

систематичного аналізу функціонування організації та її середовища з метою виявлення проблемних зон. Аналіз може базуватися напорівнянні конкуруючих або родинних організацій, що представляють інші сфери економічної діяльності; розробку генерального типу вдосконалення організаційної структури; гарантію того, що програма нововведень містить максимально прості та конкретні пропозиції до змін; послідовну реалізацію змін, що плануються.

### **Список використаних джерел**

1. Баєва О. В. Практикум з менеджменту: навч.-практ. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / О.В. Баєва, Н.І. Новальська, В.І. Ангелова. – К.: МАУП, 2004. – 158 с.
2. Вершигора Е. Е. Менеджмент: учеб. пособие. / Е.Е. Вершигора. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Инфра-М, 2000. – 287 с.
3. Вершигора Е. Е. Менеджмент: Учеб. пособие. / Е.Е. Вершигора. – М. : ИНФРА-М, 1999. — 256 с.

### **Заплітна Олена Іванівна,**

студентка спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

## **СУТНІСТЬ І ЗНАЧЕННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ**

Загальновідомо, що нематеріальна мотивація виконує роль розвантаження бюджету підприємства, формування корпоративного духу, сприяння підвищенню зацікавленості персоналу в якості своєї роботи та впливу на ефективність продуктивності праці. Ще в 1986 р. американські спеціалісти Т. Петерс та Р. Вотермен дійшли висновку, що продуктивність – від людини [52, с. 236]. Заслуговує на увагу і позиція В. Дієсперова, який стверджує, що “продуктивність праці в українській економіці залишається поза увагою господарських органів та управлінських структур... Забувається, що саме продуктивність праці – головний критерій ефективності економіки, освоєння досягнень науково-технічного прогресу, забезпечення конкурентоспроможності продукції і водночас – вирішальна умова підвищення життєвого рівня населення країни” [22, с. 61].

Розвиток ринкових відносин і розширення сфери самостійності трудового колективу підвищують значення нематеріальної мотивації персоналу, яка сприяє підвищенню продуктивності працівників. В Біблії сказано: “Не хлібом єдиним живе людина”. Цей афоризм був справедливий ще з давніх-давен і актуальний нині, коли особливого значення набувають нематеріальні потреби людини. Відповідно виокремлено цілу низку нематеріальних потреб працівника, які можуть бути покладені в основу мотивації персоналу.

Успішність сільськогосподарських підприємств безпосередньо залежить від роботи її працівників, але навіть найкращі фахівці своєї справи не зможуть ефективно працювати за відсутності налагодженої системи управління та за відсутності стимулів професійного зростання. Суттєву роль відіграє і ділова активність працівника, яка активізує його до зростання професійного авторитету та кар'єрного росту.

Отже, виникає об'єктивна необхідність створення науково обґрунтованого механізму нематеріальної мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств. Центральне

місце в цьому процесі посідає визначення дієвих важелів мотивації, які забезпечують підвищення зацікавленості працівників продуктивно працювати, якісне оновлення трудового менталітету. Крім того, механізм нематеріальної мотивації персоналу повинен базуватись на принципах трудової діяльності, що лежать в основі, а саме: внутрішні переконання людини, якими вона керується в житті.

Правильно побудовані інструменти нематеріальної мотивації персоналу є невід'ємною складовою успіху будь-якого підприємства. Безумовно, умотивовані працівники більш продуктивні і незамінні під час швидких змін. Інструменти нематеріальної мотивації персоналу дозволяють досягти більш високого рівня реалізації трудового потенціалу підприємства. Різні форми заохочення є інструментом мотивації та підвищення ефективності праці працівників і зниження плинності кадрів.

Ефективність і розмаїтість методів нематеріальної мотивації залежить насамперед від керівника. Справжній фаховий керівник повинен вміти знайти спосіб покращити умови праці підлеглих і домогтися від них більшої віддачі. Іноді мотивація стає проблемою тільки стосовно конкретних робітників. Якщо сільськогосподарське підприємство функціонує успішно і більшість його персоналу працює з високою віддачею і цілком задоволені, керівництву, можливо, буде корисним застосувати індивідуальний підхід до «немотивованих» робітників.

Ідея, що лежить в основі нематеріальної мотивації праці, досить проста: варто заохочувати бажані дії й не заохочувати небажані. Практика показує, що похвала і визнання набагато більш важливі для одержання бажаного результату, ніж несхвалення (виражається воно у формі глузування, сарказму або догани). Похвала як самий простий засіб мотивації з успіхом використовується на багатьох підприємствах.

Таким чином концепція нематеріальної мотивації персоналу зумовлює сприйняття людини-працівника як такої, що має не стільки первинні потреби, скільки потреби вищого порядку, тобто фізіологічно необхідна активізація людської свідомості у напрямі усвідомлення самокоригування працівником своєї трудової поведінки для отримання результатів, у яких зацікавлений як сам працівник, так і роботодавець. Отже, завдання керівника-підприємця – не нав'язувати власні мотиви, ідеї, а переконувати підлеглих у користі обраного виду господарської діяльності, його перспективності, можливості отримання зиску. Практика функціонування успішних підприємств в різних сферах діяльності, зокрема й сільськогосподарському товаровиробництві, що заохочувальні заходи є більш ефективними відносно покарання, особливо у довгостроковій перспективі, що повинно зумовити пріоритетність у системі мотивації підприємства власне нематеріальної мотивації, позитивній за характером інструментів, що застосовуються керівництвом.

### **Список використаних джерел**

1. Пирожков С. І. Демографія та соціальна економіка / С. І. Пирожков // Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2008. – №1(9). – С.236.
2. Дієсперов В. Продуктивність праці в сільському господарстві / В. Дієсперов // Економіка України. – 2003. – № 11(504). – С. 61.
3. Зіновчук В.В. Нематеріальна складова мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств / В.В.Зіновчук, Т.В.Штерма. // Житомирський національний агроекологічний університет. – Режим доступу: [http://www.znau.edu.ua/visnik/2011\\_2\\_2/226.pdf](http://www.znau.edu.ua/visnik/2011_2_2/226.pdf)

**Зверєв Ярослав Анатолійович,**