

Клімова А. – студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц.
Н. Бочарова
Таврійський державний
агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного
м. Мелітополь, Україна

Дослідження методів нематеріальної мотивації працівників на сучасному підприємстві

Головним стимулом людини до праці є потреба в одержанні коштів, які вона зможе використати для задоволення особистих потреб. На сьогодні, праця в Україні здебільшого розглядається як засіб заробітку оскільки оплата праці працівників належить до витрат виробництва, а зниження собівартості продукції є одним з чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства. Проте сучасні умови господарювання вимагають від менеджменту підприємства удосконалення системи мотивації праці для успішної і злагодженої роботи шляхом використання комплексу методів як матеріального, так і нематеріального стимулювання.

Мотивація праці є предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених-науковців, зокрема А. Сміта, Ф. Гілбрета, А. Маслоу, Д. МакГрегора, А. Врума, А. Я. Кібанова, А. М. Колота, Д. П. Богині, О. В. Крушельницької [1–5]. Разом з тим недостатньо дослідженими залишаються питання розробки рекомендацій щодо створення системи нематеріальної мотивації праці.

Мотивація праці – це процес свідомого, доцільного та цілеспрямованого впливу на трудову поведінку людей [5]. Вона сприяє формуванню і досягненню суспільно важливих ідей і цілей організації, завдяки правильно побудованому комплексу мотиваційних заходів керівництво організації здійснює вплив на поведінку працівників задля покращення показників ефективності підприємства та збільшення його конкурентоспроможності. Люди виступають творцями мотивів своєї економічної поведінки. Роботодавці відповідальні за те, щоб діяльність працівників не мала виражений характер бездумного виконання, щоб своєчасно та грамотно забезпечувати мотивування праці адекватними мотивами, які цілком відповідають стану валентності.

Під матеріальною мотивацією слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя. Прагнення людини до поліпшення свого добробуту зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже, і збільшення кількості, якості та результативності праці [1].

Не менш важливе значення відіграє нематеріальна мотивація. Вона направлена на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат. Під нематеріальним ми розуміємо такі заохочення до високо-результативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили [2]. Основний ефект, який досягається за допомогою нематеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в компанії.

Узагальнюючи передовий досвід мотивації праці доцільно запропонувати наступні шляхи вдосконалення моральної мотивації працівників на сучасному підприємстві:

- частіше використовувати нематеріальне стимулювання: грамоти за досягнення успіхів, похвальні листи, усні компліменти та похвалу тощо;
- впровадити корпоративну культуру;
- запровадити подарунки на свята, частіше реалізовувати спілкування працівників між собою та безпосередньо з керівництвом різних рівнів, проводити більше корпоративних свят та спортивних змагань;

- створити таку робочу обстановку, яка базувалася б на відкритості і повазі та сприяла розкриттю здібностей кожного працівника;
- поліпшити умови праці працівників, надавати їм соціальні пакети послуг;
- розширювати повноваження працівника, надавати йому більше свободи та дозволяти брати участь у прийнятті рішень;
- налагодити систему винагород, особливо винагороду вільним часом;
- проводити навчання та тренінги, що надасть можливість працівникам добре проявити себе в результатах роботи.

Корпоративна культура – це важливий інструмент нематеріальної мотивації на поведінку працівників. Вчені-науковці трактують її як сукупність мислення, що визначає внутрішнє життя організації. З метою гармонізації корпоративної культури на сучасному підприємстві рекомендовано комплекс заходів:

- підвищення ефективності командної роботи;
- інноваційності трудової діяльності;
- створення творчої атмосфери шляхом стимулювання результатів інноваційної праці;
- підтримка здорового способу життя з урахуванням особливостей відтворення інтелектуального потенціалу співробітників;
- організація корпоративних заходів, спрямованих на формування інноваційних цінностей та розвитку креативного мислення.

Таким чином, формування корпоративної культури на сучасному підприємстві стане додатковим психологічним стимулом для виконання завдань працівника більш продуктивно. Відповідно, комбінація матеріальних та моральних стимулів не тільки призведе до покращення рівня життя працівника, а й до морального задоволення від виконуваної роботи.

Джерела та література

1. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград: Поліграф-Терція, 2010.
2. Гриньова В. М., Грузіна І. А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2007. 184 с.
3. Дикань Н. В., Борисенко І. І. Менеджмент: навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 389 с.
4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. Л. Управління персоналом: навч. посіб. Київ: Кондор, 2003. 296 с.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. Вид. 2-ге. Київ: КНЕУ, 2006. 340 с.

Ковальчук Я. – студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц.
Т. Данилюк
Волинський національний
університет імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна

Формування лідерських якостей маркетолога

Сьогодні завдяки інформатизації суспільства та досягненням науково-технічного прогресу географічні та культурні відстані між країнами значно скоротилися. Це розширює можливості та дає змогу підприємствам значно збільшити географічне охоплення ринків, обсяги виробництва та продажів [5].

В умовах сьогодення підприємства не лише намагаються продавати на міжнародних ринках якомога більше товарів, що виробляються всередині країни, але й купують за кордоном значну кількість комплектуючих та сировини.