
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК 331.104

О. О. Петрашак,
здобувач**АНКЕТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ШЛЯХ ВИЯВЛЕННЯ ФАКТОРІВ
РОСТУ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

У статті представлені результати анкетування працівників та керівників меблевих підприємств Чернівецької області. Наголошено на необхідності анкетування працівників для виявлення резервів росту продуктивності праці.

Ключові слова: продуктивність праці, анкетування, стимулювання, мотивація.

О. А. Петрашак,
соискатель**АНКЕТИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ КАК ПУТЬ ВЫЯВЛЕНИЯ
ФАКТОРОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

В статье представлены результаты анкетирования работников и руководителей мебельных предприятий Черновицкой области. Отмечена необходимость анкетирования работников с целью выявления резервов роста производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, анкетирование, стимулирование, мотивация.

О. Petrashchak,
applicant for a candidate of sciences**QUESTIONING EMPLOYEES AS A WAY OF IDENTIFYING
FACTORS PRODUCTIVITY GROWTH**

The results of surveys of employees and managers of furniture enterprises in Chernivtsi region are presented in the article. The survey employees to identify reserve growth in labor productivity is emphasized.

Keywords: productivity, survey, promotion, motivation.

Актуальність теми дослідження. Розвиток економіки України пов'язаний із зростанням конкурентоспроможності всіх галузей та секторів, яка повинна досягатися за допомогою максимального використання всіх ресурсів. Особливо актуальним залишається питання щодо того, як узгодити особисті інтереси працівників та інтереси підприємств у цілому з необхідністю підтримання довгострокової ефективності. В основі політики щодо підвищення продуктивності праці повинно бути планомірне виявлення всіх наявних можливостей та резервів. Основними напрямками в цій сфері є організація розробки і виконання планів щодо підвищення продуктивності праці на кожному робочому місці шляхом виявлення організаційних та економічних факторів підвищення продуктивності.

Постановка проблеми. Сьогодні на підприємствах України комплексне та систематичне вивчення результативності роботи працівників майже

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

не проводиться, застосовуються тільки окремі елементи стимулювання до праці, тому і процес управління персоналом не може бути перманентним. А в основі політики щодо підвищення продуктивності праці повинно бути планомірне виявлення всіх наявних можливостей. Одним із шляхів виявлення факторів росту продуктивності праці є анкетування працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми формування дієвої системи мотивації через вивчення факторів, які впливають на працівників, постійно привертають увагу вчених-економістів. Значний вклад у цьому напрямку здійснили зарубіжні вчені Р. Барденс, В. Врум, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, А. Маслоу, М. Мескон, Ф. Фрітсру. Важливими є наукові досягнення українських вчених: Д. Богині, О. Грішної, А. Калини, О. Кузьміна, Ф. Хміля, М. Чумаченка та ін. Незважаючи на велику кількість наукових праць та значні досягнення в теорії і практиці мотиваційної діяльності, є низка питань, які залишаються постійним об'єктом дискусій.

Постановка завдання. З метою визначення стану управління продуктивністю праці, виявлення резервів її росту та порівняння оцінки існуючої системи мотивації працівниками та керівниками потрібно здійснити аналіз проведеного нами анкетування працівників та керівників меблевих підприємств Чернівецької області.

Виклад основного матеріалу. Метою нашого дослідження є визначення стану системи аналізу продуктивності праці на підприємстві. Для цього було опитано 8 керівників та 165 працівників ПрАТ "Імпульс", ТОВ "Про ДЕКС", ПАТ "Чернівецька меблева фабрика", ПАТ "Красноільський деревообробний комбінат", Фірма "Веселка" та ПАТ "Сторожинецький меблевий комбінат". Питання анкети, які стосувались статі, освіти та віку респондентів свідчать про рівномірний розподіл, а отже правильність побудови вибірки. Анкета для керівників складається із 14 запитань, анкета для працівників – із 17 питань. Анкети розроблені автором на основі методик Жукова А. Л. та Шевченко Т. В. [1, 4].

