

Студент 6 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ УПРАВЛІНЦІВ

Анотація. Присвячено удосконаленню системи нематеріального стимулювання управлінців. Доведено, що одним із головних нематеріальних стимулів на сучасному етапі розвитку суспільства є забезпечення кар'єрного зростання співробітників підприємства.

Аннотация. Посвящено совершенствованию системы нематериального стимулирования управленцев. Доказано, что одним из главных нематериальных стимулов на современном этапе развития общества является обеспечение карьерного роста сотрудников предприятия.

Annotation. Improving non-material incentives system of administrative managers has been regarded in the article. Assuring employeers' career development has been proved to be one of the main non-material incentives at present stage of social development.

Ключові слова: система нематеріального стимулювання управлінців, кар'єра.

Однією з причин низької ефективності управління на більшості вітчизняних підприємства є недостатня зацікавленість менеджерів у кінцевих результатах їх діяльності. Дана проблема носить об'єктивний характер через необхідність делегування власниками підприємства певних управлінських функцій менеджерам і неможливість повного контролю за процесом їх реалізації. Протириччя інтересів власників і менеджерів, що виникають при цьому, негативно впливають на ефективність системи управління та обумовлюють зростання агентських витрат на підприємстві. Отже, зазначене підтверджує актуальність теми дослідження.

Найважливішим фактором зниження гостроти указаної проблеми є нематеріальне стимулювання менеджерів, спрямоване на формування їх зацікавленості в максимально можливому підвищенні ринкової вартості підприємства з урахуванням його економічного потенціалу, оскільки, як свідчить досвід, нематеріальне стимулювання дозволяє підвищити продуктивність праці в середньому на 20 % [1].

Мета даного дослідження полягає в удосконаленні теоретико-методичних положень щодо мотивуючої системи менеджерів організацій, товариств.

Вивчення зарубіжної та вітчизняної спеціальної літератури, яка присвячена теорії й методології стимулюванню персоналу, практичним аспектам управління стимулюванням персоналу, свідчить про безсумнівний інтерес вчених до даної проблеми. Багатогранно і ґрунтовно питання стимулювання персоналу викладені в працях Аширова Д. А., Баткаєвої І. А., Беляєвої І. Ф., Волгіна М. А., Волгіної О. М., Генкіна Б. М., Занюка С. С., Ільїна Є. П., Кібанова А. Я., Колота А. М., Кочеткової А. І., Кокіна Ю. П., Лепейко Т. І., Леонтієва Д. А., Лисюка В. М., Лук'яненко Н. Д., Матрусової Т. Н., Мейо, Наумової Н. Ф., Рожина В. П., Розанової В. О., Русалинової О. О., Ситника Л. С., Соболевської А. А., Токаревої Є. А., Шершньової З. Є., В. Щукіна, Уткіна Е. А., а також Дж. Аткінсона, В. Врума, Ф. Герцберга, К. Левіна, Е. Лоулера, Ф. Лютенса, Д. Макгрегора, Д. Макклеланда, А. Маслоу, Л. Портера, Ф. Тейлора та ін. Але в економічній літературі сьогодні проблема нематеріального стимулювання персоналу недостатньо розглянута з позиції стратегічного управління підприємством, тоді як практика менеджменту диктує нові умови розвитку підприємств, пов'язані з необхідністю їх адаптивності й конкурентоспроможності.

Нематеріальне стимулювання можна поділити на три групи: суспільне визнання окремої особистості (планування кар'єри; почесні винагороди; спеціальні статті у внутрішньоорганізаційній пресі; конференції тощо); суспільне визнання діяльності групи (вручення сувенірів усім співробітникам групи; статті про досягнення групи; організація обідів з вищим керівництвом та ін.); особисте визнання з боку керівництва (подяка в письмовій формі; листівки до дня народження та круглих дат тощо) [2].

Як свідчить практика, основними видами нематеріального стимулювання є: оголошення подяки, нагородження Почесною грамотою, занесення прізвища працівника до Книги пошани, розміщення фотографії працівника на Дошку пошани, до Галереї Трудової Слави, присвоєння почесних звань тощо. Локальні акти підприємств передбачають, наприклад, такі моральні заохочення, як присвоєння почесного звання "Відмінник якості" з врученням власного тавра і переведенням на самоконтроль, присвоєння почесного звання "Кращий за професією", "Майстер – золоті руки", вручення листів подяки сім'ям працівників – відмінників якості праці, присвоєння звання "Кращий цех за якістю".

