

ФІНАНСОВА ТА НЕФІНАНСОВА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

студент гр. М-01 Григор'єв О. І.

Економічною наукою доведено, що за сучасних умов господарювання прогрес забезпечує людина і її мотивація[1]. Поняття мотивації тісно пов'язано з проблемою керування самим персоналом. Мотивація - це те, що змушує людину діяти, тобто процес стимулювання персоналу до здійснення більш ефективної діяльності щодо досягнення цілей підприємства. Якщо людина чимось мотивована, то вона від праці отримує задоволення, тому продуктивність та якість її праці безумовно зростає.

Щоб не дозволити втрату майбутнього прибутку, менеджер повинен досягти максимальної віддачі від своїх підлеглих, використовуючи процес мотивації. Мотивувати працівників – одне з найбільш важливих завдань керівника. Успіху завжди домагається той управлінець, котрий має добре розвинені здібності спонукати підлеглих до більшого рівня докладання їхніх зусиль[2]. Тому, мотивація – одне з найголовніших понять в менеджменті.

Існує декілька видів мотивації, але умовно можна виділити два основних – фінансова та нефінансова (непряма). При прийомі працівника на роботу, керівник повинен визначити, яка саме мотивація є для нього пріоритетніша. Зробивши висновки, що ж саме більше цікавить кандидата: якщо висока заробітна плата, то очевидно, що для нього є більш важливою фінансова мотивація. Якщо ж цікавить престиж, стабільність, повага, можливість навчатися - тоді нефінансова мотивація. Людина, яку більше цікавить непряма мотивація, на нашу думку, буде більш віддана своїй праці.

До фінансової мотивації входить: заробітна плата, регулярні грошові премії з нагоди певних подій (ювілей фірми та ін.), нерегулярні грошові премії з нагоди деяких подій в житті підлеглого (весілля, народження дитини, ювілей та ін.) та інші виплати (гонорари).

Потрібно обережно ставитися у питаннях фінансової мотивації щодо робітників-початківців. Дуже часто вони мають нестабільний та низький оклад, вони поступово втрачають мотивацію та починають пошук нового місця роботи. Відбувається негативне явище – висока плинність кадрів. Тому початківцю необхідно платити середню заробітну плату в період його адаптування. Коли ж у нього з'явиться певний успіх – збільшувати оплату. При фінансовій мотивації важливо пам'ятати, що виховати нового кваліфікованого працівника часто вимагає більших затрат ніж підвищення зарплати «старому». Тому потрібно краще цінувати досвідченого спеціаліста, збільшувати йому фінансову винагороду, і він своєю працею віддячить фірмі.

До нефінансової мотивації належить: подарунки, соціальні вигоди, спільні корпоративні свята, відкритість та діалог керівництва з персоналом, мотиваційне навчання та інше. Цей вид мотивації є не менш важливим за фінансову.

Людина – це природна істота, якій необхідне відчуття поваги та значимості. Соціальні вигоди, такі як безкоштовна відпустка чи медичний огляд, можливість займатися спортом, теж є досить важливим елементом мотивації, який показує піклування за персоналом з боку керівництва. Наступним видом нефінансової мотивації є спільні корпоративні свята. Під час святкування відбувається зближення трудового колективу, працівники починають відчувати, що вони та керівники є однією командою, яка працює злагоджено задля досягнення поставлених цілей. Відкритість та діалог керівництва з персоналом – один з найважливіших підвидів мотивації. Кабінет керівника завжди повинен бути відкритим для працівників, керівник неодмінно повинен прислуховуватися до кожного. Іноді управлінцю слід критикувати за неякісно виконану роботу, але й не забувати хвалити за його успіхи. Головне – ніколи не критикувати робітника у присутності інших та критика повинна бути обгрунтованою. Мотиваційне навчання також позитивно впливає як на працівника, так і на майбутнє підприємства, бо підвищення кваліфікації кадрів є позитивним моментом. [3]

Отже, існує досить велика кількість підвидів мотивації у світовій практиці. У нашій країні, на мою думку, система мотивації трудової діяльності розвинута досить слабо. Головна перевага віддається саме матеріальному заохоченню, а значення нематеріального стимулювання належно не враховується. Недосконалість системи мотивування в Україні – значна перешкода на шляху до підвищення ефективності функціонування підприємства в цілому та продуктивності праці кожного окремого працівника. Таким чином, керівники нашої країни повинні активно використовувати світовий досвід системи мотивації, який проведений часом та впроваджувати його на власні підприємства.

1. Аналіз мотивації та її вплив на результативність роботи персоналу підприємства / Ножова Г. М., Пилип М.В.–[Електронний ресурс]: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2010_29_1/statti/45.htm

2. Менеджмент персоналу/ Мурашко М.І. – [Електронний ресурс]: http://pidruchniki.ws/10810806/menedzhment/provedennya_konkursu_zamischennya_vakantnoyi_posadi

3. Мотивація – шлях до покращення ефективності роботи підприємства/ Соломонок Р. – [Електронний ресурс]: <http://h.ua/story/36746/>

Науковий керівник: асист. Вишницька О. І.