

СУТНІСТЬ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ОСНОВНІ ЇЇ КОМПОНЕНТИ

Єгіазарян А.С. здобувач першого рівня освіти інженерно-енергетичного факультету
Миколаївський національний аграрний університет, Україна
Науковий керівник – старший викладач Курепін В.М.

Стаття присвячена питанню мотивації праці на підприємстві. Розглянуті питання нематеріальної мотивації праці персоналу та розробка напрямів її удосконалення на підприємстві в сучасних умовах господарювання. Для цього було розглянуто сутність і методи деяких видів нематеріальної мотивації праці персоналу. Завдяки реалізації запропонованих заходів по удосконаленню системи мотивації праці на підприємстві може бути досягнута мета будь-якого суб'єкта господарювання, а саме, покращення комфортних умов праці, турботи про співробітників та їх захищеність, економічних та фінансових результатів господарської діяльності.

The article is devoted to the issue of motivation of work at the enterprise. The issues of intangible motivation of staff work and development of directions of its improvement at the enterprise in modern conditions of management are considered. For this purpose, the nature and methods of some types of intangible motivation of staff work were considered. The implementation of the proposed measures to improve the system of motivation of work in the enterprise can achieve the goal of any entity, namely, improving comfortable working conditions, care for employees and their security, economic and financial results of economic activity.

На сьогоднішньому етапі розвитку нашої країни вирішення задач, що стоять перед підприємствами, відбувається лише за умови створення наявної мотиваційної основи, здатної направити персонал підприємств до ефективної діяльності. Одним із головних факторів, що забезпечує розвиток організацій, в сучасних умовах стає оптимізація системи мотивації праці персоналу. Підвищення рівня капіталізації, зростання ефективності праці зростає саме завдяки спрямованості на людський фактор.

В практиці вітчизняних організацій, підприємств в основі лежать традиційні матеріальні стимули, здійснюється механічне перенаправлення елементів американських та західноєвропейських систем мотивації, що в цілому має недостатньо ефективні системи мотивації. Все більшої актуальності в сучасних умовах набувають проблеми, пов'язані із розвитком та удосконаленням системи нематеріальної мотивації праці [1].

Будь-які соціальні організми, будь-то фірма, соціальний інститут чи держава на деякому етапі свого розвитку зіштовхуються з неминучим бар'єром граничної продуктивності. Вихідний продукт вже не може бути удосконалений як на кількісному, так і на якісному рівні. Удосконалювання

технологій і підвищення заробітної плати звичайно не має в цьому випадку істотного ефекту, оскільки ці процедури вичерпали себе на попередньому етапі. Саме тоді мова і заходить про людський фактор, тобто про мотивацію.

Мотивація - це умови, які змушують працівника направляти зусилля на вирішення проблем, так як він зацікавлений в цьому процесі; це система, в якій інтереси працівника аналізуються і використовуються в інтересах підприємства з боку роботодавця. Мотивація персоналу роботодавцем повинна бути вивчена, так як інакше можна буде концентрувати зусилля на тому, що працівника цікавить в першу чергу. Мотивація ґрунтується на системі стимулювання, оскільки задоволення потреб можливо через застосування інструментів стимулювання.

Стандартні премії і надбавки сьогодні не завжди є достатніми для стимулювання необхідного рівня мотивації, тому працедавцям слід упроваджувати прогресивні та інноваційні засоби заохочення. Нематеріальна мотивація не орієнтована на використання грошових коштів або винагород в матеріально - речовій формі, але вона враховує психологічні особливості колективу в цілому і конкретних працівників всередині колективу. В такій системі важливий індивідуальний підхід до кожного працівника: якщо для одної людини заохочення начальства - це важливий мотиватор, то іншим заохочення може розглядатися як нормальне ставлення в рамках виконання трудових обов'язків.

Система нематеріальної мотивації обширна і залежить від того, яку політику підприємство реалізує в області управління персоналом, і в його елементі – стимулюванні. Однак не варто забувати про те, що нематеріальні інструменти заохочень працівників компанії можна і потрібно використовувати тільки в тому випадку, коли задоволені фінансові потреби співробітників [2].

