



Т. Л. Коваленко*

МОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗВ'ЯЗКУ

Для досягнення підприємством поставлених цілей необхідно, щоб кожний працівник виконував свої функціональні обов'язки, свою роботу. Щоб робітник прагнув отримати максимально можливий результат, необхідно щоб він був мотивований.

Мотивований робітник краще використовує свої вміння, нові можливості і технічні засоби, що призводить до отримання бажаного результату і більш ефективної роботи всієї організації.

У сучасних наукових дослідженнях мотивація набуває пріоритетного значення. Проблеми мотивації праці стали об'єктом ретельної уваги Д. Богині, О. Грішнєвої, М. Долішнього, А. Колота, Г. Кулікова та інших українських вчених. Наукове підґрунтя щодо збагачення уявлень про методи формування мотивації створили праці А. Сміта, М. Портера, Г. Беккера, Л. Брю та ін.

Підвищення складності виробництва, становлення нової системи соціально-трудових відносин обумовлюють зміну структури потреб працівників, формування нових ціннісних орієнтацій та цілей спільної діяльності, зміну трудового менталітету тощо. У монографії Д. П. Богині та М. В. Семикіної¹ авторами розкрито суть і місце трудового менталітету в структурі мотиваційного механізму, показано взаємозв'язок менталітету та якості трудового потенціалу.

Аналіз публікацій українських вчених за останні роки свідчить про зростаюче розуміння того, що на сьогоднішній день всі напрямки економіки забезпечені в достатній мірі кваліфікованим персоналом, який може працювати по-новому, але відсутність розвиненої системи підвищення кваліфікації, профвідбору, профадаптації значно стримують розвиток ринкових процесів у виробництві².

Одним із найважливіших аспектів діяльності вітчизняних підприємств стає пошук ефективних шляхів управління і мотивації персоналу, що в кінцевому рахунку здійснює вплив на загальну результативність діяльності підприємства. У цьому контексті особливої уваги заслуговує вивчення питання задоволеності працею як однієї із складових мотивації.

Метою даної статті є розкриття сутності поняття задоволеність працею та визначення мотиваційних факторів, що впливають на силу прихильності персоналу до організації.

Задоволеність працею розкриває загальне ставлення людини до своєї праці, приємний, позитивний емоційний стан, який витікає з оцінки своєї роботи або досвіду роботи. Задоволеність працею визначають, як співвідношення між сумою благ і винагороди, яку працівник отримує на роботі, і тією, яку, на його думку, він повинен був би мати. Задоволеність праці характеризується не стільки поведінкою на роботі, скільки відношенням до неї. При високій задоволеності працею плінність кадрів знижується, зменшується число прогулів, робітники володіють кращим фізичним здоров'ям, швидше оволодівають необхідними навиками, рідше страдають від виробничого травматизму і звертаються з скаргами,

© Коваленко Т. Л., 2008

* аспірант Одеської національної академії зв'язку ім. О. С. Попова

¹ Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії і практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна: — К.: Шторм, 2003. — 382 с.

² Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников: Монография. — К.: Институт экономики НАН Украины, 2002. — 339 с.



більш готові до співпраці, частіше допомагають співробітникам і клієнтам.

Являючись одним із важливих оціночних показників ефективності мотивації, задоволеність працею представляє собою емоційну реакцію людини на робочу ситуацію, в основі якої лежить принцип “подобається — не подобається”, “люблю — не люблю”.

Для визначення мотиваційних факторів, що впливають на задоволеність працею, було проведено анкетування працівників Первомайської філії Укртелекому, яке показало, що існує позитивний взаємозв'язок задоволеності і продуктивності праці. В цілому коефіцієнт кореляції невеликий 0,14, але цей взаємозв'язок стає більш помітний, якщо службовця не примушують працювати або не контролюють постійно, а надають свободу дій і прийняття рішень. Коефіцієнт зростає також при переході від простих робіт до робіт з більш високим рівнем складності для висококваліфікованих спеціалістів та управлінців. Висока задоволеність присутня у співробітників, які займаються цікавою роботою, на якій можливо проявити ініціативу, чесною працею здобути повагу, працювати в дружньому колективі. Це чоловіки і жінки, як правило, молодого віку, з вищою освітою, високою заробітною платою, великою потребою в підвищенні кваліфікації, які користуються підтримкою керівництва, як показано в таблиці 1.

Таблиця 1.

Групи працівників з різними вимогами до місця роботи

Вимоги до місця роботи	Стать	Вік	Освіта	З/плата	Задоволеність працею	Наявність дод. роботи	Участь в раціоналізат.	Наявність іншої проф.	Потреба в підвищенні кваліфікації	Підтримка керівника	Бажана з/плата
Хороші умови праці	Ж	С	С	С	Н	Н	С	С	С	С	Н
Високий рівень з/плати	Ж	С	С	С	Н	С	Н	С	С	Н	С
Цікава робота	М	М	В	В	В	С	В	В	В	В	С
Більше отримує той, хто більше працює	М	З	С	В	С	С	В	С	Н	С	В
Дружній колектив	Ж	М	С	Н	В	Н	Н	Н	С	С	С
Можливо проявити ініціативу	М	М	В	В	В	В	В	Н	В	В	В
Можливо чесною працею здобути повагу	М	С	С	В	В	В	С	С	С	С	Н
Можливо покращити житлові умови	Ж	М	Н	С	Н	С	Н	С	С	Н	Н
Немає повної розмежованості в оплаті праці різних кат. робітників	Ж	З	С	Н	Н	С	Н	В	Н	Н	С
Доброчливі відносини керівника до підлеглих	Ж	З	Н	Н	Н	Н	Н	Н	С	Н	Н
Вплив думки колективу при прийнятті рішень	М	З	В	В	С	С	В	В	В	Н	В



Буквами “М” та “Ж” в таблиці позначені ступінь опитуваних, “В”, “Н”, “С” — ступінь критичності виражених якостей (високий, низький, середній).

