

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ

к.е.н., ст. викл. Івашова Н. В., студент гр. МК-91 Рибалка М. В.

У даний час для більшості підприємств і організацій величезну роль відіграє формування нових механізмів господарювання, а також збереження параметрів виробничих процесів у швидко змінних умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ. У зв'язку з цим зростає значення внеску кожного члена трудового колективу в кінцеві результати діяльності підприємства. Тому керівництво кожного підприємства, незалежно від форми власності, повинне планомірно і безперервно займатися пошуком і розробкою ефективних способів управління працею, які б забезпечували активізацію людського чинника. Вирішальним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація. 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.

При дослідженні нематеріального фактора в стимулюванні праці найманих працівників були проаналізовані наукові результати, що викладені у працях Тужилкіна О.В., Юкіша В.В., Азарової А.О., Ковальчука О.А., Іванченка Г.В., Іванової С.Л. та інших, де подано здебільшого суб'єктивні оцінки та рекомендації щодо ситуації, яка склалася у галузі управління трудовими ресурсами підприємств.

Метою дослідження є аналіз сучасних форм та методів нематеріальної мотивації праці найманих працівників, як важливого фактора підвищення ефективності праці.

Науковці відмічають, що кожна людина індивідуальна, і в кожній людині є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити працюючи на підприємстві. Таким чином, при побудові системи мотивації керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково. Це допоможе йому зробити систему мотивації економічно ефективною. Система нематеріальної мотивації повинна бути різною не тільки для працівників різних рівнів, але і враховувати соціальний статус, вік, стать працівника, а також його психологічні особливості.

Завдання керівника успішного підприємства полягає в тому, щоб мотиваційні цілі кожного з працівників у великій мірі співпадали з інтересами фірми і вели в кінцевому результаті до успіху підприємства. Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати об'єми продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних затрат з боку компанії.

Для встановлення ефективного діалогу між персоналом і керівником необхідно:

- регулярно проводити спільні наради, на яких працівник матиме можливість висловити власні побажання щодо розвитку компанії, щодо організації роботи. Керівництво натомість повинно демонструвати, що воно сприймає добрі ідеї і втілює їх у життя. Така поведінка з одного боку дає можливість покращити роботу підприємства, а з іншого боку слугує додатковим мотиваційним стимулом для працівника, який бачить, що керівник спілкується з ним, як з рівним собі.
- висловлювати подяку працівникові навіть за невеликий успіх. Особливо важливий такий вид мотивації для працівника-початківця;
- давати працівнику проявити себе, надавши йому при виконанні певних завдань сферу відповідальності і необхідні повноваження. Працівник повинен відчувати свою значимість;
- перед початком нових проектів запрошувати до їх обговорення своїх працівників.
- різні загальнофірмові заходи, що не стосуються безпосередньо роботи. Це фірмові свята, присвячені значним подіям внутрішнього життя (ювілею фірми, випуску нової моделі продукції тощо). Крім того, різні заходи, на які працівники мають право запрошувати свої родини (Новий рік, День Незалежності), заміські й екскурсійні поїздки, що влаштовуються організацією.
- винагороди, пов'язані зі зміною робочого місця. До цього блоку входять дії, що ведуть до зміни технічної оснащеності робочого місця співробітника та його ергономіки (перенесення робочого місця, надання окремого кабінету, наймання секретаря, надання додаткового офісного устаткування), а також надання співробітнику службового автомобіля.
- тип винагород, які можна назвати «винагороди-вдячності». Ця категорія нематеріальних винагород є мабуть найзначнішою. Розробці методів нематеріального стимулювання постійно надається все більше уваги.

Отже, важливим є формування ефективної системи взаємовідносин між керівництвом та працівниками, а також у формування мотиваційної системи. Керівник компанії обов'язково повинен долучатися до мотивації персоналу. Тоді і персонал і керівництво працюватимуть, як єдина команда, допомагаючи один одному досягати своїх цілей.