



УДК 331.101.3:622.3

Пономаренко О.П.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ ПОТРЕБ РОБІТНИКІВ ВИДОБУВНИХ ДІЛЬНИЦЬ ВУГІЛЬНИХ ШАХТ

Визначено структуру ідентифікації потреб робочих дільниць по видобутку вугілля. Приведено результати пріоритетності потреб робітників. Досліджено рейтинг і ранжування груп потреб.

Ключові слова: робоча дільниця, потреба, пріоритет, група потреб.

Structure of authentication of miner's necessities is determined. The results of miner's priority of necessities are resulted. Rating and ranking of groups of necessities are investigated.

Keywords: working area, necessity, priority, groups of necessities

В такому багатогранному виробничому комплексі як шахта, основною ланкою є дільниці з видобутку вугілля (видобувні дільниці), так як від ефективної праці робітників цих дільниць багато в чому залежить техніко-економічні показники роботи всієї шахти. Тому одним з головних елементів роботи колективів робочих видобувних дільниць може і повинна стати трудова мотивація.

Начальники видобувних дільниць є безпосередніми керівниками робочих і організаторами процесу по видобутку вугілля. Тому для підвищення ефективності мотивованої праці робочих цих дільниць керівникам необхідно враховувати різні потреби своїх підлеглих.

Саме потреби людей частіше за інших використовуються для мотивації робочих в більшості сучасних теорій мотивації. Потреби – це усвідомлена відсутність чого-небудь, що викликає спонуку до дії [1]. Вважається, що потреби – це є відчуття фізичного, соціального дискомфорту, нестачі чогось, це необхідність у чомусь, що потрібно для створення і підтримки нормальних умов життя і розвитку людини. Тому потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив.

За наявності цих потреб працівник стає сприйнятливішим до спроб керівника мотивувати його відношення до виконуваної роботи. Разом з тим, серед вчених і практиків немає єдиної прийнятої всіма ідентифікації потреб. Це пояснюється як істотною відмінністю потреб у різних людей, так і специфікою самої мотивації у людей різних професій. У зв'язку з тим, що в науковій літературі практично відсутні дані про дослідження потреб працівників гірничо-видобувних підприємств і, зокрема, робочих видобувних дільниць, то в цій статті автор спирається на такі публікації [2-4].

У роботах автора [5-7] окремі потреби робочих видобувних дільниць досліджувалися за наслідками анкетування начальників цих дільниць. Їм треба було вказати, які з потреб, по їх розумінню є найбільш значущими для робітників цих дільниць, які очолюються цими керівниками.

Виявилось, що керівники дільниць не завжди оцінюють і знають потреби своїх підлеглих. Результати цих досліджень дають можливість зробити висновок про те, що керівники не знають в повній мірі дійсні потреби і бажання своїх підлеглих, а без цього створити ефективну систему мотивації праці на видобувних дільницях дуже важко. Тому виникла необхідність ідентифікувати потреби робочих і встановити результати досліджень цих потреб на основі анкетування безпосередньо робочих даних ділянок.

Метою даної роботи є ідентифікація потреб, обґрунтування їх структури і визначення результатів дослідження потреб робочих видобувних дільниць вугільних шахт.

Ідентифікація потреб проводилася відповідно до основних положень теорії мотивації. Тому разом з аналізом і відбором потреб, що містяться в найбільш відомих теоріях мотивації, перелік відомих потреб був сформований на базі модифікованої структури потреб начальників видобувних дільниць ряду вугільних шахт України.

Крім загальної і специфічної мотивації при ідентифікації переліку потреб враховувалися також такі специфічні особливості роботи робочих на видобувних дільницях як важкі умови праці, високий рівень травматизму, вихід працівників на пенсію до настання 50-річного, а в особливих випадках до настання 40-річного віку, тривала відпустка, винагорода за вислугу років, наявність на балансі шахт об'єктів соціальної сфери і ін. У анкетах робочих, як і в анкетах начальників дільниць, структуризація потреб проводилася по чотирьох групах: потреби існування; потреби соціальні; потреби у визнанні; потреби в самореалізації.

Кожна група включала п'ять потреб, які, на думку робочих ділянок, є для них найбільш значущими. Структура кожною з груп приведена нижче.