Результати обробки анкет свідчать, що продуктивність праці аналізується на 13 % підприємств, проте відзначають необхідність такого аналізу 87 % керівників. 50 % опитаних керівників підприємств вважають, що продуктивність праці варто розраховувати на основі прибутку, 25 % - на основі якості продукції, ще 25 % - на основі виробленої або реалізованої продукції. Досить важливим для нас є визначення задоволеності рівнем продуктивності праці на підприємствах. Так, 62,5 % респондентів швидше не задовольняє теперішній рівень продуктивності праці персоналу підприємства; 25 % відзначають, що швидше задовольняє, ніж ні і 12,5 % - зовсім не задовольняє. Отже, можна зробити висновок, що існує практична потреба у виявленні дієвих факторів зростання продуктивності праці на підприємствах меблевої галузі регіону.

Щодо оцінки наявної системи стимулювання праці на підприємствах, то 62,5 % керівників меблевих підприємств вважають наявну систему мотивації ефективною, у той час як лише 12,73 % працівників теж так вважають. Швидше ефективною, ніж неефективною вважають систему мотивації 37,5 % керівників та 37,58 % працівників. А швидше неефективною, ніж так наявну систему мотивації не вважає жодний керівник, проте погоджуються з цим твердженням 35,15 % працівників. І неефективною систему мотивації вважають 14,55 % працівників і жодного керівника (рис. 1).

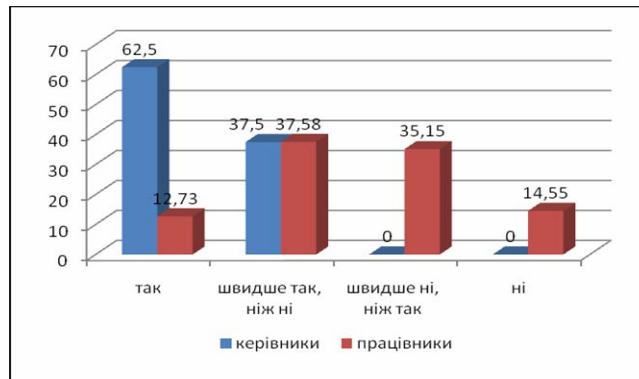
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Рис. 1. Оцінка ефективності наявної системи мотивації персоналу

Опитування щодо видів мотивації, які використовуються на меблевих підприємствах, дало наступні результати. Наявність матеріальної винагороди відмічають всі опитані керівники та працівники підприємств. Матеріальні стягнення відмічають 62,5 % керівників та 30,9 % працівників, що свідчить про неефективну систему мотивації на підприємствах.

Щодо основного суб'єкта мотивації, то відповіді респондентів розподілились наступним чином. Вважають, що варто, в першу чергу, мотивувати окремих працівників 87,5 % керівників та 47,88 % працівників. На нашу думку, це правильний вибір основного суб'єкта мотивації, оскільки колективна відповідальність зменшує внесок кожного учасника. Також вважають, що варто мотивувати увесь підрозділ 12,5 % керівників та 25,45 % працівників. Ще 10,9 % працівників висловили думку, що варто мотивувати колектив у цілому, 13,94 % - досвідчених працівників та 1,21 % - нових працівників.

Наступним етапом нашого анкетування було виявлення елементів матеріального стимулювання до високопродуктивної праці, які використовуються на меблевих підприємствах області (рис. 2).



Рис. 2. Елементи матеріального стимулювання праці, які використовуються на меблевих підприємствах

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Достатній рівень заробітної плати був відмічений 18,79 % працівників та 37,5 % керівників підприємств. Проте лише 12,5 % керівників відмічають дієву систему преміювання проти 29,09 % працівників. Така різниця, на нашу думку, пов'язана із різними вихідними цілями працівників та керівників: у першому випадку оцінюється збільшення доходу, а у другому – збільшення результативності, прибутку тощо.

