

ГЕОРГІЙ КУШНІРЕНКО,
Науковий керівник:
к.е.н., доцент Міщук І. С.
ЖДУ ім. Івана Франка

РОЛЬ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ ЧИННИКІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Персонал є основним джерелом продуктивності та ефективності праці підприємства. Керівники завжди усвідомлювали, що у сучасному менеджменті дедалі більше значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів та мобілізації наявного кадрового потенціалу. Часто, розробляючи систему мотивації на підприємстві, враховується лише її матеріальна, а точніше – грошова складова. Використання методів лише матеріальної мотивації, на сьогодні, вже є недостатнім. Кожна людина хоче, щоб її робота була не лише добре оплачувана, але й приносила цікавість та задоволення, прагне відчувати свою важливість у фірмі, повагу як зі сторони колег, так і зі сторони керівництва. З іншої сторони, оскільки оплата праці працівників належить до витрат виробництва, а зниження собівартості продукції є одним з чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства, то керівники при побудові системи мотивації повинні приділяти значну увагу нематеріальним методам стимулювання працівників.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. В свою чергу, мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей. Мотивований персонал – це застава успішної роботи й поступального руху підприємства або організації в напрямку реалізації стратегії й зміцненні їх положення на ринку [1].

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами [2].

Під нематеріальними чинниками мотивації праці ми розуміємо такі заохочення до високорезультативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування тощо.

Досить поширеним нематеріальним чинником мотивування, який застосовується в багатьох компаніях усього світу, є гнучкий графік роботи. Його варіантів є багато, серед них: інколи працівникам дозволяється самим вибирати час початку та закінчення робочого дня, надання можливості працювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Керівникам потрібно оцінювати не кількість часу проведеного працівниками на підприємстві, а якість виконаної ними роботи.

Цікавим способом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Особливість мотивації вільним часом полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а не грошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі. Ця форма немонетарної мотивації поки не одержала поширення у практиці українських підприємств, але досвід використання її

зарубіжними фірмами свідчить про необхідність впровадження системи компенсації вільним часом на підприємствах цих країн.

Залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації (тренінги, семінари, освітні програми тощо). Ці фактори є дійсно важливими для більшості гарних фахівців. На даний момент становище на ринку праці в більшості галузей таке, що співробітник, який не підвищує кваліфікацію, поступово втрачає свою привабливість для роботодавця, отже, професійне зростання є об'єктивною необхідністю. Однак бар'єром для цього найчастіше виступає висока вартість навчальних курсів, тренінгів і т.п., тому природною є зацікавленість працівника в підвищенні кваліфікації за рахунок коштів своєї організації.

До моральних способів мотивації відноситься визнання досягнень (особисте та публічне). Суть особистого визнання полягає в тому, що працівники, які позитивно виділилися у справах підприємства, згадуються в доповідях вищому керівництву фірми чи особисто представляються йому, одержують право підпису відповідальних документів, у розробці яких вони брали участь, персонально вітаються дирекцією з нагоди свят чи сімейних дат. Публічне визнання на підприємстві реалізується через нагородження грамотами, подарунками, преміями.

Одним із найбільш важливих елементів системи мотивації персоналу є зворотній зв'язок. Це спосіб інформувати людину про свою реакцію на його дію, про своє бачення ситуації, яка склалась в результаті його дій. Якісний зворотній зв'язок закріплює у людини позитивні моделі поведінки і мотивує її до якісного виконання завдань в подальшій роботі. Зворотній зв'язок існує у двох видах: похвала і критика. Майже завжди і у всіх критика викликає негативні емоції, які практично завжди викликають зниження продуктивності. Альтернативний варіант такий: потрібно хвалити працівників та заохочувати. Іноді похвала словом ціниться набагато більше, чим грошима.

Також має велике значення престиж та стабільність самої фірми, тому працівники так полюбляють міжнародні компанії з гучними брендами. Не останню роль відіграє і назва посади, яка сама по собі може бути дуже ефективною мотивацією.

Важливим для працівника може бути і сам простір офісу та організація робочого місця. До даної форми можна віднести комфорт, зручність, а також «прийняття» робочого місця та стосунки в колективі. Комфортне оточення може вирішити багато проблем, пов'язаних зі стресом, дії якого піддається практично будь-який співробітник. У випадку якщо діяльність фахівця характеризується дуже високим рівнем напруженості та стресу, відсутність комфортного робочого місця й оточення можуть негативно вплинути як на нього самого, так і на ефективність його роботи. Адже значно приємніше працювати у центрі міста у світлому чистому приміщенні, аніж на околиці з гіршими умовами, нехай і за вищу винагороду.

Отже, система мотивації буде досить ефективною, якщо вона базуватиметься не лише на фінансових стимулах, але й включатиме нематеріальні складові. Зрозуміло, що для кожного працівника повинна існувати окрема система стимулювання з урахуванням особистих якостей, прагнень до професійного самовираження, самореалізації та самоствердження.

Список використаних джерел:

1. Мороз О.В. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудівних підприємств: монографія / Мороз О.В., Нікіфорова Л.О., Шиян А.А. – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 275 с.
2. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. – 2010. – № 5. – С. 53.
3. Пустовар Я.П. Мотивация персонала : обратная связь [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kpilib.ru/article>