Потреби існування: гідна заробітна плата; гарантія стабільного доходу; постійне робоче місце (зайнятість); можливість працювати після виходу на пенсію; забезпечення безпечних умов праці.

Потреби соціальні: страхування життя і здоров'я, медичне обслуговування (в т.ч. регрес, профогляд, профілакторій); тривала оплачувана відпустка; можливість вийти на пенсію в 50 років або в 40 років (в особливих випадках); забезпеченість гідним житлом; можливість відпочинку в санаторіях, будинках і базах відпочинку, дитячих таборах, туристичних поїздок працівників і членів їх сімей по пільгових путівках.

Потреби у визнанні: пошана в колективі; визнання з боку керівництва; професійне (кар'єрний) зростання, в т.ч. підвищення кваліфікації, отримання суміжних спеціальностей, навчання у вузі (технікумі) за рахунок підприємства; матеріальна винагорода (премія, надбавка за поєднання професій, цінний подарунок і тому подібне); моральна винагорода (уявлення до нагороди, до почесного звання, подяка, дошка шани, публічне визнання заслуг і тому подібне).

Потреби в самореалізації: можливість бути кращим в своїй професії, виконувати суміжні професії, націленість на результат і т.п.; можливість ухвалювати самостійні організаційні і технічні рішення в рамках виконуваної роботи, довести свою значущість, а також важливість свого робочого місця, а також брати участь у вирішенні тих питань, в яких Ви розбираєтеся і компетентні; відносна свобода дій; вплив на колег по роботі, готовність надати їм допомогу; готовність надати допомогу начальникові ділянки, бригадирові, ланковому в створенні команди однодумців і дружніх взаємин в колективі.

З урахуванням рекомендацій, що містяться в роботах [8, 9], були розроблені опитувальні листи і проведено письмове анкетування серед робочих видобувних дільниць вугільних шахт з різних гірничо-видобувних регіонів України, в якому взяли участь 342 людини. По методиці, що описана в роботі [10], респондентам було запропоновано оцінити кожен з чотирьох груп потреб по чотирьохбальній системі в порядку їх значущості.

Найважливішу для робочих потребу необхідно було поставити на перше місце (поставити напроти цієї потреби цифру 1). Напроти потреби, яка для них стоїть на другому місці необхідно було поставити цифру 2 і т.д. Ставити нулі, прочерки або не відповідати не дозволялося.

Кількісна оцінка пріоритетів потреб була приведена за допомогою матриці НГУ [11]. На перше місце 85% респондентів поставили потребу існування (табл. 1), на друге місце – потреби соціальні (78%). На третє і четверте місця по пріоритетності поставлені потреби у самореалізації і визнанні (56%).

Таблиця 1

Кількісна оцінка пріоритетів потреб

Всього опитано респондентів, (%)	Групи потреб	Пріоритет (місце)			
		1	2	3	4
100	I - потреби існування	85	10	5	-
100	II - потреби соціальні	2	78	7	13
100	III - потреби у визнанні	7	5	56	32
100	IV - потреби у самореалізації	2	7	35	56

Про значущість для робочих потреб існування свідчить те, що на перше і друге місця їх поставили 95% респондентів. В той же час потреби соціальні, потреби у визнанні і потреби в самореалізації на перше і друге місця разом поставили 80, 12 і 9% респондентів відповідно.

Про пріоритетність потреб робочих видобувних дільниць вугільних шахт можна судити по питомій вазі кожної з груп потреб, поставлених за наслідками анкетного опитування з першого по четверте місця залежно від їх значущості для респондентів (рис.1).