Система адаптації - це важливий мотиватор, так як передбачає адаптацію новачків до нових для них умов здійснення трудової діяльності. Прагнення зайняти своє місце в колективі змушує нових співробітників прагнути до високих результатів, що позначається і на встановленні їх в якості ефективно діючих одиниць колективу. Запрошення співробітників до процесу прийняття рішень має під собою моральне підґрунтя - співробітник розуміє, що керівництво врахує його досвід під час прийняття організаційних рішень. Це додає йому престижу.

Мета нематеріальної мотивації - підвищувати зацікавленість працівників у виконанні трудових обов'язків, що відбивається на показниках діяльності: підвищувати продуктивність, збільшувати прибуток підприємства, формувати сприятливу атмосферу в колективі [3]. Нематеріальна мотивація на підприємствах може бути представлена такими інструментами, як: Поздоровлення з днем народження - сприяє моральній прихильності співробітника в організації і колективу, сприяє колективному духу в організації. Дошка пошани - важливий і досить старий мотиватор. Співробітник розуміє, що організація цінує його заслуги і пишається ним, що про це знають і інші співробітники. Співробітник в свою чергу пишається

своєю роботою. Зворотна ситуація - дошка ганьби.. Легенда - група співробітників, які є орієнтиром для інших. Таких співробітників ставлять в приклад, їм надають можливість навчання молоді, обміну досвідом, участі в значущих заходах. Все це, в свою чергу, тісно пов'язано з матеріальною мотивацією. Похвала - визнання заслуг в усній або письмовій формі. Ці методи більше орієнтовані на моральне сприйняття, всі вони дозволяють співробітникам, перш за все, підвищувати самооцінку, свою значимість.

Безадресна нематеріальна форма мотивації представлена наступними заходами: надання харчування, надання фірмового одягу, організація медичного обслуговування, надання абонементів для поліпшення здоров'я, поліпшення умов праці, організація навчання, проведення корпоративних заходів [4]. Вся ця нематеріальна мотиваційна система форм та методів реалізується в межах всього колективу. Працівники в цьому випадку, забезпечені певним видом нематеріального стимулювання, відчувають турботу про себе з боку підприємства.

Висновки. На відміну від матеріальної мотивації, яка формує фінансове благополуччя співробітників, нематеріальна мотивація більше орієнтована на турботу про співробітників, які прагнуть до того, щоб працювати в комфортних умовах, відчувати турботу і захищеність. Однак, нематеріальна мотивація більшою мірою може створювати нерівність в колективі співробітників, що може привести до негативних наслідків. Саме тому з боку керівництва необхідно прийняття зважених і обґрунтованих рішень щодо застосування даної групи методів.

Список використаних джерел

1. Курепін В.М. Комплексна безпека підприємств, як складова системи управління, уклад. В.М. Курепін, К.М. Горбунова, // Актуальні питання техногенної та цивільної безпеки України : матеріали I Всеукраїнської наукової конференції професорсько-викладацького складу, м. Миколаїв, 21-22 вересня 2018 р.- Миколаїв : Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, 2018. – С. 21 – 23.

URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6414> (дата звернення 16.03.2020).

2. Курепін В.М. Проблема вдосконалення системи управління охороною праці у банківських установах, уклад. В.М. Курепін, А.В. Демченко // Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: національні, глобалізаційні, євроінтеграційні аспекти : матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 20-21 листопада 2019р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 166 – 169.

URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6410> (дата звернення 15.03.2020).

3. Курепін В. М. Розвиток аграрного сектору економіки України через забезпечення безпеки на виробництві / В. М. Курепін // Соціально-

економічна політика та адміністрування у сфері регіонального розвитку України : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Миколаїв, 3-5 квітня 2019 р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 109 – 112.

URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6408> (дата звернення 14.03.2020).

4. Курепін В. Перспективи розвитку сільськогосподарських підприємств в залежності від показників, пов'язаних з умовами праці / В. М. Курепін, І. М. Грушковська // MOTROL. Commission of Motorization and Energetics in Agriculture. – 2014. - Vol. 16, No 2. – С. 153-158.

URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/1180> (дата звернення 14.03.2020).