

СЕКЦІЯ 7

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІТИЧНОЇ ТА ОБЛІКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ: НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ

Н.М. Побережна, канд. економ. наук, доцент, НТУ «ХПІ»

В.М. Жарков, магістрант кафедри економічного аналізу та обліку, НТУ «ХПІ»

НЕФІНАНСОВІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Інтерес до мотивації та стимулювання працівників з'явився задовго до появи управління як науки. Класичними теоретиками мотивації є Ф. Тейлор, Г. Форнд, С. Адамс, А. Маслоу та інші. Характерною особливістю наукових праць цих вчених є більш механічний підхід до робітника та його ролі до виробництва [1].

З розвитком соціальних відносин у суспільстві змінюються й потреби персоналу підприємства. У сучасній економіці, крім матеріального фактора, велике значення набувають моральні стимули і соціальні пільги. При цьому, необхідно відзначити, що еволюціонують і матеріальні форми стимулювання найманих працівників – збільшується частка виплат за результатами господарської діяльності підприємства, більш великого значення набуває розвиток у працівників корпоративного мислення, та розвиток системи соціальних пільг.

У «комп'ютерну епоху» зміст праці на багатьох підприємствах помітно відрізняється від норм минулого століття (навіть 80-90-х років ХХ століття). Підвищення рівня освіти, зростання соціальних очікувань працівників висувають високі вимоги і до технологій управління персоналом [2].

На жаль, в Україні, що володіє значним в світі кадровим і інтелектуальним потенціалом, промислові підприємства недостатньо використовують інструменти, пов'язані з підвищенням мотивації персоналу, роблячи основний акцент на «маніпулюванні зарплатою»: підвищуючи або знижуючи її рівень залежно від своїх успіхів на ринку. Лише провідні підприємства сьогодні пропонують фахівцям високого рівня не лише високу зарплату, але і соціальний пакет.

Поняття стимулювання трактується як одна із функцій управління. Стимулювання праці – це, перш за все, зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини в сфері праці, матеріальна оболонка мотивації персоналу. Одночасно воно несе в собі і нематеріальне навантаження, що дозволяє працівнику реалізувати себе як особистість і як працівника одночасно. Стимулювання виконує економічну, соціальну і моральну функції [3].

Економічна функція виражається в тому, що стимулювання праці сприяє підвищенню ефективності виробництва, яке виражається в підвищенні продуктивності праці та якості продукції.

Моральна функція визначається тим, що стимули до праці формують активну життєву позицію, високоморальний клімат у суспільстві. При цьому, важливо забезпечити правильну і обґрунтовану систему стимулів з урахуванням традиції й історичного досвіду [3].

Соціальна функція забезпечується формуванням соціальної структури суспільства через різний рівень доходів, який в значній мірі залежить від впливу стимулів на різних людей. Крім цього формування потреб, а в підсумку, і розвиток особистості зумовлюються формуванням і стимулюванням праці в суспільстві.

Стимулювання може бути матеріальним, пов'язаним безпосередньо із впливом на результати роботи, а також нематеріальним (нефінансовим), що впливає на підвищення престижності праці в даній організації, надання переваг соціального характеру, тощо. Більш широко ці поняття розкриті в таблиці 1.

Методи стимулювання персоналу на підприємстві [3]

Стимулювання персоналу		
Матеріальне		Нематеріальне
Пряме	Опосередковане	
<ul style="list-style-type: none"> – погодинна/відрядна система оплати праці; – преміювання трудових досягнень; – пайова участь у доходах підприємства 	<ul style="list-style-type: none"> – надання пільг на придбання житла; – пільговий проїзд у транспорті; – організація харчування на підприємстві 	<p>підвищення привабливості праці в даній організації за рахунок:</p> <ul style="list-style-type: none"> – можливості кар'єрного росту; – отримання права голосу при прийнятті рішень керівництвом; – підвищення кваліфікації; – організації гнучкого графіка роботи

Варто зауважити, що на сьогодні безліч підприємств та компаній широко використовують систему саме матеріального заохочення, розробляючи тарифні сітки, розгалужену систему преміювання, організовують навчання та підвищення кваліфікації працівників.

Але в сучасних економічних умовах, коли першочерговими проблемами керівництва є утримання позицій на ринках, доцільно використання деяких нових нематеріальних методів мотивації: медичне обслуговування, впровадження заходів, які б гарантували кар'єрне просування по службі. На нашу думку, в якості морального заохочення персоналу можна запропонувати використання досвіду США щодо стимулювання персоналу за допомогою:

- оплати медичного страхування;
- розробки графіку навчання працівників;
- запровадження інших соціально – культурних заходів (оплати басейну та спортивних секцій та спортивного клубу; премії за «здоровий спосіб життя», надання безкоштовних або на пільгових умовах курортних путівок) тощо.

Список літератури: 1. *Алехина, О.Е.* Стимулирование развития работников организации [Текст] / *О.Е. Алехина* // - Управление персоналом. – 2002. - № 1. – С. 120. 2 *Кибанов А.Я.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] / *А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева.* – М.: ИНФРА-М, 2010 – 510 с. 3. *Егоршин А. П.* Управление персоналом [Текст] /*А. П. Егоршин.* – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с. 4. Системы мотивации персонала в западноевропейских странах [Электронный ресурс] / Режим доступа: [hth://7nayk.ru](http://7nayk.ru)