Те, що залежність заробітної плати від результатів роботи використовується як елемент стимулювання, вважають 50 % керівників та 36,97 % працівників. Таким чином, можна зробити висновок, що не всі працівники відчують змінну частку оплати праці. Приблизно однакова кількість і керівників, і працівників оцінюють наявність системи штрафів на підприємствах.

Наявність соціальних пільг відмічають 12,5 % керівників та 6,67 % працівників. Участь у прибутку підприємства відмічають 5,45 % працівників та жодного керівника, що свідчить про те, що незначна частина працівників оцінює як участь у прибутку виплати премій.

Щодо важливості матеріальних стимулів, то 35,15 % працівників відзначають, що такі стимули дуже важливі, 57,58 % – просто важливі та 7,27 % - не важливі.

Крім матеріального стимулювання, на підприємствах використовуються окремі елементи нематеріального стимулювання. 26 % респондентів-працівників вважають нематеріальне стимулювання дуже важливим, 61,2 % - просто важливим та 12,72 % - не важливим.

Отже, можна зробити висновок, що матеріальне стимулювання для працівників меблевої галузі більш суттєво впливає на мотивацію до праці, проте нематеріальне – також справляє значний вплив.

За результатами анкетування, подяка від керівництва як вид нематеріального стимулювання також використовується на підприємствах (рис. 3). Так вважає 100 % опитаних керівників та 74,55 % працівників. Також 100 % керівників та 61,82 % працівників вважають, що на їх підприємствах повага членів колективу використовується як елемент стимулювання.

Щодо комфортної психологічної обстановки в колективі, то наявність її підтверджують 50 % керівників та 25,45 % працівників. Отже, можна зробити висновок, що певного вдосконалення потребує налагодження сприятливого морально-психологічного клімату у трудових колективах меблевих підприємств Чернівецької області. Практично однакова оцінка кар'єрного росту і працівниками (53,94 %) та керівниками (62,5 %), а також схвальних відгуків про роботу (38,18 % та 37,5 % - працівники та керівники відповідно).

Використання такого елемента нематеріального стимулювання, як можливість підвищення кваліфікації відзначають 62,5 % керівників і 45,45 % працівників. На думку 25 % керівників, використовується гнучкий графік роботи, але лише 7,27 % працівників відмічають аналогічне. Підвищення відповідальності відмічають 25 % керівників та 18,79 % працівників.

6,67 % працівників вважають, що участь у прийнятті управлінських рішень використовується на підприємствах, на яких вони працюють, у той час як жоден керівник цього не відмічає. 37,5 % керівників меблевих підприємств та 66,06 % працівників відмічають неформальні заходи як вид нематеріального стимулювання.

