємствами. Окреслено структуру мотиваційного механізму підприємства та доведено його дієвість.*

**Ключові слова:** мотив, мотивація, мотивування, мотиваційна стратегія, матеріальні стимули, нематеріальні стимули, мотиваційний механізм.

*В статье исследованы теоретические основы мотивационного механизма в повышении эффективности функционирования предприятий. Аргументирована необходимость формирования мотивационного механизма предприятий в современных условиях. Определены основные детерминанты формирования и определения структуры мотивационного механизма на предприятии. Обоснована сущность этого понятия и намерен ряд факторов, влияющих на его формирование. Указаны виды мотивационных механизмов на предприятиях. Определены индикаторы действенности мотивационного механизма предприятия. Отмечено, что на сегодняшний день большинство отечественных предприятий применяют только материальные стимулы, игнорируя нематериальные, а это приводит к незаинтересованности работников в результатах своего труда. Представлены рекомендации по внедрению мотивационного механизма отечественными предприятиями. Определена структура мотивационного механизма предприятия и доказана его действенность.*

**Ключевые слова:** мотив, мотивация, мотивирование, мотивационная стратегия, материальные стимулы, нематериальные стимулы, мотивационный механизм.

*The theoretical principles of the motivational mechanism in improving the efficiency of functioning of enterprises have been investigated in the article. The necessity of formation of the motivational mechanism of enterprises in modern conditions has been argued. It has been noted that due to the professional and coordinated work of employees the competitive advantages of the enterprise are formed, its image and market positions are increased, the planned goals and results are achieved. The main determinants of the formation and delineation of the structure of the motivational mechanism in the enterprise have been outlined. The essence of this concept has been substantiated and a number of factors that influence its formation have been outlined. The types of motivational mechanisms at the enterprises have been specified and their characteristics have been presented, in particular: motivational mechanism of management, motivational mechanism of development, motivational mechanism of entrepreneurial activity, motivational mechanism of work. It has been emphasized that today most domestic enterprises use only material incentives, ignoring intangible ones, which in turn leads to the lack of interest of employees in the results of their work. The recommendations on introduction of the motivational mechanism by domestic enterprises have been presented. It has been outlined the structure of the motivational mechanism, which is formed by stimulus factors, stimulant factors and indicators. It has been proved that the motivational mechanism of the enterprise must meet the main goals of its activity, take into account the needs of employees and include the optimal combination of material and intangible incentives. It has been argued that in order to maintain a high level of enterprise development, it is necessary to take measures to maintain an adequate level of efficiency, implementation of innovative motivational measures, which will enhance the potential, financial capacity, efficiency of the enterprise, enhance labor productivity, strengthen competitive positions. The types of motivational mechanisms at enterprises have been determined: the motivational mechanism of management, the motivational mechanism of development, the motivational mechanism of entrepreneurial activity, the motivational mechanism of work. Indicators of efficiency of the motivational mechanism of the enterprise have been presented: economic and labor indicators, staff movements, educational and qualification level of personnel, socio-economic and innovative activity, organization of working conditions, social and psychological climate.*

**Key words:** motive, motivation, motivational strategy, material incentives, intangible incentives, motivational mechanism.

**Постановка проблеми.** З огляду на реалії сьогодення, все більшої актуальності в діяльності підприємств набувають мотиваційні аспекти, оскільки вони дають можливість підвищити ефективність функціонування суб'єктів господарювання та реалізувати потенціал працівників. За рахунок професійної та узгодженої роботи працівників формуються конкурентні переваги підприємства, відбувається підвищення його іміджу та ринкових позицій, досягаються заплановані цілі та результати. Тому першочерговим завданням вітчизняних підприємств є обґрунтування та розроблення дієвого мотиваційного механізму, який дасть можли-

вість підвищити результативність праці за рахунок упровадження різного роду стимулюючих заходів та досягнути стратегічних цілей у діяльності підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанню мотивації праці на підприємстві присвячено низку наукових праць як вітчизняних, так і іноземних науковців, таких як А. Афонін, В. Абрамов, Д. Богиня, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, А. Єськов, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот, О. Віханський, Н. Любомудрова, В. Сладкевич, К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, О. Кузьмін, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу,

Е. Мейо, М. Мескон, Р. Оуена, та ін. З огляду на значний доробок науковців у цій царині, малодослідженими залишаються питання розроблення та впровадження мотиваційного механізму в діяльність підприємств. Саме ця обставина стала вирішальною у виборі напрямку дослідження.

