

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ВІКУ ТА ОСВІТНЬО-КВАЛІФІКАЦІЙНОГО РІВНЯ НА ПРИКЛАДІ ДП «ЗАВОД 410 ЦА»

В статті розглянуто основні фактори, які впливають на мотиваційну поведінку працівників підприємства, а також визначається сила їхнього впливу в залежності від віку. Розглянуто проблему визначення сутності мотиваційної діяльності підприємства, доведено необхідність її формування як невід'ємної складової загальної політики підприємства. Ключові слова: мотиваційна діяльність, фактори мотивації, мотиви.

В статье рассмотрены основные факторы, которые влияют на мотивационное поведение работников предприятия, а также определяется сила их влияния в зависимости от возраста. Рассмотрена проблема определения сущности мотивационной деятельности предприятия, доказана необходимость ее формирования как неотъемлемой составной общей политики предприятия. Ключевые слова: мотивационная деятельность, факторы мотивации, мотивы.

The article examines the main factors that affect the motivational behavior of employees and determined the strength of their influence depending on age. Also this article examines the problem of defining the essence of the motivation of the enterprise, and the necessity of its formation as an integral component of the overall policy of the enterprise. Key words: motivational activities, factors of motivation, motives.

Постановка проблеми. Зміни в економіці України вимагають вирішення ряду принципово нових завдань, одним з яких є максимально ефективно використання трудових ресурсів на підприємствах. Причому, це актуально, як для українського суспільства в цілому, так і для кожного підприємства, фірми, організації зокрема і для ДП «ЗАВОД 410 ЦА».

В підприємства можуть буди чудові технології, матеріально-технічне забезпечення, але без трудових ресурсів неможливо добитися ефективної господарської діяльності організації. Тому правильна оцінка трудових ресурсів, розумне їх використання, налагодження системи швидкої адаптації людей до кон'юнктури ринку, створення соціально-комфортних умов для самореалізації особистості стають першочерговими завданнями в мотиваційній діяльності. Удосконалення ефективності та продуктивності господарської діяльності за рахунок мотивації праці персоналу - актуальна і важлива тема, яка потребує подальшого розвитку та дослідження.

Аналіз наукових досягнень. Варто звернути увагу на освітньо-кваліфікаційний та віковий склад персоналу ДП «ЗАВОД 410 ЦА», адже саме від цих характеристик залежить результативність мотиваційного підходу. Це в свою чергу дозволить зекономити фінансові і часові ресурси, а також прикладені зусилля.

Проблемою мотивації займалися багато українських та іноземних вчених. При аналізі досягнень результатів діяльності різних наукових шкіл з питань мотивації було розроблено ряд теорій, які несуть цінність для

менеджменту і сьогодні. Серед мотиваційних теорій варто виділити наступні: теорія мотивації Абрагама Маслоу, теорія мотивації Девіда Мак Клеелланда, теорія мотивації Фредеріка Герцберга, теорія мотивації В. Врума, теорія справедливості, теорія мотивації Л. Портера, Е. Лоулера. Але дана проблема є актуальною та об'єктивною і на сьогоднішній день в силу змін, що відбуваються в навколишньому середовищі організації. Особливо важливими є ті аспекти, що стосуються працівників різних вікових категорій.

Мета та задачі статті. Дослідити і проаналізувати способи мотивації персоналу на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» в залежності від віку та освітньо-кваліфікаційного рівня, а також запропонувати способи вирішення виявлених проблем і шляхи застосування результатів на практиці. Для цього необхідно вирішити наступні задачі:

- 1) визначити фактори, котрі впливають на поведінку працівників;
- 2) визначити силу чинників стимулювання для різних вікових категорій працюючих на ДП «ЗАВОД 410 ЦА»;
- 3) визначити основні мотиви, які можуть впливати на діяльність працівників в залежності від кваліфікаційного рівня.

Виклад основного матеріалу. Мотивація - це процес спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації і включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення, мотиваційні установки або диспозиції, ідеали тощо.

У кожній віковій категорії працівників свої погляди на життя, свій життєвий досвід. Тому, в сучасних умовах, слід міняти мотиваційну поведінку залежно від віку працівника. Це питання особливо актуальне для ДП «ЗАВОД 410 ЦА», адже серед працівників є представники всіх можливих вікових та освітньо-кваліфікаційних груп.

Серед найважливіших чинників мотивів персоналу необхідно виділити: заробітна плата, перспективи кар'єрного росту, ставлення керівництва, соціально-психологічний клімат у колективі, підвищення кваліфікації, соціальні пільги. Якщо брати до уваги важливість кожного чинника окремо, то можна отримати наступні результати.

