

Для того, щоб покращити сучасний стан економіки України ми повинні в першу чергу залагодити політичний конфлікт з Російською Федерацією. Самостійно спробувати покращити стан економіки за рахунок збільшення кількості державних підприємств, поширити та створити в різних сферах виробничої та суспільної діяльності такі технології, що базуються на використанні досягнень передової науки, що в майбутньому позначиться на збільшенні експорту, забезпеченні працевлаштування населення і збільшенні продуктивності праці.

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ ФОРМЫ МОТИВАЦИИ

*Клепанчук А.О., студентка группы МН-13-4
Научный руководитель: к.э.н., доцент Черкавская Т.М.*

Мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест в управлении персоналом. Поэтому данная тема является актуальной и требует осмысления.

В «компьютерную эпоху» содержание труда на многих предприятиях заметно отличается от норм прошлого столетия (даже от 80–90-х годов XX века). Повышение уровня образования, возросшие социальные ожидания работников предъявляют высокие требования и к технологиям управления персоналом. Для того чтобы деятельность компании была эффективной, сегодня требуются не просто исполнительные, а ответственные и инициативные работники, организованные, стремящиеся к трудовой самореализации. С помощью традиционных форм материального стимулирования и строгого контроля пробудить подлинный интерес к работе невозможно. Только те люди, которые в своей деятельности могут раскрыть и реализовать свои лучшие качества, будут трудиться с максимальной отдачей и достигать наивысших результатов. Человек работает эффективно только тогда, когда он лично заинтересован в результатах своей деятельности.

На наш взгляд, следует уточнить понятие мотивация и рассмотреть, как она влияет на организационное поведение сотрудников. Мотивация — это побуждение кого-либо к действию для достижения личных целей или целей организации. Выделяют два вида мотивации: внутреннюю и внешнюю. Внутренняя связана с содержанием деятельности и личной заинтересованностью в ее результатах, с осознанием значимости выполняемой работы, со свободой действий, возможностью реализовать свои знания, умения, опыт, развить способности. Внешняя мотивация формируется под воздействием таких факторов, как условия оплаты труда, социальные гарантии, перспектива карьерного роста, поощрение (наказание) руководителем и т. п. Различают материальные и нематериальные методы мотивации (табл. 1).

Методы мотивации

Мотивация		
Материальная		Нематериальная
Прямая	Косвенная	Повышение привлекательности труда в данной организации за счет: <ul style="list-style-type: none"> • возможности карьерного роста • получения права совещательного голоса при принятии решений руководством • повышения квалификации • организации гибкого графика работы
<ul style="list-style-type: none"> • повременная/сдельная оплата труда • премирование трудовых достижений • участие в доходах компании • оплата обучения 	<ul style="list-style-type: none"> • предоставление льгот для приобретения (оплаты) жилья • льготы на проезд в транспорте • организация питания на предприятии 	

Существуют различные способы мотивации, в том числе:

- убеждение – побуждение человека к определенному поведению путем психологического воздействия, внушения, информирования и т. п.;
- принуждение – использование порицания и применение мер наказания в случае невыполнения работником требований руководства;
- стимулирование – косвенное воздействие на личность через изменение внешних обстоятельств, использование стимулов (например, изменение размера зарплаты, предоставление/лишение определенных возможностей, материальных ценностей и др.), побуждающих к ожидаемым действиям.

При нынешней экономической ситуации в нашей стране достаточно трудно добиться от работников максимальной самоотдачи благодаря одним только материальным стимулам, поэтому следует уделять внимание нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот, гуманизируя условия труда. Нематериальные методы мотивации повышают лояльность работников не менее, а иногда и более существенно, чем материальные. Среди всего множества методов нематериальной мотивации чаще всего используются формальные: поздравление работников с календарными праздниками и юбилейными датами. Отечественных компаний, сумевших создать действенную систему - единицы, а на практике внедрение методов нематериальной мотивации более сложное дело.

Поэтому следует считаться с особенностями разных видов мотивации:

1. Все инструменты материального стимулирования труда очень конкретны (а значит, понятны сотрудникам) и стандартизированы, что не предполагает индивидуального подхода. Не материальные стимулы воспринимаются разными людьми неодинаково. Например: для одного человека благодарность за хорошую работу – источник гордости и энтузиазма, а для другого важнее получить дополнительный отпуск. Что бы повысить эффективность мотивации, нужно найти подход к каждому сотруднику.

2. Любые «нематериальные» методы воспринимаются работниками только в том случае, если применяются вместе с материальными стимулами, а не вместо них.

