

*В.М. КОРЯГІНА*, магістр НТУ «ХПІ»

## **МОРАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ**

Пропонується використання традиційних способів стимулювання ефективної роботи персоналу підприємств. Визначено порядок формування технік для проведення комплексної системи морального стимулювання працівників, як складової ефективної роботи підприємства, які формуються на основі специфічних духовних цінностях людини. Моральні стимули - це стимули, дія яких ґрунтується на потребі людини в суспільному визнанні.

**Ключові слова:** стимулювання, ефективність, мораль, персонал, стимул.

**Вступ.** Рівень робочих результатів співробітників не можна розглядати як просту похідну їх знань, здібностей, досвіду та кваліфікації. Важливий вплив на нього чинять також такі фактори, як рівень працездатності, особливості особистості та ділові якості працівника. Однак саме мотивація визначає те, в якій мірі людина реалізує свій професійний потенціал в роботі. Майже будь-якої людини можна змусити працювати, але неможливо змусити його любити свою роботу або віддаватися їй всією душею. Таке можливе лише тоді, коли людина захоче цього сам. Незважаючи на те, що ця ідея не викликає сумнівів у керівників, більшість з них все ж не сильно обтяжує себе пошуком дієвих важелів впливу на мотивацію підлеглих, віддаючи всі сили рішенням виробничих, фінансових і організаційних проблем. Впливу на мотивацію працівників при цьому переважно зводяться до використання грошових стимулів. Найчастіше це обумовлено тим, що керівники не бачать інших можливостей, порівнянних по ефективності із засобами матеріального стимулювання, але існує цілий ряд способів морального стимулювання.

**Аналіз основних досягнень і літератури.** Питання підвищення продуктивності праці досліджувались у працях українських вчених, а саме: О. Кендюхова, Б.Т. Кліяненка, А.В. Черепа, Й.М. Петровича, О.М. Семенова та ін., а також науковцями зарубіжжя (П. Друкер, А. Тоффлер, В. Іноземцев).

**Мета дослідження.** Метою статті є дослідження сучасних методик морального стимулювання персоналу та їх удосконалення.

**Матеріали досліджень.** Питання стимулювання персоналу і зростання продуктивності праці знаходяться в центрі уваги багатьох науковців. Найбільш поширене - матеріальне стимулювання, при високих витратах, не завжди приносить бажані результати.

Сутністю морального стимулювання є передача інформації про заслуги людини, результати її діяльності в соціальному середовищі. Воно має інформаційну природу, будучи інформаційним процесом, у якому джерелом інформації про заслуги працівників виступає суб'єкт керування; приймачем - об'єкт стимулювання, працівник і колектив, каналом зв'язку - засоби передачі інформації. Тому, чим точніше передається така інформація, тим краще система виконує свою функцію.

Моральні стимули пов'язані з потребами людини у визнанні й повазі, моральному схваленні. Ці стимули проявляються в таких формах, як усна й письмова подяка, різні нагородження, присвоєння відмінних звань і т.п. Моральні стимули - це стимули, дія яких ґрунтується на потребі людини в суспільному визнанні.

Звичайно ж, гроші в забезпеченні мотивації дуже важливі, але спроба звести до них всю трудову мотивацію буде занадто спрощеним розумінням сил, що визначають ставлення людей праці, і тих можливостей, якими володіє керівник, що бажає надихнути своїх підлеглих на хорошу роботу. Не тільки гроші визначають ставлення людей до справи і їх відношення до організації.

Ефективність комплексного підходу до мотивації персоналу обумовлена тим, що поведінка людини, його робочі результати не визначаються виключно грошовою мотивацією. Неможливо побудувати дієву систему стимулювання праці, потужно доповнює дію використовуваних в організації матеріальних стимулів, якщо не враховувати людську психологію. Звичайно, люди істотно відрізняються один від одного в тому, що стосується їх потреб, установок і очікувань, пов'язаних з їх професійною діяльністю і даним місцем роботи. Уміння побачити все різноманіття потреб, що визначають зв'язок мотивації і робочого поведінки, мотивації і робочих результатів, - це головна умова вірних рішень при виборі та використанні «не грошових» методів впливу на мотивацію персоналу.

**Результати досліджень.** При комплексному підході до мотивації персоналу рекомендується застосовувати наступні техніки.

1 Визнання за добре виконану роботу

Вираз людині вдячності за добре виконану роботу є дієвим засобом заохочення. Часто керівники ставляться до цього недбало. Однак дослідження все ж підтверджують, що вираз визнання дуже важливо для морального духу людей і їх настрою на високу віддачу в роботі. Визнання досягнень працівника з боку керівника є потужним засобом підвищення його мотивації.