**Постановка завдання.** Основне завдання дослідження полягає в узагальненні теоретичних засад, визначенні основних детермінант формування, окресленні структури мотиваційного механізму та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо його впровадження вітчизняними підприємствами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Управління персоналом завжди виступало першочерговим завданням підприємств, оскільки це визначальний фактор, який сприяє прогресивному розвитку підприємств і держави загалом. Наявність на підприємствах обґрунтованої системи планування, організації, мотивації та контролю дають можливість диференціювати систему преміювання на підприємствах та зацікавити працівників у результатах своєї роботи.

Мотивація як механізм сприяє підвищенню рівня освіти та кваліфікації співробітників, їхній інноваційній та творчій активності, забезпеченню конкурентоспроможності та якості партнерських відносин та відносин із клієнтами, збільшенню продуктивності праці [1].

Є безліч визначень понять «мотив», «мотивація», «мотивування». Спробуємо окреслити ті, які найбільш повно висвітлюють зміст цих понять.

Мотив – внутрішньо усвідомлене спонукання до дій [2].

Мотивація – причина, яка спонукає економічного суб'єкта до діяльності для досягнення певної мети, наявність інтересу до цієї діяльності та способів її реалізації, процес цілеспрямованого формування у людей зацікавленого ставлення до праці та її результатів [3].

Мотивування – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе

та інших працівників на діяльність, що спрямована на досягнення особистих цілей та цілей організації [2].

Мотиваційний механізм – це сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, які зацікавлюють колектив у здійсненні певної економічної діяльності з метою задоволення потреб і реалізації інтересів, складовими елементами його є цілі, стратегія, організаційна структура управління, функції управління та технологія управління [3].

Будь-який мотиваційний механізм забезпечує перетворення набору факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у замкнутий, постійно повторювальний процес. У структурному відношенні мотиваційний механізм включає фінансово-економічні методи і важелі, певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів тощо [4].

Варто виокремити фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, які впливають на формування мотиваційного механізму підприємств (рис. 1).

До зовнішніх факторів відносять:

- економічні чинники (загальна економічна ситуація в країні; рівень інфляції; доступність банківських кредитів; курси валют; потреби споживачів тощо);

- нормативно-правові чинники (законодавча база; державне регулювання цін, конкуренції; контроль з боку державних органів за діяльністю суб'єктів господарювання; податкова політика тощо);

- ринкові чинники (ємність ринку; рівень конкуренції; специфіка діяльності підприємств; попит споживачів, вибір стратегії ціноутворення, просування на ринку та збуту, асортиментна політика; реакція на попит споживачів; моніторинг внутрішнього та зовнішнього середовища, логістика тощо);

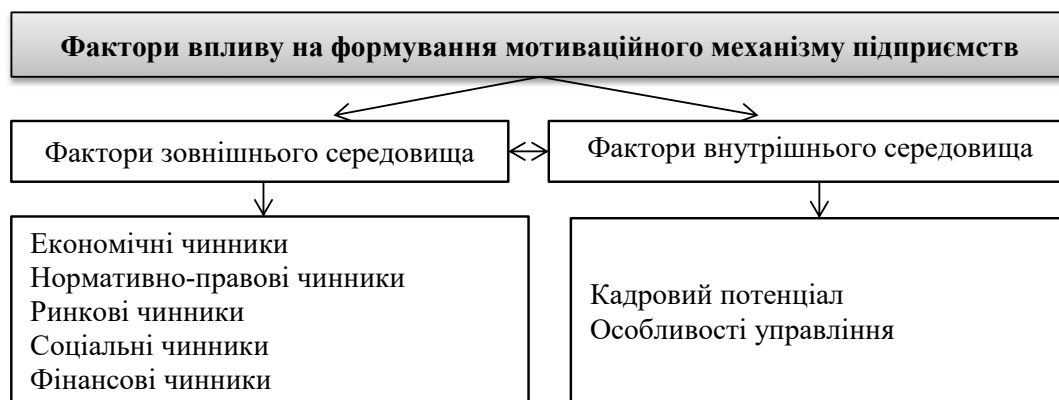


Рис. 1. Фактори впливу на формування мотиваційного механізму підприємств

Джерело: узагальнено авторами

– соціальні чинники (економічна активність населення; розмір мінімальної заробітної плати; структура доходів і витрат населення; рівень злочинності тощо);