Для молодих людей мотивація має найменше значення через те, що їхній трудовий та кар'єрний шлях тільки розпочинається і в них є надія, що мотиваційні фактори для них матимуть більше значення в майбутньому. Для літніх працівників важливим є сам факт, що їхня праця досі ще потрібна.

Керівництву потрібно звертати особливу увагу на зарплатню працюючих. Саме грошова винагорода є базою для задоволення основних потреб людини. Звідси висновок, що чим більший її розмір тим більше задоволений персонал, отже більш надійний, вірний та ефективний. Заробітна плата має найбільше значення для молодих працівників. Для людей середнього віку вона також має важливе значення, але не настільки, як для молоді. Для категорії працівників старшого віку розмір зарплатні має найменше значення. Це можна пояснити тим, що з віком значення

матеріальних потреб зменшується в той час, як моральних, навпаки, зростає. Тобто, зі зростанням віку зростає значення таких чинників, як ставлення керівництва та соціально-психологічний клімат у колективі. Люди більше цінують спокій, доброзичливість та стабільність. З віком зростає нетерплячість до проявів нахабства, організаційних змін, тощо.

Як було вже сказано, значне значення в мотиваційній діяльності має такий чинник, як різноманітні соціальні пільги. Соціальні пільги, представляючи собою додаткові блага, одержувані працівниками від підприємства підвищують їхній добробут і якість трудового життя. Частина соціальних пільг надаються в законодавчому порядку й обов'язкові для всіх підприємств (оплачувані основні і додаткові відпустки, оплата тимчасової непрацездатності, пільги молодим співробітникам і жінкам тощо). Частина соціального пакета надається підприємствами на основі добровільно узятих на себе зобов'язань стосовно працівників. Також варто виділити такі соціальні пільги, як безкоштовне харчування, корпоративні вечори, проїзд, медичне страхування, допомога в отриманні різноманітних цільових кредитів, доплати (до пенсії, за вислугу років, за підготовку стажерів, тощо). Соціальні пільги найбільший вплив мають на працівників середнього віку. Дещо менше значення він має для персоналу старшого віку, а на молодих працівників він має найменший вплив. Цей фактор має надзвичайно важливе значення для ДП «ЗАВОД 410 ЦА» через те що більшість працюючих середнього та старшого віку і саме завдяки використанню різноманітних соціальних пільг можна отримати максимальний результат. Такий підхід дозволить максимально спонукати людей до праці витрачаючи, при цьому, мінімум ресурсів.

Наступним фактором на який необхідно звернути увагу є підвищення кваліфікації. Для молоді, яка немає ще досвіду роботи цей чинник є дуже важливим, адже чим кращий спеціаліст тим більше можливостей. Проте для працівників середнього віку він має ще більше значення. Це пояснюється тим, що з досвідом приходить бажання не тільки кар'єрного росту, а й бажання до саморозвитку, вдосконалення знань, навичок та умінь. Для людей старшого віку значення підвищення кваліфікації має найменше значення. Враховуючи те що на ДП «ЗАВОД 410 ЦА» працює значна кількість молодих спеціалістів, які нещодавно здобули відповідного рівня освіти - підвищення рівня знань та навичок має особливе значення, що заохочує їх до праці.

Важливість соціально-психологічного клімату в колективі має тенденцію до зростання в залежності від віку. Зрозуміло, що для молодих працівників він має найменше значення, адже вони тільки починають пристосовуватися до нових умов та співробітників в умовах коли вони «не грають» важливої ролі в колективі. Іншим віковим групам підприємства вплив цього чинника має більшу важливість. Люди починають осмислювати не тільки матеріальну сторону, а й моральну праці в організації.

При аналізі такого фактора як перспективи кар'єрного росту можна виявити, згідно досліджень, що його значення зростає з віком працівника.

Людина, по своїй природі, хоче досягнути найкращих результатів, як в особистому так і в трудовому житті. При зростанні віку працівник розуміє що в нього все менше і менше залишається часу для того, щоб досягти дійсно високих результатів. Тому керівництву потрібно звертати особливу увагу на цей фактор. Особливе значення має гендерна сторона цього чинника – жінки, в своїй більшості, сконцентровані на створення сім'ї тому перспективи росту в більшій мірі стосуються чоловічій половині трудового колективу.

