# До проблеми формування мотиваційного механізму персоналу машинобудівних підприємств

# Хоменко І.М.

**Національний технічний університет України «КПІ»**

*E-mail:* [*grinko.irina2010@mail.ru*](mailto:grinko.irina2010@mail.ru)

Впровадження нових підходів до управління та мотивації праці персоналу потребує створення відповідного механізму, який ураховував би особливості функціонування і розвитку мотиваційних систем машинобудівних підприємств. Проблема формування мотиваційного механізму розробки і впровадження трудових інновацій не являється новою для економічної науки. Різні аспекти зазначеної проблеми знаходилися в центрі уваги і знайшли своє відображення в наукових працях Вороновської М. М., Гольди А. В., Гончарова Г. О., Єгоркіної Т. О., Єськова О. Л., Кучер Л. Р., Наумік К. Г., Семикіної М. В., Хандій О. О., Харун О. А. та інших. В працях з різної точки зору досліджені важливі теоретичні, методологічні і практичні рішення, що стосуються основних тенденцій ефективного управління персоналом, які базуються на формуванні мотиваційного механізму. Найбільш складною проблемою є розробка ефективного мотиваційного механізму персоналу, що відповідатиме ринковим умовам господарювання, і тим самим, забезпечить успішну діяльність підприємств машинобудівної галузі як визначальної в розвитку економіки країни.

Побудова мотиваційного механізму в системі управління персоналом включає такі етапи, як: постановка мети мотивації і визначення критеріїв функціонування об’єкта мотивації; опис початкових координат руху об’єкта, умов і параметрів кінцевого стану його функціонування; визначення критеріїв якості функціонування системи управління персоналом при поданні в діапазоні припустимих значень у процесі руху до заданої мети; побудова організаційної структури, адекватної принципам, цілям функціонування й об’єкту мотивації; створення каналів зворотного зв’язку; визначення стратегій діяльності; розробка програм діяльності; формування основних рушійних сил: методів управління та мотивації, інструментів мотивації праці, мотиваційного механізму [2, с. 53-54].

Постановка мети мотивації (мети функціонування системи мотивації персоналу) є відправною точкою для формування механізму мотивації праці персоналу і визначає критерії функціонування об’єкта мотивації. Початкові умови описують координати стану об’єкта з урахуванням конкретних значень його параметрів у нульовий момент часу, обраний для цілей мотивації. Стан системи описується вектором стану , що характеризується набором показників (параметрів) , , … , . Бажаний результат як мета, яку необхідно досягти, описується вектором і відповідним набором очікуваних значень вказаних параметрів , , … ,  – критерії досягнення мети. При прямуванні до мети змінюється стан системи, і показники відображають ці зміни аж до досягнення рівня встановлених критеріїв. Цільова функція в цьому випадку має такий вигляд:

(оптимальне управління) або (прийнятне рішення).

Досягнення оптимального стану потребує значних витрат ресурсів і часу. У зв’язку із цим на практиці керівники обмежуються тим, що наближаються до оптимального рішення, потрапляючи в область припустимих, прийнятних рішень. У цьому випадку можливе відхилення деяких показників від значень, обраних як критерії досягнення мети, вважається неістотним, тому що витрати на перехід у стан, який вважається оптимальним, перевищують вигоди від переходу в цей новий стан [1, c. 14].

Сформований таким чином мотиваційний механізм вирішуватиме такі завдання системи управління персоналом: забезпечення умов для реалізації загальних стратегій і цілей; реалізація та розвиток усіх складових мотиваційного потенціалу персоналу; управління профорієнтацію та адаптацією працівників; впровадження принципів безперервного навчання; розвиток і навчання персоналу з певною комбінацією спеціалізованих знань, необхідних для гнучкого реагування на швидко мінливі умови зовнішнього середовища; управління кар’єрним зростанням персоналом; управління колективними й індивідуальними трудовими відносинами, стимулювання, підтримка лояльності співробітників; реалізація принципів соціального партнерства; розробка і впровадження систем підвищення ефективності праці; підтримка та поліпшення матеріального й морального добробуту персоналу; забезпечення безпечних і комфортних умов праці тощо [2, с. 62-63; 3, с. 38].

**Список літератури**

1. Управление персоналом / [под. ред. Б.Ю. Сербиновского, С.И. Самыгина]. – М. : Приор, 1999. – 432 с.

2. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку : монографія / О.О. Хандій. – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.

3. Хоменко І.М. Формування мотиваційного механізму ефективного управління машинобудівних підприємств / І.М. Хоменко // Науково-технічний розвиток: економіка, технології, управління [Текст] Матеріали ХІ Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 3-6 квітня 2012 року. – К. : НТУУ «КПІ». – С. 38.