

## ЕФЕКТИВНІСТЬ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

студент гр. АМм-41 **Ярошенко М.О.**  
*Сумський державний університет (Україна)*

В сучасних умовах, коли більшість організацій та підприємств працюють на комерційній основі, важливо, щоб співробітник показував високу продуктивність і ефективність праці. Для реалізації цього мало дати працівникові гідну заробітну плату (що природно важливо); щоб працівник показав продуктивність і ефективність, він повинен бути повністю задоволений роботою в своїй організації. Тому у компаній в даний час - і особливо з перспективою розвитку - є гостра потреба в роботі з мотивацією персоналу, яка не зводилася б до примітивного грошової винагороди. Очевидно, що такі цінності, як лояльність, ентузіазм, довіра, хороший морально-психологічний клімат, підтримка не купиш ні за які гроші. Ефективність нематеріальних стимулів залежить від умілого індивідуального підходу в роботі з персоналом. Нематеріальне стимулювання задіє психологічні, соціальні аспекти трудової діяльності. Воно дозволяє підвищити ефективність роботи за рахунок:

- створення умов для міжособистісних контактів у процесі праці;
- створення команди;
- періодичних нарад за участю працівників;
- оцінки та заохочення досягнутих результатів;
- відкритих і довірчих відносин керівника і працівників;
- систематичного, точного інформування колективу про ситуації на підприємстві, його перспективи, плани.

Щоб нематеріальне стимулювання стало ефективним, необхідно застосовувати комплекс методів, причому вони повинні бути різноманітними (стосуватися різних сторін життя співробітника як робочої, так і дозвілля). Види нематеріального стимулювання умовно можна розділити на три групи:

- Вербальне заохочення працівників (різні похвали, привітання та ін.) та документальне підтвердження цього (грамоти та ін.); такі методи можуть бути націлені на підняття самооцінки співробітника і на задоволеність його роботою на своєму робочому місці;
- Методи, спрямовані на створення морально-психологічного комфорту співробітників підприємства;
- Допомога співробітникам в організації їх позаробочої життя.

Друга і третя групи методів дозволяють організації показати свою турботу про співробітників і отримати від них необхідну віддачу. В згуртованому колективі люди працюють краще і ефективніше, а допомога в побутовому житті дозволить співробітникам в повну силу займатися виробничими питаннями. Важливим аспектом для ефективної роботи організації є своєчасне інформування співробітників про те, що відбувається в організації та постановка цілей для роботи. Для того щоб співробітник міг повноцінно працювати на благо організації йому треба усвідомлювати значимість своєї справи, і мати можливість застосовувати у своїй діяльності різноманітні здібності. Співробітникам необхідні нормальні фізичні та морально-психологічні умови для роботи, усвідомлення значущості своєї діяльності, а також своєчасне та об'єктивне визнання досягнутих результатів. У великих і сильних організаціях керівники добре розуміють всю важливість задоволеності співробітників своєю роботою і повною мірою застосовують нематеріальне стимулювання, розробляють більш оптимальні програми. Грамотний керівник знає, що хорошого працівника залучають в компанію матеріальні стимули, а нематеріальні - утримують в ній.

*Науковий керівник:* ст. викладач **Байструченко Н.О.**

Ярошенко, М.О. Ефективність нематеріального стимулювання персоналу організації [Текст] / М.О. Ярошенко; наук. кер. Н.О. Байстриюченко // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми : СумДУ, 2015. - С. 426.