

УДК 364.122.2

Щербина С.С.¹, Красуля К.С.²

¹ канд. соц. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. СН-419м НУ «Запорізька політехніка»

ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ В УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ ДТЕК ЗАПОРІЗЬКА ТЕС

Під нематеріальними стимулами в першу чергу усвідомлюють моральну мотивацію, тобто ту внутрішню рушійну силу, яка спонукає людину до моральності, моральної поведінки і організаційну мотивацію – що включає в себе мотивацію цілями, залучення працівника у справи організації, збагачення праці.

Отже, розділивши нематеріальну мотивацію на дві складові частини – моральну і організаційну – розглянемо кожен окремо в межах діяльності Відокремленого підрозділу «ЗАПОРІЗЬКА ТЕПЛОВА ЕЛЕКТРИЧНА СТАНЦІЯ» ПАТ «ДТЕК ДНПРОЕНЕРГО» (далі ДТЕК ЗАПОРІЗЬКА ТЕС). Організаційна складова нематеріальної мотивації праці включає в себе мотивацію цілями, залучення працівника у справи організації, збагачення праці. Щодо мотивації залученням працівників до справ організації, то на підприємстві ДТЕК ЗАПОРІЗЬКА ТЕС все ж таки головна роль у прийнятті рішень належить керівництву.

Мотивація збагаченням праці, яка полягає у наданні працівникам більш змістовної, важливої, цікавої роботи з широкими перспективами, що надає можливість професійного росту, також на практиці важко застосовувана. Відомим є той факт, що питома вага роботи, яка повинна супроводжувати діяльність великого промислового підприємства, є далекою від творчої і цікавої – така робота носить більш рутинний, періодично повторюваний характер, тому, можна передбачити, що навіть при бажанні керівництва урізноманітнити роботу персоналу, на практиці даний мотиваційний фактор не діє.

До моральних видів стимулювання відноситься, перш за все, визнання, яке може бути особистим або публічним. Публічне визнання полягає у широкому поширенні інформації про досягнення робітника у багатотиражних газетах, які випускаються організацією, на спеціальних стендах (Дошках Пошани), нагородженні осіб, які особливо відміtilись, почесними знаками, грамотами, занесенням їх прізвищ у спеціальні книги. Часто публічне визнання супроводжується нагородженням преміями, цінними подарунками. Нематеріальна мотивація в аспекті публічного визнання на підприємстві знаходить своє відображення у проведенні конкурсів у межах підприємства, результатом яких стає присвоєння найбільш видатним працівникам компанії

почесних звань. Яскравим прикладом таких заходів є проведення конкурсу на звання «Кращий робітник за професією». Даний конкурс проводиться два рази на рік з підведенням підсумків і нагородженням переможців до Дня енергетика. Інформація щодо переможців конкурсу надається у газеті «Енергія» та через місцеве радіомовлення.

На підприємстві ДТЕК ЗАПОРІЗЬКА ТЕС з метою підвищення ефективності дії мотиваційного механізму існує традиція присвоєння звання «Заслужений ветеран праці станції», звання «Трудова родина (династія) станції», також проводяться огляд-конкурси з метою визначення кращого структурного підрозділу комбінату по стану промислового побуту на підприємстві. Специфічними методами мотивації є похвала і критика. Критика, тобто від'ємна оцінка недоліків у праці оточуючими, повинна бути конструктивною, стимулювати дії людини, що направлені на їх усунення і вказувати на їх можливі варіанти.

До правил її здійснення відносять: конфіденційність, доброзичливість, аргументованість, відсутність категоричних вимог визнання помилок і правоти того, хто критикує, підкреслення можливостей усунення недоліків і демонстрація готовності прийти на допомогу. Будь-яка критика повинна сприйматися як форма допомоги зі сторони у роботі усунення недоліків, тому ті, кого критикують, не повинні ображатися на неї. На підприємстві ДТЕК ЗАПОРІЗЬКА ТЕС критика зазвичай приймає форму догани, яка супроводжує порушення трудової дисципліни. Необхідно відмітити той факт, що коли на практиці застосовується догана, то здебільшого її повідомляють тільки особисто працівнику, що в деякій мірі занижує ефективність догани як мотивуючого стимулу.

Ще однією формою мотивації, яка об'єднує у собі усі розглянуті вище, є просування по службі, яке надає більш високу заробітну платню (економічний мотив), цікаву змістовну роботу (організаційний мотив), а також відображає визнання заслуг авторитета особистості (моральний мотив). У той же час даний спосіб мотивації є внутрішнім обмеженням: в організації не так багато посад високого рангу, не всі люди здатні керувати і не всі до цього прагнуть.

Отже, проаналізувавши моральні методи мотивації, слід відмітити їх деяку нерозвиненість і обмеженість. Схема моральної мотивації, що діє сьогодні, дуже нагадує схему «радянського» заохочення та покарання працівників, також в даній системі мотивування майже повністю відсутні нововведення, пов'язані з новою філософією мотивації праці, яка знайшла поширення у сучасній економічній літературі.