

УДК 331.08

Стахів С.В.

Stakhiv S.V.

Науковий керівник: к.е.н. Бакуліна Н.М.

Тернопільський національний економічний університет

**ПОНЯТТЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ
CONCEPT OF NON-MATERIAL MOTIVATION OF PERSONNEL**

В Україні стимулювання працівників з метою спонукання їх до продуктивної праці було і лишається серйозною проблемою. Відірваність заробітної плати від кінцевих результатів роботи призвела до того, що люди переважно спрямовували свої зусилля не на підвищення ефективності праці, а на здобуття тих чи інших матеріальних благ і пільг. Життя засвідчило, що від одnobічного зовнішнього примусу до праці треба переходити до загальнодержавної системи стимулювання, яка б максимально відповідала здібностям, потребам та інтересам працівників.

Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей. Кожен ефективний керівник намагається переконати працівників працювати краще, створити у них внутрішні спонуки до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів. Важливо також, щоб працівники домагалися досягнення цілей організації добровільно і творчо. Проте, на практиці часто спостерігається картина невмілого застосування системи мотивації, і як результат висока плинність кадрів, низькі результати діяльності. Варто застосовувати не лише матеріальну мотивацію, а й моральну. Котра в деяких випадках є більш дієвою, та раціональною в порівнянні з грошовою винагородою за виконану роботу. система мотивації не буде достатньо ефективною, якщо вона базуватиметься лише

на фінансових стимулах і не включатиме нематеріальні складові. Зрозуміло, що для кожного працівника існує індивідуальна схема, адже на різних людей діють різні стимули і для цього потрібно враховувати безліч аспектів, починаючи з особливостей характеру працівників і закінчуючи їх прагненням професійного самовираження, та використання нематеріальних методів мотивації працівникам дасть змогу не лише підвищити ефективність їх роботи, але й зведе до мінімуму матеріальну складову мотивування, що є особливо актуальним для нашої країни.

Основними видами нематеріальної мотивації є: розвиток виробничої демократії як метод нематеріальної мотивації, планування кар'єри як чинник мотивації, регулювання робочого часу та заохочення наданням вільного часу, інформованість колективу як чинник мотивації.

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме: а) надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці; б) узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх. Це передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці; в) створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників; г) підтримування в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками. Отже, усі організації та торговельні підприємства застосовують найрізноманітніші способи та методи стимулювання працівників. Проте, першочергову перевагу віддають матеріальній мотивації. Варто пам'ятати, що обираючи систему мотивації, слід неодмінно враховувати потреби та інтереси працівників. Процес впровадження даної системи повинен бути спрямований на досягнення певного результату – задоволених працівників, котрі віддані своїй роботі.