

Чередніченко Н.Ю.

доктор педагогічних наук, професор

Федькін Ю.

здобувач вищої освіти на першому (бакалаврському) рівні спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ В СУЧАСНОМУ СВІТІ: ЩО НАСПРАВДІ ЦІНЮЮТЬ СПІВРОБІТНИКИ

У XXI столітті праця перестала бути лише джерелом доходу. Сучасний працівник прагне не просто отримувати гроші за свою роботу, а відчувати задоволення, бачити сенс у своїй діяльності й мати можливість розвиватися. Саме тому питання нематеріальної мотивації набуває дедалі більшої актуальності.

Згідно з пірамідою Маслоу, після того як людина забезпечує себе фінансово, на перший план виходять вищі потреби — у визнанні, повазі та самовираженні. Саме на цьому рівні працює нематеріальна мотивація. У сучасному світі компанії дедалі частіше усвідомлюють, що ефективність працівників залежить не лише від зарплати. Люди прагнуть бачити перспективу, відчувати значущість своєї ролі, мати довіру керівництва та можливість для саморозвитку. Дослідження показують, що в багатьох випадках співробітники готові залишитися в компанії навіть із меншими зарплатами, якщо атмосфера там позитивна, а керівництво — справедливе та підтримує розвиток. Нематеріальна мотивація також тісно пов'язана з корпоративною культурою. Там, де цінують ініціативу, відкритість і зворотний зв'язок, працівники проявляють більше лояльності. Натомість у колективах, де панує авторитаризм або відсутня довіра, навіть високі фінансові бонуси не здатні утримати талановитих фахівців. Таким чином, нематеріальна мотивація є стратегічним чинником успіху організації.[1]

Форми нематеріальної мотивації можуть бути різноманітними, але всі вони мають одну спільну мету — створити умови, у яких працівник відчуває свою цінність. Визнання — це найпростіший, але часто найефективніший інструмент. Коли керівник помічає зусилля працівника, дякує за виконану роботу або публічно відзначає досягнення, це створює сильний емоційний відгук. Не менш важливим фактором є розвиток. Співробітники хочуть зростати професійно — проходити навчання, відвідувати тренінги, отримувати нові знання. Компанії, які інвестують у навчання персоналу, не лише підвищують кваліфікацію кадрів, а й зміцнюють довіру. Ще один аспект — автономність у прийнятті рішень. Надмірний контроль і бюрократія демотивують. Коли працівнику дають свободу у виборі способу виконання завдань, він відчуває відповідальність і довіру. Також не можна недооцінювати роль зворотного зв'язку. Регулярні розмови між керівником і співробітником, під час яких обговорюються не лише результати, а й почуття, плани та очікування, створюють атмосферу взаємоповаги. [2]

Нематеріальна мотивація є одним із ключових чинників успіху сучасних організацій. Вона формує не лише продуктивність, а й глибоку лояльність, яка не купується грошима. У світі, де конкуренція за таланти зростає, компанії, що вміють мотивувати не лише зарплатою, а й увагою, розвитком, гнучкістю та повагою, отримують суттєву перевагу.

Література:

1. Леськова С. Нематеріальна мотивація персоналу сучасних підприємств. Хмельницький. 2022 URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/76/1081.pdf>
2. Мамзуров М. Сучасні методи матеріальної та нематеріальної мотивації праці персоналу URL: <https://ur.knute.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bf0d428e-6a02-4941-b14f-6c383c56b16e/content>