

УДК 331.101.26

Л. А. Швайка, М. М. Лепак

Українська академія друкарства

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАТОВАРІВ ПРАЦІ В УМОВАХ ДЕРЖАВНИХ ПОЛІГРАФІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Висвітлюються результати соціологічного дослідження з визначення мотиваторів праці в умовах державних поліграфічних підприємств.

Мотиватори праці, державне поліграфічне підприємство, соціологічне дослідження

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку країни однією з найактуальніших і найгостріших проблем є підвищення рівня оплати праці. Ця проблема має об'єктивний характер і зумовлена значним відставанням України за цим показником від стандартів розвинутих країн. Рівень оплати праці залежить від її ефективності та реальних мотиваторів, які в останні роки значно втратили свою дієвість. При формуванні трудових колективів та при використанні праці, як правило, враховується лише один мотиватор — матеріальна винагорода. Інші мотиватори до уваги не беруться або носять епізодичний характер переважно в перші роки функціонування підприємницьких структур. Особливо гострою виступає проблема мотивації праці на державних підприємствах, де рівень оплати праці значно нижчий, ніж на підприємствах з недержавною формою власності і де з кожним роком окремі фактори-мотиватори втрачають своє дієвість. Переоцінка цінностей в суспільстві призвела до того, що рівень оплати праці не завжди залежить від кількості та якості, кваліфікації працівника й інших важливих її чинників. Неврахування реальних мотиваторів керівниками підприємств створює ряд проблем щодо формування трудових колективів, не сприяє конкурентоспроможності бізнес-структур.

За останні роки з'явилося багато публікацій, які окреслюють питання удосконалення державного регулювання праці та її структури, стимулювання, зв'язку з макроекономічними показниками, вивчення психологічних аспектів праці. Однак практично відсутні дослідження факторів мотивації до праці на рівні підприємницьких структур різних організаційно-правових форм власності.

У цій публікації подаються результати соціологічного дослідження, проведеного в умовах державної корпорації ВАТ «Видавництво «Вільна Україна» з вивчення факторів мотивації до праці. Одне з найуспішніших поліграфічних підприємств у минулому сьогодні перебуває в глибокій економічній кризі, що позначається на оплаті праці та мотивації до неї.

На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів-мотиваторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх — на рівні держави, галузі, регіону, підприємства і внутрішніх — складових сутності самої особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини, пов'язані з його особистістю та соціокультурним середовищем, особливості трудової ментальності тощо).

Механізм мотивації до продуктивної праці зумовлюється системою інтересів і стимулів. Мотивація як прояв потреб особистості, колективу — це процес спонукання людей до високоефективної праці з боку адміністрації чи органу управління виробництвом, пов'язаний із задоволенням потреб людей у матеріальних благах [3]. Провідна роль у процесі мотивації належить потребам людини, які можна розглядати як сукупність матеріальних, трудових і статусних.

Одним із найважливіших факторів мотивації на підприємствах і в організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке являє собою процес формування і використання систем матеріальних стимулів праці й розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу її за кількістю та якістю [1]. Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідомо ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівникові можливість збільшувати працею свій дохід.

Головною метою, що спонукає людину до праці, є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх інтересів. Усвідомлена потреба перетворюється в свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність. Хоча праця сьогодні розглядається переважно як засіб заробітку, можна припустити, що потреба в грошах буде рости до певної межі (що залежить від рівня життя), після якої гроші стануть умовою нормального життя, збереження людської гідності. У цьому випадку в ролі домінуючих можуть виступати потреби в творчості, досягненні успіхів та інші. Основними нематеріальними засобами підтримання високої трудової активності є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, моральні заохочення.

Велика роль належить і статусній мотивації. Вона є внутрішньою рушійною силою поведінки, пов'язаною з прагненням людини посісти вищу посаду, виконуючи відповідальнішу і разом з тим складнішу роботу, працювати в сфері чи організації, яка вважається престижнішою та важливішою для соціуму. Саме це пов'язано з прагненням людини користуватися авторитетом, стати неофіційним лідером, бути фахівцем своєї справи [2].

