

## **ВИЗНАЧЕННЯ МОТИВІВ ДО ПРАЦІ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ м. ХАРКОВА**

Основна діяльність людини – це праця, що займає, як мінімум, третину дорослого самостійного життя. Ряд етапів трудового життя людини охоплює більш ранні та пізні періоди її життя (вибір професії, трудове і професійне навчання, передача трудового досвіду в родині, використання професійної допомоги інших людей тощо). Стає очевидним, що праця, а отже, і всі пов'язані з нею питання мають велике значення для будь-якої людини і завжди знаходяться в полі уваги.

Результати, досягнуті людьми у процесі роботи, залежать не тільки від знань, навичок і здібностей цих людей. Ефективна діяльність можлива лише за наявності у працівників відповідної мотивації, тобто бажання працювати. Позитивна мотивація активує здібності людини, звільняє її потенціал, негативна мотивація гальмує прояв здібностей, перешкоджає досягненню цілей діяльності.

Теоретичні та практичні аспекти стану і розвитку системи управління персоналом та мотивації знайшли віддзеркалення у працях таких зарубіжних учених, як М.Х. Мескон, Р.С. Сміт, Дж. Грейсон, Р. Шеклтон, Г. Емерсон [1, 2].

Варіанти вирішення досліджуваної проблеми і методологічні підходи до трудової мотивації подані в працях вітчизняних учених і практиків: В.Н. Бобкова, Н.А. Волгіна, Ю.Н. Лапигіна,

І.Н. Саннікової, О.В. Ромашова [3] та інших.

*Метою* даної статті є визначення мотивів до праці виробничого персоналу на машинобудівних підприємствах м. Харкова.

Для побудови ефективно діючої системи мотивації виробничого персоналу необхідно виявити найбільш значущі фактори, які впливають на його ставлення до праці.

Ставлення працівника до праці прямим чином впливає на результат трудової діяльності та досягнення не тільки його інтересів і задоволення потреб, але і власника підприємства.

Головний інтерес власника підприємства полягає у зростанні власності та в одержанні від неї гарантованого доходу. Реалізація цього інтересу передбачає вибір правильної ринкової стратегії, забезпечення конкурентоспроможності. Інтерес власника передбачає також ефективне поточне використання капіталу для отримання задовільної норми прибутку в кожен певний момент [1]. Головне, що характеризує власника, – його турбота про перспективу, а для цього йому потрібно враховувати мотиви до праці найманих працівників, оскільки від ефективності трудової діяльності залежить результативність виробничо-господарської діяльності підприємства.

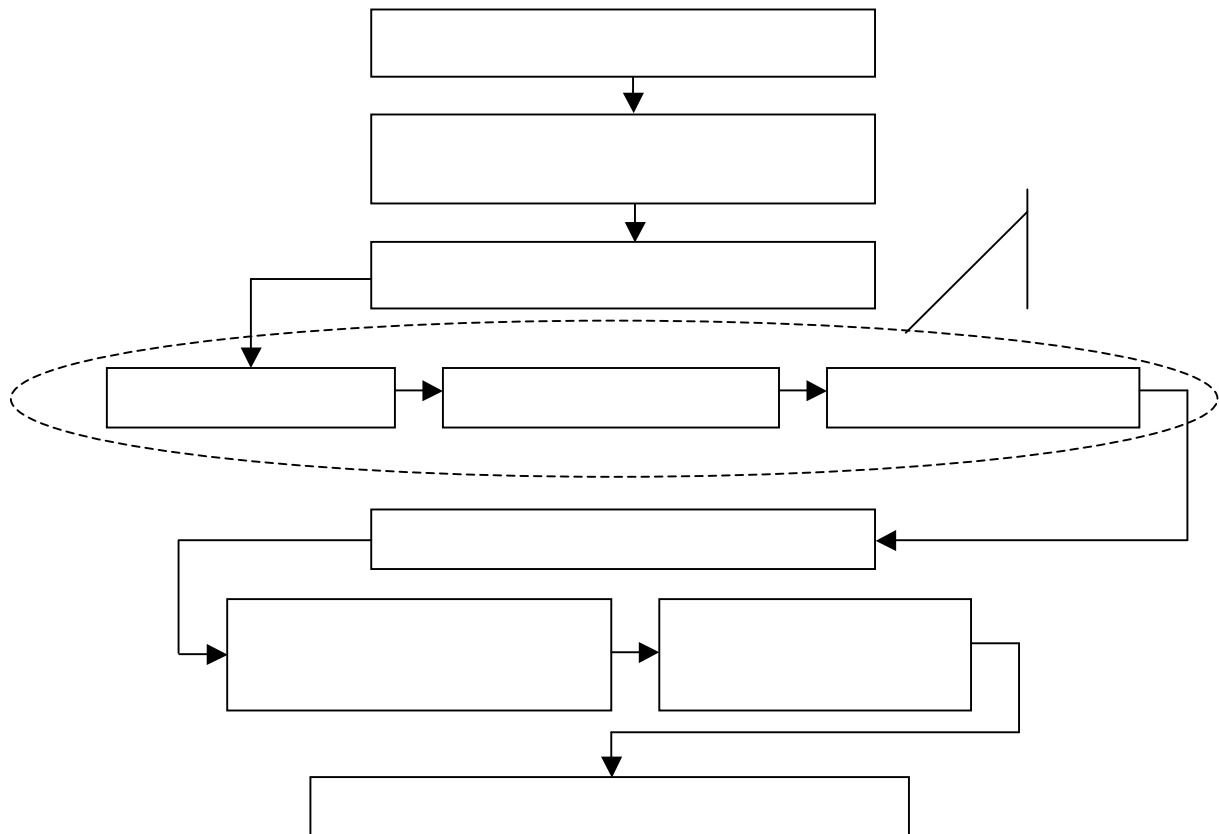
Сутність ставлення до праці найманих працівників «полягає в

