

I. Melnik, Master student
G. Schpytalenko, PhD in History, As. Prof., research advisor
S. Kuryata, Prof., language advisor
Zhytomyr State Technological University

STOFFLICHE UND NICHTSTOFFLICHE MOTIVATION DER TÄTIGKEIT

Modernes System der Personalleitung wirt auf die Menschen basiert, wo sie die wichtigsten Wirtschaftsressources des Unternehmens, die Quellen des Einkommens und des Erfolgs des Unternehmens sind. Man kann behauptet auf diesem Grund, daß die Untersuchung dieser Frage und zwar die Beeinfluss der Motivation die Arbeitsproduktivität sehr aktuell ist. Man muß bezeichnen, dass die Werke von Kusmin A.E., Kredisova A.I., Yatsura V., Cherkasov V.V., Nemzow V.D. während der Untersuchung analysiert werden. Jeder aus den obengenannten Forschern betrachtet die Motivation wie eine psychologische Kategorie, die der Arbeit anregt.

Motivation ist eine der wichtigsten Funktionen des Personalmanagments, weil um das Hauptziel zu erreichen, leraucht man Arbeitsablaut der Menschen. Jeder effektiver Leiter versucht Mitarbeiter zu überzeugen, besser zu arbeiten, die interne Motivation zu schaffen, aktive Interesse an der Arbeit zu halten. Es ist auch wichtig, dass die Arbeitnehmer, die Ziele der Organisation freiwillig und kreativ zu erreichen. Doch in der Praxis gibt es oft ein Bild der ungeschickten Anwendung der Motivation und als Folge sind der hohen Fluktuation der Arbeitskräfte, geringe Leistung. Um dies zu vermeiden, sollten Manager nicht nur stoffliche Motivation, der Arbeitnehmern sondern auch nichtstoffliche (moralische) geben. Deshalb können wir sagen, dass die Motivation ratsam ist stoffliche und nichtstoffliche zu teilen ist. Stoffliche Motivation ist die naheliegendste Möglichkeit, Mitarbeiter zu belohnen. Es ist ein System finanzieller Anreize der Arbeit, deren Ziel es ist, das Verhältnis der Löhne der Arbeitnehmer mit der Quantität und Qualität der Arbeit zu gewährleisten.

Unter der stoffliche Motivation sollte den Wunsch des Reichtums, ein gewisses Maß an Reichtum, stoffliche Lebensstandard verstehen. Der Wunsch des Menschen sein Wohlstand zu verbessern erfordert die Erhöhung es Arbeitseinsatzes und damit die Anzahl, Qualität und Quantität der Arbeit. Besonders relevant ist die Frage der stoffliche Motivation für die marktwirtschaftsentwickelte, Länder als auch die Ukraine. Dies ist durch mindestens zwei Gründen bedingt:

1) durch niedriges Einkommen, Verformungen in der Struktur und Differenzierung;

2) durch Notwendigkeit der Entstehung neuer *Inhalteformen* und Methoden der stoffliche Stimulierung in der Wirtschaft der Beschäftigten.

Die führende Rolle in der stoffliche Motivation gehört dem Lohn als der wichtigsten Form von Einkommen der Mitarbeiter.

Erstens reduziert höhere der Lohn in der Ukraine (im Vergleich zu den durchschnittlichen marktwirtschaftlicheng) Fluktuation der Arbeit Kräfte, und sorgt für die Bildung eines stabilen Team. Wenn die Fluktuation der Arbeitskräfte senkt, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Kosten für ihr Dingen und Ausbildung zu speichern, um

die freigesetzten Kapital in der Entwicklung der Produktion investieren, und es erhöht die Wettbewerbsfähigkeit der Produkte.

Zweitens, ermöglicht der hohe Lohn es, auf die best Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt zu wählen, und nämlich: erfahrene, initiative, erfolgsorientierte, um die Arbeitsproduktivität möglicherweise höher als durchschnittliche wird.