Мотивація персоналу потребує не тільки опрацювання загальної методології цієї діяльності, а й розроблення конкретних методів, засобів, механізмів, інструментів, за допомогою яких активізується трудова діяльність, досягається максимально можливе використання трудового потенціалу. Чим вищий інтелект людини та рівень її професійної підготовки й повніше уявлення про навколишнє середовище, то різноманітнішими є потреби та інтереси людини, мотиваційні настанови. Тому важливо дослідити і визначити мотиви до праці різних категорій і груп працівників у конкретних виробничих умовах [4–6].

Авторами публікації проведено соціологічне дослідження з визначення мотиваторів до праці та їх ранжування. Емпіричною складовою роботи є кількісне соціологічне дослідження та розроблений інструментарій до нього (анкета). Соціологічне дослідження проводилось у ВАТ «Видавництво «Вільна Україна» в лютому — березні 2010 року. У рамках його було опитано 15 працівників (30% загальної чисельності персоналу) різних вікових, професійних і кваліфікаційних характеристик. Вибірка формувалася відповідно до статі респондентів, де 53% вибіркової сукупності становили жінки, а 47% — чоловіки. Анкета містила 15 запитань, які стосувалися стимулів до праці, її цінності, критеріїв вибору професії, місця праці, проблем підприємства та участі в їх вирішенні.

Відповіді на запитання «Що стимулює Вас до ефективної праці?» розподілилися так: 67% опитаних відзначали важливість матеріального стимулювання, а решта вважала, що задоволення від виконуваної роботи сприяє підвищенню ефективності праці. Ніхто з респондентів не зазначив вагомості кар'єрного росту. Це, можливо, пов'язане з тим, що значна частка персоналу досліджуваного підприємства перебуває у віці 45–64 років, що наближається до пенсійного віку. На це питання по-різному відповіли жінки і чоловіки. Жінки розділилися порівну в своїх думках щодо основних мотивів праці, відзначивши важливість двох показників — матеріального та емоційного стимулювання (почуття задоволеності від виконуваної роботи). Більшість же чоловіків (93%) надає перевагу матеріальним аспектам в оцінці результативності праці.

Відповідаючи на запитання «Що Ви найбільше цінуєте у праці?», третина респондентів відзначила цікавість праці, 26% найбільше цінують у праці винагороду за неї і стільки ж зазначили зручність гнучкого графіка роботи, 13% надали належне результатам від виконуваної роботи та 7% — умовам праці (рис. 1).

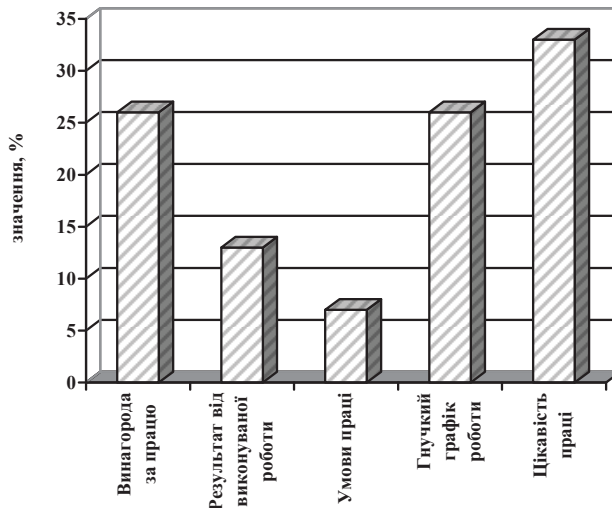


Рис. 1. Визначення праці як цінності

На запитання «Чому Ви обрали саме цю професію?» відповіді розділилися наступним чином (рис. 2):