Самой мощной мотивацией, ориентирующей сотрудника на достижение как можно более высокого результата, является внутренняя. Внутренне мотивированный человек изначально стремится к максимальной реализации своего потенциала, а потому постоянно повышает профессионализм, совершенствует знания, обогащает свой опыт. Внешняя мотивация тоже способствует стремлению сотрудников соответствовать эталонам профессионализма. Подарки от руководства, вручаемые в торжественной обстановке, грамоты, призы, возможность обучения за счет предприятия — все эти и другие формы признания значимости сотрудника для компании, высокая оценка его трудового вклада зачастую являются более сильным стимулом, чем деньги. Принятие работниками общих целей (производственных, созидательных, творческих) существенно влияет на общий командный дух коллектива, сплачивает людей, мотивирует к труду именно в этой организации. Очень важно учитывать присущее каждому человеку стремление к более высокому социальному статусу, желание завоевать авторитет среди других людей. Корпоративный кодекс направлен, прежде всего, на то, чтобы каждый сотрудник осознал свою причастность к работе компании, был лично заинтересован в высоких результатах ее деятельности. Элементы корпоративной эстетики (например, использование логотипа организации в оформлении памятных значков, канцелярских принадлежностей, сувениров и т. п.) также могут быть действенным стимулом внешней мотивации. Кроме того, как показывает опыт, «соревновательные» вымпелы и переходящие знамена вполне эффективны и в условиях современной рыночной экономики. Принимая во внимание эти факторы, можно значительно повысить отдачу сотрудников.

В качестве примера можно привести некоторые виды и формы мотивации, используемые ООО «Интерпайп менеджмент».

1. Признание сотрудника как личности:

- Поздравление с днем рождения, юбилеем;
- Поддержка ветеранов предприятия;
- Корпоративная гордость;
- Поощрения в прессе и т. д.

2. Предоставление льгот:

- Социальные льготы;
- Помощь в приобретении жилья;
- Обучение.

3. Конкурсы:

- Проведение смотров-конкурсов по технике безопасности и экологической безопасности;
- Стимулирование «соревновательности».

4. Организация торжественных мероприятий:

- Празднование профессионального праздника;
- Встреча Нового года и т. д.

Можно сделать вывод, что виды и формы нематериальной мотивации как часть единой системы мотивации, действующей в компаниях, необходимо постоянно развивать и совершенствовать. Сотрудники, уверенные в том, что они нужны своей организации, будут напряженно трудиться, достигать целей компании. Известно, что людей следует побуждать к определенным действиям для достижения нужного результата. Независимо от эпохи, экономической формации, стиля управления конкретным бизнесом, только те работники, которые заинтересованы в результатах своего труда, действительно «двигают» дело. Поэтому в центре внимания руководства компании должно быть создание системы эффективной мотивации, в которой гармонично объединятся все мотивирующие факторы.

Проблемы безработицы в Украине

Капишук О., студент группы МН-13-3

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черкавская Т.М.

Проблема безработицы сегодня является одной из центральных проблем во всем мире. И обостряется в тех странах, где происходит переходный период к иной системе экономики. Она так же является актуальной и для Украины, на ее современном этапе развития, а как следствие приобретают исключительную актуальность меры по возможному предотвращению обвального размаха безработицы и смягчению ее социальных последствий.

Высокий уровень занятости населения - одна из основных целей макроэкономической политики любого государства. Показатели занятости населения и безработицы являются одними из ключевых показателей макроэкономики, которые служат для оценки эффективности функционирования и развития рыночных отношений в общем состоянии экономики страны.

Безработица – это специфическое экономическое явление, которое возникает в результате повышения заработной платы. В условиях, когда заработная плата достигает достаточно высокого уровня, возникает избыток предложения на рынке труда.

Классический анализ доказывает, что безработица возникает в результате постоянных стремлений самых наемных рабочих к повышению своей заработной платы. Классическая теория считает безработицу временным добровольным явлением, когда рабочие не соглашаются со снижением заработной платы, и, как следствие, отдают предпочтение безработице.

Существует еще одна точка зрения что безработица является следствием деформации и негибкости рынка труда. Согласно этой точке зрения, безработица и свободные рабочие места постоянно возникают и нуждаются в некотором времени для того, чтобы между ними установилось равновесие. Прежде всего необходимо создать более динамический и гибкий рынок труда. Следует предусмотреть гибкую систему образования, географическую мобильность населения и совершенствования налоговой системы.