

Катерина СТЕЦЮК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персонлом», ЗУНУ

Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу, ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У звичайній речі ми користуємося словом “мотивація”, щоб сказати, що людина робить щось охоче або за своїм власним бажанням. Мотивація, як “процес спонукання себе та інших людей до діяльності для досягнення цілей”, має велике значення у трудовому житті людей. Існують різноманітні потреби. Багато людей вважають, що по мірі задоволення “найнижчих” потреб актуалізуються потреби соціального існування (у престижі, повазі, власті, спілкуванні).

При рішенні виробничих завдань велику роль грає мотивація трудової діяльності персоналу, саме тому керівнику необхідно мати уяву про наявність у трудовому колективі характеристик, необхідних для досягнення встановлених цілей, а також про рівень мотивації кожного працівника [2].

Основною метою, що спонукає будь-яку людину до праці, є задоволення своїх потреб. Ці потреби переростають у мету, котра визначає поведінку працівника та спонукає трудову активність. Однією з найважливіших складових мотиваційного процесу є нематеріальна мотивація. Нематеріальна мотивація охоплює системи заохочення, що не передбачають видачу працівникам матеріальних і безготівкових коштів. Як такі заохочення менеджери найчастіше використовують навчання, консультації, членство в клубах, лікування, медичне страхування, відгули, дошки пошани, публічну похвалу, організацію спортивних заходів та ін.[1]

В управлінні застосовуються принаймні 6 способів нематеріальної мотивації трудової діяльності персоналу:

1. Схвалення. Схвалення є ще більш могутнім способом винагороди, чим гроші, що, звичайно завжди будуть багато важити.

Існують наступні правила менеджерів:

- схвалюйте відразу;
- схвалюйте роботу людини;
- кажіть, що ви задоволені і вам приємно від того, що працівник це зробив;
- після цього не варто стояти над душею працівника, тому, виконавши свою місію, йдете.

2. Дія. Службовці, що придбають акції і стають співвласниками, поводяться як власники. Але для того, щоб використовувати цей спосіб

винагороди, підприємство повинне використовувати групове ухвалення управлінського рішення, замість авторитарного і виробляти конкурентоздатний товар.

3. Винагорода вільним часом. Це допоможе утримати співробітників від формування звички витратити час попусту і дозволить співробітнику більше витратити часу на себе і свою родину, якщо він буде справлятися з роботою раніш відведеного терміну. Такий метод підходить для людей з вільним розкладом. У протилежному випадку у керівництва з'являється спокуса підвищити обсяг роботи.

4. Взаєморозуміння і прояв інтересу до працівника. Спосіб винагороди найбільше значимий для ефективних співробітників-професіоналів.

5. Просування службовими сходами і особисте зростання. Цей спосіб винагороди вимагає серйозних фінансових витрат вищого керівництва. Просування нагору дає владу, а не тільки матеріальні блага. Люди її люблять навіть більше, ніж гроші.

6. Надання самостійності й улюбленої роботи. Цей спосіб особливо гарний, коли працівники прагнуть стати професіоналами, але відчувають над собою прес контролю чи почувають, що іншу роботу вони виконували б набагато професійніше, з більшою віддачею і кращими результатами[3].

Традиційно виділяють три групи нематеріальних чинників мотивації:

- ті, що не потребують інвестицій з боку компанії;
- ті, що потребують інвестицій та розподіляються безадресно;
- ті, що потребують інвестицій компанії та розподіляються адресно.

Отже, кожна компанія, в силу своїх можливостей, може розробити і створити власну систему нематеріальної мотивації. Мотивація та стимулювання персоналу підприємства: на кожному підприємстві, яким великим чи малим воно не було, працівники працюють там для того щоб реалізувати свої трудові можливості і отримати винагороду за них, що є першочерговим їх бажанням.

Для прикладу наведу систему нематеріальної мотивації на ТОВ «Микулинецький Бровар»:

- Фіксація досягнень на дошці пошани (де вказують найкращих працівників за певний період);
- Безкоштовне навчання персоналу(тренінги, семінари);
- Стильна і зручна уніформа;
- Знижки в спортзал для працівників;
- Столова для працівників;
- Проведення корпоративних свят

Хоч дана нематеріальна мотивація є не такою сильною як матеріальна, але вона також відіграє певну роль в збільшенні продуктивності праці в цілому по

підприємству. На кожному підприємстві перш ніж розпочати роботу потрібно організувати сам процес роботи і стимулювання тієї роботи[4].

Список використаних джерел:

1. Дяків О. Основні складові компенсаційного пакета працівників банку / О. Дяків, Ю. Владика. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України*. Зб. наук. праць. Вип. 17. Тернопіль: Економ. думка, 2012. С.64–67.
2. Колот А. М. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів. *Економічна теорія*. 2013. № 4. С. 5 –26.
3. Пустовар Я. П. Мотиваційний аспект менеджменту персоналу. *Вісник ХДУ*. Харків. 2011. № 508, с.314.
4. Пивоварня «Микулинецький Бровар» Микулинецьке пиво – Хмільне золото України! URL: <http://www.khmilnyikukhol.com.ua/mykulyn-brovar/>

Юлія СУЛЯТИЦЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Руслан АВГУСТИН

**МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕГУЛЯТОРНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ
ТОРГІВЛІ ЛІКАРСЬКИМИ ЗАСОБАМИ**

Державна регуляторна політика охоплює всі сфери господарської діяльності, у тому числі сферу торгівлі лікарськими засобами, питання розвитку якої є надзвичайно актуальним на сьогоднішній день. Механізм реалізації регуляторної політики у сфері торгівлі лікарськими засобами повинен бути спрямований на забезпечення умов для наповнення ринку максимальним асортиментом якісних лікарських засобів, сприяти їх економічній та фізичній доступності для споживачів, виконувати регуляторні функції, оптимально використовуючи державні кошти та бути необтяжливим для бізнесу.

Доступність лікарських засобів, як фінансова так і фізична, є важливим фактором забезпечення функціонування системи охорони здоров'я та соціального захисту населення. Це обґрунтовує необхідність впровадження дієвого механізму реалізації регуляторної політики у сфері торгівлі лікарськими засобами, основною метою якого є забезпечення безпечності, доступності, якості та ефективності ліків, що виготовляються та реалізуються споживачу. Держава встановлює правила доступу ліків на ринок, форми та процедури контролю якості лікарських засобів у процесі їх виробництва та реалізації, визначає кваліфікаційні рамки для суб'єктів, що здійснюють виробництво та реалізацію