Керівник може добитися успіху тільки в тому випадку, якщо буде

визнавати гідності підлеглих, і відкрито висловлювати їм подяку. Тоді вони звернуть гори. Але якщо ви будете звертатися з ними як з нікчемними істотами, вони знайдуть безліч способів показати вам, що цього робити не слід.

Визнання може бути як офіційним, так і неофіційним. Можна використовувати формальні приводи (збори, наради, святкові заходи тощо), коли ви прагнете відзначити якість роботи, її цінність, конкретний внесок окремого співробітника або всього колективу. Так, програма підвищення якості передбачає багатий набір заохочень, починаючи з найпростішого: керівник обходить робочі місця і висловлює подяку окремим особам. Заслуги у досягненні якості відзначаються і в ході спеціально організованих кави-брейків, обідів або вечірок. Використовується і більше офіційна церемонія роздачі нагород, коли нагороди отримують ті, хто домігся найвищої якості на своїх ділянках роботи: їм вручаються особливі медалі та подарункові комплекти авторучок, їх імена вивішують у фойє будівлі, де розташований офіс відділення. Для багатьох людей буває важливо, коли їх ім'я називають перед всім колективом, дякують за високі результати в роботі, публічно вручають завойовані ними нагороди. Така практика дає працівникам заслужене визнання і підтримує твердження організації про те, що хороша робота буде нагороджена. Найпростішим засобом вираження визнання є похвала. До похвали людина не звикає (на відміну від грошей), тому використовувати похвалу можна часто.

### 2 Статті в корпоративних органах друку

Одним з найбільш значущих для працівників засобів заохочення з боку організації є матеріали, в яких зазначаються їх заслуги. При цьому ставиться завдання не тільки віддати належне кращим працівникам, а й показати більш широким колам співробітників, яка поведінка і які результати заслуговують захоплення і поваги в компанії.

Багато великих компаній широко використовують можливості своїх органів друку для того, щоб інформувати співробітників про кращих працівників, церемоніях їх нагородження та інші події, покликаних пропагувати високі трудові досягнення, ентузіазм і творчість в роботі. Часто ці завдання в невеликих компаніях виконують стінні газети, які є дуже недорогим, але ефективним засобом заохочення кращих працівників. За умови регулярного оновлення вони зазвичай викликають щирий інтерес у співробітників і здатні ефективно працювати на зростання авторитету кращих працівників.

### 3 Дошки пошани

У багатьох міжнародних компаніях можна побачити стенди «Кращий

співробітник місяця». Це і автозаправки, і закусочні, і «Макдоналдс», і багато інших компаній.

Зараз все частіше керівники говорять про те, що Дошка пошани - дієвий засіб підвищення мотивації працівників, але за умови, що вона є не скам'янілим копалиною, а живим джерелом пропаганди досягнень кращих працівників.

Для більшості людей публічне визнання їх досягнень є потужним мотиватором, і далекоглядні керівники намагаються ширше використовувати потенціал цих стимулів. Сьогодні і в російських компаніях побачити стенд «Кращі працівники місяця» або щось подібне не в дивину. Хоча часто цей стенд вішають не так на видному місці, де з ним можуть познайомитися відвідувачі, а в службових приміщеннях, але і це все ж краще, ніж нічого.

Подарунки від компанії

Підвищенню мотивації співробітників сприяють і різні подарунки, які компанія робить своїм співробітникам. Це можуть бути невеликі сувеніри до свят (8 Березня, 23 лютого, Новий рік), більші подарунки як символ важливості співробітника для фірми, подарунки до дня народження, подарунки з нагоди народження дитини тощо. Можна (і потрібно!) В якості подарунків використовувати і сувенірну продукцію з символікою компанії (значки, затискачі для краваток, гуртки, футболки, бейсболки, краватки тощо), це сприяє підвищенню прихильності працівників своєї організації. Як правило, працівники із задоволенням носять значки, футболки та бейсболки з логотипом своєї компанії. До речі, це додаткова можливість реклами фірми, формування сприятливого її іміджу в очах потенційних споживачів, партнерів або майбутніх співробітників.

4 Символи статусу

Зміна статусу співробітника (просування по службі, пропозиція взяти участь у нових проектах) також є важливою формою нематеріального стимулювання. До цієї ж категорії можна віднести і наступне.

- надання секретаря;
- надання службового автомобіля;
- поліпшення умов роботи
- пропозицію брати участь у більш цікавому або матеріально вигіднішому проекті (для організацій проектного типу), а також можливість використання устаткування компанії для реалізації власних проектів; окремих кабінет;
- табличка на двері із зазначенням прізвища співробітника;
- додаткове обладнання в офісі;
- спеціальні місця для паркування. Деякі американські компанії в якості

заохочення дозволяють рядовим співробітникам ставити автомобіль на стоянці керівників;

- представлення компанії на виставках або виступ від імені компанії (переговори, контакти з громадськими організаціями та ін.)