Ebenso wichtig ist die nichtstoffliche Motivation. Unter nichtstoffliche Motivation wir verstehen, solche Förderungen, die der Arbeitnehmer nicht in Form des Bargeldes oder zahlungsunwirksames Geldes ausgibt, und außerdem kann das Unternehmen zu in die Qualität der Arbeit investieren, nämlich in die Möglichkeit der Entwicklung und Ausbildung, Karriereplanung, Verbesserung, reduziert bezahlte Mahlzeiten für die Arbeitnehmer usw. Der Haupteffekt wird durch nichtstoffliche Motivation erreicht werden konnte, sind die Erhöhung der Loyalität und des Engagement der Mitarbeiter im Unternehmen.

Ein interessanter Weg, um die Motivation zu verbessern, ist die Motivation durch die Freizeit oder das modulare System für die Kompensation der Freizeit. Als Besondere-Freizeitmotivation ist es, dass Unterschiede in der Belastung Arbeitnehmer aufgrund zu verschiedenen Tageszeiten und Wochentagen zu arbeiten kompensiert direkt freie Zeit anstelle von Geldleistungen für die Bereitstellung, wie im herkömmlichen System üblich ist, diese Form der nichtstoffliche Motivation ist noch nicht unter den ukrainischen Unternehmen populär, aber die Erfahrung ihrer ausländischen Firmen zeigt die Notwendigkeit der Verwendung der Freizeitkompensation in diesen Ländern. Der Einsatz von flexiblen Arbeitsformen (Arbeitstag, Urlaub, flexible Arbeitszeiten, Freie Tage, etc.), ermöglicht die Auswahl der Freizeiten und Arbeitszeiten.

Insgesamt ist die Arbeitsmotivation eine sozioökonomische Grundlagen von Verhalten und verstärkte Anstrengungen Personal (Organisation) darauf abzielen, die Effektivität ihrer Aktivitäten zu erhöhen. Das System beschreibt die Motivation eine Reihe von miteinander verknüpften Aktivitäten, die einzelne Mitarbeiter oder Arbeitsgruppe als Ganzes fördern individuelle und gemeinsame Ziele des Unternehmens (Organisation) zu erreichen. Das System der Motivation auf Unternehmensebene sollte auf spezifischen Anforderungen basieren, wie zum Beispiel:

- Schaffung geeigneter Bedingungen für die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen aller Mitarbeiter zu schützen;
- Bereitstellung von Chancengleichheit für Beschäftigung und die beruflichen Aufstiegsriterien für die Durchführung der Arbeiten;
- Koordination Lohn ihrer Ergebnisse und die Anerkennung der persönlichen Beitrag zum Gesamterfolg. Dies bedeutet eine gerechte Verteilung des Einkommens, je nach dem Grad der Steigerung der Produktivität;

Pflegen Sie Vertrauen in das Team, das Interesse an der Realisierung des Gesamtziel, die Möglichkeit, zwei-Wege-Kommunikation zwischen Managern und Arbeitnehmern.

Folglich sind alle Organisationen und Unternehmen verwenden eine Vielzahl von Methoden und Techniken, Arbeiter zu stimulieren. Allerdings bevorzugt die primäre stoffliche Motivation. Denken Sie daran, dass ein System der Motivation der Wahl sicherlich Berücksichtigung der Bedürfnisse und Interessen der Arbeitnehmer zu

nehmen. Zufriedene Mitarbeiter, die verbindlich arbeiten - Der Prozess der Implementierung des Systems sollte bei Erreichen eines bestimmten Ergebnisses angestrebt werden.

LIST LITERATUR

1. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. — Кіровоград: Поліграф-Терція, 2010.
2. Грифін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник / Наук. ред.. В. Яцура, Д.Олесевич. – Львів: БаК, 2001. – 624 с
3. Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників . – К.: Т-во «Знання», КОО, 1999. – 556 с.
4. Маркіна І. А. Менеджмент підприємства. Науковий посібник для студентів вищих навчальних закладів – К.: НМЦ «Укоопосвіта», 2000.- 268 с.
5. Матеріали VII Форуму директорів по персоналу і керівників компаній «Персонал 2009: Що робити?», 7-8 жовтня 2009 р./ м. Одеса/ Персонал. №10, 2009.
6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління.-К.:Академвидав, 2003. – 568 с.
7. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник. / Ф.І. Хміль.-К.: Академвидав, 2003. – 608 с.