УДК 316:331.101.36:622

Я.Я. СЛАБКО

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ ПРАЦІВНИКІВ ГІРНИЧОДОБУВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті висвітлено результати проведеного соціологічного дослідження факторів мотивації працівників. Розглянуто рух персоналу на конкретному підприємстві і причини плинності кадрів. Виявлено основні мотиваційні фактори робітників підприємства гірничодобувної промисловості.

Ключові слова: *мотивація, праця, трудова поведінка, фактори, працівники, підприємство, управління.*

Постановка проблеми. Питання управління людськими ресурсами, стимулювання і мотивування трудової поведінки завжди були актуальні для суспільства. Особливо актуальні ці питання для України, що прагне зайняти гідне місце серед розвинутих країн світу. Сучасний етап розвитку виробництва, впровадження нових технологій зумовлюють зростаючу роль людини, її ініціативності, творчості й інтелекту в економічному прогресі країни. Тому важливим є проведення на науковій основі всебічних досліджень у сфері управлінської дії на формування мотивації трудової поведінки.

Проблеми мотивування та управління трудовою поведінкою досить добре висвітлені як у вітчизняній, так і в зарубіжній науковій літературі. Різні аспекти цієї проблеми розглядають такі науковці, як: Л. Абалкін, М. Альберт, О. Амоша, Г. Беккер, Л. Варава, Р. Вудвортс, А. Гастєв, Ф. Герцберг, Ж. Годфруа, А. Єгоршин, Д. Левін, В. Леонтьєв, А. Маслоу, Д. Мак-Клелланд, Р. Мейо, М. Мескон, Г. Олпорт, Д. Рікардо, Л. Річард, Д. Синк, Б. Сміт, Б. Скіннер, Ф. Тейлор, Є. Уткін, А. Файоль, З. Фрейд, Х. Хекхаузен, Д. Ядранський, Д. Юнг [1–4; 6]. Серед соціологів, які зробили значний внесок у дослідження соціальних відносин у процесі трудової діяльності і мотивів праці, виділяють М. Вебера, Е. Дюркгейма, Н. Смелзера. Особливу увагу вчені приділяли виявленню таких складових мотивації поведінки, як потреби, інтереси, цінності, цілі, а також вивченню питань соціальної дії й соціальної поведінки.

Водночас недостатньо висвітленими залишаються питання, пов’язані з вивченням особливостей мотивації працівників гірничодобувної промисловості.

Мета статті **–** визначити фактори, які впливають на мотивацію праці робітників підприємств гірничодобувної промисловості України.

© Слабко Я.Я., 2012

Виклад основного матеріалу. Найважливішим механізмом дії на якість трудової діяльності є мотивування працівників. Трудова діяльність, здійснювана з метою виробництва й отримання грошового доходу, розглядається як один із головних аспектів життєдіяльності людини загалом, разом з такими, як: споживання матеріальних благ, спрямоване на задоволення потреб працівника і членів його родини в харчуванні, одязі, житлі, комфорті тощо; біологічне, соціальне і культурне відтворення кожного індивіда; усебічний розвиток особистості, розвиток трудового потенціалу людини в процесі громадського виробництва і духовного розвитку суспільства. Відповідно, мотивування працівників підприємства повинне визначатися всіма елементами людської життєдіяльності й формуватися при чіткому розумінні мотиваційної сфери і її ієрархічної структури, мотивувальних чинників й оптимальних способів дії на трудову поведінку працівників.

Гірничодобувна промисловість України являє собою один з найбільш важливих елементів соціально-економічної структури держави. У цій промисловості задіяно близько 10% її трудових ресурсів і вона є однією з найбільших галузей за вартістю основних і оборотних фондів. Це визначає суттєвий вплив економічної ситуації в цій галузі, тенденцій її розвитку, позитивних і негативних процесів, що відбуваються в ній, на соціально-економічну сферу [5]. У зв'язку з цим ми вивчали фактори мотивації працівників підприємства гірничодобувної промисловості з метою виявлення найбільш значущих. Дослідження проводилось на підприємстві ТОВ "Восток-Руда" м. Жовті Води, що спеціалізується на видобутку залізорудної сировини.

Станом на 25 вересня 2012 р. на підприємстві ТОВ "Восток-Руда" працювало 1123 особи (у тому числі 250 жінок, переважання чоловіків зумовлене специфікою роботи підприємства), з них ІТР – 244 людини, що становить 22%, робітників – 776 осіб, або 69%, некваліфікованих працівників – 103 особи, або 9%. Причому середньооблікова чисельність персоналу порівняно з початком року зросла з 1017 до 1123 осіб (або на 10,4%), що зумовлено було потребою підприємства у створенні нових робочих місць. Структура персоналу за категоріями наведена на рис. 1, 2.