реалізації того чи іншого трудового потенціалу робітника під впливом усвідомлених потреб і сформульованої зацікавленості», – вважає О.В. Ромашов [3].

Крім того, ставлення до праці характеризує прагнення робітника максимально проявляти свої фізичні та духовні сили, використовувати свої

знання та досвід, здібності для досягнення певних кількісних та якісних результатів.

Для визначення мотивів до праці виробничого персоналу на промислових підприємствах м. Харкова розробимо схему послідовності етапів здійснення дослідження (див. рисунок).



*Рисунок. Схема послідовності етапів визначення мотивів до праці виробничого персоналу на машинобудівних підприємствах м. Харкова*

Дослідження починається з постановки мети його проведення. Метою даного дослідження є визначення мотивів до праці виробничого персоналу на промислових підприємствах м. Харкова.

Другим етапом дослідження щодо визначення мотивів до праці виробничого персоналу є розробка програми та плану.

Програма являє собою теоретичну основу процедури дослідження, за допомогою якої відбувається збір, обробка й аналіз інформації, необхідної для обґрунтування теоретичних висновків і практичних рекомендацій. Програма дослідження – це визначення предмета і задач дослідження, робочої гіпотези, опис логіки і методів дослідження відповідно до мети, яка вирішується [2].

Об'єкт дослідження – будь-який аспект, рівень чи зріз явища, спроможний науковими методами сприяти пізнанню досліджуваного предмета. У даному випадку об'єктом дослідження є визначення мотивів до праці виробничого персоналу на промислових підприємствах м. Харкова.

Основними завданнями даного дослідження є:

- 1) розробка програми та плану проведення дослідження;
- 2) збір інформації;
- 3) обробка отриманої інформації;
- 4) аналіз обробленої інформації;
- 5) формулювання висновків на підставі проведеного аналізу;
- 6) виявлення головних мотивів до праці виробничого персоналу;
- 7) побудова ієрархії виявлених мотивів;
- 8) розробка практичних рекомендацій.

Досягненню основних завдань сприяють допоміжні, які будуть більш чітко сформульовані у процесі подальшої роботи.

Важливу роль у соціологічному дослідженні відіграє вибір методів збору, обробки й аналізу соціальної інформації. Цей вибір визначається метою дослідження та специфікою об'єкта, що досліджується.

При зборі первинної інформації використовують такі методи:

- опитування: анкетування та інтерв'ювання;
- 2) аналіз документів: якісний та кількісний (контент-аналіз);
- 3) спостереження;
- 4) експеримент.

У соціології розрізняють два типи обробки інформації.