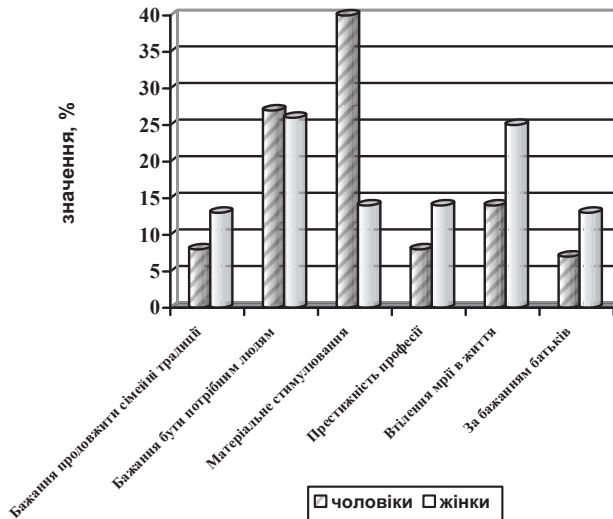


Рис. 2. Мотиви вибору професії

Більшість представників чоловічої статі (71%) основним мотивом вибору своєї професії зазначили матеріальне стимулювання. Значна частка опитаних чоловіків (29%) важливим при виборі професії вважали бажання бути потрібним людям. На відміну від чоловіків 25% жінок відзначали важливість результатів своєї праці для інших людей, ще 25% обрали свою професію для втілення мрії в життя, решта розділилися в своїх думках.

У відповіді на питання «Чому Ви обрали для праці саме це підприємство?» думки респондентів були такими:

- у зв'язку з розподілом після навчання (7%);
- фінансова необхідність (7%);
- трапилася нагода (13%);
- запропонували це місце праці (13%);
- зручне територіальне розташування (20%);
- авторитет підприємства (40%).

На питання «Що робить роботу вашого колективу продуктивною?» 32% працівників відзначили професіоналізм, 27 — сприятливий мікроклімат у колективі, 27 — уміння працювати в групі, 7 — матеріальне стимулювання і 7% — інше. Це свідчить про важливість урахування професійних якостей людини, згуртованість трудового колективу, безконфліктність і дружбу працівників. Оцінюючи продуктивність роботи свого колективу, 86% опитаних затруднялися відповісти на це питання, 7% зазначили, що праця їхнього колективу переважно продуктивна, 7% — дуже продуктивна.

У відповідях на питання «Що може Вас спонукати до звільнення з роботи?» опитані називали наступні причини (табл. 1).

Таблиця 1

Варіант відповідей	Процент
Низька зарплата	32
Умови праці	20
Конфлікти в колективі	13
Недовіра керівника до підлеглих	—
За станом здоров'я	40
Неможливість кар'єрного росту	—
Інші причини:	
пенсія	7
брак вільного часу	7

Оцінюючи риси характеру, необхідні для успішного спілкування з людьми, респонденти відповіли таким чином: добросовісність (40%), уміння слухати (20%), контактність і комунікабельність (27%) та моральність (13%).

Відповідаючи на питання «Чи знаєте Ви проблеми свого підприємства?», опитані працівники розділились у своїх думках: 53% ознайомлені з проблемами і зазначили, що це — відсутність новацій, застаріла технічна база, фінансове становище підприємства, відсутність замовлень, низька продуктивність. Решта респондентів не знайомі з проблемами свого підприємства.

Щодо перспектив розвитку підприємства, то 87% опитаних не інформовані з даного питання і лише 13% ознайомлені з ними.

Таблиця 2

Результати оцінювання окремих мотиваторів (у процентах)

Показник	Цілком негативно	Більш негативно, ніж позитивно	Важко сказати	Більш позитивно, ніж негативно	Цілком позитивно
Умови праці	—	73	20	7	—
Технічне забезпечення підприємства	7	86		7	
Фінансове забезпечення підприємства	7	67	26	—	—
Вчасність виплати заробітної плати	—	7	13	73	7
Мікроклімат у колективі	—	—	—	27	73
Особистість керівника	—	—	—	87	13

Як бачимо, більшість працівників ВАТ «Видавництво «Вільна Україна», оцінюючи умови праці, технічний і фінансовий стан підприємства, схилиється до відповіді більш негативно, ніж позитивно. Керівництву підприємства особливу увагу слід звернути на ці негативні фактори і впровадити необхідні заходи для їх ліквідації. Разом з тим важливо зазначити, що мікроклімат у колективі оцінений цілком позитивно. Свідчить про хорошу співпрацю з колегами і згуртованість працівників. Солідарність колективу є однією із сильних його сторін.

У процесі дослідження встановлено найважливіші мотиватори праці: матеріальне стимулювання — 40%, сприятлива атмосфера у колективі — 28, змістовність праці — 20, досягнення в роботі — 8, умови праці — 2% (рис. 3).