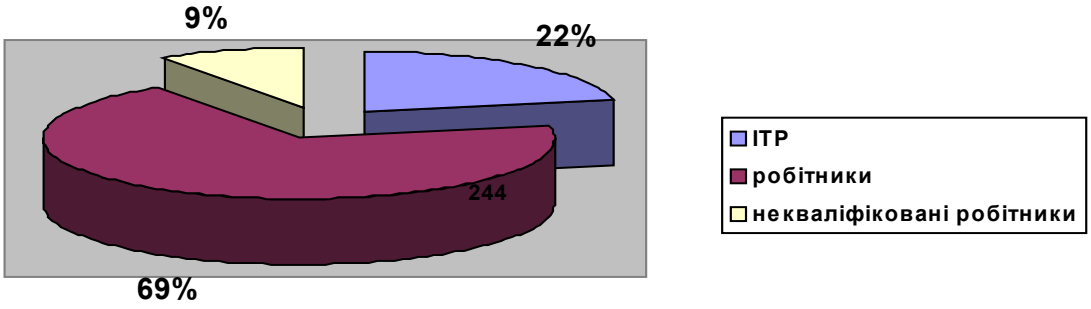

Рис. 1. Структура персоналу ТОВ "Восток-Руда" за категоріями персоналу

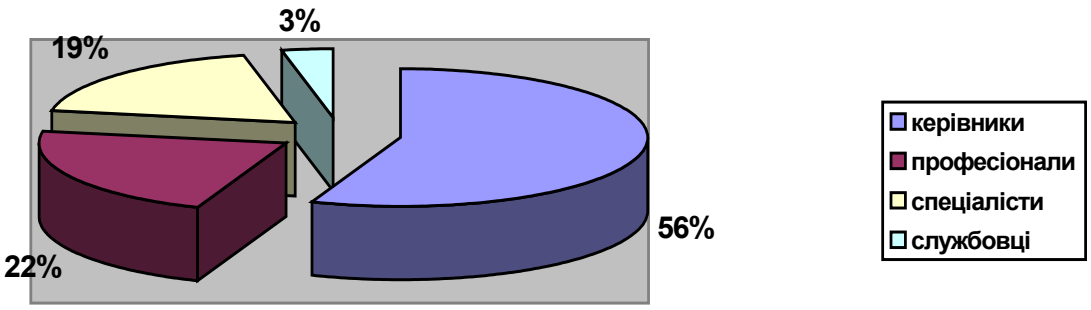

Рис. 2. Структура ІТР ТОВ "Восток-Руда" за категоріями персоналу

За період роботи з 1 січня 2012 р. на підприємство "Восток-Руда" було прийнято 266 осіб – 24% від загальної чисельності працюючих, з них на шахту – 66 осіб, що становить 25%.

У табл. 1 відображено динаміку коефіцієнтів руху персоналу за основними підрозділами ТОВ "Восток- Руда".

Таблиця 1

Динаміка коефіцієнтів руху персоналу за основними підрозділами ТОВ "Восток-Руда"

Персонал за основними підрозділами	Коефіцієнт прийому	Коефіцієнт вибуття	Коефіцієнт заміщення персоналу
Шахта	15	10	5
Цех переробки руд	26	17	9
ВГМ	21	12	9
ВГЕ	23	9	14
ВТК	15	15	0
Дирекція	13	7	6
Інші	45	21	24

За період роботи з 1 січня 2012 р. з підприємства "Восток-Руда" було звільнено 152 особи, що становить 14% від загальної чисельності працюючих, з них шахта – 45 осіб, або 29%, цех переробки руд – 50 осіб, або 34%, ВГМ – 3 особи, ВГЕ – 5 осіб, ВТК – 3 особи, дирекція – 7 осіб, інші ділянки (охорона, госппобут, АТГ) – 39 осіб. За якісним складом зі 152 осіб: ІТР – 16 осіб, що становить 11%, робітників – 96 осіб, або 63%, некваліфікованих працівників – 40 осіб, або 26% від загальної кількості звільнених працівників. Зі 152 осіб, звільнених за цей період, 87 осіб пропрацювали до звільнення менше ніж один рік. У цілому оборот кадрів за підприємством становив 37%. Коефіцієнт прийому загалом по підприємству – 24%, коефіцієнт вибуття по підприємству 14%. Далі в табл. 2 наведені коефіцієнти за підрозділами і за категоріями персоналу.

