

## МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

доц. Шевцова С.В., студент Коваль Н.В.

Мрія будь-якого керівника - ідеальні підлеглі й злагоджена робота колективу. Як домогтися того, щоб кожен співробітник викладався на 100%, як вплинути на відношення до робочого процесу і як викликати почуття відповідальності навіть за дрібну пророблену роботу? Відповідь на ці й багато інших питань лежить, насамперед, в умінні керівника управляти підлеглими й знаходити індивідуальний підхід до кожного з них.

Існують матеріальні та нефінансові методи мотивації персоналу. Мотивація дійсно підвищує базову продуктивність праці, а зміна відношення робітників до праці збільшує прибутковість компанії. Тому питання способів мотивації та покращення якості роботи, які дійсно працюють достатньо актуальні і потребують дослідження.

Матеріальні мотиви – це винагороди робітникам, які виражаються у вигляді комісійних, грошових виплат, фінансові премії, відсоток загального прибутку, акцій компанії тощо.

Комісійні – це найпростіша і найстарша схема підвищення мотивації у робітника. Співробітник отримує певний відсоток від сум, які йому платять клієнти при покупці у нього товарів. Комісійні можуть використовуватися як у сполученні з базовим окладом, так і незалежно від нього, повністю становлячи заробітну плату співробітника. Але ця схема недосконала і потребує перегляду.

Грошові виплати за виконання поставлених цілей – це найпоширеніший матеріальний метод підвищення мотивації. Такі виплати у цілому здійснюються при відповідності працівника деяким заздалегідь установленим критеріям. Серед них можуть бути економічні показники, показники якості, оцінка співробітника іншими особами.

Програма поділу прибутку – схема, при якій співробітники одержують певний відсоток прибутку компанії.

При методі мотивації акціями формально співробітник ніяких виплат у формі "живих" грошей не одержує. Замість цього рада директорів компанії ухвалює рішення щодо безоплатного надання співробітнику у власність певного числа акцій, або просто про надання йому права придбати пакет акцій обговореного розміру.

Під нематеріальними, а точніше, не фінансовими винагородами розуміють усі методи, що не стосуються безпосередньо оплати праці, які

компанії використовують для винагороди своїх співробітників за гарну роботу й підвищення їхньої мотивації й прихильності до фірми. Налічують безліч різноманітних способів мотивації, кожен з яких має певні переваги.

1. Пільги, пов'язані з графіком роботи. Насамперед це міри, пов'язані з оплатою неробочого часу співробітника (святкові дні й відпустка, період тимчасової непрацездатності, перерви на обід і відпочинок). Досить популярної останнім часом є система "банку неробочих днів". Співробітникові надається деяка кількість днів у році, які він може не працювати, і він одержує можливість скористатися неробочими днями за своїм розсудом.

2. Матеріальні нефінансові винагороди. Насамперед це різні подарунки, які фірма робить своїм співробітникам. Це можуть бути невеликі сувеніри, більші подарунки як символ важливості співробітника для фірми, сімейні подарунки, до дня народження, квитки в театр, подарунки з нагоди народження дитини.

3. Різні загальфірмові заходи, що не стосуються безпосередньо роботи. Це свята, присвячені значним подіям (корпоративні вечірки, екскурсії, концерти).

4. Винагороди, пов'язані зі зміною статусу співробітника. Це можуть бути підвищення в посаді, мотивація знаннями (безкоштовне навчання), запрошення робітника як лектора або виступаючого.

5. Винагороди, пов'язані зі зміною робочого місця (переміщення робочого місця, виділення окремого кабінету, наймання секретаря, надання додаткового офісного устаткування, надання співробітникові службового автомобіля).

Слід відмітити, що нагороджувати підлеглих слід у менших об'ємах, але частіше. У такому випадку зв'язок між роботою та результатами стане більш помітним для них. Посилення взаємодії між керівниками та підлеглими, обмін між ними інформацією підвищує мотивацію, збільшує інтерес до роботи, надає відчуття захищеності та співпраці.

Все більш поширеними стають нематеріальні методи мотивації внаслідок своєї простоти та оригінальності. Тенденція до росту системного використання нематеріальними винагородами відбувається під тиском професілок або об'єктивної необхідності утримувати кваліфікованих робітників та залучати нових виконавців.

Це призвело до появи системи «пакета послуг». При її використанні робітник отримує можливість вибору з певної кількості винагород те, в чому він максимально зацікавлений на даний момент.