

## **ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДУВАННЯ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

У сучасний період переходу України до ринкової економіки, машинобудування стає однією з найважливіших галузей економіки. Показники діяльності цієї галузі є основними для визначення рівня економічного розвитку країни. Мотивація персоналу підприємства, як показує досвід промислово розвинених країн, є одним із найважливіших чинників, вміле використання якого може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально-економічних проблем.

Дослідженням проблеми мотивації персоналу займалося чимало як вітчизняних так і зарубіжних вчених-економістів, соціологів, та ін. Глибоке вивчення мотивації простежується у працях класиків менеджменту А. Маслоу, Ф. Гецберга, В. Врума та інших вчених. Вдосконаленням мотиваційної моделі останніми роками займалося багато вітчизняних науковців, серед яких такі відомі вчені, як Д. П. Богиня, Г. А. Дмитренко, В. М. Данюк, А. М. Колот та інші.

Мотивація персоналу вирішальним фактором в управлінні персоналом. У широкому розумінні мотивацією є сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження, і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки [1, с. 12-14].

Мотивацію персоналу правомірно поділяти на матеріальну, трудову і статусну. В умовах, коли матеріальне стимулювання стає часом неможливим або занадто малим, першочергову роль відіграє нематеріальна мотивація, складовою якої можна назвати міцну корпоративну культуру. На жаль, реальне застосування такого інструментарію в українському менеджменті є недосконалим.

На підприємствах високорозвинених країн корпоративна культура вже тривалий час є одним з основних чинників ефективної діяльності, і відповідно, має високий рівень розвитку. Загалом стан, в якому перебуває машинобудування, можна вважати критичним [2, с. 389-394].

Розрізняють наступні основні недоліки, що властиві організаційним структурам машинобудівних підприємств: слабка мотивація працівників; непомірна централізація управління, небажання делегувати повноваження, переводити працівників апарату управління ближче до виробництва; слабка диференційованість, як відображення адміністративно-командних методів управління; недостатній зв'язок відділів збуту й технічного розвитку; незадовільний рівень стратегічного планування (відсутні відповідні підрозділи, керівні кадри вищої ланки не відчують відповідальності за здійснення стратегічних функцій); низька ефективність техніко-економічного планування та ін. [3, с. 124].

Тому, якщо не змінювати відношення до персоналу, робочого процесу, не застосовувати істотно нове обладнання, в подальшому не слід очікувати позитивних зрушень. До чинників високої корпоративної культури праці сьогодні відносять такі обставини: ефективну систему матеріального і морального стимулювання зацікавленості робітників і підвищення якості роботи; заохочення їх ініціативи, піклування про покращення умов праці і побуту робітників; встановлення «людських стосунків» між адміністрацією і робітниками тощо. Відсутність таких ознак розцінюється як дефіцит культури праці на підприємстві [2, с. 132].

Успішні компанії вибудовують корпоративну культуру відносин у колективі поступово і дуже ретельно. При тому постановка завдання є ключовим елементом успішної роботи керівника. Особливою є зміна уявлення людей до управління в організації.

Враховуючи вищенаведений у статті матеріал, можна зробити висновок, що необхідно змінювати ставлення керівництва машинобудівних підприємств

до персоналу. Корпоративна політика повинна ґрунтуватись на порівняно недорогому і ефективному підході до управління. Саме виконуючи програму стимулювання персоналу до самодисципліни, можна розвинути довіру до існуючого персоналу і покращити виробничі стосунки у колективі.

Вважаємо, що за сучасної мотивації персоналу машинобудівних підприємств, керівництво повинно використовувати поряд з матеріальною мотивацією нематеріальні методи активізації персоналу щодо прояву його трудового потенціалу. Для повноцінного використання наявного та прогресивного розвитку потенціалу працівника підприємству недостатньо традиційних економічних методів. Глибоке комплексне вивчення проблем мотивації персоналу можливе тільки при поєднанні здобутків економіки, психології, соціології та інших наук.

#### Література

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 345 с.
2. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – С. 389-394
3. Хаєт Г.Л., Єськов О.Л., Хаєт Л.Г., Ковалевський С.В., Медведєва О.А., Кулійчук В.І., Яшина Е.В. Корпоративна культура: Навч. посібник. – К.: Центр навч. літ., 2003. – С. 296.