УДК 658

О. Григорчук, Н. Юрик
(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ В «НАДВІРНЯНСЬКИЙ ДЕРЖЛІСГОСП»

В умовах високої конкуренції на промисловому ринку дедалі більше підприємств інвестують у розвиток людських ресурсів, розглядаючи їх не як витрати, а як активи підприємства.

Процес управління персоналом, як і будь-який інший управлінський процес, включає такі складові як: планування, організацію, мотивацію та контроль. Менеджмент персоналу – це єдина система, і важко визначити важливість тієї чи іншої його складової, проте з посиленням ринкової конкуренції все більшого значення набуває функція мотивації персоналу.

Мотивація персоналу – це процес використання внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до активної діяльності, щоб досягнути тих чи інших власних та організаційних цілей. Мотиви – це внутрішні рушійні сили людини, які впливають на спосіб та результати її діяльності. Дослідження проблем формування і розвитку мотивації, як функції менеджменту в «Надвірнянський держлісгосп»

Для посилення матеріальної зацікавленості працівників у виконанні планів і договірних зобов'язань, підвищенні ефективності виробництва, і якості роботи потрібно вводити системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік, а також інші форми не матеріального заохочення. Крім зарплати і премій система матеріального стимулювання може містити в собі пенсійні нагромадження, участь у прибутках, оплату навчання (працівника або його дітей), безвідсоткові позики на купівлю будинку або машини, оплату харчування, або проїзду працівників, оплату відпочинку працівника, різноманітні допомоги, страхування тощо. Що стосується інструментів нематеріального стимулювання працівників сільськогосподарських підприємств, то в ході дослідження проблеми найбільш вагомими з них, незалежно від рівня менеджменту, виявлені наступні: постійний зворотній зв’язок із працівникам, певні соціальні послуги, а також планування кар’єри та кар’єрне просування. До нематеріальних засобів стимулювання працівників, які використовуються керівниками даного підприємств належать також умови середовища, в якому доводиться працювати усьому колективу, винесення письмової подяки, вручення почесної грамоти, занесення на дошку пошани тощо. Найдієвішим стимулом залишається усна подяка керівника, яка дає найбільший ефект, майже 90%. Проте ці методи на фоні недостатнього матеріального стимулювання не забезпечують бажаного мотивуючого впливу на працівників.

Необхідність змінення існуючої системи мотивації зумовлюється ще й потребою значних іноземних інвестицій у галузь. Іноземні власники звикли використовувати європейські моделі менеджменту організацій і, відповідно, вимагають створення нової системи мотивації, яка б відповідала сучасним загальносвітовим тенденціям, а головне – забезпечувала винагороду залежною від результатів праці.

Вищезазначене дає змогу зробити висновок, що нині для досліджуваного підприємства треба розробити таку систему мотивації, яка б, з одного боку, підвищила продуктивності праці, а з другого – стимулювала творчі ініціативи в колективі.