Причини звільнення працівників: порушення трудової дисципліни – 55 осіб; власне бажання – 73 особи; закінчення терміну трудової угоди та ін. – 24 особи (рис. 3).

Таблиця 2

Динаміка коефіцієнтів руху персоналу за категоріями персоналу ТОВ "Восток-Руда"

Категорії персоналу	Коефіцієнт прийому	Коефіцієнт вибуття	Різниця
ІТР	9	11	–2
Робітники	50	63	–13
Некваліфіковані робітники	41	26	15

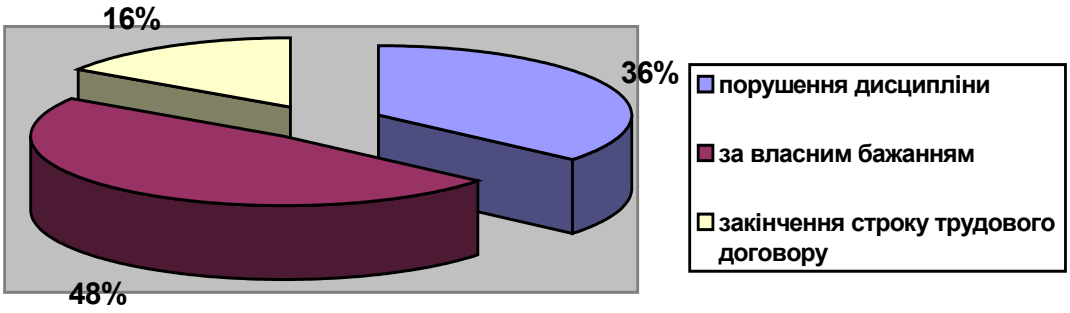

Рис. 3. Структура вибуття персоналу за причинами звільнення на ТОВ "Восток-Руда"

Природний рівень плинності кадрів – 3–5%. За дев'ять місяців 2012 р. плинність кадрів ТОВ "Восток-Руда" становить 11%. Рівень вибуття – 14%. Таким чином, проведене дослідження вказує на те, що плинність кадрів перебуває практично на рівні вибуття, тобто всі працівники звільнялися переважно за порушення трудової дисципліни і за власною ініціативою. Так, формулювання причини звільнення "за власним бажанням" може бути представлено як: незадоволення рівнем оплати праці; відсутність перспективи; важкі або небезпечні умови праці; неприйнятний режим роботи; причини особистого характеру. Тому для ТОВ "Восток-Руда" плинність кадрів – одна з найактуальніших проблем: треба постійно шукати заміну співробітникам, що звільняються, проводити адаптацію й навчання новачків і створювати сприятливий клімат у колективі.

Отже, провівши аналіз плинності кадрів на досліджуваному підприємстві, ми можемо з упевненістю сказати, що підприємство потребує розробки якісного механізму мотивації персоналу задля зниження рівня плинності кадрів.

Для визначення методів, які є найефективнішими для мотивації працівників ТОВ "Восток-Руда", пропонуємо розглянути нижченаведене анкетування, за допомогою якого будуть проаналізовані різні види мотивації. Анкета містить 13 запитань, на які дається п'ять варіантів відповідей 0 до +4. Перший варіант відповіді є нейтральним і оцінюється як "0" балів, максимально позитивний (+4) бали, максимально негативний (+1) бали. При обробці анкет підсумовується кількість працівників, що відповіли на один з п'яти варіантів відповіді, і визначається індекс позитивного ставлення до певного виду мотивації. На підприємстві в 2012 р. штат працівників налічував 1123 особи, до анкетування було залучено 100 осіб. З них 65 робітників, 14 керівників, 19 спеціалістів та 2 службовці. Перед видачею анкет

для кожного із респондентів була проведена роз'яснювальна робота про кожний вид мотивації. Так, під увагою з боку керівництва до проблем працівників розуміється поважне ставлення до особи, яка має певні труднощі, це може виражатися у вигляді зменшення навантаження, а також у наданні позапланових відгулів. Також буде прийняте рішення про розробку програми зі зменшення невиходів на роботу у зв'язку з хворобою, будуть визначені робітники, які найчастіше хворіють, і їм будуть надані безкоштовні позапланові медичні огляди в лікарнях та путівки в пансіонати за їхніми захворюваннями. Мотивація новою роботою має на меті підвищення інтересу до роботи з боку персоналу. Особливість введення альтернативної заробітної плати для певних категорій робітників полягатиме в диференціальному оцінюванні в балах ступеня складності виконуваної роботи з урахуванням кваліфікації виконавців, фізичних зусиль, умов праці тощо. Наступним мотиваційним фактором є соціальна ідентифікація підприємства в очах персоналу, цей вид мотивації є дуже важливим у сучасних умовах, адже людина потребує суспільного визнання. Залучення працівників до прийняття рішень, створення, так званих "гуртків якості", у яких би вирішувався ряд виробничих і культурних питань та до складу яких входили б звичайні робітники й представники адміністрації. Групування колективу шляхом створення спільних цінностей, створення корпоративної культури підприємства: допомога молодим спеціалістам, обмін досвідом, упровадження спільних святкувань, організація позаробочих колективних груп відпочинку. Пільги при підвищенні кваліфікаційного рівня будуть мати вигляд допомоги в навчанні.