– фінансові чинники (наявність ресурсів; здатність до самофінансування; кредитування; оподаткування; підтримання ліквідності; забезпечення прибутковості тощо).

Серед важливих внутрішніх факторів, які мають визначальний вплив на формування мотиваційного механізму, є:

– кадровий потенціал (кваліфікація та компетенції персоналу; організаційна структура підприємства; навчання та підвищення кваліфікації персоналу; оцінка продуктивності праці; стимулювання персоналу; створення сприятливих умов для праці, конкурентоспроможність персоналу тощо);

– управління (організаційна структура підприємства; ієрархія підпорядкування; розподіл прав і обов'язків; комунікаційні процеси, корпоративна культура тощо). Тому задля формування дієвого мотиваційного механізму на підприємстві необхідним є врахування факторів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства.

Водночас варто окреслити види мотиваційних механізмів на підприємствах (рис. 2).

Особливістю формування мотиваційного механізму є те, що він розробляється для кожного підприємства окремо, із врахуванням особливостей і специфіки функціонування підприємства, і відо-

бражає тільки ті фактори, які мотивують працівників на конкретних підприємствах. Тому показники результативності персоналу, а саме їхня динаміка, свідчатимуть про дієвість або недієвість мотиваційних заходів, що використовує керівництво на підприємстві.

Мотивування включає в себе матеріальні і нематеріальні спонукання, що ґрунтуються на цілеспрямованому формуванні мотивів праці і на використанні вже наявних мотивів. У процесі мотивування повинно регулюватися багато економічних, організаційно-правових, соціально-психологічних, технологічних та інших факторів із таким розрахунком, щоб діяльність працівників здійснювалася у бажаному напрямі. За умови правильних дій з боку керівництва можна активізувати особистість, її інтелектуальну, емоційну і вольову сфери, забезпечити реалізацію потенціальних інтелектуально-творчих і психофізіологічних можливостей кожного працівника [6, с. 308].

Структуру мотиваційного механізму формують: фактори-стимулятори, фактори-дестимулятори та індикатори.

Факторами-стимуляторами виступатимуть: цікава та креативна робота, різноманітна робота, можливість кар'єрного зростання, самореалізація та самовдосконалення, високий рівень заробітної плати, нематеріальне стимулювання, визнання тощо. Тобто фактори-стимулятори покликані мотивувати працівників до підвищення ефективності праці.



Рис. 2. Види мотиваційних механізмів на підприємствах

Джерело: сформовано на основі [5, с. 15]

Фактори-дестимулятори, навпаки, не створюють у працівників зацікавленості у результатах праці. До них варто віднести: зрівнювання оплати праці, оплата не за кінцевим результатом, відсутність стимулювання працівників за їхній внесок у розвиток підприємства, низький рівень оплати праці, ігнорування знань, умінь і навичок робітників, відсутність гнучкості в оплаті праці тощо.

Основними індикаторами дієвості мотиваційного механізму підприємства можуть слугувати такі:

1. Економіко-трудова показники:

- трудомісткість, люд.-год./ натур. од.;
- фонд оплати праці, грн.;
- чисельність персоналу, осіб;
- фонд робочого часу, люд.-год.;
- середня зарплата на працівника, грн./люд.;
- співвідношення темпів зростання середньої

заробітної плати та продуктивності праці;

- сукупні витрати на персонал, грн.;
- питомі витрати на персонал, грн./люд.;
- віддача витрат на персонал, грн./грн.;
- рентабельність витрат на персонал, %;
- витрати на соціальний розвиток колективу, грн.;
- витрати на навчання, грн.;
- частка соціальних витрат у витратах на

робочу силу, %;

- частка витрат на персонал в обсязі реалізації, %;
- відсоток браку продукції, %;
- втрати від браку, грн.;
- витрати від конфліктів і злочинства, грн.;
- витрати від порушень трудової дисципліни, грн.

