

Роман Сало
слухач магістерської програми
Тернопільський національний економічний університет
Андрій Вітровий
к.т.н., доцент
Тернопільський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ЛІСОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

На підприємствах лісового комплексу процес праці є важливим елементом виробництва лісової продукції. Праця як виробничий ресурс має свої особливості. Головна з них полягає в тому, що праця невіддільна від людини і несе соціальний і економічний аспекти. Разом з тим, при дослідженні праці як фактора виробництва, можна застосовувати той же самий інструментарій, що і при вивченні виробничих ресурсів. Основними факторами, які визначають розвиток даних підприємств є: посадка та посів лісу, створення промислових лісових плантацій, охорона лісів від пожеж та самовільних рубок, надання соціальних пільг та відповідних гарантій працівникам. Варто відмітити, що саме соціально-економічній мотивації працівників лісової галузі та надання їм відповідних гарантій приділяється досить мало уваги, оскільки вважається, що це є другорядним фактором ефективного функціонування лісогосподарських підприємств. В промислово розвинених країнах таку думку змінили давно, вважаючи, що людина є найціннішим ресурсом підприємства і їй потрібно створити найкомфортніші умови праці та відповідну платню.

Аналіз останніх досліджень системи мотивації на лісогосподарських підприємствах показав, що мотивація праці відіграє основну роль, оскільки досягнення мети поставленої перед підприємством на пряму залежить від вмотивованості його персоналу.

Визначення пріоритетних напрямків розвитку мотивації у даній галузі ґрунтується на вивченні взаємозв'язку двох основних категорій економіки: виробництва та споживання. Пошуку відповіді на питання, що спонукає людину до праці, заставляє її підвищувати свою кваліфікацію, застосовувати нові форми та методи роботи. Розв'язок даного завдання полягає в поєднанні важливості фактору споживання у розвитку людського суспільства з фактором виробництва, саме у споживанні продукції усвідомлюється необхідність її виробництва чи його припинення у разі відсутності попиту на неї [1].

За визначенням ряду вчених під мотивацією розуміють сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і спонукають людину свідомо чи не свідомо робити ті або інші вчинки [2].

Мотивацію працівників поділяють на два види:

- матеріальну;
- нематеріальну.

Під матеріальною мотивацією розуміють прагнення достатку, певного рівня добробуту матеріальних стандартів життя. Прагнення людини поліпшити свій добробут змушує її збільшувати свій трудовий внесок, а отже, збільшувати кількість, якість та результативність своєї праці. Матеріальна мотивація є пряма та непряма. До непрямой відноситься харчування на підприємстві, пільги на придбання житла, пільги на проїзд тощо. До прямої відносять премії, заробітну плату та різні винагороди і подарунки.

Нематеріальна мотивація є процесом, спрямованим на немонетарне заохочення та формування корпоративного духу в робітників, що також направлене на підвищення зацікавленості персоналу в якості своєї роботи. До такої мотивації відноситься можливість кар'єрного росту, надання права голосу при прийнятті важливих рішень, отримання гнучкого графіку роботи.

На лісогосподарських підприємствах, як і на інших застосовують як матеріальну, так і нематеріальну мотивацію. Хоча, варто відмітити, що матеріальна мотивація є популярнішою, оскільки керівництво вважає, що премії та винагороди для працівників є вагомими стимулами їх ефективної праці. Нематеріальна мотивація на даних підприємствах проявляється як правило у можливості кар'єрного росту, видачі грамот і похвальних листів.

Варто зазначити, що на сьогоднішній день матеріальне заохочення без нематеріального не приносить бажаного ефекту як при поєднанні цих двох методів. Тому нематеріальна мотивація має бути постійним пріоритетом та частиною політики підприємства і базуватися на емоційних та внутрішніх потребах працівників, а матеріальна повинна підсилювати загальний мотиваційний механізм та мати додатковий преміальний характер.

Мотиваційна політика лісогосподарських підприємств повинна акцентуватися на принципах формування механізмів оплати та стимулювання праці. Це передбачає застосування прямої матеріальної залежності прибутку працівника від якості їх роботи та її кінцевого результату як на структурних виробничих підрозділах, так і на підприємстві в цілому.

У лісопромисловій галузі використовують як правило дві форми оплати праці:

– відрядно-преміальну – при оплаті праці основних робітників (навальників-штабелювальників деревини, чокерувальників, робітників на лісогосподарських роботах, та ін);

– погодинно-преміальну – при оплаті праці керівників, спеціалістів, службовців підприємства та водіїв і трактористів.

До нетрадиційних форм та методів оплати та стимулювання праці робітників лісогосподарських підприємств, належать:

– додаткова доплата до окладів начальників та майстрів за перевиконання завдань;

– надбавки робітникам за професійну майстерність, керівникам, спеціалістам та службовцям – за виконання надскладних та важливих завдань;

– премії лісникам за вдало організовані роботи на лісозаготівельних ділянках;

– грошові винагороди за продуктивну працю, на професійне свято та інші урочисті події.

