

# ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Мельниченко С.

*Національний університет харчових технологій*

Персонал є основним джерелом продуктивності та ефективності праці підприємства. Саме люди визначають та реалізують стратегії компанії. Вони є найголовнішим ресурсом в корпоративному управлінні організації. Головною функцією менеджменту є мотивація персоналу, яка забезпечує ефективну діяльність організації. Мотивований персонал — це застава успішної роботи й поступального руху організації в напрямку реалізації стратегії й зміцненні її положення на ринку. Тому мотивація персоналу є універсальною темою, яка з часом не втрачає своєї актуальності, а, навпаки, стає все більш важливою. 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.

Основними методами мотивації працівників є матеріальні та нематеріальні. Матеріальна мотивація спрямована переважно на задоволення фізіологічних потреб. До неї відносять заробітну плату, премії, бонуси та надбавки. Проте гроші — це не єдиний і часто не найефективніший спосіб мотивації працівників. Вважається, що нематеріальна винагорода часом може вплинути помітно та ефективно. Нематеріальна мотивація спрямована на задоволення психологічних та соціальних потреб людини. Ефективно дана мотивація впливатиме лише на тих людей, які вже задовольнили свої базові потреби і впевнені в тому, що зможуть їх забезпечувати, та наступним етапом для них є самореалізація.

Проаналізувавши універсальні методи нематеріальної мотивації, автори дійшли висновку, що найбільш ефективними методами, які підійдуть як для великих підприємств, так і для середнього бізнесу, є: 1) покращення робочого місця; 2) позитивне ставлення керівництва до підлеглих; 3) підвищення по службі; 4) гнучкий графік роботи; 5) безкоштовне навчання; 6) зайнятість працюючих в робочий час; 7) зворотній зв'язок.

Розглянемо детальніше деякі з них. Отже, найбільш поширеним нематеріальним чинником мотивування, який застосовується в багатьох компаніях усього світу, є гнучкий або ковзний графік. 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.

Одним із методів мотивування персоналу організації є зайнятість працюючих в робочий час. На сьогоднішній день деяка частина керівників позитивно відноситься до того, що їх підлеглі під час роботи час займаються спортом, ведуть здоровий спосіб життя. Мотивування працівників до здорового способу життя робить їх активним, змінює в позитивний бік ставлення до керівництва та формує здоровий, спортивний колектив, що в свою чергу позитивно впливає на формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі і є одним із методів тимблдингу.

Ефективний зворотній зв'язок є одним із найбільш важливих елементів системи мотивації персоналу. Це, по суті, 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. На практиці спостерігається, що 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. Здавалось би, що альтернативний варіант такий: потрібно хвалити працівників та заохочувати. Іноді похвала словом ціниться набагато більше, чим грошима. Щоб зворотній зв'язок був ефективним потрібно дотримуватися певного алгоритму:

1. Коротко сформулювати задачу, яка ставиться перед працівником.
2. Конкретно описати дії, які повинен зробити працівник для виконання поставленої задачі.
3. Дати об'єктивну оцінку якості виконаної роботи працівником.
4. При необхідності вказати, як краще було б виконати поставлене для підвищення ефективності і який би був при цьому результат.

Отже, система мотивації не буде достатньо ефективною, якщо вона базуватиметься лише на фінансових стимулах і не включатиме нематеріальні складові. Зрозуміло, що для кожного працівника існує індивідуальна схема, адже на різних людей діють різні стимули і для цього потрібно враховувати безліч аспектів, починаючи з особливостей характеру працівників і закінчуючи їх прагненням професійного самовираження, та використання нематеріальних методів мотивації працівникам дасть змогу не лише підвищити ефективність їх роботи, але й зведе до мінімуму матеріальну складову мотивування, що є особливо актуальним для нашої країни.

## **ЛІТЕРАТУРА:**

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. Нікіфорова Л.О. Первісні витоки мотивації людини / Л.О. Нікіфорова // Вісник львівської державної фінансової академії. — 2007. — № 12. — С. 244–250.

**Науковий керівник: Драган О.І.**