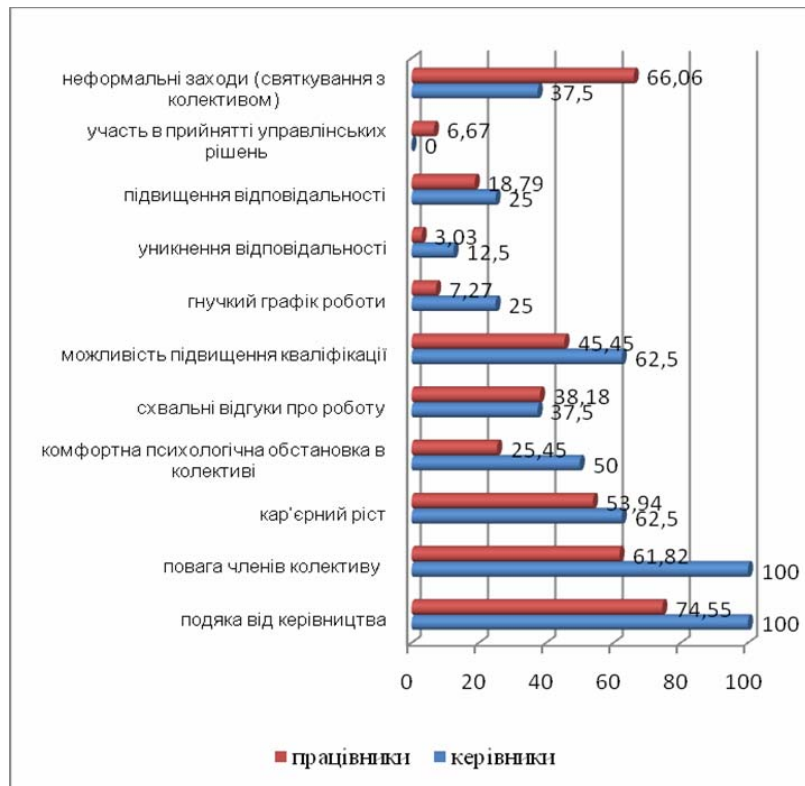
ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Рис. 3. Елементи нематеріального стимулювання праці, які використовуються на меблевих підприємствах

Важливим для нашого дослідження є опитування працівників щодо реалізації здібностей на роботі. 27,27 % респондентів вважають, що повною мірою реалізують свої здібності, 34,55 % відзначають, що реалізують їх більшою мірою. 27,27 % опитаних думають, що реалізують свої здібності меншою мірою і 10,9 % - їх не реалізують. Отже, достатньо високий показник (38,17 %) опитаних працівників не реалізують свої здібності або реалізують їх не повною мірою, тому основним завданням функціонального керівництва підприємств є вдосконалення управління кар'єрою кожного окремого працівника.

23,63 % працівників меблевих підприємств задоволені розміром своєї заробітної плати, 44,85 % - задоволені частково та 31,52 % - не задоволені. Механізм нарахування заробітної плати зрозумілий для 47,88 % опитаних, частково зрозумілий для 43,64 %, і не зрозумілий – для 8,48 %. Такі результати є задовільними.

13,94 % працівників вважають, що могли б працювати краще; 37,58 % - напевно б змогли; 29,7 % - навряд чи змогли та 18,78 % - не змогли. Таким чином, 51,52% працівників меблевих підприємств могли або напевно могли б працювати краще, що і складає основний резерв росту продуктивності праці. Саме тому варто виявити чинники, які можуть підвищити продуктивність праці (рис. 4).

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

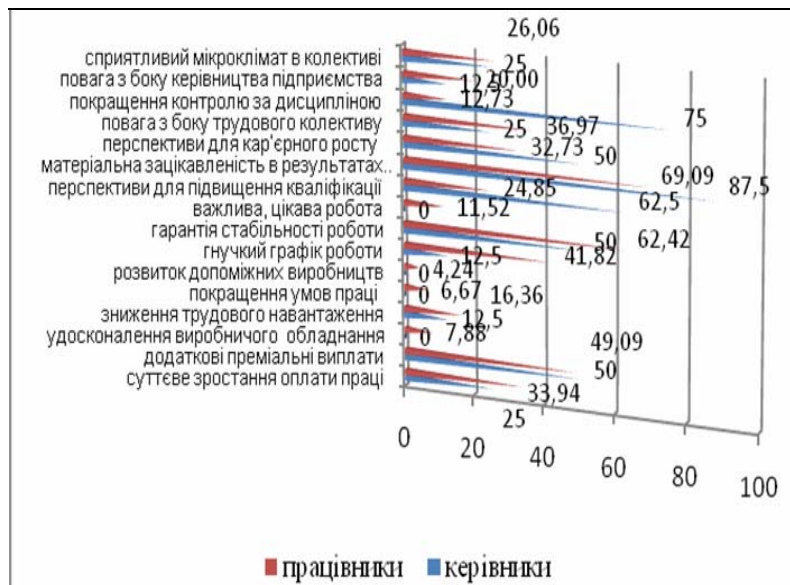


Рис. 4. Фактори, які можуть відчутно підвищити продуктивність праці

При відповіді на це питання респонденти могли відмічати не більше 5 варіантів відповідей, отже, з усіх запропонованих ними були обрані найбільш суттєві. Отже, відповіді респондентів розподілились наступним чином. Керівники меблевих підприємств вважають, що п'ятьма основними факторами, які сприятимуть зростанню продуктивності праці персоналу, є:

