

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ НА РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЇ

О.П.Кудрик, студентка КД-01
Сумський державний університет

С.М.Рибальченко, к.е.н.
Сумський державний університет

Проведено аналіз думок експертів щодо впливу нематеріальної мотивації на діяльність працівників. Обґрунтовано доцільність використання методів нематеріальної мотивації в діяльності організації. Особливу увагу приділено поняттю «team-building».

Процес створення системи мотивації працівників характеризується врахуванням основ філософії діяльності організації, її місії та глобальної стратегії розвитку, що забезпечить докорінні зміни у мисленні співробітників та якості їх роботи. Реалізація встановлених стратегічних цілей організацій в значній мірі визначаються здатністю їх працівників до продуктивної, якісної та креативної роботи, формування та впровадження нових ідей, отримання та удосконалення нових знань та розвитку навичок, які діючі у комплексі забезпечують позитивний результат діяльності.

Окрім того і вчені-економісти, і досвідчені HR менеджери, і керівники згодні, що у сучасних умовах значно зростає вплив факторів нематеріальної мотивації, які безпосередньо підвищують продуктивність праці, ефективність діяльності та конкурентоспроможність будь якої організації, а саме: нефінансові способи виділити кращого працівника - отримати підвищення, кращий кабінет, грамоти, тощо [1]. Крім того, вплив нематеріального спонукання опосередковано покращує якість роботи, стимулює інтерес та формує задоволення від роботи. Нематеріальна мотивація дозволяє кожному співробітнику відчувати себе частиною колективу, забезпечує формування відчуття єдності, задоволення від приналежності до певної групи людей. Основними її перевагами є: освітні перспективи, кар'єрні можливості та розвиток.

Кожний вид відіграє велику роль і окремо один від одного, але найбільшу користь можна отримати лише за виконання умови вдалої комбінації матеріальної та нематеріальної, а також непрямой мотивації, що формується з урахуванням особливостей як окремих працівників так і діяльності організації. Вдале поєднання всіх видів мотиваційного впливу забезпечить наступні переваги: відбувається формування позитивної атмосфери в колективі; зменшується плинність кадрів та вибудовуються довготривалі стосунки з найкращими працівниками організації; підвищується лояльність колективу та закріплюється його відповідальне ставлення до роботи; формується корпоративна культура.

Загальний комплекс нематеріальної мотивації складається з цілого ряду аспектів - від самомотивації співробітника та оцінки співробітниками його заслуг, до внутрішнього клімату організації, можливості показати та виразити себе в різних напрямках діяльності організації. Нематеріальні методи мотивації забезпечують змогу їх застосування як до конкретного працівника так і безадресно, що допомагає виявленню нових перспектив розвитку співробітників та організації вцілому. До них можна віднести загальні корпоративні заходи, а також надання різних пільг - так званий соціальний пакет. В умовах сьогодення соціальний пакет є одним з найефективніших способів мотивувати працівників: наприклад, організувати безкоштовне харчування, медичне страхування, оплату транспортних і мобільних зв'язків, пільгові або безкоштовні поїздки в санаторій за станом здоров'я, а також можливість

підвищення кваліфікації або навчання за рахунок підприємства. Іншим способом нематеріальних стимулів є поліпшення умов праці: забезпечення персоналом новітніми технологіями, створення зручних робочих зон тощо [2].

Окрім того, у зарубіжній практиці сформоване таке поняття, як team-building (командоутворення). Базовими компонентами саме процесу формування команди є [3]: формування та розвиток командних навичок (team skills); формування командного духу (team spirit); формування команди (team-building).

Сучасний бізнес стає на шлях розвитку та змін. І тепер все частіше можна побачити на робочих місцях домашніх улюбленців, облаштувати робоче місце дома або мати гнучкий графік роботи. І саме такі заходи діють - відчуття свободи, власної цінності та гідності діють набагато краще, ніж страхи, штрафи та догани. Отже, ефективно розроблена та впроваджена система мотивації персоналу, що складається як з матеріальних і нематеріальних складових, дозволить в значній мірі підвищити як ефективність діяльності організації, так і її конкурентоспроможність.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): [монографія] / П.З. Капустянський. – К.: ІПК ДСЗУ, 2017. – 155 с.
2. Маринич І.А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників / І.А. Маринич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2016. – № 15.5. – С. 376–380.
3. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): [монографія] / П.З. Капустянський. – К.: ІПК ДСЗУ, 2017. – 155 с.