Таким чином, моральні стимули являють собою такі засоби залучення людей до праці, які засновані на відношенні до праці як до вищої цінності, на визнанні трудових заслуг як головних. Вони не зводяться тільки до заохочень і нагород, застосування їх передбачає створення такої атмосфери, суспільної думки та морально-психологічного клімату, при яких у трудовому колективі добре знають, хто і як працює, і кожному віддається по заслугах. Такий підхід вимагає забезпечення впевненості в тім, що сумлінна праця й зразкове поведіння завжди одержують визнання й позитивну оцінку, принесуть повагу й подяку.

За даними Strategic Management Journal (США), ефективні технології нематеріального стимулювання дозволяють в рамках того ж фонду заробітної плати збільшити продуктивність праці до 20% і значно скоротити плінність персоналу.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки: Стимулювання персоналу – це дуже важливе питання, і тільки у комплексному підході до проблеми ми отримаємо бажані результати. Вважається, що найдієвіше працює матеріальна система мотивації, яка заохочує фізичні потреби людини, але не варто забувати і про моральну стимуляцію, яка ґрунтується на специфічних духовних цінностях людини. Подальше вивчення цього питання може забезпечити вирішення проблем зацікавленості персоналу у процвітанні підприємства, на якому вони працюють.

**Список літератури:** 1. *Магура М.І., Курбатова М.Б.* Секрети мотивації або мотивація без проблем /М.І. Магура, М.Б. Курбатова // – 2007. - № 22 2. *Сладкевич В.П.* Мотиваційний менеджмент /В.П. Сладкевич // – 2001. 3. *Соломандин В.Г.* Мотивація трудової діяльності персоналу /В.Г. Соломандин // М.: Юнити – Дана, 2009

*Надійшла до редколегії 03.12.2013*

УДК 658:331.101.3

**Моральне стимулювання трудової діяльності персоналу /В.М. Корягіна//** Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2013. - № 67'(1040) - С. 19-23. Бібліогр.: 3 назв.

Предлагается использование традиционных способов стимулирования эффективной работы персонала предприятия. Определен порядок формирования техник для проведения комплексной системы морального стимулирования персонала, как составляющей эффективной работы предприятия, которые формируются на основе специфических духовных ценностях

человека. Моральные стимулы - это стимулы, действие которых базируются на нужде человека в общественном признании

**Ключевые слова:** стимулирование, эффективность, мораль, персонал, стимул.

Proposed use of traditional ways to promote efficient operation of plant personnel. The procedure for the formation of a technician to perform a comprehensive system of moral incentives for staff, as part of the effective operation of the enterprise, which are formed on the basis of specific human spiritual values. Moral incentives - it's incentives, which are based on the needs of people in the public recognition

**Keywords:** promotion, efficiency, morale, staff incentive.

**УДК 658.589**

**К.М. ГОЛОВІНА**, студентка НТУ «ХПІ»,  
**В.О. ЧЕРЕПАНОВА**, доц., НТУ «ХПІ»

## **ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ: КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ**

Визначено класифікацію інновацій та досліджено особливості динаміки інноваційної діяльності підприємств України за останні роки.

**Ключові слова:** інновація, інноваційна діяльність, інноваційний розвиток України

**Вступ.** На сьогоднішній день більшість українських підприємств знаходяться у стані великого спаду виробництва або на межі банкрутства. Інноваційна діяльність підприємств розглядається як варіант покращення економічного стану чи виходу із скрутного становища в цілому.

Інноваційна діяльність є невід'ємною частиною ефективного економічного розвитку, за рахунок якої не тільки покращується якість та ефективність виробничого процесу, а й отримують розвиток нові напрями та форми бізнесу.

**Аналіз основних досягнень і літератури.** Теоретичні та практичні аспекти інновацій і інноваційної діяльності активно досліджується в працях таких авторів, як П. Л. Зеленов, Н. Н. Грачов, Н.Н. Кулікова, В. П. Солов'єв, Л.Г. Шаршукова, І.Т. Балабанов, М.В. Волинкіна, А.М. Стельмашук, А.І. Сухоруков, П.С. Харів, М.М. Коллонтай, В.І. Кудашов, Ю.П. Морозов, П.Г. Нікітенко, Е.А. Уткін, Р.А. Футхутдинов та інших. Але проблеми у сфері інноваційної діяльності постійно виникають та потребують подальшого вирішення.