**Кулик М. О.**

**Нематеріальна мотивація як фактор підвищення результативнОстІ діяльності підприємства**

У сучасному менеджменті, як в теоретичному, так і в практичному аспекті все більшої актуальності набуває проблема створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток та оптимальне використання трудового потенціалу працівників та високу результативність діяльності підприємства в цілому.

Сукупність мотивів діяльності працівника створює складну динамічну систему, що змінюється залежно від розвитку внутрішньої структури особистості, а також зовнішніх обставин її життєдіяльності. В умовах поглиблення економічної кризи на перший план виходять матеріальні мотиви, це обумовлено в першу чергу прагненням працівника зберегти досягнутий рівень стандартів життя. Матеріальна мотивація включає в себе всі види грошових винагород – підвищення зарплати, бонуси до зарплати, участь у прибутках підприємства, цінні грошові подарунки, грошові виплати та соціальний пакет працівникам, які надає підприємство в доповнення до “живих грошей”. Поряд з матеріальним заохоченням використовується система нематеріального стимулювання персоналу, яка підсилює позитивний вплив матеріальної мотивації і дає змогу одночасно задовольнити різні потреби працівників. В нематеріальному стимулюванні превалює самореалізація і саморозвиток. Також воно направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в організації в результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з фахівцями як в організації, так і поза її межами. Іноді, визнання працівника керівництвом та підвищення його морального статусу в колективі ефективніше діє на його продуктивність праці, ніж матеріальна винагорода.

Не зважаючи на те, що в сучасному суспільстві особлива увага приділяється матеріальному аспекту винагороди праці, на наш погляд, нематеріальна мотивація більш значуща для людини. Гроші дозволяють залучити і утримувати співробітників лише на деякий час, тоді як нематеріальна мотивація надихає їх на досягнення найкращих результатів тривалий час, дозволяє їм максимально розкрити і реалізувати свій потенціал. Використання методів нематеріального стимулювання персоналу дає можливість менеджерам підприємства уникнути багатьох конфліктних ситуацій, а також створить умови для переходу на новий більш вищий рівень трудових відносин. Та окрім цього налагоджений механізм нематеріальної мотивації персоналу позитивно впливає на ефективність праці співробітників, що в свою чергу позначається на всіх процесах та результатах діяльності підприємства.

Роботу виконано під керівництвом ст. викладача кафедри менеджменту Антипцевої О. Ю.