

Уляна ТРЕМБАЧ

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник - к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина СМАЧИЛО

СУТНІСТЬ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТІ

Сучасні підприємства змушені реагувати на необхідність пошуку ефективних способів управління персоналом, які не обмежуються лише матеріальними стимулами. У цьому контексті нематеріальна мотивація відіграє важливу роль у формуванні позитивної корпоративної культури та підвищенні залученості працівників. Визнання досягнень, можливості для професійного розвитку та створення комфортного психологічного клімату є ключовими елементами, що сприяють не тільки збільшенню продуктивності, але й зміцненню лояльності до підприємства.

Дослідження різних методів нематеріальної мотивації та їх впливу на корпоративну культуру дозволяє визначити, як вони можуть бути ефективно інтегровані у стратегію управління персоналом для досягнення сталого розвитку підприємства. Система нематеріальної мотивації є багатокomпонентною та формується відповідно до тієї стратегії, яку підприємство обирає в сфері управління персоналом, зокрема у процесі стимулювання.

Завдання нематеріальної мотивації полягає у підвищенні зацікавленості працівників у якісному виконанні своїх функціональних обов'язків. Це, своєю чергою, сприяє покращенню основних показників діяльності підприємства: зростанню продуктивності праці, підвищенню прибутковості та налагодженню позитивного психологічного клімату в колективі [4, с. 183].

Нематеріальна мотивація, на думку Жолонко Т. та Гребінчук О., спрямована на підвищення лояльності та залученості працівників, а також на формування почуття безпеки та турботи з

боку керівництва підприємства. Така мотивація має тривалий ефект, оскільки впливає на глибинні аспекти людської психології. Працівник, який із задоволенням йде на роботу, відчуває впевненість у собі та готовий до повної віддачі на своїй посаді [1, с. 24].

Сучасні підприємства широко застосовують нематеріальні методи мотивації, орієнтуючись на потреби працівників у визнанні, розвитку та комфорті. Серед найефективніших підходів можна виокремити: публічне визнання заслуг; планування кар'єри; делегування повноважень; підвищення особистої відповідальності та автономії в роботі. Крім того, важливу роль відіграють корпоративна культура, зокрема організація святкових заходів, конкурсів, колективних подорожей, а також створення позитивного бренду підприємства та забезпечення комфортних умов праці. Усе це сприяє формуванню залученості персоналу, зміцненню командного духу й підвищенню ефективності роботи.

Вищезгадані науковці пропонують класифікацію основних видів нематеріальної мотивації, що включає моральну, психологічну, організаційну та соціальну складові. Зміст кожної з них подано у таблиці 1.

Таблиця 1

Види нематеріальної мотивації працівників на підприємстві

Вид нематеріальної мотивації	Сутність
Моральна	Визнання професійних досягнень працівників, покращення якості роботи або раціональне використання ресурсів. Похвала з боку керівництва, яка стимулює досягнення нових результатів.
Психологічна	Створення корпоративного середовища, заснованого на взаємоповазі, підтримці, постійному розвитку та можливості кар'єрного зростання. Індивідуальне ставлення до кожного працівника.
Організаційна	Поліпшення умов праці, запровадження ергономічного робочого простору та гнучкого графіка, що сприяє зростанню продуктивності.

Вид нематеріальної мотивації	Сутність
Соціальна	Активна участь працівників у важливих рішеннях підприємства. Забезпечення можливості навчання та підвищення кваліфікації, що сприяє особистісному й професійному зростанню.

Примітка. Складено автором на основі [2; 4]

Комплекс нематеріальної мотивації охоплює низку важливих складових – від особистої мотивації працівника та визнання його досягнень до формування позитивної внутрішньої атмосфери в колективі й надання можливостей для самореалізації у різних напрямках діяльності підприємства. Такі методи можуть застосовуватися як індивідуально, так і без персонального адресування, що сприяє виявленню потенціалу працівників та відкриває нові можливості для розвитку підприємства загалом.

Серед ефективних інструментів нематеріального стимулювання – корпоративні заходи та різні соціальні пільги, що формують так званий соціальний пакет. У сучасних умовах він вважається одним із найрезультативніших способів підвищення мотивації персоналу. Йдеться, зокрема, про безкоштовне харчування, медичне страхування, покриття витрат на транспорт і мобільний зв'язок, забезпечення поїздок до санаторіїв, а також організацію професійного навчання або підвищення кваліфікації коштом роботодавця. Додатково стимулювати працівників дозволяє створення комфортних умов праці – впровадження сучасних технологій, облаштування зручних робочих місць тощо [3].

Зважаючи на розглянуте вище, можемо виділити наступні переваги нематеріальної мотивації в управлінні персоналом:

- покращення психологічного клімату та корпоративної культури;
- підвищення залученості та лояльності працівників;
- стимулювання професійного розвитку та кар'єрного зростання;
- зниження плинності кадрів і зміцнення командного духу.

Серед основних методів нематеріальної мотивації працівників вважаємо за доцільне виокремити такі:

1. Моральне заохочення – публічне визнання досягнень працівника, вручення почесних грамот, подяк, сертифікатів тощо.

2. Кар'єрне зростання – надання можливостей для професійного розвитку.

3. Навчання та підвищення кваліфікації – організація тренінгів, семінарів, курсів, оплачуваних стажувань.

4. Делегування повноважень – залучення працівників до прийняття управлінських рішень, що підвищує рівень довіри та відповідальності.

5. Гнучкий графік роботи – можливість самостійного планування робочого часу.

6. Створення комфортного психологічного клімату – підтримка позитивної атмосфери в колективі, повага до особистості працівника.

7. Корпоративна культура – участь у корпоративних заходах, святкуваннях, спільних ініціативах, що сприяє згуртуванню команди.

8. Нефінансові бонуси – додаткові вихідні, похід у театр, абонементи у спортзал, можливість користування службовим автомобілем тощо.

Отже, нематеріальна мотивація є важливим інструментом управління персоналом, який сприяє підвищенню залученості, лояльності та ефективності працівників. Її застосування дозволяє формувати позитивний психологічний клімат, зміцнювати корпоративну культуру, знижувати плинність кадрів і створювати умови для професійного розвитку. Успішна реалізація нематеріальних стимулів можлива за умови належного матеріального забезпечення персоналу та стратегічного підходу до управління людськими ресурсами.

Список використаних джерел:

1. Жолонко Т.В., Гребінчук О.М. Нематеріальна мотивація в системі управління персоналом: зарубіжний досвід та українські реалії. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом*. Економічні науки. 2021. Вип. 2 (61). С. 23-28.

2. Кравченко О.А. Організація системи мотивації праці управлінського персоналу на виробничому підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. №8. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/8_2020/62.pdf.

3. Леськова С. Нематеріальна мотивація персоналу сучасних підприємств. *Галицький економічний вісник*. Т.: ТНТУ, 2022. Том 76. № 3. С. 74-80.

4. Попик О.В. Організаційні аспекти нематеріальної мотивації персоналу в системі управління якістю підприємства. *Економіка та управління АПК*. 2021. № 2. С. 181-192.