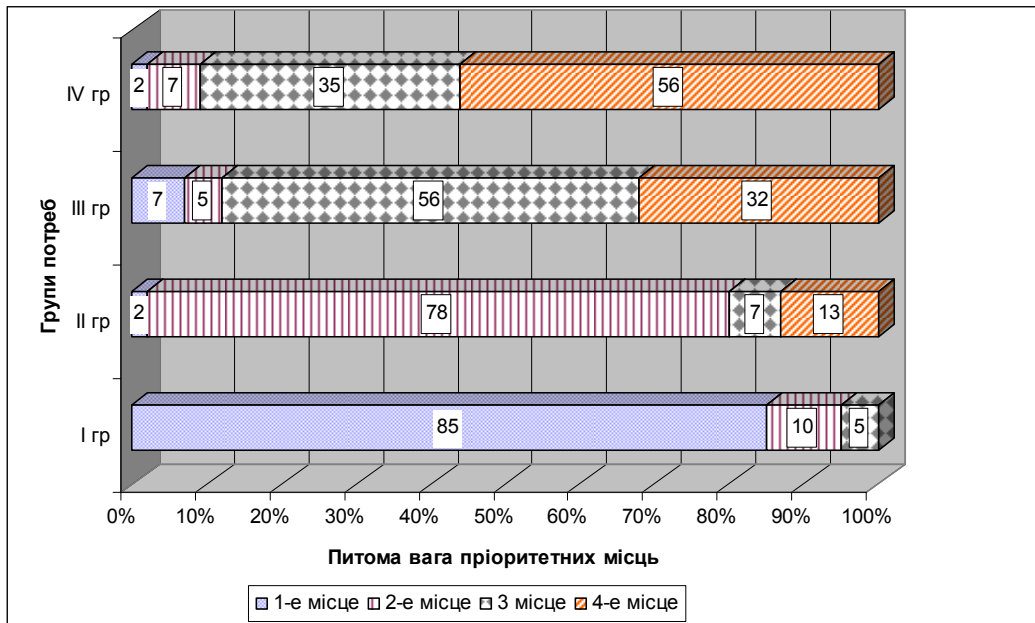


Рис. 1. Пріоритетність потреб робочих дільниць

Першу групу потреб (потреби існування) на перше місце поставили 85% опитаних робочих дільниць. На друге місце цю групу поставили 10%, на третє – 5%, а не четверте місце – не поставила жодна людина.

Другій групі потреб (потреби соціальні) перше місце віддали тільки 2% респондентів, проте на друге місце цю групу поставили 78% респондентів. На третє і четверті місця дану групу потреб поставили відповідно 7 і 13% респондентів.

На перше і друге місця третю групи потреб (потреб у визнанні) поставили лише 12% респондентів. З цього можна зробити такий висновок, що безпосереднє керівництво недостатньо уваги приділяє пошані, визнанню, матеріальній і моральній винагородам робітникам в колективі.

Ще нижче пріоритетне місце отримали потреби в самореалізації (четверта група). На перше і друге місця її поставили лише 9% робочих. Свідомством цього може бути те, що робочі не націлені на свій результат в роботі видобувної дільниці, недостатньо уваги приділяється колегам по роботі, не завжди виявляють готовність надати допомогу начальнику дільниці, бригадиру, ланковому, створенню дружних відносин у колективі.

Заслужовує на увагу те, що на третє і четверте місця потреб у визнанні робочі поставили 56 і 32%, а потреби у самореалізації – відповідно 35 і 56%. Тобто ці потреби на третє і четверте місця разом їх поставили відповідно 88 і 91% робочих. Тому можна зробити висновок про те, що керівники видобувних дільниць не приділяють належної уваги робочим щодо їх потреб у визнанні і самореалізації. Також багато керівників не знають в повній мірі дійсні потреби і бажання своїх підлеглих. А без цього створити ефективну систему мотивації праці на видобувних дільницях дуже важко.

