

ВИЗНАЧЕННЯ МЕТОДІВ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В сучасних умовах недостатня мотивація часто стає обмежувальним фактором, що не дає змоги підприємствам промисловості реалізувати свої потенційні можливості, на практиці призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, зниження суспільної активності виконавців, знеособленості, утриманства, зрівнялівки, інертності більшості працівників. Складна фінансова ситуація що склалася у даний час обмежила можливості матеріального стимулювання співробітників. В зв'язку з цим актуальним питанням є розробка ефективної системи мотивування персоналу на базі методів його нематеріального мотивування.

На основі аналізу економічної літератури, визначимо, що основними напрямками нематеріального стимулювання персоналу є [1, с. 237]:

– моральне стимулювання – регулювання поведінки працівників на основі предметів і явищ, які відображають суспільне визнання: нагородження (медалі, предмети особистого користування з написом про подяку, почесні грамоти, вимпели, кубки і т. ін.); інформування про заслуги і досягнення; управління взаємовідносинами індивідів, груп);

– організаційне стимулювання – регулювання поведінки працівників на основі зміни почуття їх задоволеності роботою в організації; передбачає організацію праці таким чином, щоб збільшити кількість творчих елементів у роботі, забезпечити можливість участі в управлінні, просування по службі, професійного зростання та особистісного розвитку;

– стимулювання вільним часом – регулювання поведінки працівників на основі зміни часу їх зайнятості: додаткові вихідні дні (відгули); можливість вибору часу відпустки у зручний час; скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці; перерозподіл робочого часу самим працівником (гнучка зайнятість, домашня робота, робота на домашньому телефоні, агентська робота).

Моральні методи мотивації містять основні елементи [2, с. 105]:

а) створення умов, за яких працівники відчували б професійну гордість за те, що краще за інших можуть впоратися з дорученою роботою, особисту відповідальність за результати роботи; відчували б цінність результатів, їх конкретну важливість. Для того, щоб робота приносила задоволення, завдання повинне водночас передбачати певний ризик і можливість досягти успіху;

б) наявність виклику, забезпечення можливостей кожному на робочому місці показати здібності, реалізувати себе у процесі праці;

в) визнання, яке може бути особистим і публічним. Суть особистого визнання полягає у тому, що про працівників, які особливо відзначилися, згадують у спеціальних доповідях вищому керівництву організації, представляють їх, персонально вітають на свята. Більш поширеним є публічне визнання, коли за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, підвищення якості продукції, тривалу і бездоганну роботу, новаторство та інші досягнення працівникам оголошуються подяки або вони нагороджуються цінним подарунком. Правилами внутрішнього розпорядку можуть бути передбачені і інші заохочення, наприклад, почесні звання своєї організації. За особливі трудові заслуги працівників можуть нагороджувати орденами і медалями, нагрудними знаками, почесними званнями.

Моральне стимулювання трудової діяльності – це регулювання поведінки працівника на основі предметів та явищ, які відображають суспільне визнання, підвищують престиж працівника.

Моральне стимулювання може бути реалізоване такими методами [3, с. 83]: систематичного інформування персоналу; організації корпоративних заходів; нагородження (офіційного визнання за-слуг); регулювання взаємовідносин у колективі.

Організаційне стимулювання – регулювання поведінки працівника на основі зміни почуття задоволеності працею.

Організаційне стимулювання спрямоване на зміну почуття задоволеності працею і здійснюється шляхом використання таких методів [3, с. 89]: підвищення якості трудового життя; управління кар'єрою; залучення персоналу до процесу управління; організація змагань.

Стимулювання вільним часом – це регулювання поведінки працівника на основі зміни часу його зайнятості [3, с. 92].

Метою стимулювання вільним часом є заохочення працівників за високу продуктивність праці і трудову віддачу, за досягнення трудових успіхів шляхом створення особливих умов зайнятості, серед яких основне місце займають: надання додаткового вільного часу; встановлення гнучких режимів робочого часу; застосування гнучких форм зайнятості.

Практика свідчить про значний стимулюючий ефект додаткових відпусток за специфічні умови праці, що суттєво відрізняються від нормативних (наприклад, для зайнятих на роботах з ненормованим робочим днем, зі шкідливими умовами праці, для працівників, які мають тривалий стаж роботи на одному підприємстві). Додаткові відпустки мають сприяти залученню до певних видів діяльності (наприклад, до роботи на державній службі), створювати додаткові стимули для закріплення персоналу на конкретному підприємстві, компенсувати підвищене психологічне чи фізичне навантаження на працівника у процесі роботи. Стимулюючий ефект мають і творчі відпустки, які надаються працівникам для завершення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством або колективним договором підприємства.

Література

1. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – Київ : КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / [Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А. и др.]; под. ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 524 с.
3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М. : Альпина Паблишерз, 2015. – 148 с.