

дисципліну, неухильно додержуватися законодавства про працю, правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці та добробуту.

Стаття 142 містить правила внутрішнього трудового розпорядку, статuti і положення про дисципліну. Трудовий розпорядок на підприємствах визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і профспілкового комітету на основі типових правил.

У статті 145 мова йде про переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки. Працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі.

УДК 339.138

М.В. Гунченко, к.е.н., доцент
А.В. Антоненко, А.А. Бунецька, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

НЕСТАНДАРТНІ МЕТОДИ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Заохочення персоналу якимось оригінальним способом поряд із загальноприйнятими методами мотивації в українських компаніях також стає звичайною практикою. Основною причиною впровадження роботодавцями нестандартних програм мотивації є жорстка боротьба за фахівців, адже утримати персонал українських компаній тільки грошми і бонусами вже практично неможливо: варто конкурентові

запропонувати на 200 доларів більше, і працівник піде. При проведенні досліджень для розробки програми мотивації, виявляється, що основний мотив працівника – професійне зростання, на другому місці сприятлива атмосфера в колективі й лише на третьому матеріальний чинник [1, с. 27].

Також слід відмітити організацію провідними компаніями харчування своїх працівників. Колишній шеф-кухар головного офісу корпорації Google Ч.Айерс у своїй книзі «Eat Yourself Smart» повідомляє: секрет успіху Google криється в пиві й суші для співробітників. Риб'ячий жир, що втримується в суші й роллах, поліпшує роботу мозку, а вечірки на свіжому повітрі з пивом підвищують мотивацію й зміцнюють соціальні зв'язки між співробітниками.

Мабуть, найцікавіша й перспективна пільга щодо сучасного середовища України – довгострокові безпроцентні кредити на невідкладні потреби. Зокрема, в представництві корпорації Sagmel, Inc., такою послугою скористалися вже близько 20 чоловік. Рішення про надання кредиту приймається комісією на підставі певних критеріїв: стажу роботи, кількісних й якісних показників співробітника залежно від Крім того, співробітники Sagmel можуть розраховувати й на матеріальну допомогу при форс-мажорних обставинах [5, с. 19].

Залучаючи на роботу закордонних фахівців, вітчизняні роботодавці змушені створювати їм такі умови праці, до яких вони звикли на батьківщині. Наприклад, у ТНК-ВР іноземні співробітники одержують так званий «експансійний» пакет. Він припускає оплату житла, автомобіля з водієм 24 години на добу, розширену медстраховку з міжнародним покриттям й екстреною евакуацією якщо буде потреба, оплату навчання дітей у середній школі й проїзду на батьківщину у відпустку, а також оплату перевезення особистих речей до місця роботи й назад. Це звичайна міжнародна практика, викликана усе більше посилюючою глобалізацією бізнесу і як слідство, збільшенням мобільності персоналу [2, с. 28].

Багато компаній дуже уважно стежать за практиками й тенденціями вітчизняного ринку в області винагороди керівників вищої ланки. Це необхідно, щоб зберігати лідируючі позиції на ринку праці й підтримувати імідж компанії як

привабливого роботодавця. Для цього використовують такі джерела інформації, як огляди заробітних плат, звіти міжнародних організацій, статті в професійній пресі, конференції, передовий міжнародний досвід, а також проводимо опитування співробітників всіх рівнів. Зокрема, на ТОВ «Роберт Бош» кожні два роки у всіх підрозділах концерну по усім світі проводиться спеціальне опитування, у якому є пункти, присвячені соціальному пакету: чи задоволені співробітники його наповненням, рівнем послуг, що вони хочуть зберегти, що змінити [2, с. 35].

Список використаних джерел:

3. Поліщук Д.І. Мотивація як чинник підвищення продуктивності на підприємстві / Я.Д. Качмарик, Д.І. Поліщук // Науковий вісник НЛТУ України – 2011. – Вип. 21.8.

4. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. - 2010. - № 9.

УДК 331.12

М.В. Гунченко, к.е.н., доцент

А.Р. Волкова, студент

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

**ПРИНЦИПИ ЗБАГАЧЕННЯ ПРАЦІ ЯК МЕТОДУ
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ**

Ефективність виробничо-господарських та управлінських процесів визначається передусім людьми, які втілюють у життя цілі соціально-економічної системи, виконують прийняті рішення. Свідома діяльність індивіда на виробництві і в управлінні ґрунтується на системі мотивів, які мають психологічну основу і зумовлюють його поведінку в соціальному оточенні: сім'ї, трудовому колективі, соціальній групі, суспільстві. Тому з'ясування психологічних основ такої поведінки починається із загального психологічного аналізу індивіда.