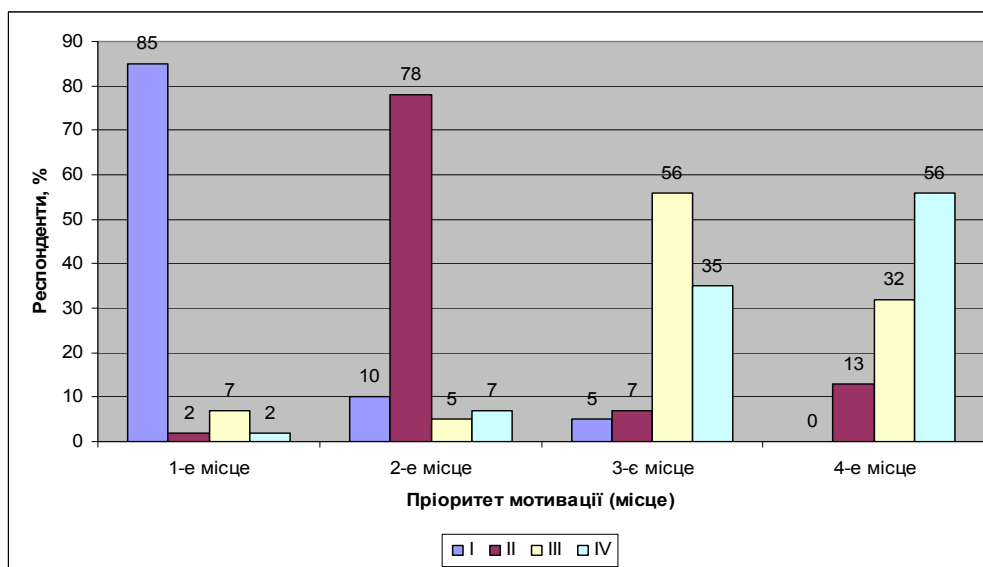


Рис. 2. Питома вага ступенів мотивації праці при різних рівнях значущості

Питома вага кожної з аналізованих груп потреб (рис. 2) дозволяє судити про «шкалу цінностей» чинників мотивації для робочих видобувних дільниць. На перше місце 85% опитаних поставили потреби існування. Тільки 7% респондентів поставили на це місце потреби у визнанні. Ще менша кількість робочих поставило на перші місця потреби соціальні і у самореалізації (2%). Проте, як очікувалося, потреби соціальні на друге місце поставили 78%, а потреби у самореалізації на це ж місце – 7%. Тобто на перше і друге місця потреби соціальні поставили 80%, а потребу у самореалізації – усього 9% респондентів.

Не дивлячись на всю інформативність чисельних даних табл. 1 і наочність графічних матеріалів (рис.1 і 2), вони не дозволяють повною мірою дослідити потреби без їх рейтингу і ранжування, так як при цьому не враховується питома вага кожного пріоритетного місця з урахуванням кількості респондентів, що поставили дану групу потреб на те чи інше місце.

В цьому зв'язку по методиці, в якій усунуті зазначені недоліки, визначено рейтинг і ранжування груп потреб, що аналізувались за результатами анкетного опитування. Детально зміст цієї методики описано в роботі [12].

На рисунку 3 представлена гістограма, що характеризує ранжування досліджуваних груп потреб за результатами їх рейтингу.

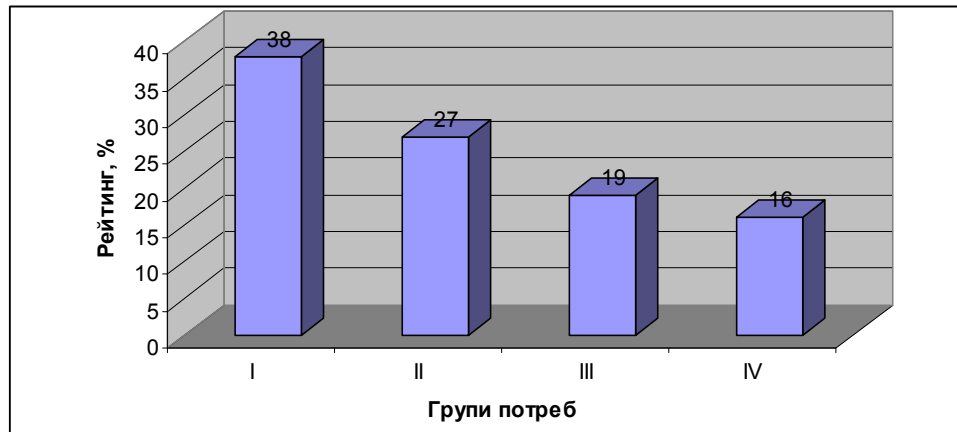


Рис. 3. Ранжування груп потреб

Аналіз графічних даних рис. 3 дозволяє констатувати, що найбільший рейтинг у робочих видобувних дільниць мають потреби існування (38%). На другому місці знаходяться потреби соціальні (27%). На третьому місці знаходяться потреби у визнанні (19%), а на четвертому – потреби у самореалізації (16%). Таким чином, рейтинг соціальних потреб в 1,4 рази менший ніж рейтинг потреб існування, а рейтинг у визнанні і рейтинг у самореалізації – в 2 і 2,37 рази відповідно.