У деяких випадках гроші не мають стимулюючого впливу зовсім не тому, що людина зайнята винятково одним змістом трудового процесу або на перший план для себе ставить питання кар'єри та соціального престижу. Існують інші причини. По-перше, як показав Ф. Тейлор, розмір премії повинен складати не менше 30 % від основної заробітної плати, оскільки в іншому випадку вона не має стимулюючої сили через низьку "чутливість". По-друге, як визначив у своїх дослідженнях Е. Мейо, найближче соціальне оточення, наприклад бригада, може блокувати активність своїх членів шляхом установлення неформальних норм виробітку. Перевищення їх призведе до каральних санкцій відносно "відступника".

Практика побудови стимулюючих схем для менеджерів вищої ланки компанії показує, що найбільш ефективними є такі нематеріальні мотивуючі фактори: надання менеджерам можливості реалізувати особисті ідеї, а також тяжкість та масштаб вирішуваних завдань.

Одним із головних нематеріальних стимулів на сучасному етапі розвитку суспільства є забезпечення кар'єрного зростання співробітників підприємства, тому слід проаналізувати його більш детально. Кар'єра – це суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження та задоволення працею [3].

Кар'єрне зростання повинне базуватися на двох поняттях – прагненні та готовності персоналу до його здійснення. Під прагненням розуміють потребу у зміні обсягу, функцій, рівня свободи виконуваної роботи.

Під готовністю до кар'єрного зростання розуміють сукупність характеристик службовців та керівників, які будуть здійснювати безпосередній вплив на ефективність їх роботи на новій посаді, тобто це їх реальні можливості виконувати конкретну необхідну роботу відповідно до визначеної посади. До таких характеристик відносять: систему ціннісних орієнтацій; інтелігентність, культуру; поведінку на роботі; ініціативність; комунікабельність; організованість; працездатність; винахідливість; співробітництво; організаційні здібності, уміння контролювати та координувати роботу; адаптація до роботи; загальний трудовий стаж; освіта; рівень спеціальних професійно-посадових знань, умінь, навичок; результат проходження останнього підвищення кваліфікації; дотримання трудової дисципліни; розумові здібності; вік; стан здоров'я; сімейний стан.

Таким чином, крім матеріального стимулювання, у нашому суспільстві не меншу роль відіграють засоби нематеріального стимулювання. Існує велика кількість способів нематеріального стимулювання (кар'єрне зростання, створення сприятливого морально-психологічного клімату, висловлення подяки, організація корпоративних вечірок, путівки за рахунок підприємства, вручення сувенірів, подарунків, почесних винагород тощо). Але, як свідчать дослідження, на українських підприємствах не достатньо приділяється їм уваги (наприклад, таким заходам, як адаптація, підвищення кваліфікації, просування на посаду). Менеджерам слід чітко усвідомити, що система стимулювання на підприємстві ефективна тільки в тому випадку, якщо вона комплексно охоплює як матеріальні, так і нематеріальні стимули. Причому визначальне значення мають саме стимули нематеріального характеру.

Застосування в практичній діяльності системи нематеріального стимулювання дозволить організаціям підвищити рівень мотивації менеджерів, якість їх управління, а в кінцевому результаті економічну ефективність виробництва, конкурентоспроможність організації.

Отже, можна сказати, що система нематеріального стимулювання стане ефективною в тому випадку, якщо вона буде справедливо та поступово застосовуватися при нагородженні менеджменту.

Наук. керівн. Тонсва К. В.

Література: 1. Афанасьев А. Необходимо исключить личные договоренности об оплате труда между собственниками и менеджерами / Афанасьев А. // Финансовый директор. – 2005. – № 3. 2. Галайко Н. Д. Форми і методи стимулювання персоналу для забезпечення ефективної діяльності банку / Галайко Н. Д. // Регіональна економіка. – 2006. – № 2. – С. 156–162. 3. Варданян И. В. Мотивационная система персонала / Варданян И. В. // Управление персоналом. – 2006. – № 5. – С. 21–24.