Результати обробки анкет наведені в табл. 3, 4. За допомогою анкетування визначено ті види мотивації, які б найбільше стимулювали працівників ТОВ "Восток-Руда".

Таблиця 3

Результати обробки анкети щодо оцінювання працівниками видів мотивації

№ з/п	Кількість відповідей за варіантами					Індекс позитивного ставлення до певного виду мотивації	Зміст питання
	0	+1	+2	+3	+4		
Оцініть кожний із видів мотивації							
1	13	35	42	10	0	1,49	Увага до проблем працівників з боку керівництва
2	0	0	15	67	18	3.03	Мотивація новою роботою
3	0	14	24	56	6	2,54	Введення альтернативної заробітної плати для певних категорій робітників, відповідно до рівня складності роботи
4	3	45	48	4	0	1,53	Видача 13-ї заробітної плати за ефективну роботу
5	0	15	58	27	0	2,12	Видача абонементів в басейн та спортивні секції для дітей найкращих працівників

Продовження табл. 3

№ з/п	Кількість відповідей за варіантами					Індекс позитивного ставлення до певного виду мотивації	Зміст питання
6	0	0	25	54	21	2,96	Видача путівок за успіхи в роботі
7	2	33	52	11	2	1,78	Просування службовими сходами
8	0	22	41	27	10	2,25	Позапланові вихідні за сумлінну працю
9	5	54	25	16	0	1,52	Залучення працівників до прийняття рішень
10	0	10	34	32	24	2,7	Соціальна ідентифікація підприємства в очах персоналу
11	0	26	59	15	0	1,89	Групування колективу
12	0	0	16	67	17	3,01	Безпека праці
13	15	60	25	0	0	1,1	Пільги при підвищенні кваліфікаційного рівня

Результати проведеного соціологічного дослідження вказують на те, що персонал найбільш схильний до мотивації новою роботою та роботою загалом, це є дуже актуальним моментом дослідження, тому що наприкінці 2012 р. на підприємстві був введений скорочений робочий день, пов'язаний зі зменшенням кількості роботи та фінансовими труднощами підприємства. Тому персонал прагне отримати новий вид робіт, щоб мати змогу працювати повний робочий день. Другим, не менш важливим фактором мотивації персоналу є безпека праці, адже у виробництві використовується безліч машин та обладнання, індекс позитивного ставлення до цього виду мотивації становив 3,01. Індекс позитивного ставлення до видачі путівок за успіхи в роботі становив 2,96. Наступним видом мотивації, що має позитивний вплив, є соціальна ідентифікація підприємства в очах персоналу.

Введення альтернативної заробітної плати для певних категорій робітників, відповідно до рівня складності роботи, отримало також високий індекс – 2,54, оскільки деякі категорії працівників працюють у складних умовах, а їх оплата праці залишається майже на тому самому рівні, що й інших працівників.

Найнижчим є індекс мотиваційного фактора "надання пільг при підвищенні кваліфікаційного рівня", він становить лише 1,1, що є негативним моментом, оскільки свідчить про небажання працівників розвиватися.

У процесі мотивування трудової поведінки працівників доцільно використовувати різноманітні способи мотивування поведінки людини. При цьому надзвичайно важливими є внутрішні мотивувальні чинники, пов'язані з особливостями самої особи. Вони зумовлюють внутрішні спонукальні сили, що не залежать від зовнішніх мотивувальних стимулів, і детермінують такий тип трудової поведінки, джерелом якого є потреби, ціннісні орієнтації, установки особи. Мотивація трудової поведінки, заснована на внутрішніх чинниках, пов'язана з термінальними цінностями і визначає спрямованість особи. Внутрішньо мотивовані працівники залучаються до

трудової діяльності заради неї самої, а не для досягнення яких-небудь зовнішніх заохочень. Діяльність є самоціллю, а не засобом досягнення (табл. 4).

