

УДК 331.101.3

**ВПЛИВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ТА НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА****кандидат державного управління, Соколов А. В., Чернявська К. В.**  
Запорізький національний технічний університет, Україна, Запоріжжя

*У статті досліджено вплив матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу на ефективність діяльності підприємства. Розглянуто мотивацію персоналу на підприємстві у теорії. Підкреслено роль матеріальної та нематеріальної мотивації та особливості їх застосування на ефективність діяльності підприємстві. Визначено основні види нематеріальної та матеріальної мотивації персоналу та їх взаємозв'язок на сьогоднішній день. Виявлено відмінності між матеріальною та нематеріальною мотивацією. Проаналізовано вплив різних видів стимулів на ефективність діяльності підприємства. Наведено рекомендації щодо формування системи мотивації персоналу на підприємстві.*

*Ключові слова: вплив, матеріальна мотивація, нематеріальна мотивація, ефективність, підприємство, персонал.*

*кандидат государственного управления, Соколов А. В., Чернявская Е. В. Влияние материальной и нематериальной мотивации персонала на эффективность деятельности предприятия / Запорожский национальный технический университет, Украина, Запорожье*

*В статье исследовано влияние материальной и нематериальной мотивации персонала на эффективность деятельности предприятия. Рассмотрено мотивацию персонала на предприятии в теории. Подчеркнута роль материальной и нематериальной мотивации и особенности их использования на эффективность деятельности предприятия. Определены основные виды материальной и нематериальной мотивации персонала и их взаимосвязь на сегодняшний день. Выявлены различия между материальной и нематериальной мотивацией. Проанализировано влияние различных видов стимулов на эффективность деятельности предприятия. Приведены рекомендации касательно формирования системы мотивации персонала на предприятии.*

*Ключевые слова: влияние, материальная мотивация, нематериальная мотивация, эффективность, предприятие, персонал.*

*PhD in public administration, associate Professor Sokolov A. V., Chernyavskaya E. V. The influence of material and intangible motivation of the personnel to efficiency enterprise activity / Zaporizhzhya national technical University, Ukraine, Zaporizhzhya*

*In the article the impact of material and immaterial motivation on the efficiency of the company. Consider staff motivation at the enterprise theory. Emphasized the role of tangible and intangible motivation and especially their use in the performance of the enterprise. The main types of intangible and*

*material motivation and their relationship to date. The differences between material and immaterial motivation. The influence of different types of incentives the efficiency of the company. Recommendations regarding the formation of personnel motivation system in the company.*

*Keywords: impact, material motivation, motivation immaterial, efficiency, enterprise staff.*

**Вступ.** Для забезпечення ефективної діяльності та конкурентоспроможності підприємства управління людськими ресурсами є важливою основою в умовах ринкової економіки. Матеріальна та нематеріальна мотивація персоналу відіграє важливу роль, оскільки від неї залежить не тільки соціальна активність працівників, але й кінцеві результати діяльності підприємства. Тому питання впливу матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу на ефективність діяльності підприємства є актуальною на сьогоднішній день.

Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації персоналу зробили Ф. Гілберт і Л. Гілберт, Г. Емерсон, Е. Мейо, Ф. Тейлор, О. Шелдон, А. Файоль. Основи сучасних концепцій мотивації закладено у працях Д. Врума, Ф. Герцберга, Д. Кейнса, Е. Лоулера, Д. Мак-Грегора, Ф. Мак-Клелланда, А. Маслоу та їх послідовників. Суттєвий внесок у розвиток теорії мотивації зробили українські вчені Вольський та Туган-Барановський.

Незважаючи на значний внесок багатьох вчених у розв'язання проблеми мотивації персоналу, існує потреба у постійному оновленні та подальшому розвитку методів та форм мотивації, аналізу впливу матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу на ефективність діяльності підприємства.

**Формулювання мети статті та завдань** Метою даної статті є дослідження впливу особливостей матеріальної і нематеріальної мотивації персоналу на ефективність трудової діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Будь-яка праця є основою життєдіяльності та спрямована на досягнення поставленої мети. Як зазначив класик політичної економії В. Петті - "земля - мати багатства, а праця - батько його" [1, с. 7].