Перший тип – це статичний аналіз первинної інформації. Основними засобами аналізу у даному випадку є математика і логіка. У результаті отримується інформація, придатна для теоретичного аналізу й одержання теоретичних висновків і практичних рекомендацій. Цей вид інформації називають вторинною інформацією.

Другий тип обробки соціальної інформації – це її теоретична інтерпретація, змістовний аналіз формально оброблених соціальних фактів, тобто вторинної інформації. Основним засобом аналізу є тут соціологічна теорія середнього рівня, яка стосується тієї сфери соціального життя, що досліджується [2].

Обробка інформації передбачає її перевірку, групування, зведення, обчислення відносних величин, побудову статистичних рядів, складання таблиць тощо.

Після проведеної обробки інформації необхідно провести інтерпретацію даних, сформулювати висновки, оформити звіт про дослідження. Це є підставою для розробки певних пропозицій.

Формування практичних рекомендацій спрямоване на створення організаційно-економічного забезпечення мотивації праці виробничого персоналу на підприємствах машинобудівної промисловості.

Визначення мотивів до праці виробничого персоналу на підприємствах машинобудівної промисловості м. Харкова буде одержане на підставі проведення опитування.

У процесі дослідження проведено опитування 275 осіб виробничого персоналу на чотирьох підприємствах м. Харкова. Для збору даних використовувалась анкета.

Як стало відомо з результатів опитування, більшість працівників машинобудівної промисловості працюють на даному місці роботи від одного до трьох років, при цьому обрати це місце роботи їх спонукали інтерес до цього роду занять і бажання отримати досвід роботи у цій галузі.

У даний час переважна більшість працівників звикли до своєї роботи, а отже, намагаються добросовісно виконувати свої обов'язки, при цьому респонденти позитивно оцінюють можливості проявити свої здібності, знання, досвід на робочому місці.

Соціальний портрет працівника виглядає таким чином: це чоловік у віці до 49 років, який належить до родини із 3-4 осіб, отримав середню або середню спеціальну освіту та оцінює своє матеріальне становище як середнє при заробітку від 501 до 1000 грн. на місяць, не маючи інших доходів, крім заробітної плати. Досвід роботи на даному підприємстві складає від 1 до 3 років.

Як свідчать відповіді на головні запитання анкети, респонденти отримували за свою працю такі заохочення: переважна більшість респондентів (58,8%) отримували за свою працю таке заохочення, як усна похвала, при цьому матеріальні заохочення – підвищення заробітної плати та отримання премії – отримували в минулому лише 11,8% опитуваних, у той час як 52,9% бажали б отримати премію, а 64,7% прагнуть підвищення заробітної плати.

Прагнення опитуваних робітників до запропонованих заохочень свідчать, що чуттєвим заохоченням буде можливість отримувати фірмовий спецодяг та взуття (цього прагнуть 56% робітників). Важливо наголосити, що КЗпП України передбачає видачу спецодягу для окремих категорій працівників, зокрема ст. 163 КЗпП передбачає видачу за встановленими нормами безоплатно спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам, робота яких пов'язана із забрудненням або здійснюється у несприятливих температурних умовах, але ця вимога, як можна бачити, не завжди виконується на підприємствах.

Серед опитуваних 44% високо оцінили б такі соціальні гарантії, як доставка на роботу спеціальним транспортом, організація харчування на підприємстві або компенсація цих витрат. Також 44% респондентів були б вдячні за отримання матеріальної допомоги у зв'язку з відпусткою; 39% опитуваних хотіли б мати гарантії отримання грошової допомоги при захворюванні або у випадку поховання близьких родичів.

Таким чином, як свідчать результати опитування, найбільшу значущість для цільової аудиторії мають матеріальні заохочення, що свідчить про досить незначну задоволеність працівників рівнем життя та відсутність відчуття захищеності й упевненості в майбутньому.

На запитання про задоволеність нинішніми умовами праці більшість (52,9%) респондентів відзначили свою задоволеність існуючим психологічним кліматом та відносинами у колективі; 33% працівників задоволені змістом праці, їм подобається те, чим вони займаються.

Також переважна більшість (67%) опитуваних у цілому нормально сприймає існуючі умови праці (тривалість робочого дня, обладнання робочого місця, температуру, рівень шуму та забруднень у приміщеннях); 44% опитуваних більш-менш задоволені соціальною значущістю результатів своєї праці та організацією праці (процесом роботи, відносинами з іншими відділами та керівництвом, рівнем інформованості про стан підприємства).

