**Антипцева О.Ю., Костюченко В.В.**

**ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ПРАЦІВНИКІВ ПІдприємства з урахуванням специфіки економіки знань**

За сучасних умов забезпечення суб'єктом господарювання ефективності управлінських процесів вимагає урахування специфіки економіки знань, що зумовлює актуалізацію розробки нових підходів до моделювання впливу мотиваційних факторів на динаміку розвитку підприємств України. Мотиваційні фактори безпосередньо впливають на рівень фінансового розвитку та конкурентоспроможність підприємства, оскільки саме мотивація є тим інструментом, що спонукає людину на досягнення високих результатів в праці. Проблемам формування та впровадження системи мотивації персоналу у світовій практиці постійно приділялась велика увага. Вітчизняна ж теорія та практика найчастіше обмежується тільки вирішенням питання оплати праці, що є малоефективним в ситуації, коли каталізатором економічного зростання і поліпшення соціального рівня розвитку громадянського суспільства стає інтелектуальний потенціал підприємств. Так, за результатами аналізу мотиваційного профілю працівників вітчизняних машинобудівних підприємств, найвищій ранг мають наступні мотиваційні фактори: високий заробіток; цікава та корисна робота; фізичні умова праці; визнання. Середній рівень мотиваційного впливу належить таким чинникам як: креативність; самовдосконалення; різноманітність і зміни; стійкі взаємовідносини; структурування роботи. Низький рівень в мотиваційному профілі отримали: прагнення до досягнень; соціальні контакти; влада і впливовість. Очевидно, що мотиваційні фактори, які спонукають робітників до всебічного удосконалення власних якостей для підвищення рівня особистої компетентності та нарощування персональної конкурентоспроможності, не є сьогодні пріоритетними, що зумовлює необхідність негайної трансформації мотиваційного профілю працівників у відповідь на виклики економіки знань.

Забезпечення матеріальних потреб на достатньому рівні виводить на перше місце соціальні мотиви – реалізацію творчого потенціалу, професійне зростання та забезпечення прозорості і дружніх стосунків у колективі. З метою підвищення ефективності мотиваційних заходів в сучасних умовах керівникам машинобудівних підприємств необхідно: розвивати і підтримувати почуття самоповаги у працівників; надавати їм більше можливостей відчуття самостійності і контролю ситуації; підтримувати розумну внутрішню конкуренцію; сприяти розвитку співпраці та спонукати до обміну досвідом найкращої практики і процесами; мотивувати знаннями й стимулювати інноваційну діяльність; заохочувати до навчання в рамках професійної діяльності та використання отриманих при цьому нових можливостей та переваг; накопичувати людський капітал за рахунок підкреслення цінності нових компетенцій працівника, використання винаходів робітників, ефективного управління їх кар'єрою. Підкреслимо, що реалізація обраних мотиваційних заходів повинна супроводжуватися рядом процесів, як основних, так і допоміжних. До переліку основних ми відносимо формування мотиваційної ідеї й дослідження можливостей її практичної реалізації на засадах оцінки очікуваної економічної ефективності та впровадження системи обґрунтованих мотиваційних заходів. Допоміжні процеси охоплюють: формування мотиваційного потенціалу; забезпечення мотиваційних заходів фінансовими та матеріальними ресурсами; інформаційне забезпечення суб'єктів процесу реалізації мотиваційних заходів; процес управління мотиваційними змінами.