2. Показники руху персоналу:

- коефіцієнт плинності персоналу, %;
- коефіцієнт обороту з прийому, %;
- коефіцієнт обороту з вибуття, %;
- коефіцієнт загального обороту, %;
- коефіцієнт стабільності кадрів, %.

3. Показники освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу:

- питома вага працівників з вищою освітою у загальній чисельності персоналу, %;
- питома вага працівників із середньою спеціальною освітою в загальній чисельності персоналу, %;
- середній розряд працівників;
- питома вага працівників, які пройшли підвищення кваліфікації, %.

4. Показники соціально-економічної та інноваційної активності:

- питома вага працівників, які беруть участь у виробничих змаганнях, %;
- питома вага працівників, які беруть участь у громадській роботі, %;
- питома вага раціоналізаторів і винахідників, %;
- кількість патентів, винаходів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на 1 працюючого, од. тощо.

5. Показники організації умов праці:

- завантаженість персоналу, %;

- коефіцієнт використання робочого часу;
- питома вага працівників, які суміщають професії, %;

- питома вага працівників, які беруть участь у роботі автономних робочих груп, бригад, команд, %;
- питома вага працівників, які працюють за гнучким робочим графіком, %;

- показник загального рівня санітарно-гігієнічних умов на робочих місцях, % чи за бальною шкалою;

- питома вага робітників, які працюють у комфортних умовах повітряного, температурного та іншого середовища, %;

- питома вага працівників, які зайняті на важких і шкідливих роботах, %;

- коефіцієнт прогулів, %;

- кількість (відсутність) випадків виробничого саботажу, страйків;

- втрати робочого часу за рік через хвороби та травми, люд.-год.;

- частота і ступінь важкості нещасних випадків, од.

6. Показники соціально-психологічного клімату:

- коефіцієнт згуртованості колективу, %;

- коефіцієнт соціальної експансивності колективу (емоційне реагування), %;

- коефіцієнт внутрішньо-колективної прийнятності, %;

- середній період адаптації, люд.-год.;

- ступінь інформованості персоналу, %, бали;

- рівень задоволеності працею (за даними соціальних досліджень), бали;

- кількість скарг працівників, шт.

Слід зауважити той факт, що нині більшість вітчизняних підприємств застосовують лише матеріальні стимули, ігноруючи нематеріальні, а це приводить до незацікавленості працівників у результатах своєї праці. Окрім того, під час формування мотиваційного механізму використовуються загальноприйняті мотиви без урахування специфіки діяльності підприємства.

Мотиваційний механізм підприємства повинен відповідати основним цілям його діяльності, враховувати потреби працівників і включати оптимальне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів (рис. 3).

**Висновки з проведеного дослідження.**

Отримані результати наукового дослідження засвідчують дієвість мотиваційного механізму підприємства, що проявляється насамперед у можливості досягнення цілей підприємства, зацікавленості персоналу у результатах своєї роботи. Задля підтримки високого рівня розвитку підприємства необхідним є вжиття заходів щодо підтримки належного рівня ефективності, реалізації інноваційних мотиваційних заходів, що сприятиме підвищенню потенціалу, фінансових можливостей, ефективності діяльності підприємства, підвищуватиме продуктивність праці, зміцнить конкурентні позиції.

