

4 Динаміка та географія безробіття в Україні та ЄС у 2012-2013 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http : // infolight.org.ua/content/dinamika-ta-geografiya-bezrobittya-v-ukrayini-ta-ies-u-2012-2013-rr](http://infolight.org.ua/content/dinamika-ta-geografiya-bezrobittya-v-ukrayini-ta-ies-u-2012-2013-rr) (дата звернення : 23.02.2014).

5 Лютий Ю. М. Громадські роботи як чинник вирішення проблем безробіття / Ю. М. Лютий, О. В. Римар // Дніпропетровська державна фінансова академія. - № 3. - 2012. - С. 14-17.

Діманова К.Г., магістр. гр. УП-13М
Науковий керівник: к.е.н., доц. Сочинська-Сибірцева І.М.
Кіровоградський національний технічний університет

НЕМАТЕРІАЛЬНІ МЕТОДИ СТИМУЛЮВАННЯ ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

З переходом національної економіки на новітні методи господарювання, постало багато проблем у системі управління. Для підтримання конкурентоспроможності підприємств на ринках, а саме підвищення продуктивності праці стає визначальним у забезпеченні достатнього рівня загальної ефективності їх діяльності. Технічна оснащеність виробництва може стати ключовим чинником покращення умов та результатів праці. Проте, враховуючи, що за сучасних умов підприємствам не вистачає коштів для оновлення матеріально-технічної бази цей спосіб не завжди є можливим.

Особливої актуальності набуває проблема більш ефективного використання наявної у підприємства технічної бази, а відповідно збільшення продуктивності праці за рахунок методів, які не потребують значних фінансових ресурсів, проте позитивно впливають на ставлення працівників до виконуваної ними роботи. До таких методів можна віднести нематеріальне стимулювання трудової діяльності [2].

У дослідження проблеми стимулювання праці найманих працівників істотний внесок зробили такі вчені, як, Ю. Беженар, Л. Городецька, К. Капустянin, О. Прозман що знайшли глибоке обґрунтування шляхів ефективного управління персоналом та його мотивації. Однак, саме проблемам нематеріального стимулювання присвячена незначна кількість праць. В цьому напрямку працюють Л. Безтелесна, А. Богословський, А. Єськов, А. Колот, М. Магура, М. Семикіна, Н. Полянський та ін.

Метою дослідження є обґрунтування доцільності застосування нематеріальних методів стимулювання та визначення їх впливу на працівників.

Основними напрямками нематеріального стимулювання є сприятливий режим робочого часу, надання додаткового вільного часу, підкреслення важливої ролі працівника, розподіл влади, нагородження різного роду дипломами, призами, проведення різних стажувань, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, перерозподіл робочого часу, покращення умов праці, планування кар'єри тощо.

На поведінку людей у процесі діяльності все більший вплив справляє трудова мотивація. Остання породжується самою роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо. Отже, ідеться про складову внутрішньої мотивації праці, про сукупність внутрішніх рушійних сил поведінки людини, що пов'язані з роботою як такою.

Безперечно, кожна людина має потребу в змістовній, цікавій, корисній роботі, пристойних умовах праці. Вона прагне до визначеності перспектив свого зростання. Кваліфікований працівник відчуває самоповагу, самоствердження, коли результати його роботи оцінюються високо як ним самим, так і суспільством [1].

Керівники до сьогодні використовують традиційні методи стимулювання праці, які не відповідають вимогам ринкової економіки. Проте, нематеріальне стимулювання є не менш важливим ніж матеріальне.

На нашу думку, основним завданням для вітчизняних підприємств на сьогодні, залишається сформулювати цілісний механізм правильного застосування нематеріальних методів стимулювання, їх пристосування до особливостей кожного окремого працівника. Адже тільки комплексне та правильне застосування усього спектру стимуляційних методів може забезпечити максимальне підвищення продуктивності праці.

Література

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник / Колот А. М. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Нестерович А.В. Нематеріальні методи мотивації працівників сільськогосподарських підприємств. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=901>

Дима Р.С., студ. 2 курсу, спец. «Економіка підприємства»
Науковий керівник: д.е.н., проф. Грішнова О.А.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

РОЛЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Колективний договір є найбільш дієвим механізмом врегулювання соціально-трудових відносин. Це зумовлює актуальність аналізу сутності, стану, об'єктивних основ колективного договору, визначення напрямів його удосконалення в контексті удосконалення соціального партнерства на підприємстві та