У сучасній науковій літературі є ряд визначень поняття "мотивація", які розкривають її сутність по-різному. У загальному розумінні мотивація - це сукупність внутрішніх сил, що спонукають людину до виконання певних дій [2]; в залежності від поведінки людини - це процес усвідомленого вибору нею того чи іншого варіанту дій, визначених комплексним впливом зовнішніх та внутрішніх чинників; в управлінні - це функція керівництва, яка полягає у формуванні у працівників стимулів до праці, а також тривалому впливі на працівника з метою зміни за заданими параметрами структури його ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра та розвитку на цій основі трудового потенціалу.

У інших джерелах мотивація розглядається з двох підходів: як система факторів, які викликають активність організму, визначають спрямованість поведінки людини, і як процес, що забезпечує поведінкову активність на певному рівні.

Отже, можна сказати, що мотивація є одним із найважливіших факторів підвищення ефективності діяльності усієї організації, завдяки сукупності рушійних сил, спонукаючи працівників до здійснення певних дій.

Мотиваційні чинники виникають на основі потреб, як зазначають вчені. А отже мотивація ґрунтується на різних потребах людей. Теоретики їх класифікують за певною ієрархією. Найбільш поширеною є класифікація А. Маслоу. Виходячи з неї, базовими для людини є матеріальні потреби. Відповідно у системі мотивації вирішальна роль належить матеріальному стимулюванню, яка здійснюється в таких формах, як грошові виплати (прямі і непрямі), матеріальні блага і певні пільги.

У матеріальній мотивації трудової діяльності, як основній формі доходу працівників, заробітна плата має провідну роль. По-перше, вищий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, що формує стабільний трудовий колектив. Завдяки зниженню плинності персоналу роботодавець має можливість скоротити витрати на його найм і навчання, а вивільнені кошти спрямувати на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечить підвищення конкурентоспроможності продукції. По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища за середній рівень, що безперечно відобразиться на успішній діяльності підприємства [3].

Бонуси та премії являються досить потужними та важливими стимулами мотивування, проте, для того, щоб преміювання дало очікуваний результат, кожен працівник повинен розуміти, за що він отримує свій бонус і які завдання дозволять йому розраховувати на повторне отримання премії у майбутньому. У іншому разі матеріальна винагорода сприймається як елемент виграшу, а отже не впливає на підвищення мотивації.

Поряд с матеріальним заохоченням не менш важливим є система нематеріального стимулювання персоналу. До нематеріальних стимулах відносяться такі заохочення до високо результативної роботи, які не видається у формі грошей, але потребують від підприємства певних вкладень в якість робочої сили, а саме: просування по кар'єрі; подяка; грамоти; медалі; спеціальні звання; навчання; підвищення кваліфікації; оплата комунікацій; обіди; путівки та ін.

Похвала, як самий простий засіб модифікації поведінки, з успіхом, використовується в багатьох організаціях. Іноді, визнання працівника керівництва та підвищення його морального статусу в колективі ефективніше діє на його продуктивність праці, ніж матеріальна винагорода [4].

Також для багатьох висококваліфікованих працівників можливість професійного росту має більше значення, ніж заробітна плата. Нерідко провідних спеціалістів можна утримати на підприємстві тільки можливістю отримання додаткових знань, оскільки від цього залежить перспектива їх кар'єрного просування.

Таким чином, для створення ефективної системи мотивації на підприємстві керівник повинен розуміти і пам'ятати, що однією заробітною платою підлеглих стимулювати неможливо, оскільки після декількох підвищень рівня заробітної плати даний вид матеріального стимулу втрачає свою здатність до мотивування. З іншої сторони, оскільки ціллю працівника є кар'єра, можливість професійного росту змусить його працювати більш ретельно та наполегливо.

Відомо ще один неординарний стимул - гнучкий графік роботи. Під ним розуміють можливість виконання певної частки роботи вдома та появу на підприємстві лише при необхідності. Даний вид мотивування є доволі цікавим, адже існують вакансії, де відразу пропонується гнучкий графік роботи. Тому отримати вільний графік при стабільному 8годинному робочому дні є дуже ефективним стимулом.