Таблиця 4

Надання переваг у певних видах мотивації

Місце	Вид мотивації
1	Мотивація новою роботою
2	Безпека праці
3	Видача путівок за успіхи в роботі
4	Соціальна ідентифікація підприємства в очах персоналу
5	Введення альтернативної заробітної плати для певних категорій робітників, відповідно до рівня складності роботи
6	Позапланові вихідні за сумлінну працю
7	Видача абонементів у басейн та спортивні секції для дітей найкращих працівників
8	Згуртованість колективу
9	Просування по службі
10	Видача 13-ї заробітної плати за ефективну роботу
11	Залучення працівників до прийняття рішень
12	Увага до проблем працівників з боку керівництва
13	Пільги при підвищенні кваліфікаційного рівня

В основі внутрішньої мотивації – духовні потреби в самоактуалізації, самоствердженні, самодетермінації, реалізація яких викликає почуття задоволення змістом, процесом і результатом праці. Потреба в самоактуалізації виявляється як бажання якнайповніше реалізувати свій особистісний потенціал, здатності до творчості, прийняття нестандартних рішень. Реалізація цієї потреби природно призводить до самоствердження співробітника в колективі, у процесі якого він має можливість продемонструвати здібності, відчути значущість своїх професійних і особистих якостей для інших. Важливо також прагнення до самодетермінації, оскільки людині властива потреба почувати себе причиною своєї поведінки, усвідомлювати, що залежить він тільки від себе, тому цілком природною є потреба чинити опір спробам управління ззовні. Людина, схильна до інтенсивної стимулювальної дії ззовні, сприймає причини своєї поведінки як зовнішні, нав'язані, а себе – об'єктом маніпуляції.

Висновки. Отже, розглянувши переваги в потребах персоналу, можна визначити таке: на першому місці для персоналу досліджуваного підприємства гірничодобувної галузі стоять нематеріальні мотиватори. Ситуація з виходом на перші місця ієрархії нематеріальних факторів є вигідною для підприємства, тому що це дасть можливість збільшити продуктивність і прибуток без великих витрат коштів. Таким чином, як мотивувальні чинники в організації повинні використовуватись як економічні, так і неекономічні методи дії на мотивацію. Важливо відзначити й те, що ефективність їх досягається адекватним застосуванням і правильним поєднанням залежно від конкретної ситуації з урахуванням особливостей особи і її трудової поведінки.

Список використаної літератури

1. Амоша О.І. Мотивація праці як складова стратегії розвитку вугільної галузі України в сучасних умовах / О.І. Амоша, О.П. Пономаренко // Стратегія економічного розвитку України. – К. : КНЕУ, 2009. – Вип. 22–23. – С. 104–111.

2. Варава Л.М. Управління конкурентоспроможністю на підприємствах сировинних галузей : [монографія] / Л.М. Варава, О.А. Темченко. – Кривий Ріг : КТУ, 2009. – 254 с.

3. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции / А.Н. Леонтьев. – М. : Наука, 1971. – 396 с.

4. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; [пер. с англ. А.М. Татлыбаевой]. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – 351 с.

5. Попов С.О. Основні науково-практичні проблеми залізорудної гірничодобувної промисловості як важливого фактора соціально-економічного розвитку України / С.О. Попов // "Бізнес Інформ". Сер.: Економіка ; Науково-практичні проблеми соціально-економічного розвитку України : [науково-економічний журнал] / [голов. ред. В.С. Пономаренко]. – Харків : ХНЕУ, 2009. – № 4 (1). – С. 100–103.

6. Ядранський Д.М. Мотивація праці управлінських працівників як важіль покращення стратегічного положення підприємства / Д.М. Ядранський // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції "Сучасні проблеми економіки підприємства". – Д. : Наука і освіта, 2003. – Т. 1. – С. 108–109.

Стаття надійшла до редакції 23.08.2012.

Слабко Я.Я. Исследование мотивационных факторов работников горнодобывающих предприятий

В статье освещены результаты проведенного социологического исследования факторов мотивации работников. Рассмотрено движение персонала на конкретном предприятии и причины текучести кадров. Выявлены основные мотивационные факторы работников предприятия горнодобывающей промышленности.

Ключевые слова: *мотивация, труд, трудовое поведение, факторы, работники, предприятие, управление.*

Slabko Y. Research of motivational factors of the mining factories workers

An author in the article lights up the results of the conducted sociological research of factors of motivation of workers. Investigational motion of personnel on a concrete enterprise and reason of fluidity of shots. The basic motivational factors of workers of enterprise of mining industry are educed.

Key words: *motivation, labour, labour behavior, factors, workers, enterprise, management.*