1. Матеріальна зацікавленість у результатах праці (87,5 % опитаних).
2. Підвищення контролю за дисципліною (75 %).
3. Перспективи для підвищення кваліфікації (62,5 %).
4. Додаткові преміальні виплати (50 %).
5. Гарантія стабільної роботи та перспективи для кар'єрного росту (по 50 %).

Також респонденти-керівники відмічають серед факторів, які впливають на ріст продуктивності праці, суттєве зростання оплати праці (25 %), сприятливий мікроклімат в колективі (25 %), повага з боку колективу (25 %), повага з боку керівництва (12,5 %), гнучкий графік роботи (12,5 %), зниження трудового навантаження (12,5 %). Такі фактори, як удосконалення виробничого обладнання, поліпшення умов праці, розвиток допоміжних виробництв, важлива та цікава робота не були відмічені опитаними.

Важливо визначити аналогічні фактори з боку працівників меблевих підприємств. Так, персонал меблевих підприємств Чернівецької області вважає, що п'ятьма основними факторами, які сприятимуть зростанню продуктивності праці є:

1. Матеріальна зацікавленість у результатах праці (69,09 % опитаних).
2. Гарантія стабільної роботи (62,42 %).
3. Додаткові преміальні виплати (49,09 %).
4. Гнучкий графік роботи (41,82 %).
5. Повага з боку колективу (36,97 %) та суттєве зростання оплати праці (33,94 %).

Крім того, достатньо велику вагу, на думку респондентів-працівників, відіграють такі фактори, як: перспективи для кар'єрного росту (32,73 %), сприят-

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

ливий мікроклімат у колективі (26,06 %), перспективи для підвищення кваліфікації (24,85 %), повага з боку керівництва (20 %), зниження трудового навантаження (16,36 %).

Чинниками, які відмітила незначна частина респондентів, а отже, можна зробити висновок про їх незначний вплив на продуктивність праці, є: підвищення контролю за дисципліною (12,73 %), важлива та цікава робота (11,52 %), удосконалення виробничого обладнання (7,88 %), поліпшення умов праці (6,67 %), розвиток допоміжних виробництв (4,24 %).

Таким чином, можна зробити висновок про те, що є схожі та відмінні результати у відповідях керівників та працівників меблевих підприємств. Так, і керівники, і працівники вважають, що матеріальна зацікавленість у результатах праці є найважливішим фактором зростання її продуктивності. Також важливими є додаткові преміальні виплати та гарантія стабільної роботи.

Цікавим для нашого дослідження є те, що керівники підприємств вважають більш важливими факторами для зростання продуктивності праці перспективи для підвищення кваліфікації та кар'єрного росту, проте, на думку працівників, ці фактори мають менший вплив. Також керівники відмічають серед найбільш вагомих факторів підвищення контролю за дисципліною, у той час як працівники взагалі вважають його несуттєвим. Респонденти-працівники серед важливих факторів відмічають гнучкий графік роботи, повага з боку колективу та суттєве зростання оплати праці, у той час як респонденти-керівники вважають ці фактори менш важливими.

Збігаються думки керівників і працівників щодо найменш суттєвих чинників, які впливають на ріст продуктивності праці - удосконалення виробничого обладнання, поліпшення умов праці, розвиток допоміжних виробництв, важлива та цікава робота.

