

## ФІНАНSOVA TA HEФІНАНСOVA MOTИBACІЯ ПEPCOHAЛУ

*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 [2]. Мотивація – це те, що змушує людину діяти, тобто процес стимулювання персоналу до здійснення більш ефективної діяльності щодо досягнення цілей підприємства.

Щоб не дозволити втрату майбутнього прибутку, менеджер повинен досягти максимальної віддачі від своїх підлеглих, використовуючи знову ж таки 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. Тому, мотивація – одне з найголовніших понять в менеджменті.

Існує декілька видів мотивації, але умовно можна виділити два основних – фінансова (пряма) та нефінансова (непряма). При прийомі працівника на роботу, керівник повинен визначити, яка саме мотивація є для нього пріоритетніша. Цю інформацію необхідно отримати під час бесіди з потенційним працівником. Зробивши висновки, що ж саме більше цікавить кандидата: якщо гроші, висока заробітна плата, то очевидно, що для нього є більш важливою фінансова мотивація. Якщо ж цікавить престиж, стабільність, повага – тоді нефінансова мотивація. Людина, яку більше цікавить непряма мотивація, на мою 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. Їм важко заробляти навіть на свої основні потреби, вони поступово втрачають мотивацію та починають пошук нового місця роботи. Відбувається негативне явище – висока плінність кадрів. Тому початківцю необхідно платити середню заробітну плату в період його пристосування та адаптування. Коли ж у нього з'явиться певний успіх – варто збільшувати грошову винагороду. 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, звичайно, своєю працею віддасть вашій 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. Деякі спеціалісти вважають, що для успішного розвитку свого бізнесу непряма мотивація найголовніша.

Людина – це природна істота, якій необхідне відчуття поваги та значимості. Тому деякі подарунки, наприклад, годинник чи побутова техніка, які подарують керівники працівникам, мають дуже велике значення. Цей подарунок наглядно демонструє робітнику оцінку його праці. Соціальні вигоди такі, як безкоштовна відпустка чи медичний огляд, можливість займатися спортом, теж є досить важливим елементом мотивації. Наступним видом нефінансової мотивації є спільні корпоративні свята. Під час святкування відбувається зближення трудового колективу, бо все відбувається у неформальній обстановці. 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 успіхи. Головне – ніколи не критикувати робітника у присутності інших та критика повинна бути обґрунтованою [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. Отже, керівники нашої країни повинні активно використовувати світовий (міжнародний) досвід системи мотивації, який провірений часом та впроваджувати його на власні підприємства.

1. Ножова Г. М., Пилип М.В. Аналіз мотивації та її вплив на результативність роботи персоналу підприємства [Електронний ресурс] / Г. М. Ножова, М.В. Пилип. – 2010. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2010\\_29\\_1/statti/45.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvuu/Ekon/2010_29_1/statti/45.htm)
2. Чепурний С.В. Сутність мотивації в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом [Електронний ресурс] / С.В. Чепурний. – 2011. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/NiO/2011\\_7/ped/Chepu.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/NiO/2011_7/ped/Chepu.htm)
3. Соломонюк Р. Мотивація – шлях до покращення ефективності роботи підприємства [Електронний ресурс] / Р. Соломонюк – 2007. – Режим доступу: <http://h.ua/story/36746/>

*Науковий керівник: ас. Кулик Л.А.*

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 190-191.