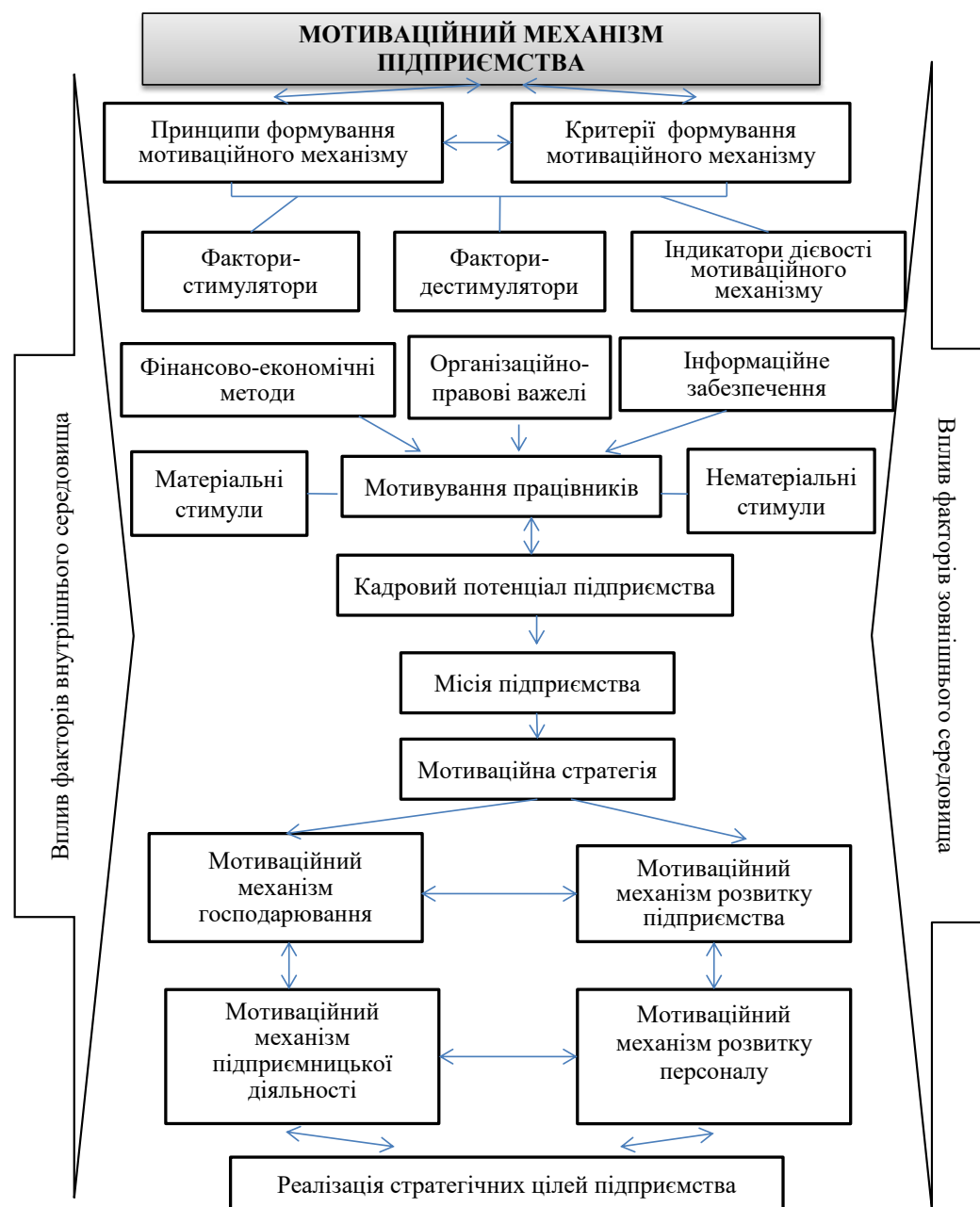


Рис. 3. Мотиваційний механізм підприємства

Джерело: розроблено авторами

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Філіппов В.Ю., Кучинський А.С. Використання заробітної плати в якості інструменту мотивації управлінського персоналу. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2015. № 3 (19). С. 99–103. URL: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html> (дата звернення: 26.09.2019).
2. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту: підручник / за заг. ред. О.Г. Мельник. К. : Вид-во «Академвидав», 2003. 416 с.
3. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) [та ін.]. К. : Академія ; Тернопіль : Акад. нар. Госп-ва, 2000-2002. Т. 3. 2002. 952 с.

