

можливість порушення закону України «Про запобігання корупції».

Можна зробити висновок, що при наявності ефективної підсистеми управління персоналом установи, результат роботи буде результативним та ефективним. Тобто, підсистема управління персоналом державної установи має забезпечувати отримання не лише економічного, а й соціального ефекту при умові дотримання норм діючого законодавства.

Список використаних інформаційних джерел

1. Про державну службу [Електронний ресурс]: Закон України. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
2. Стратегічне управління людськими ресурсами як елемент модернізації системи державної служби [Електронний ресурс – URL: www.dbuapa.dp.ua/cpk/lib/3/navch_posibnik.pdf.

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

***К. М. Рубан**, студентка спеціальності Економіка освітньо-професійна програма «Управління персоналом і економіка праці», група УПЕП-31*

***О. В. Тужилкіна**, науковий керівник, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, к. е. н. Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Особливістю управління персоналом в сучасних умовах є зростаюча роль особистості працівника. Відповідно і змінюється співвідношення мотивів і потреб, на які може спертися система мотивування. Для мотивації працівників компанії сьогодні використовують як фінансові, так і нефінансові методи винагороди. Тим часом, певної картини про співвідношення окремих аспектів мотиваційної сфери співробітників сьогодні і найбільш

ефективних методів управління ними ні теорія менеджменту, ні практика управління персоналом не дає.

У сфері нематеріальної мотивації вивчені далеко не всі процеси. Це пов'язано з тим, що нематеріальна мотивація безпосередньо пов'язана з внутрішнім світом людини – з психічними та психологічними процесами. А ця область науки до кінця не вивчена, отже, в досліджуваній проблемі є резерви для вивчення і аналізу.

Суть нематеріальних способів мотивації криється у відповіді на питання: чому співробітники працюють саме в цій фірмі при тому, що інші компанії платять стільки ж? Перш за все це визнання. Інший вид нематеріальної мотивації – це заміна частини зарплати соцпакемом. Існують обдаровані керівники, яким вдається створити команду, робочу атмосферу і вести людей за собою за допомогою тільки нематеріальних стимулів. До останніх можна віднести:

- навчання роботі (будь-яка додаткова навантаження може бути подана як можливість отримання безцінного досвіду і нової рядки в списку досягнень);

- суспільне визнання заслуг різними способами (відмінно діють усна похвала, грамота, дошка пошани, стаття про співробітника в ЗМІ і т. п.);

- розширення особистого простору (окремий кабінет, великий стіл);

- демонстрація довіри (запрошення на нараду, переговори і т. п.);

- надання комфорту (новий комп'ютер, кондиціонер в відділ, дорогі канцелярське приладдя);

- додаткові пільги (вони можуть бути безкоштовні для компанії, якщо домовитися про обмін пільгами і товарами з партнерами).

Звичайно, це тільки деякі діючі види мотивації. Доповнити список керівник може самостійно, виходячи з потреб своїх підлеглих.

Фактори, що підвищують нематеріальну мотивацію:

- відповідальні завдання, здатні захопити співробітників;

- увага та підтримка співробітників;

- залучення співробітників до процесу прийняття рішень;

- делегування повноважень і створення умов для прояву ініціативи;
- зворотний зв'язок: заохочення успіхів і конструктивна критика;
- здатність надихати і заражати співробітників своїм ентузіазмом.

Корпоративна культура також може відігравати важливу роль в підвищенні нематеріальної мотивації у співробітників, а саме наявність:

- системи взаємин, прийнятої в компанії;
- почуття причетності до компанії;
- командних цінностей;
- корпоративних заходів;
- ефективної системи внутрішньокорпоративних комунікацій.

До можливостей, що надаються компанією (які може використовувати керівник як види нематеріальної мотивації), можна віднести:

- можливості професійного зростання і підвищення кваліфікації;
- можливості кар'єрного росту;
- можливості для навчання і розвитку;
- хороші умови праці;
- наявність необхідних ресурсів;
- зручний графік роботи.

Список використаних інформаційних джерел

1. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Экономистъ, 2006. – 670 с.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 512 с.
3. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – Москва : ГроссМедиа, 2005. – 224 с.
4. Уткин Э. А. Мотивационный менеджмент / Э. А. Уткин. – Москва : ЭКМОС, 2000. – 352 с.
5. Витвицька О. Реалізація мотивацій підприємницької діяльності (вітчизняний та зарубіжний досвід) / О. Витвицька // Регіональна економіка. – 2000. – № 1. – С. 127–132.