В процесі виконанні певних робіт на ДП «ЗАВОД 410 ЦА створюються тимчасові, непостійні групи працівників для виконання певного завдання. При формуванні певної групи працівників для виконання конкретного завдання слід враховувати весь вище згаданий ряд чинників. Група має бути сформована так, щоб гострота розуму, досвід життя і здоровий розрахунок у працівників доповнюють одне одного. Група повинна бути приблизно одного рівня освіти та рівня доходів, не одностатева. Особисті інтереси членів групи не повинні домінувати над робочими інтересами. Ідеальний варіант, коли персонал зрілий і має досвід особистих взаємин, в тому числі й негативний. Потрібно формувати психологічно сумісні робочі групи.

Тепер варто звернути увагу на освітньо-кваліфікаційний рівень працюючих. Відповідно до нього різні працівники займають різні посади і виконують відповідні завдання. Можна виділити такі групи працівників організації відповідно до кваліфікації: некваліфікованого робітника, кваліфікованого робітника, службовця одного з відділів апарату управління організації, керівника функціонального відділу, представника вищого рівня управління. На кожен групу є відповідні мотиви поведінки, які наведені нижче.

1. Для некваліфікованого робітника:
 - особисті контакти з менеджером;
 - допомога у вирішенні особистих проблем;
 - стабільність зайнятості;
 - справедлива оплата праці;
 - сприятливі умови праці;
 - безпека та захист трудової діяльності.
2. Для кваліфікованого робітника:
 - досягнення відповідного соціального статусу;
 - відповідність грошової винагороди роботі, яку виконує кваліфікований робітник;
 - службове просування;
 - сприятливі умови для ефективної трудової діяльності;
 - почуття причетності до справ фірми;
 - безпека та захист трудової діяльності.
3. Для службовця одного з відділів апарату управління організації:
 - право самостійно приймати рішення в рамках наданих повноважень і контролювати їх виконання;

- сприятлива форма оплати праці;
 - визнання в колективі;
 - просування по службі.
4. Для керівника функціонального відділу:
- право самостійно приймати рішення в рамках наданих повноважень і контролювати їх виконання;
 - повне визнання та адекватне оцінювання виконаної роботи;
 - змістовна, цікава праця;
 - сприятливі умови праці.
5. Для представника вищого рівня управління:
- повне визнання виконаної роботи;
 - дисципліна праці;
 - усвідомлення суспільної корисності праці;
 - цікава, змістовна праця;
 - матеріальна мотивація.

Висновки. Система мотивації праці на підприємстві, зокрема і на ДП «ЗАВОД 410 ЦА», відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів що впливають на розвиток підприємства, організації. Саме правильне стимулювання робітників і вдале мотивування до виробничої діяльності дає внутрішній поштовх для більш ефективного виробництва і з рештою більш ефективного функціонування підприємства. Від невдалої системи стимулювання може постраждати не тільки підприємство, а як відомо з історії ціла економічна система, через елементарне непорозуміння між інтересами виробничого сектору і простого робітника.

Системи матеріального стимулювання повинні бути прості і зрозумілі кожному працівнику, бути гнучкими, що дають можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний результат роботи. Розміри заохочення повинні бути економічно і психологічно обґрунтовані (більше і рідше; частіше, але менше). Заохочення персоналу важливо організувати за такими показниками, що сприймаються кожним як правильні.

Системи заохочень повинні формувати в працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в «ділових стосунках» з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами.

Отже, в результаті зробленого аналізу можна дійти наступних висновків:

- мотивація персоналу відіграє важливу роль в управлінні ДП «ЗАВОД 410 ЦА», оскільки кожен працівник має свої потреби й інтереси і хоче, щоб рано чи пізно вони були хоча б в якійсь мірі задоволені;

- одним з найважливіших методів мотивації є заробітна плата, тому що переважна більшість людей працює саме для забезпечення своїх матеріальних потреб;

- крім зарплатні високу роль в мотивації працівників грають: перспективи кар'єрного росту, ставлення керівництва, соціально-психологічний клімат у колективі, підвищення кваліфікації, соціальні пільги;

- керівництво організації повинно враховувати освітньо-кваліфікаційний рівень працівника, що впливає на методи його стимулювання до більш продуктивної праці;

- у сучасних умовах господарювання доцільно враховувати вплив ризику та психологічних факторів на діяльність працівника, ефективність процесу його управління для здобуття запланованих результатів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мотивація і стимулювання праці [Текст] / О. Єськов // Економіка України. – 2001. - №2. – с. 82 – 83.

2. Проблема и задачи мотивации персонала [Текст] / Н. Б. Козічева, Б.С. Козічев // Менеджмент в Росии и за рубли жом. – 2001. – №2. – с. 60 - 66.

3. Мотивація персоналу корпоративних структур [Текст] / А. Блинов // Маркетинг 2001. №1. – с. 88 - 101.