

**Обиденнова Т.С.**

## **НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА**

Численні дослідження фахівців в області менеджменту показують, що ефективно працюють співробітники тих підприємств, де створена ефективна система мотивації. Сучасний рівень розвитку суспільства вимагає крім задоволення матеріальних (фізіологічних) потреб індивідуума й застосування моральних методів мотивації.

Тому варто розробляти й застосовувати немонетарне заохочення праці. До таких заходів можна віднести:

- залучення персоналу до розробок важливих рішень як усередині підрозділу, так й організації в цілому;
- певна відкритість інформаційної системи підприємства, що передбачає причетність співробітників до справ організації, інформування персоналу про важливі рішення стосовно кадрових перестановок, реорганізації структури керування, технічних нововведень і т.п. ;
- проведення спільних корпоративних заходів (спортивного характеру, вечорів відпочинку, презентація нових працівників і т.д. );
- моральне заохочення персоналу.

Одним з найважливіших аспектів морального заохочення кращих працівників є використання методу керування діловою кар'єрою - комплекс заходів, проведених кадровою службою організації по плануванню, організації, мотивації й контролю службового росту працівника, виходячи з його цілей, потреб, можливостей, здатностей і схильностей, а також виходячи із цілей, потреб, можливостей і соціально-економічних умов організації[1]. Реалізація методу керування діловою кар'єрою дозволяє досягти підвищення ступеня відданості працівника інтересам організації, підвищення продуктивності праці, зменшення плинності кадрів і більше повного розкриття здатностей людини.

Як складова механізму керування діловою кар'єрою розглядається висування кращих працівників у групи кадрового резерву, що обумовлює підвищення в такий спосіб рівня психологічної складової мотивації [2].

Додатково можливе застосування на підприємствах наступних методів: підтримка на високому рівні корпоративного духу (атмосфера, свята, дні народження, підтримка співробітників у їхніх захопленнях); забезпечення талановитих і коштовних для підприємства співробітників особливими умовами праці.

Таким чином, на промислових підприємствах пропонується створювати як службу матеріальної мотивації, так і службу мотивації моральної. Адже система мотивації в організації повинна надавати працівникам максимально широкий і гнучкий вибір мотивуючих засобів, у рамках яких кожний працівник вибирає собі те, що для нього має найвищу цінність.

Література:

1. Худяков Ю. А., Аюрзнаев О. И. Новые модели управления

персоналом.//Менеджмент и кадры, психология управления  
-2006.-№1.-С.5-18.

2. Щёкин Г.В.Основы кадрового менеджмента: Учебник.-4-е изд.,испр.-  
К.:МАУП,2002.-208 с.: ил.