Вік респондентів визначений в інтервалі від 18 до 25 років позначений буквою “М”, від 25 до 35 років буквою “С” та від 35 до 60 років буквою “З”.

За рівнем освіти працівників ми поділили на три групи. Працівники з вищою або незакінченою (IV-V курс вузу) вищою освітою позначені буквою “В”, працівники які мають середню спеціальну освіту позначені буквою “С” всі інші буквою “Н”. Проаналізувавши фонд оплати праці досліджуваного підприємства за 2006 рік заробітна плата поділена на три категорії: середня — “С”: в межах 900-950 грн., висока — “В”: від 950 грн. і більше, низька — “Н”: до 900 грн. Жирним шрифтом виділені ознаки які оцінюються як позитивно впливові на досягнення цілей організації, курсивом — негативного характеру.

Аналізуючи вимоги до місця роботи порівняємо дані, згруповані за критеріями таблиці: “цікава робота” і “доброзичливі відносини керівника до підлеглих”. Відповідно отриманих даних, працівники, які вважають найважливішими умовами праці цікаву роботу, є молодими високоосвіченими людьми, які активно беруть участь в раціоналізації, володіють декількома професіями і мають потребу в підвищенні кваліфікації.

В другу групу, орієнтовану на доброзичливість керівника, в основному потрапили жінки старшого віку з низьким рівнем освіти, які не беруть участі в раціоналізації і не володіють додатковими професіями.

Нема сумніву, що при можливості вибору керівник надасть перевагу першій групі. Якщо таким чином вивчити інші критерії, то можна побачити, що найбільш вигідні для виробництва працівники, орієнтовані на можливість проявити ініціативу, чесною працею здобути повагу і довіру, а також ті, які розраховують на авторитетний колектив і цікаву роботу.

Найменші переваги керівник надасть групі робітників, які розраховують на доброзичливість керівника і “зрівнялівку” в оплаті праці.

За даними табл. 1. низька задоволеність працею відмічається у жінок середнього і старшого віку. Ця категорія респондентів, на відміну від чоловіків, характеризуються середніми і низькими показниками по всім параметрам: середній або малій заробітній платі, слабкою участю в раціоналізації, слабким володінням іншими професіями, середньою потребою в підвищенні кваліфікації і не потребує підтримки у керівника.

Для чого необхідно вивчати задоволеність працею? На нашу думку, під задоволеністю слід розуміти всі ті аспекти, які утримують співробітника в організації і формують його лояльність. Вивчаючи задоволеність, ми отримуємо інформацію про силу прихильності персоналу до організації. Якщо цінний співробітник балансує на грані звільнення, то така ситуація вкрай небезпечна і не бажана для організації. З іншого боку, якщо працівник, який не приносить користі для організації, повністю задоволений своєю роботою — це інформація до роздумів керівника. Це означає, що в організації створені сприятливі умови для таких працівників. Дані про задоволеність — це фактично інформація про кадровий ризик організації.

Задоволеність працею веде до відданості організації, лояльності, яка проявляється в бажанні віддавати максимум зусиль в її інтересах і бути твердим і впевненим послідовником її цінностей і цілей.

Відповідаючи на питання, якою ж повинна бути робота для підлеглих, щоб вона приносила задоволення і мотивувала, не слід вдаватися до надзвичайної специфічності і оригінальності. Все одно врахувати різновид уподобань і власних думок кожного вдається рідко, тому ми гадаємо, що керівник повинен намагатися



підвищити інтегральну продуктивності. Якщо керівник буде враховувати наведені нами нижче мотиваційні фактори, що впливають на результативність роботи та підвищують силу прихильності персоналу до організації, то він досягне бажаного результату, а саме — ефективної роботи своїх підлеглих, які будуть задоволені своєю працею.

Отже, робота повинна:

- мати ціль, тобто приводити до певного результату;
- оцінюватися співробітниками як важлива і яка заслуговує бути виконаною;
- давати можливість співробітнику приймати рішення, необхідні для її виконання, тобто повинна бути автономія;
- забезпечити зворотній зв'язок з працівником, оцінюватись в залежності від ефективності його праці;
- приносити справедливу з точки зору працівника винагороду.

Спроектована відповідно з цими принципами робота забезпечує внутрішнє задоволення. Це дуже вагомий мотиваційний фактор, який стимулює якісне виконання роботи, а також, по закону підвищення потреб, стимулює до виконання більш складної роботи.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою менеджменту та маркетингу
Одеської національної академії зв'язку імені О. С. Попова
(протокол № 27 від 9 червня 2006 року)*