4. Хміль Ф.І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів. К. : Академвидав, 2006. 488 с.
5. Белова О.І. Мотиваційний механізм стратегічного управління підприємством: дис... канд. економ. наук : спец. 08.00.04. Київ, 2016. URL: [https://kneu.edu.ua/userfiles/d-26.006.03/2016/BelovaO\\_dis.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/d-26.006.03/2016/BelovaO_dis.pdf) (дата звернення: 21.09.2019).
6. Ареф'єв С.О., Йіфань Ч. Мотиваційний механізм стимулювання діяльності робітників підприємства. *Актуальні проблеми інноваційного розвитку кластерного підприємництва в Україні* : зб. ст. за матеріалами Всеукр. наук.-практ. конф. м. Київ. 30 березня 2017 р. Київ : КНУТД, 2017. С. 305–314.



7. Галанець В.Г. Мотивація, стимулювання та оцінка персоналу: навч. посібник. Львів : Львівський національний аграрний університет, 2008. 224 с.

8. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua> (дата звернення: 21.09.2019).

9. Попова О.І. Мотиваційні фактори як основа ефективного стратегічного управління. *Проблеми та перспективи розвитку підприємництва*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. м. Харків. 17–18 жовтня. 2007 р. Харків : ХНАДУ, 2007. С. 58–60.

10. Сизоненко В.О. Мотивація підприємництва: синергетичний підхід. *Економіка і управління*. 2004. № 1. С. 13–17.

11. Терещенко Н.В. Особливості формування мотивації трудової діяльності робітників підприємств в умовах трансформації економічних відносин в Україні : автореф. дис... канд. соціол. наук : 22.00.04. Київ, 2003 URL: <http://avtoreferat.net/content/view/3697/45/> (дата звернення: 24.09.2019).

12. Червінська Л.П. Мотивація трудової діяльності в агропромисловому виробництві України: автореф. дис... доктора економ. наук : 08.09.01. 2007. Київ. 39 с.

#### REFERENCES:

1. Filippov V. Yu., Kuchinsky A. S. (2015) Vykorystannia zarobitnoi platy v yakosti instrumentu motyvatsii upravliNSkoho personalu [The use of wages as a tool for motivation of managerial staff]. *Economy: the realities of time. Scientific journal*. 2015. vol. 3(19). pp. 99–103. Available at: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html> (accessed 26 September 2019).

2. Kuzmin O. E. (2003) *Osnovy menedzhmentu* [Fundamentals of management]. Kyiv: Academic Publishing House. (in Ukrainian)

3. Mochernyi S. V. (ed.) (2002). *Ekonomichna entsyklopediia* [Economic encyclopedia]. Kyiv: Academy; Ternopil: Acad. pomegranate Hosts, 2000–2002. Vol. 3. (in Ukrainian)

4. Khmil F. I. (2006) *Upravlinnia personalom* [Personnel management: a textbook for students of higher education]. Kyiv: Akademvidav. (in Ukrainian)

5. Belova O. I. (2016) *Motyvatsiinyi mekhanizm stratehichnoho upravlinnia pidpriemstvom* [Motivational mechanism of strategic enterprise management]. (PhD Thesis), Kyiv. Available at: [https://kneu.edu.ua/userfiles/d-26.006.03/2016/BelovaO\\_dis.pdf](https://kneu.edu.ua/userfiles/d-26.006.03/2016/BelovaO_dis.pdf) (accessed 9 September 2019).

6. Arefiev S. O., Yifan Ch. (2017) *Motyvatsiinyi mekhanizm stymuliuvannia diialnosti robitnykiv pidpriemstva* [Motivational mechanism of stimulation of activity of workers of the enterprise]. Proceedings of the *Actual problems of innovation development of cluster entrepreneurship in Ukraine (Ukraine, Kyiv, March 30, 2017)*, Kyiv: KNUTD, pp. 305–314.

7. Galanets V. G. (2008) *Motyvatsiia, stymuliuvannia ta otsinka personalu* [Motivation, stimulation and evaluation of the staff]. Lviv: Lviv National Agrarian University. (in Ukrainian)

8. Leshchenko L. O. (2016) *Motyvatsiia pratsi yak faktor pidvyshchennia prybutkovosti vyrobnytstva* [Labor motivation as a factor in increasing the profitability of production]. *An efficient economy*. vol. 4. Available at: [www.economy.nayka.com.ua](http://www.economy.nayka.com.ua) (accessed 21 September 2019).

