



Отже, можна зробити висновок про те, що менеджер туристичної фірми має меншу кількість елементів управлінської праці, що має зв'язок із специфікою роботи фірми. Він використовує свій робочий час ефективно, з дотриманням нормативів. Причинами неефективного використання часу в цьому випадку є людський чинник.

Література.

1. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера: [підручник]; 2-ге вид. перероб. та доп. – К.: Професіонал, 2017. – 416 с.
2. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера: [навч. посіб. для студ. екон. вузів] – К.: Кондор, 2013. – 414 с.
3. Кириченко О., Квас І., Ятченко А. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності – К.: Видавничий дім «Фінансист», 2016.
4. Кирсанов К. А. Буянов В. П., Кирсанов К. А. Буянов В. П. Михайлов Л. М., Кирсанов К. А. Теория труда. Изд-во: ЭКЗАМЕН XXI, 2013. – 416 с.
5. Кузьмін О. Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: [навч. посіб.]; 3-тє вид. доп. І перероб. – Львів: Нац. університет «Львівська політехніка»; Інтеллект-Захід, 2017. – 384.
6. Мумладзе Р. Г., Гужина Г. Н. Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов. Изд-во: КНОРУС, 2017. – 328 с.
7. Петюх В. М. Ринок праці: Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К.: КНЕУ, 2015. – 256 с.
8. Рофе А. И., Лавров А. С., Галаева Е. В., Стрейко В. Т. ЭКОНОМИКА ТРУДА учебник для вузов, высш. Уч. Издательство: МИК, 2018 – 304 с.
9. Скібіцька Л.І. Тайм-менеджмент [навч. посіб. для студ. екон. вузів]. – К.: Кондор, 2019. – 528 с.



УДК 331.1

ЗАСТОСУВАННЯ НЕСТАНДАРТНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

APPLICATION OF NON-STANDARD METHODS OF MOTIVATION IN MODERN CONDITIONS

ЛЕПЬОХІН Д.В., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти*
**Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка**

У статті автором узагальнено методи нестандартної мотивації, розглянуті їх приклади, порівняння їх зі звичайними.

Ключові слова: мотивація, нестандартні методи, інновації.

In the article, the author is generalize the methods of non-standard motivation, their examples are considered, comparing of them to ordinary.

Keywords: motivation, non-standard methods, innovations.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сьогодні ефективно правильне використання методів мотивації є одним з основних завдань для будь-якої компанії.

* Науковий керівник – Харчевнікова А.С., старший викладач ЗВО



Використання нестандартних методів достатньо актуальне, бо потребує мінімальних затрат.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічною основою даного дослідження стали наукові роботи таких авторів: Черкашина, Докторук.

Формулювання цілей статті Метою статті є узагальнення наукових поглядів і власна оцінка методів нестандартної мотивації.

Виклад основного матеріалу дослідження. У наш час дуже важливого значення набуває проблема мотивації праці, разом з цим фундаментального значення у розвитку організації набувають людські ресурси. Адже особисте ставлення людини до роботи та її трудова поведінка впливають на ефективність діяльності підприємства. Успіх організації полягає у прагненні співробітника працювати з високою віддачею, зацікавленості кожного члена організації у кінцевому результаті та бажанні внести свій особистий вклад у досягнення поставлених цілей організації. Добре спланована система мотивації дозволяє покращити ефективність роботи працівників без значних матеріальних затрат з боку організації. Практичне використання різних методів мотивації відкриває широкі можливості підвищення не лише ефективності роботи працівника, а й, як наслідок, зростає ефективність діяльності підприємства в цілому.

Досліджуючи сучасні методи мотивації, слід зазначити, що більше уваги необхідно приділяти саме інноваційним, нестандартним методам мотивації, адже саме ці методи в даний час є більш ефективними, ніж традиційні. Але для того, щоб співробітник приносив більше прибутку підприємству керівник повинен правильно поєднувати стандартну і нестандартну мотивації праці.

В умовах обмежених фінансових ресурсів надзвичайно актуальними для сучасних підприємств є використання саме нестандартних методів мотивації. В нестандартній мотивації дуже важливий особистісний підхід до кожного працівника і визначення особливостей сформованого колективу.