Фонд оплати праці лісогосподарських підприємств формується за рахунок прибутку від реалізації продукції.

Варто відмітити, що на лісогосподарських підприємствах немає заохочувальних та компенсаційні виплат, таких як матеріальна допомога та різні соціальні пільги.

Звичайно, матеріальна винагорода відіграє важливу роль у трудовій поведінці працівників, але не варто повністю відкидати роль нематеріальних мотивів для досягнення загального результату. Гроші є визначальним чинником, але працівникам також важливо є відзнака їх роботи керівництвом, можливість безкоштовного навчання, додаткові вихідні дні чи персональні винагороди. Кваліфікований робітник відчуває самоповагу, самоутверджується, якщо результати його роботи високо оцінюються як ним самим, так і керівництвом.

Велику роль потрібно віддати статусній мотивації, яка є внутрішньою рушійною силою поведінки робітників, пов'язаною з прагненням людини займати вищі посади, виконувати складнішу та відповідальнішу роботи, працювати у престижнішій сфері діяльності. В цьому контексті увагу варто приділити освітньо-кваліфікаційному рівню робітників, тобто врахувати, що зростання свідомого ставлення до праці відбувається із зростанням їх освіти. Варто зазначити, що рівень задоволеності роботою також зростає через інтелектуалізацію праці. Що підтверджує високу спонукальну силу освітнього чинника в системі мотивації.

Проведений аналіз системи мотивації на лісогосподарських підприємствах дозволив виділити основні ризики та проблеми мотивації працівників даної галузі:

1) моральна мотивація працівників знаходиться на дуже низькому рівні;

2) недосконала система заробітної плати;

3) незацікавленість працівників у якості роботи та збільшенні обсягу виробництва;

4) відсутність заохочувальних і компенсаційних виплат, таких як матеріальна допомога та соціальні пільги.

Ми пропонуємо наступні пріоритетні напрямки покращення системи соціально-економічної мотивації праці в галузі лісового господарства:

1. З метою покращення моральної мотивації на підприємствах варто встановити дошки пошани, що підвищить у працівників відчуття своєї значущості в діяльності підприємства, що стимулюватиме їх до більш плідної праці.

2. Також пропонуємо запровадити такий метод нематеріального стимулювання, як вручення похвальних листів та грамот, застосування керівництвом усної похвали та підбадьорювань. Що дозволить, на нашу думку, стимулювати підвищення якості та продуктивності праці, підвищить дисциплінованість у колективі та особисту зацікавленість рядового працівника в інтересах підприємства.

3) Поєднувати з моральною мотивацією матеріальну. Вдосконалювати систему оплати праці на підприємствах лісової галузі, а саме перевести робітників підприємства на комбіновану форму оплати праці, яка б складалася із трьох компонентів: погодинної (включаючи тарифну оплату), відрядної (доплати за виконання нормованих завдань) та преміальної (премії за виконання певних показників). Характерною особливістю комбінованої форми оплати праці є те, що вона органічно поєднує переваги відрядної та погодинної форм: відрядна – стимулює зростання обсягів виробництва, а погодинна – стимулює якісне виконання роботи; а також усуває їх можливі недоліки.

Список використаних джерел

1. Алексєєва Н. Ф., Приходько І. С. Удосконалення мотивації трудової діяльності працівників машинобудівних підприємств. Менеджмент, маркетинг та управління персоналом: Вісник КРНУ імені Михайла Остроградського. 2012. Вип. 3. С. 174–178.

2. Брич В. Я., Саєнко М. Г. Трудовий потенціал АПК. Тернопіль : Підручники і посібники, 2001. 288 с.

3. Брич В. Я. Шушпанов П. Г. Шляхи вдосконалення регулювання зовнішньої трудової міграції населення. Україна: аспекти праці. 2010. № 4. С. 28-30.

4. Брич В., Нагара М. Методологічні засади розвитку коучингу в Україні. Україна: аспекти праці. 2009. № 6. С. 18-23.

5. Дзядикевич Ю. В. Економіка довкілля і природних ресурсів: монографія. Тернопіль: Астон, 2016. 392 с.

6. Ходаківський Є. І. Психологія управління: навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2008. 608 с.

7. Язлюк Б. О. Гевко Р. Б., Дзядикевич Ю. В. Теоретичні та прикладні аспекти економічної безпеки України. Інноваційна економіка 2015. № 4 (59). С. 301-210.

Юрій Сенів

слухач магістерської програми

Тернопільський національний економічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ РЕГІОНУ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Відповідно до чинного законодавства України зовнішньоекономічна діяльність – це діяльність суб'єктів господарської діяльності України та іноземних суб'єктів господарської діяльності, побудована на взаємовідносинах між ними, що має місце як на території України, так і за її межами [6].

Звідси зовнішньоекономічну діяльність регіону варто визначити як діяльність суб'єктів господарської діяльності регіону та іноземних суб'єктів господарювання, що має місце як на