

вільними 819 робочих місць (вакантних посад) (на 31% більше, ніж на кінець 2012 р.). За професійними групами найбільший попит на робочу силу спостерігався на професіоналів (30,4% загальної кількості заявлених вакансій), найменший – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,1%).

Важливим напрямом подолання дефіциту робітничих кадрів є навчання персоналу на виробництві. Обсяги *професійного навчання та підвищення кваліфікації* у 2013 р. залишаються незначними (тільки 11,3% облікової кількості штатних працівників пройшли це навчання).

Стан умов праці та охорони праці на виробництві є складовою соціальної захищеності працюючих. У несприятливих умовах наприкінці 2013 р. працював майже кожний четвертий (22,7% облікової кількості штатних працівників). Найвища питома вага працівників, які зайняті в умовах, що не відповідають встановленим санітарно-гігієнічним нормам, у загальній їх кількості, зосереджено на підприємствах металургійного виробництва (72,2%), добувної промисловості і розроблення кар'єрів (53,5%).

Станом на 31 грудня 2013 р. в області діяло 2,8 тис. зареєстрованих колективних договорів. Кількість працівників, охоплених колективними договорами, становила 170,9 тис. осіб, що склало 87,2% облікової кількості штатних працівників.

Сторожук О.В., к.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград

Немченко Т.А., асистент, Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград

ТРУДОВІ ЦІННОСТІ ПРАЦІВНИКІВ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ

Сучасні моделі розвитку трудового потенціалу спираються на гнучкі механізми мотивації праці, які враховують характер та зміст ціннісних орієнтацій працівників, їх знання, досвід, інтереси та потреби. У зв'язку з цим, обрана тема дослідження є актуальною як в науковому, так і в практичному аспектах.

Проблемам розвитку трудового потенціалу присвячено праці багатьох вчених та науковців: Богині Д.П., Гриньової В.М., Левченка О.М., Пасеки С.Р., Петровича Й.М., Семикіної М.В., Тужилкіної О.В., Шило К.М., Шульги Г.Ю. та інших. Зважаючи на безсумнівну цінність наукових досліджень, на нашу думку, питання щодо розробки механізму використання та розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування стають надзвичайно актуальними та досі мають невирішені аспекти, адже, як показує практика, існуючий не забезпечує належного його зростання. В цих умовах особливого значення набуває мотивація праці, як ефективний чинник спонукання до підвищення її

продуктивності.

Метою дослідження є визначення рушійних мотиваційних чинників розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування Кіровоградського області, безпосередньо пов'язаних з потребами, цінностями та інтересами їх працівників.

Система мотивації здатна спонукати трудовий потенціал до творчої активності, прояву ділових та особистісних якостей, формувати адекватне сприйняття мотиваційних заходів підприємства.

Як показує практика в сучасній Україні з різних засобів мотивації праці застосовують лише її окремі елементи. Ця обставина підкреслює необхідність створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток та оптимальне використання трудового потенціалу працівників на високу результативність діяльності підприємства в цілому [1, с.38]. Не виключенням є стан системи мотивації працівників машинобудівної галузі, що і породжує важливість даного дослідження.

Мотиваційний механізм використання та розвитку трудового потенціалу базується на застосуванні системи мотиваторів, безпосередньо пов'язаної з потребами, цінностями та інтересами працівників та підприємства, які постійно змінюються. Узгодження інтересів підприємства та працівників дозволить визначити чітку групу мотиваторів, які в майбутньому виконуватимуть функцію спонукальних і визначати засади поведінки працівників при досягненні поставлених цілей. Українські вчені Петрович Й.М. і Галаз Л.В. вважають, що найбільш оптимальними є такі групи мотиваторів: матеріальні (система оплати праці, участь у прибутках, участь у власності, надання пільг), професійні (рівень освіти, професійні навички, досвід роботи, самоосвіта), особисті (компетентність, відповідальність, ініціативність, здатність освоювати та генерувати ідеї) та психофізіологічні (ротація персоналу, соціальні гарантії, покращення умов праці, система розвитку трудового колективу, престижність праці, конфліктогенність колективу) [2, с.341-342].

Як відомо, цінності для осіб різних вікових груп дещо різняться, а отже і мотивування їх повинно бути спрямоване саме на задоволення тих чи інших властивих їм потреб. Аналізуючи статистичні дані, відмітимо, що чисельність працівників передпенсійного та пенсійного віку є значною, а відтак потребує посиленої уваги з боку роботодавців.

Система цінностей роботи та відпочинку працівників різних вікових груп є неоднаковою. Так, розмір оплати праці для працівників не пенсійного віку має першочергове значення. Як показує наше дослідження, для молоді та працівників середнього віку важливим є перспективи кар'єрного зростання та можливість збільшити свої доходи в майбутньому. З віком відбувається перегляд цінностей і пріоритетними для працівників передпенсійного віку стають умови праці та відпочинку, стабільність діяльності підприємства. Персонал пенсійного віку найбільше хвилюють питання визнання заслуг та

можливість прояву власних здібностей, взаємини з керівництвом та соціально-психологічний клімат у колективі. Найпривабливішим для даної категорії працівників є усвідомлення факту значущості їхньої праці.

Відповідно можна зробити висновок, що для створення ефективної системи мотивації персоналу машинобудівних підприємств необхідно враховувати саме ті цінності, які є найбільш привабливими для тієї чи іншої вікової групи трудового потенціалу галузі.

Безперечно, в сучасних економічних умовах, формування систем мотивації та стимулювання трудової діяльності вимагає посилення їх державного регулювання шляхом впливу на відтворення та розвиток трудового потенціалу за рахунок соціально-економічних, законодавчих та адміністративних важелів.

Література

1. Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С.37-41.

2. Петрович Й.М. Мотиваційні аспекти удосконалення використання трудового потенціалу промислових підприємств / Й.М. Петрович, Л.В. Галаз // Вісник Національного університету “Львівська політехніка”: Проблеми економіки та управління. – 2012. – № 725. – С. 339-345.

Сторожук О.В., к.е.н., доцент, Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград

Немченко Т.А., асистент, Кіровоградський національний технічний університет,
м. Кіровоград

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ПРАЦІВНИКІВ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Зважаючи на спрямованість сучасності до економіки знань, інтелектуалізація основних факторів виробництва та формування потужного інноваційного потенціалу визначають економічне зростання та підвищення конкурентоспроможності як всієї країни в цілому, так і окремих її галузей, зокрема машинобудування.

На відміну від вичерпних резервів зростання національної економіки не інноваційної природи, інтелектуально-інноваційні фактори, що формуються невичерпними джерелами творчої людини набувають на сьогоднішній день більшої перспективи. Так, за дослідженнями вчених [1, 2], нові знання, втілені в товарах, технологіях, освіті, інноваційному менеджменті, культурі виробництва, становлять у розвинених країнах близько 90% їхнього ВВП та дедалі потужніше впливають на рівень якості життя населення. Зростання ролі інтелектуального капіталу як чинника інноваційного розвитку робить його одним із пріоритетних об'єктів дослідження.