Менеджери провідних міжнародних компаній давно використовують різноманітні нестандартні методи мотивації, а саме: [1]

1. Одноразова винагорода готівкою за виконане завдання або відсутність запізень (Макдональдс, Лінкольн, Таппарварс).
2. Нагородження подарунками, медалями, почесними званнями (ІВМ, Макдональдс).
3. Система внутрішніх тренінгів, програми індивідуального розвитку, додаткова освіта за рахунок роботодавця (Johnson&Johnson, Renault, Peugeot).
4. Створення дружної, сімейної атмосфери, пільгове медобслуговування (Johnson&Johnson)
5. Створення комфортабельних, затишних умов праці, релакс в масажному кріслі, смачна їжа, медитація (Google).
6. Виділення вільного часу, можливість відвідування наукових заходів для підтримки творчої, винахідницької діяльності, членство у наукових товариствах компаній (Toshiba, ІВМ, Polaroid).

7. Безкоштовне чи пільгове харчування працівників (Google, Яндекс).

На жаль не всі нетрадиційні методи мотивації можуть бути актуальними для сучасних вітчизняних підприємств, так як нематеріальна мотивація здатна значно підвищити ефективність працівників провідних міжнародних компаній на фоні високого рівня заробітної плати, в той час як фонди оплати праці вітчизняних організації в значній мірі обмежені, а проблема залучення та збереження кваліфікованих співробітників особливо важлива у даний час. Проте, завдання менеджера полягає у вмінні не лише поєднати традиційні та нетрадиційні методи мотивації, але і в майстерності морально стимулювати своїх підлеглих, зацікавити персонал, забезпечити відданість співробітників організації [2, 4].

Кожен менеджер повинен вміти організувати роботу підлеглих так, щоб вони працювали якнайкраще, при необхідності працювали понаднормово, захоплювалися своєю роботою і брали на себе відповідальність, оскільки, якщо співробітник задоволений своїм місцем роботи, умовами праці та відпочинку, методами управління керівництва, то і ефективність такої організації буде вищою. Саме через методи мотивації керівник здатний впливати на бажання співробітників працювати продуктивніше [3, 5].



Висновки. поєднуючи традиційні та нетрадиційні методи мотивації праці менеджер зможе досягти синергетичного ефекту, оскільки вони є взаємодоповнюючими і збагачують один одного. Тому необхідно враховувати особливості як окремого працівника, так і колективу в цілому, розробляючи ефективну систему мотивації праці в організації.

Література.

1. Черкашина Д. Нестандартна мотивація / Д. Черкашина // Контракти. – 2008. – № 22. – С. 25-27.
2. Докторук Є. Застосування нестандартних методів мотивації [Текст] / Є. Докторук // Всеукраїнський науково виробничий журнал Інноваційна економіка – 2012. – №7 (33). – С. 306-308.
3. Винахідлива мотивація: Секрети успішних компаній [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://escadra.com.ua/ua/izobretatelnaia-motivaciia-sekrety-uspeshnykh-kompanij.html>
4. Голованова Г.Є. Особливості системи мотиваційного менеджменту на кожному кар'єрному етапі працівника / Г.Є. Голованова, Н.М. Колпаченко, О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 174. – С. 199-206.
5. Накісько О.В. Заробітна плата як невід'ємна складова системи мотивації праці / О.В. Накісько, С.В. Руденко, О.В. Грідін // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2019. – Вип. 200. – С. 226-235.



УДК 332.143:347.7

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ЧИННИКІВ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ДО ЕФЕКТИВНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

SOCIO-ECONOMIC ESSENCE OF FACTORS OF MOTIVATION MECHANISM FOR EFFICIENT EMPLOYMENT

ВАРАВІНА Ю.В., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти*
Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка

У статті обґрунтовано соціально-економічну сутність чинників механізму мотивації до трудової діяльності. Встановлено, що на рівні окремих працівників підприємства частковими показниками економічної ефективності мотивації може бути досягнення особистих економічних цілей, зокрема зростання реальної заробітної плати (доходу), задоволення особистих матеріальних потреб. Критеріями має бути підвищення індивідуальної продуктивності праці, ефективності використання робочого часу, підвищення заробітної плати, отримання матеріальних благ за рахунок підприємства тощо.

Ключові слова: персонал, мотивація, трудова діяльність, економічний та соціальний ефект.

The article substantiates the socio-economic essence of the factors of the mechanism of motivation to work. It is established that at the level of individual employees of the enterprise partial indicators economic efficiency of motivation may be the achievement of personal economic goals, in particular the growth of real wages (income), satisfaction of personal material needs. The criteria should be to increase individual productivity, efficiency of working time, increase wages, obtain material benefits at the expense of the enterprise and other.

Key words: staff, motivation, employment, economic and social effect.

* Науковий керівник – Антощенкова В.В., к.е.н., доцент