

УДК [005.95:331.101.3]+338.24

НЕМОНЕТАРНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Мельник А. О., PhD студент, Харківський національний економічний університет імені
Семена Кузнеця, Харків, Україна

Анотація – Розглянуто та проаналізовано сучасні підходи до немонетарного методу мотивації працівників підприємства враховуючи кризові умови. Визначено головні методи немонетарного стимулювання персоналу, враховуючи економічний стан країни.

Ключові слова – мотивація, немонетарні види мотивації, підприємство, антикризове управління, персонал.

В наші часи вже не виникає сумніву в важливості мотивації персоналу, які б поліпшували показники підприємства та залишали би

Мотивація не є виключно матеріальним фактом, який можна побачити на власні очі чи визначити емпірично. Суть її його конкуренто спроможним серед інших іноземних та вітчизняних підприємств. В сучасних кризових умовах ще більше керівників не маючи можливість робити постійний акцент на монетарних способах мотивації персоналу звертаються за допомогою до немонетарних методів. Якщо раніше немонетарна мотивація йшла як другорядне заохочення до матеріальної, то зараз вона починає відігравати значущу роль для заохочення спеціалістів вищої ланки.

В сучасному суспільстві, враховуючи економічні показники розвитку країни, актуальність минулих нематеріальних методів мотивації та несерйозне ставлення до них знижує показники ефективності на підприємствах.

Проблемами ефективних підходів до немонетарної мотивації персоналу займалося багато вчених з усього світу а саме: О. Єгоршин, О. Грішнова, Ф. Гілбрет, А. Маслоу, А. Врум, Я. Пустовар, О. Власенко, Ю. Чарикова, С. Пучкова, О. Сардак та інші.

Кожен з цих науковців відводить свою певну роль та виділяє свої методи немонетарної мотивації, але детально не було розглянуто підхід до немонетарної мотивації персоналу, який би враховував та переосмислював сьгоднішні вітчизняні особливості.

Тому метою даної статті є спроба чітко визначити немонетарні показники мотивації які б найбільшим чином впливали на рівень мотивації сучасного персоналу та підвищували конкуренто спроможність між підприємствами на ринку праці.

В роботі А. Колота [4] автор зазначає, що формування трудової поведінки людини не стандартний процес. Трудова поведінка людей надзвичайно різноманітна, оскільки вона є наслідком складного взаємозв'язку широкого кола потреб, інтересів, мотивів, ціннісних орієнтацій, переконань, поглядів, умов трудової діяльності можна збагнути тільки проаналізувавши поведінку людей, порівнюючи її під впливом різноманітних спонукальних причин. Саме це дасть змогу знайти найважливіші немонетарні методи мотивації.

В роботі О. Єгоршина [3] автор дійшов до висновку, що оскільки поліпшення умов роботи потребує технічних, соціально-економічних та суспільних заходів, то система немонетарного стимулювання буде нерозривно пов'язана з усіма з них. А самі немонетарні блага визначаються автором як, поліпшенні умови праці, які б підвищували мотивацію працівника, спонукаючи його до певних позитивних дій. Важливо, щоб ці поліпшення чітко відповідали уявленню працівника, про те, яким має бути його робоче місце, режим його праці, та ступінь взаємовідносин з керівником та інше, що буде приносити блага працівникові в немонетарній формі.

На думку Я. Пустовар в роботі [5] важливий критерій немонетарної мотивації це можливість працівника отримувати компенсацію вільним часом. Особливість цієї мотивації полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а не традиційними матеріальними надбавками.

В роботі [1] О. Власенко та Ю. Чарикова автори виділяють до основних немонетарних факторів можливість визнання, кар'єрне зростання, медичне обслуговування, страхування працівника, можливість харчування, гнучкий графік роботи та строк тривалості відпустки. Також автори наголошують, що такі фактори як організаційний хаос, неповага керівництва, непорозуміння більшості членів колективу, є основними демотивуючими факторами, заважаючими розвитку підприємства.

Аналізуючи роботу О. Грішної [2], можна зауважити, що для грамотного мотивування персоналу необхідно враховувати не тільки рівень працівників, треба враховувати соціальний статус, вік, стать працівника, а також його психологічні особливості та потреби. Саме це зробить систему мотивування працівників економічно ефективною. Також автор наголошує, що для грамотної побудови системи мотивування, в першу чергу, слід пам'ятати про неможливість однакового підходу до кожного працівника підприємства, їх потреби різняться.

Отже можна сказати, що сьогодні, враховуючи сучасний економічний стан нашої країни, все частіше на місце монетарних методів мотивації долучають и немонетарні заохочення. Однак при виборі немонетарних методів мотивування треба чітко розумітись, що неможливо створити єдиний мотиваційний підхід до усіх працівників на підприємстві. Ефективним можна вважати такий механізм поєднання монетарних та немонетарних методів мотивування, який би міг охоплювати сфери інтересів та потреб кожного працівника, бо усі люди різняться в своїх потребах.

Необхідність застосування на підприємстві грамотно підібраних немонетарних мотиваційних чинників допоможе підприємству зробити працівників більш відданими та енергійними, також зменшить плінність кадрів та допоможе залучити кращих спеціалістів галузі завдяки не тільки матеріальній мотивації а і грамотно підбраного соціального пакету.

Список використаної літератури

1. Власенко О. С. Мотивація персоналу в умовах кризи / О. С. Власенко, Ю. В. Чарикова // Глобальні та національні проблеми економіки. . – 2017. – № 17. – С. 224–229.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. / А. М. Колот. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
5. Пустовар Я. П. Мотиваційний аспект менеджменту персоналу // Вісник ХДУ.-Харків. - 2001. – № 508. – С. 314.

Автори

Мельник Антон Олегович, PhD студент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Тези доповіді надійшли 10 січня 2020 року.

Опубліковано в авторській редакції