Наступним питанням анкети, яке було поставлене респондентам, було визначення причин, які стримують зростання результативності праці персоналу (відзначали не більше 3 варіантів відповіді) (рис. 5).

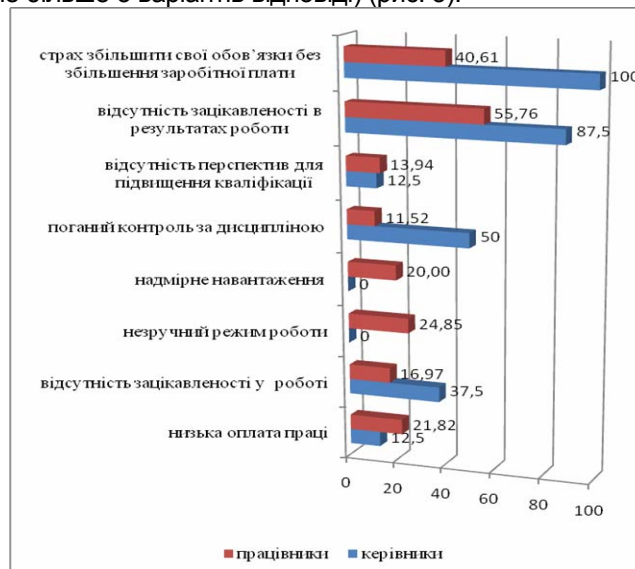


Рис. 5. Причини, які стримують зростання результативності праці персоналу

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Отже, на думку керівників підприємств, основними причинами, які стримують зростання продуктивності праці, є:

1. Страх збільшити свої обов'язки без збільшення заробітної плати (100 % опитаних).
2. Відсутність зацікавленості у результатах роботи (87,5 %).
3. Поганий контроль за дисципліною (50 %) та відсутність зацікавленості у роботі (37,5 %).

Також відмічені такі причини, як: відсутність перспектив для підвищення кваліфікації (12,5 %) та низька оплата праці (12,5 %).

Щодо працівників, то причини, які стримують зростання продуктивності праці, розподілились наступним чином:

1. Відсутність зацікавленості у результатах роботи (55,76 % опитаних).
2. Страх збільшити свої обов'язки без збільшення заробітної плати (40,61 %).
3. Незручний режим роботи (24,85 %), низька оплата праці (21,82 %) та надмірне навантаження (20 %).

Також відмічені такі причини, як: відсутність зацікавленості у роботі (16,97 %), відсутність перспектив для підвищення кваліфікації (13,94 %), поганий контроль за дисципліною (11,52 %).

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що наявна система мотивації на меблевих підприємствах Чернівецької області стримує зростання продуктивності праці як на думку керівників, так і працівників (відмічені відповіді про відсутність зацікавленості у результатах роботи та страх збільшити свої обов'язки без збільшення заробітної плати). Завдяки проведеному анкетуванню можна виробити дієві рекомендації щодо кадрового управління. Викладені результати дослідження є підґрунтям для подальшого розвитку та впровадження на підприємствах системи мотивації до продуктивної праці.

Література

1. Жуков А. Л. Аудит как стимулятор труда и мотивации персонала / А. Л. Жуков // Труд и социальные отношения. - 2009. - № 11. - С. 38-44.
2. Жуковська Т. О. Методологія формування інноваційних систем управління мотивуванням продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування в Україні / Т. О. Жуковська // Проблеми науки. - 2010. - № 7. - С. 35-43.
3. Михальчук Л. В. Мотиваційний механізм як фактор підвищення продуктивності праці персоналу підприємства / Л. В. Михальчук // Економіка: проблеми теорії та практики. - Д., 2008. - Вип. 238, Т.5. - С. 1079-1083.
4. Шевченко Т. В. Нестандартные методы оценки персонала / Т. В. Шевченко. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. - 128 с.

Надійшла 12.12.2011