

Секція: Менеджмент

Kim A. B.

Студентка 3 курсу, Факультет менеджменту та маркетингу

НТУУ «КПІ»

Лазоренко Т. В.

Доцент, кандидат економічних наук

НТУУ «КПІ»

МОРАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Кожна людина має потребу в суспільному визнанні і натхненні. Більшість керівників підприємств нехтують мотивацією власних працівників і кидають всі сили на вирішення проблем виробництва, організації та фінансів. Вважаючи, що матеріального стимулювання достатньо, вони не вважають важливою моральну мотивацію. Однак, не зважаючи на поширене судження, зарплата має щонайменший вплив на стимулювання праці робітників. Саме тому для підвищення ефективності праці дуже важливими є морально-соціальні стимули.

В першу чергу необхідне створення сприятливих умов для високопродуктивної праці, наприклад: достатня освітленість робочого місця, відсутність галасу та надання можливості підлаштовувати місце роботи під себе.

Доволі часто для робітників є цікавим і важливим можливість відходу від монотонної, нудної організації роботи до більш творчої. Такий підхід дає працівникам можливість проявити себе. А роблячи свою роботу з любов'ю, підвищується і продуктивність робітників, і продуктивність виробництва[1].

Хорошим стимулом є вільний час. Наприклад, це може бути скорочений робочий день або збільшена відпустка, мета яких компенсувати підвищені фізичні чи нервово-емоційні витрати організму[2]. Цікавим рішенням є поділ відпустки на декілька під час року,

чи одночасно зі шкільними канікулами. Вже доведено вченими, що люди, котрі відпочивають рідше ніж раз на 3 місяці, набагато менш продуктивні, ніж робітники, котрі мають таку можливість. Таким чином, підприємству вигідніше надавати оптимальний час для відпочинку своїм робітникам. Також ефективним є надання гнучкого, плаваючого графіку, що робить режим зручним і дозволяє займатися іншими справами.

Доволі часто керівники не замислюються над хорошими відносинами у колективі компанії. Однак це є одним із дуже важливих стимулів краще працювати для підлеглих. Дружні стосунки в компанії породжують позитивне ставлення до компанії як до своєї сім'ї. А це в свою чергу стимулює робітників краще працювати.

Передбачається також і протилежні стимули. Занадто м'яким керівником можуть маніпулювати. Тому при потребі необхідні покарання та осудження. Воно повинно бути своєчасним і негайно виконуватися. Однак карається конкретний вчинок [2].

Література

1. Шегда А. В. Менеджмент : [підручник] / А. В. Шегда. – К. : Знання 2004. – 687 с.
2. Лук'янов В. О., Мунін Г. Б. Організація готельно-ресторанного обслуговування: [навчальний посібник] / В. О. Лук'янов, Г. Б. Мунін. – К. : Кондор – Видавництво, 2012. – 346 с.