Також не менш важливим нематеріальним стимулом є поліпшення умов праці, який виступає не тільки як потреба, але й мотивом, завдяки якому працівники працюють із повною віддачею. І саме це може бути наслідком підвищення продуктивності праці та її ефективності[5].

Дане дослідження доводить, що вплив нематеріальних та матеріальних стимулів відіграє дуже важливу роль на ефективність діяльності підприємства.

Для ефективності діяльності підприємства необхідно розробляти свою систему мотивації, як для кожного працівника, так і підприємства. Окрема система мотивації для кожного працівника досить ефективна, але не економічна. Такий підхід можливо використовувати лише на невеликих підприємствах, де можливо виявити потреби та мотиви кожного співробітника. Але для великих компаній раціонально використовувати систему мотивування, що задовольнить інтереси більшості та не залишить байдужими меншу половину найманих робітників. При цьому треба пам'ятати, що на будь-якому підприємстві необхідно поєднувати матеріальні та нематеріальні стимули, оскільки більшість працівників надають перевагу об'єднанню двох видів стимулів.

Отже, добре продумана та розроблена система мотивації дозволить ефективно управляти персоналом, що забезпечить підприємству розвиток персоналу, який завдяки різних стимулів буде працювати із повною віддачею на благо підприємству.

**Висновки.** Для підвищення ефективності діяльності підприємства використовують різні види стимулів, як матеріальних так й нематеріальних. Окреме їх застосування не достатньо ефективне. Тому поєднання матеріальної та нематеріальної мотивації дозволить створити таку систему

стимулювання, яка буде впливати більш ефективно та результативно на діяльність усього підприємства.

**Література:**

1. Колот А. М. *Мотивація персоналу: підруч.* / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. *Управление персоналом организации: учеб.* / Под ред. А. Я. Кибанова. – М., 1997. – 365 с.
3. *Мотивація персоналу та її взаємозв'язок з ефективністю господарської діяльності підприємства: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – «Економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності)* / О. А. Докучаєв. – Одеса, 2008. – 15 с.
4. Коритко С. *Формування системи мотивації праці на підприємстві [Електронний ресурс]* / С. Коритко, Н. М. Цимбрило // *Електронний студентський науковий вісник.* - 2012. - Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>
5. Бандурка М. *Індивідуальна і групова мотивація на підприємстві [Електронний ресурс]* / М. Бандурка, М. Р. Гонська // *Електронний студентський науковий вісник.* - 2012. - Режим доступу: <http://kerivnyk.info/2012/04/bandurka.html>

**References:**

1. Kolot A. M. *Motyvacija personalu: pidruch.* / A. M. Kolot. – K. : KNEU, 2002. – 337 s.
2. *Upravlenye personalom orghanyzacyu: ucheb.* / Pod red. A. Ja. Kybanova. – M., 1997. – 365 s.
3. *Motyvacija personalu ta jiji vzajemozv'jazok z efektyvnistju ghospodarsjkoji dijalnosti pidpryjemstva: avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. ekon. nauk: spec. 08.00.04 – «Ekonomika ta upravlinnja pidpryjemstvamy» (za vydamy ekonomichnoji dijalnosti)* / O. A. Dokuchajev. – Odesa, 2008. – 15 s.
4. Korytko S. *Formuvannja systemy motyvaciji praci na pidpryjemstvi [Elektronnyj resurs]* / S. Korytko, N. M. Cymbrylo // *Elektronnyj studentsjkyj naukovyj visnyk.* - 2012. - Rezhym dostupu: <http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>
5. Bandurka M. *Indyvidualjna i ghrupova motyvacija na pidpryjemstvi [Elektronnyj resurs]* / M. Bandurka, M. R. Ghonsjka // *Elektronnyj studentsjkyj naukovyj visnyk.* - 2012. - Rezhym dostupu: <http://kerivnyk.info/2012/04/bandurka.html>