Висновки:

1. Керівники дільниць є організаторами роботи, пов'язаної з безпосереднім видобутком вугілля. Для підвищення результативності і мотивованості праці робочих вони повинні враховувати переваги своїх підлеглих.

2. На основі теорії мотивації, з урахуванням загальної і специфічної мотивації і особливостей у вугільній галузі проведена ідентифікація і обґрунтована структура потреб робочих видобувних дільниць вугільних шахт.

3. Встановлений рейтинг і виконано ранжирування груп потреб робочих видобувних дільниць вугільних шахт України. На першому місці в рейтингу знаходяться потреби існування (38%), на другому місці – потреби соціальні (27%), на третьому місці – потреби у визнанні (19%) і на четвертому місці – потреби в самореалізації (16%).

Подальший розвиток досліджень цієї проблеми необхідно проводити у напрямку вивчення пріоритетності потреб у середині кожної групи.

Література

1. Нирмайер Р. Мотивация. / Р. Нирмайер, М. Зайферт / Пер. с нем. – 2-е изд., испр.- М.: Омега – Л., 2006.- 127с.
2. Пономаренко П.И. Мотивационное управление как составная часть инновационной политики предприятия / П.И. Пономаренко, В.В. Бойко, А.П. Пономаренко // Прометей. Регіон. зб. наук. пр. з економіки. Вип. 3(21). – Донецьк: ІЕПД і ДЕГІ, 2006. – С.101-106.
3. Пономаренко А.П. Теории мотивации и обоснование структуры потребностей начальников добычных участков угольных шахт / А.П. Пономаренко// Прометей. Регіон. зб. наук. пр. з економіки. Вип. 2 (23). – Донецьк: ІЕПД і ДЕГІ, 2007, - С. 275-278.

4. Пономаренко О.П. Структура потреб керівників видобувних діляниць вугільних шахт і їх пріоритетність /О.П. Пономаренко // Економічний вісник НГУ. №4, 2006. – С. 78-84.
5. Пономаренко О.П. Необхідність підвищення мотивованості робочих, що обслуговують технологічні ланцюжки вугільних шахт /О.П. Пономаренко // Матер. VIII міжнар. наук.-практ. конф. «Теорія і практика сучасної економіки». – Черкаси: ЧДТУ, 2007. – С.271-272.
6. Пономаренко А.П. Материальное стимулирование труда работников добычных участков угольных шахт / А.П. Пономаренко // Зб. матер. міжнар. наук.-практ. конф. «Проблеми та перспективи розвитку підприємства» – Ч. II. Харків: ХНАДУ, 2007. – С.56-58.
7. Пономаренко О.П. Структура потреб робітників видобувних діляниць вугільних шахт. /О.П. Пономаренко // Матер. IX міжнар. наук.-практ. конф. «Теорія і практика сучасної економіки». – Черкаси: ЧДТУ, 2008. – С.197-199.
8. Гусев В.О. Социологические исследования в практике управления отраслевым производством. / В.О. Гусев, М.В. Бронникова, А.М. Терентьев / – М.: Радио и связь, 1986. – 72 с.
9. Брейс А. Анкетирование: Разработка опросных листов, их роль и значение при проведении рыночных исследований / А. Брейс / пер. с англ. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 336 с.
10. Пономаренко П.И. Методика исследования приоритетов мотивации с помощью матрицы НГУ /П.И. Пономаренко, В.В. Бойко, Ян Сухун // Економіка: проблема теорії та практики, Зб. Наук. пр. Вип 199. – Дніпропетровськ. ДНУ, 2005. – С.249-256.
11. Пономаренко П.И. Кількісна оцінка мотивації праці за допомогою «мотиваційної дробинки» McKinsey / П.И. Пономаренко, В.В. Бойко, Ян Сухун // Економічний вісник НГУ. – Дніпропетровськ: НГУ, 2004, - №4. – с.106-113.

Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Багрова І.В., 05.04.2009

Надійшла до редакції
27.03.2009