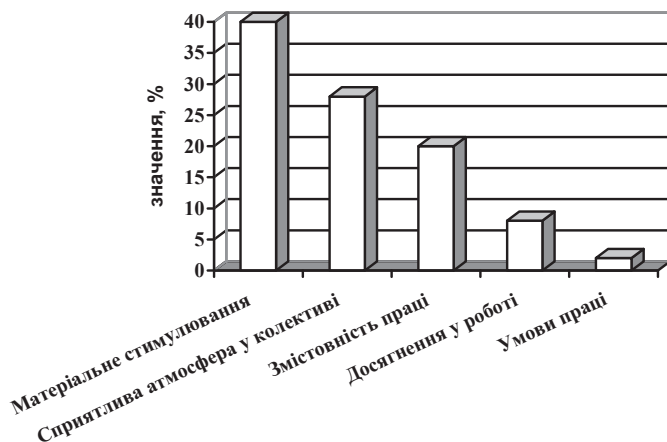


Рис. 3. Рейтингова шкала мотиваторів праці

Жоден з респондентів не відзначив мотиваторами кар'єрне зростання і перспективність праці.

Таким чином, соціологічне дослідження засвідчило, що основними мотиваторами праці на підприємстві є матеріальне заохочення, сприятлива атмосфера в колективі, змістовність і корисність праці.

1. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах / Богиня Д. // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 3. 2. Волошина С. В. Формування стимулів до високопродуктивної праці як важливий інструмент стратегічного розвитку підприємства // Стратегія економічного розвитку підприємства / С. В. Волошина, Д. М. Ядранський // Стратегія економічного розвитку України: наук. зб. — К.: КНЕУ, 2002. — Вип. 2 (9). — С. 106–119. 3. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій: моногр. / Капустянський П. З. — К., 2007. — 154 с. 4. Лич В. М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення: моногр. / Лич В. М. — К.: Науковий світ, 2003. — 313 с. 5. Ситник О. Д. Оцінка персоналу в системі мотивації / О. Д. Ситник, О. А. Ковальчук // Актуальні проблеми економіки. — 2007. — №11. — С. 84–87. 6. Ядранський Д. М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень: моногр. / Д. М. Ядранський, Л. В. Мішковець — Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. — 196 с.

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАТОРОВ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПОЛИГРАФИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Освещаются результаты социологического исследования по определению мотиваторов труда в условиях государственных полиграфических предприятий.

RESEARCH OF FACILITIES OF MOTIVATION OF LABOUR IS IN THE CONDITIONS OF POLIGRAPHIC STATE

The results of sociological research are illuminated from determination of facilities of motivation of labour in the conditions of state printeries.

Стаття надійшла 11.10.10

УДК 655.1/3:331

З. М. Холод, В. В. Шляхетко

Українська академія друкарства

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПОЛІГРАФІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

На основі аналізу сучасних тенденцій, наявних у сфері нормування праці на поліграфічних підприємствах, досліджуються і пропонуються шляхи усунення існуючих недоліків.

Нормування праці, напрями удосконалення, оплата праці

Організація, нормування та оплата праці в структурах видавничо-поліграфічного комплексу (ВПК), як і в інших галузях народного господарства України, — важливий напрямок наукової організації праці на підприємствах різних форм власності. Особливою проблемою сьогодні є збереження кваліфікованих фахівців, для чого необхідно вдосконалювати методи нормування, поновити систему і форми оплати праці, підвищити стимулюючу роль заробітної плати в нарощуванні обсягів виробництва, створити умови, які сприяли б належному виконанню службових обов'язків, стимулювали сумлінну та ефективну роботу кожного працівника.

Дослідження окремих авторів засвідчують, що удосконалення організації та форм розподілу праці сприяє підвищенню її продуктивності на 10–40% і поліпшенню нормування на 10–20%, тобто ефективне використання цих двох факторів дає змогу суттєво впливати на рівень продуктивності праці працівників підприємств [1].

Теоретичні і методологічні проблеми поліпшення нормування й оплати праці на різних етапах становлення ринкових відносин порушувалися в працях вітчизняних економістів Д. Богині, О. Грішної, А. Калини, А. Колота, В. Вітвицького, О. Савкової, О. Терещенко, Н. Тарана, Є. Гулевського, О. Дячун,