Найбільшу незадоволеність працівників викликає незабезпеченість персоналу соціальними благами (23,5%), а також відсутність письмового трудового контракту та неprestижність місця роботи.

У сфері задоволеності персоналу системою та рівнем оплати праці слід відзначити нижченаведене.

Найбільшу незадоволеність викликає низький рівень заробітної плати (29,4%), несвоєчасність її виплати та виконання роботи поза колом посадових обов'язків (по 23,5%).

Найбільшу задоволеність з елементів існуючої системи оплати праці в опитуваних викликають прозорість нарахування заробітної плати й оцінки роботи та відсутність несправедливих матеріальних покарань.

На думку опитуваних, для того, щоб вони працювали краще, дуже важливим є поліпшення відносин у колективі (72%) і чітке визначення кола обов'язків робітника (56%). Також значення мають поліпшення зворотного зв'язку з боку керівництва та зростання впевненості у стабільності робочого місця (по 50%).

Зовсім неважливим для якості праці опитуваних вважається наявність зв'язку між особистими результатами роботи та заробітком (39% опитуваних). Це має бути пов'язане з відсутністю у промислових робочих диспозиції прагнення до результатів.

Відповіддю на питання щодо змін в умовах роботи, які дозволять значно підвищити задоволеність працівників своєю роботою, є такі результати: переважна більшість (67% опитуваних) відмітили важливе значення поваги та довіри між керівниками й підлеглими. Для більш ніж 50% робітників задоволеність роботою має підвищити отримання додаткових стимулів – надання додаткової оплачуваної відпустки, пільгових путівок до санаторно-курортних закладів, медичне страхування та компенсація проїзду на роботу. Слід зазначити, що при застосуванні подібних заохочень необхідно буде пояснювати працівникам, що для того, щоб отримати подібні винагороди, їм потрібно буде досягти певних особистих чи колективних результатів, які визначатиме керівництво.

Відповіді респондентів можна узагальнити таким чином: переважна більшість респондентів звертає більше уваги на такі зовнішні стимули, як поліпшення відносин у колективі, пошану та довіру між керівниками і підлеглими, чітке визначення цілей роботи і кола обов'язків, можливість отримання матеріальної допомоги у зв'язку з відпусткою, поліпшення умов праці (скорочення тривалості робочого дня, поліпшення робочого місця, відповідність температури у приміщенні вимогам, зниження рівня шуму та забруднень у приміщеннях).

Також важливими, за оцінкою робітників, є такі фактори, як поліпшення умов праці, можливість отримання освіти, впевненість у стабільності робочого місця, поліпшення зворотного зв'язку між керівниками та підлеглими, ставлення з боку керівництва, отримання пільгових путівок у санаторно-курортні заклади.

Про необхідність для мотивування праці підвищити розмір заробітної плати або виплатити премію заявили відповідно 47,1 та 35,3% працівників. Можливо, це пов'язано з інформованістю робочих про приблизно однаковий рівень оплати праці на схожих підприємствах та, на їх думку, реалістичною оцінкою вірогідності підвищення їх заробітної плати.

Дослідження показало, що фактори, високу валентність яких виявило опитування, розумно використовувати як мотиватори персоналу до високоефективної праці.

Занепокоєння викликає той факт, що працівників слабо мотивує зв'язок між результатами роботи підрозділу, результатами роботи всього підприємства та розміром винагороди (відповідно 29,4 та 23,5% респондентів вказали на наявність цього зв'язку). Тим більш вражає відсутність мотивації залежно від особистих результатів роботи. Це свідчить про те, що на досліджуваних підприємствах узагалі відсутній мотиваційний механізм, тобто персонал не усвідомлює можливості зв'язку розміру й арсеналу винагород та їх результатом праці. Тому важливо вдосконалити мотиваційний механізм, який діє на підприємствах.

## Література

1. [http://www.vuzlib.net/oet\\_pea/06.htm](http://www.vuzlib.net/oet_pea/06.htm).

2. <http://journalib.univ.kiev.ua>.

3. Ромашов О.В. Социология труда: Учеб. пособие.– М.: Гардарики, 2003. – 320 с.