

моделлю управління сприяє чіткому розподілу відповідальності та повноважень, зацікавленості персоналу в досягненні запланованих результатів, зменшенню кількості невідповідностей по процесах та непродуктивних витрат, зростанню ефективності праці персоналу підприємства.

Список використаних джерел

1. Шельмин Е. В. Эффективная система на основе процессного управления. Проблемы. Анализ. Решение / Е. В. Шельмин – М. : Вершина, 2007. – 224 с.
2. ISO and IAF announce schedule for implementation of accredited certification to ISO 9001:2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – <http://www.iso.org>.
3. Johansson H. Business Process Reengineering: BreakPoint Strategies for Market Dominance / H. Johansson – NY, John Wiley & Sons, 2009.
4. Slack N. Operations and Process Management: Principles and Practice for Strategic Impact. / N. Slack, S. Chambers, R. Johnston, A. Betts – London, Financial Times Prentice Hall, 2010.

НЕМАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

***Чамара К. С.,** Вищий навчальний заклад Укоопспілка «Полтавський університет економіки і торгівлі», напрям підготовки «Менеджмент організацій», студентка групи МО-41.*

***Лопушинська О. В.,** Вищий навчальний заклад Укоопспілка «Полтавський університет економіки і торгівлі», асистент – науковий керівник*

Всім відомі такі світові гіганти, як Apple, Google, Microsoft, BMW та інші. Однією зі складових успіху цих компаній є ефективна мотивація персоналу, яка не завжди зосереджена на матеріальній винагороді. У провідних компаніях світу активно розвиваються методи нематеріального стимулювання персоналу, що дозволяє підвищити прибутки компаній у декілька разів. У складний період для розвитку українського бізнесу використання закордонних методів мотивації могло б допомогти вивести підприємництво на новий рівень. Саме завдяки цьому в тому числі українські компанії зможуть конкурувати зі світовими гігантами.

Проблему мотивації персоналу у своїх наукових роботах досліджували такі вітчизняні вчені, як В. Крамаренко, Г. Щекіна, Д. Богиня, А. Афоніна, В. Васильченко, О. Крушельницька, О. Мельник, В. Задорожній, С. Шапіро та інші. За кордоном даним питанням займалися Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, Ф. Герцберг, А. Врум. Але з роками змінюються потреби персоналу. Якщо ще 20 років назад людям були потрібні лише кошти, то у сучасному світі поруч із матеріальним стимулюванням праці на перший план виходить нематеріальне, яке набуває різноманітних форм та напрямів.

Основною метою дослідження є вивчення методів нематеріального стимулювання персоналу у зарубіжних компаніях та проектування їх на сучасний український сектор бізнесу, що допоможе підвищити його рівень конкурентноздатності та допоможе підняти економіку нашої держави в цілому.

Мистецтво менеджменту полягає не тільки в умінні управляти, але і мотивувати своїх працівників за досягнення поставленого перед ними завдання.

Як відомо, мотивація персоналу є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагоженості роботи людей у колективі. Для керівництва підприємства персонал є найбільш цінним ресурсом, адже саме персонал підприємства може постійно вдосконалюватися. Уміло керуючи персоналом, можна постійно вдосконалювати організацію виробництва і збільшувати прибуток підприємства [1].

Мотивація персоналу підприємства не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального та нематеріального стимулювання персоналу. Мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність [2].

Вченими доведено, що 80 % працівників можуть працювати набагато ефективніше, ніж вони працюють на даному етапі. Потрібно лише знайти до них правильний підхід та навчитися правильно мотивувати. Тому керівники усіяко намагаються винайти нові методи мотивації персоналу і все більше звертають свою увагу на методи нематеріального стимулювання (рис. 1).

Прикладом позитивного впливу на роботу мотивації персоналу є найвідоміші компанії світу, які постійно працюють над розвитком та стимулюванням великої кількості своїх працівників.

Наприклад, Уолт Дісней був переконаний, що велику роль відіграє не тільки заробітня плата, а ще й посада, яку займає працівник. Тому для структурних підрозділів він почав вигадувати нові назви. Схожою дорогою пішов і Стів Джобс. Він перейменував консультантів свого офіса «Apple» на «геніїв». Потрібно зазначити, що звільнення після цього значно зменшилися.

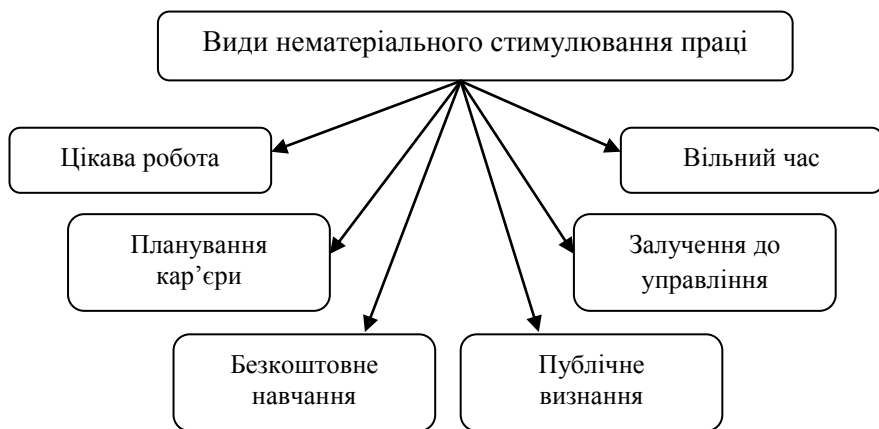


Рисунок 1 – Види нематеріального стимулювання

В маркетинговій компанії «Hime & Company», де працюють тільки жінки, було введено програму, згідно з якою працівниці можуть брати відпустку з причини «розбитого серця». Така відпустка може тривати від 1 до 3 днів.

Завдяки таким рішенням ці компанії тільки збільшують свою частку на ринку та закріплюють свої конкурентні позиції. Їх досвідом може скористатися Україна для розвитку сфери бізнесу. Але важливо не сліпо використати чийсь досвід, а пристосувати нові ідеї під наш клімат та працівників.

Отже, використовуючи досвід світових компаній, українські підприємства можуть вплинути на розвиток сфери бізнесу та зайняти нові конкурентні позиції на світовому ринку. Для цього є основні ресурси – це талановиті працівники, яких потрібно правильно мотивувати. Тому важливо дослідити новітні методи нематеріальної мотивації на прикладі діючого підприємства в Україні.

Список використаних джерел

1. Серікова Т. М. Економіка підприємства в схемах і таблицях : навч. посіб./ Т. М. Серікова, Є. П. Кожанова, В. І. Мельник. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2009. – 304 с.
2. Погорелов М. І. Сучасні проблеми мотивації працівників та шляхи їх вирішення / М. І. Погорелов, А. Д. Гордієнко // Вісник НТУ «ХП». Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х. : НТУ «ХП». – 2013. – № 22 (995). – С. 105–109.