9. Popova O. I. (2007) *Motyvatsiinyi faktory yak osnova efektyvnoho stratehichnoho upravlinnia* [Motivational factors as a basis for effective strategic management]. Proceedings of the *Problems and prospects of entrepreneurship development (Ukraine, Kharkiv, October 17–18, 2007)*, Kyiv: KhNADU, pp. 58–60.

10. Sizonenko V. O. (2004). *Motyvatsiia pidpriemnytstva: synerhetychnyi pidkhid* [Motivation of entrepreneurship: a synergistic approach]. *Economics and Management*. vol. 1. pp. 13–17.

11. Tereshchenko N. V. (2003) *Osoblyvosti formuvannia motyvatsii трудової diialnosti robitnykiv pidpriemstv v umovakh transformatsii ekonomichnykh vidnosyn v Ukraini* [Features of formation of motivation of work activity of workers of the enterprises in the conditions of transformation of economic relations in Ukraine]. (PhD Thesis), Kyiv. Available at: <http://avtoreferat.net/content/view/3697/45/> (accessed: 24 September 2019).

12. Chervinskaya L. P. (2007) *Motyvatsiia трудової diialnosti v ahropromyslovomu vyrobnytstvi Ukrainy* [Motivation of labor activity in the agro-industrial]. (Doctor of Economics Thesis), Kyiv.

**Vykliuk Mariana**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Head the Department of Economics and Entrepreneurship  
Lviv Regional Branch  
European University

**Petlin Irina**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor  
Senior Lecturer at Department of Tourism and Hospitality  
Lviv Institute of Economics and Tourism

**Chemiya Christine**

Master in Finance, Banking and Insurance  
European University

**THE ROLE OF MOTIVATION MECHANISM  
IN INCREASING THE EFFICIENCY OF ENTERPRISE FUNCTIONING**

**The purpose of the article.** The primary task of Ukrainian enterprises today is to substantiate and develop an effective motivational mechanism that will improve productivity by implementing various incentive measures and achieve strategic goals in the activities of enterprises. The purpose of the study is to summarize theoretical principles, determine the main determinants of formation, outline the structure of the motivational mechanism and substantiate practical recommendations for its implementation by domestic enterprises.

**Methodology.** The research is based on the justification and development of an effective motivational mechanism, which will allow to increase the efficiency of work by introducing various stimulating measures and to achieve strategic goals in the activity of enterprises.

**Results.** The theoretical principles of the motivational mechanism in improving the efficiency of functioning of enterprises have been investigated in the article. The necessity of formation of the motivational mechanism of enterprises in modern conditions has been argued. It has been noted that due to the professional and coordinated work of employees the competitive advantages of the enterprise are formed, its image and market positions are increased, the planned goals and results are achieved. The main determinants of the formation and delineation of the structure of the motivational mechanism in the enterprise have been outlined. The essence of this concept has been substantiated and a number of factors that influence its formation have been outlined. The types of motivational mechanisms at the enterprises have been specified and their characteristics have been presented, in particular: motivational mechanism of management, motivational mechanism of development, motivational mechanism of entrepreneurial activity, motivational mechanism of work. Indicators of efficiency of the motivational mechanism of the enterprise have been presented: economic and labor indicators, staff movements, educational and qualification level of personnel, socio-economic and innovative activity, organization of working conditions, social and psychological climate. It has been emphasized that today most domestic enterprises use only material incentives, ignoring intangible ones, which in turn leads to the lack of interest of employees in the results of their work. The recommendations on introduction of the motivational mechanism by domestic enterprises have been presented. It has been outlined the structure of the motivational mechanism, which is formed by stimulus factors, stimulant factors and indicators.

**Science novelty.** The motivational mechanism of the enterprise has been substantiated. It has been proved that the motivational mechanism of the enterprise must meet the main goals of its activity, take into account the needs of employees and include the optimal combination of material and intangible incentives.

**Value/originality.** The results of the study showed that in order to ensure that in order to maintain a high level of enterprise development, it is necessary to take measures to maintain an adequate level of efficiency, implementation of innovative motivational measures, which will enhance the potential, financial capacity, efficiency of the enterprise, enhance labor productivity, strengthen competitive positions.