

НЕТРАДИЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Ду Пейжань

Науковий керівник – ст. викл. каф. «Адміністративного менеджменту та проблем ринка»,
Аверіхіна Т.В.

До традиційних методів мотивування відноситься те, що застосовується усіма або більшістю підприємств на ринку праці – це заробітна плата і соціальний пакет. До нетрадиційних відноситься все інше – інші методи і засоби, що дозволяють підвищити мотивацію працівників підприємства. Сучасна система менеджменту організації має бути орієнтованою на людину – людину-новатора.

Ще в 30-і роки минулого сторіччя оплата праці як у країнах Західній Європі так і в США перестала бути основним фактором мотивації. Працівники почали очікувати і вимагати від робочого місця чогось більшого, ніж гідний дохід. У сучасних умовах працівник обирає підприємство не тільки, а найчастіше і не стільки за рівнем оплати.

До нетрадиційних методів мотивування адміністративних працівників відносяться:

1. Моральні стимули – передача інформації про заслуги працівника у соціальному середовищі.
2. Патерналізм (турбота про працівника).
3. Організаційні стимули (автономія у роботі, право самоконтролю, стимулювання вільним часом / гнучким графіком, контрактна форма наймання і т.д.).
4. Участь в управлінні:
 - повне і своєчасне інформування;
 - участь у виробленні рішень;
 - участь у прийнятті рішень
5. Участь у співволодінні:
6. Кар'єра і розвиток (планування кар'єри, робота з кадровим резервом, короткострокове і довгострокове навчання, наставництво, підвищення за посадою, горизонтальна кар'єра і т.д.).
7. Негативні стимули (незадоволення, покарання, загрози втрати роботи і т.д.).

Так, для визначення методів стимулювання слід володіти інформацією щодо мотиваційного потенціалу усього апарату управління. Визначення мотиваційного потенціалу включає два етапи. Перший етап полягає у виявленні мотиваційних потреб працівників, другий - у вимірі ступеню задоволеності виявлених потреб.