

причини відставки міністрів має бути публічною. Аналіз, оцінка, зроблені висновки, усвідомлення інформації щодо прецедентів у публічній сфері для студентів, публічників-початківців, інших стейкхолдерів є важливою умовою формування освічених фахівців у галузі публічного управління та адміністрування.

Список літератури

1. Публічне управління та адміністрування в умовах інформаційного суспільства: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія / За заг. ред. С. Чернова, В. Воронкової, В. Банаха, О. Сосніна, П. Жукаускаса, Й. Ввайнхардт, Р. Андрюкайтене; Запоріж. держ. інж. акад. Запоріжжя: ЗДІА, 2016. 606 с. URL: <http://surl.li/gvsl>
2. Комунікації в публічному управлінні: аспекти організаційної культури та ділового спілкування : навч. посіб. / уклад.: Гошовська В. А. та ін. Київ: К.І.С., 2016. 130 с. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/458/2.pdf>.
3. Масові відставки в уряді: кого звільнили і хто буде замість них : BBCNews-Україна. 3 листопада 2021 р. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-59145674>.

УДК 005.642.5-028.76:331.101.3

МАРКОВИЧ Ю.С., магістрантка

ГРИНЧУК К.В., здобувач

Науковий керівник – **ГРИНЧУК Ю.С.**, д-р екон. наук

Grynychuk1979@icloud.com

Білоцерківський національний аграрний університет

НЕТРАДИЦІЙНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Розглянуто нетрадиційні методи стимулювання праці в організаціях. Охарактеризовано умови їх застосування в сучасних економічних реаліях. Доведено, що використання нетрадиційних методів мотивації дозволить вирішити низку актуальних завдань, які стоять перед керівниками організації.

Ключові слова: стимули, потенціал, психологічний вплив, винагорода, ефективність праці.

На сьогодні найбільш поширений традиційний метод мотивації праці – матеріальне стимулювання. В той же час для висококваліфікованого персоналу матеріальне заохочення не являється основним чинником мотивації. Підвищення оплати праці є надзвичайно важливою складовою матеріальної винагороди, але воно не завжди призводить до інтенсифікації робочого процесу на підприємстві. Все частіше працівники очікують від керівництва компанії додаткових привілеїв, нетрадиційних способів мотивації. Перед керівництвом завжди стоїть проблема в утриманні висококваліфікованих працівників. На жаль, фонд оплати праці надто обмежений. Постає потреба в пошуку і застосуванні інших нематеріальних, але дієвих способів мотивації до праці.

Таким чином, використання нетрадиційних методів мотивації дозволяє вирішити наступні актуальні завдання, що стоять перед керівництвом компанії:

- утримання найбільш ланцюгових працівників;
- залучення в компанію найбільш компетентних кандидатів, представлених на ринку праці;
- підвищення ефективності праці при практично незмінному фонді заробітної плати [1].

З одного боку, в сучасних складних економічних умовах керівництво компаній не має достатніх ресурсів навіть для матеріального заохочення. Крім того, на період карантинних обмежень, працівників відправляють в тимчасові відпустки, персонал скорочують, заробітну плату затримують або ж не платять у повному обсязі. З іншого боку, керівник усвідомлює, що чи не найбільшу загрозу підприємству несе демотивований персонал. Працівники розуміють, що фінансові негаразди на підприємстві пов'язані з економічною кризою загальнодержавного масштабу і всесвітньою пандемією. В таких умовах мотивувати персонал виявляється складно. В цих умовах негрошова

мотивація відіграє надзвичайно важливу роль, коли керівництво демонструє турботу і намагається задовільнити потреби працівників, використовуючи негрошові стимули. Персонал повинен постійно відчувати прояви піклування, опіки, турботи з боку керівництва компанії.

До методів негрошової мотивації відносять:

- патерналізм – турбота про працівника;
- патріотизм – розуміння єдності працівника з підприємством в напрямку досягнення спільної мети;
- організаційні стимули – зацікавлення організацією та умовами на підприємстві;
- співволодіння – участь працівників у прийнятті рішень, доступ до інформації;
- розкриття потенціалу – підвищення кваліфікації, наставництво, кар'єрний ріст, ротація;
- психологічний вплив – визнання заслуг, завоювання авторитету, призначення на посаду;
- коучинг – стимулювання саморозвитку, набуття знань, навичок, вмінь;
- метод заохочування – відпочинок, виставки, семінари, подорожі;
- формування значущості – увага, подяка, чуйність, відчуття важливості, індивідуальності.

В сучасних умовах працівник виступає в ролі активного учасника виробничого процесу, управлінця, зацікавленої сторони. Усвідомлюючи свою участь в управлінні, працівник розвиває відчуття компетентності та самодетермінації.

Усі методи негрошової мотивації ведуть до зростання продуктивності праці, якісного і своєчасного виконання завдань, усвідомлення цінності праці персоналу компанії.

Використання нетрадиційних методів мотивації дозволяє відповісти на наступні питання:

1. Як утримати найкращого працівника.
2. Що запропонувати крім заробітної плати.
3. Як збільшити продуктивність праці при мінімальному фонді.

Серед найбільш часто вживаних видів нематеріальної мотивації співробітників виділяють наступні:

- Чіткість поставленого завдання.
- Атмосфера в колективі.
- Внесення нових поправок.
- Залучення до вирішення важливих проблем.
- Створення зручного графіка роботи [2].

Таким чином, на сучасних підприємствах виникає необхідність в нетрадиційних способах мотивації працівників, з допомогою яких буде забезпечена максимальна продуктивність праці і досягнуті цілі підприємства.

Список літератури

1. Нетрадиційні методи мотивації праці. Методи негрошової мотивації. URL: <http://stud.com.ua/menedzhment>
2. Як мотивувати співробітників: класичні і нетрадиційні методи. URL: <https://delovyelyudi.ru/chasy>