

ВПЛИВ ТРУДОВИХ ЦІННОСТЕЙ НА МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ

*Шевченко К.М., асистент каф. ЕПМ
ННППІ УПА*

Становлення сучасного суспільства призводить до принципових змін в стратегії управління. Однією з умов цього успішного процесу є ефективна система мотивації, яка дозволить залучити потрібний персонал на підприємства, сформувати з нього унікальний конкурентний потенціал, а також зберегти його.

Проблема ефективної мотивації працівників цікавила і вітчизняних авторів: Б.М. Генкина, В. А. Здравомислова, Н.Ф. Наумову, Ю.П. Кокина, Е.Д. Катульського, В. І. Герчикова та ін.

У останні десятиліття спостерігається зміна трудових цінностей працівників, що виражається в першу чергу в зміні тих, що мотивують їх трудову діяльність чинниках.

Таблиця 1 - Значущість мотиваційних чинників для ІТР

Мотиваційні чинники	Рівень значущості, %		
	Низький	Середній	Високий
1. Заробітна плата	9,49	2,94	13,14
2. Можливість просування по кар'єрних сходах	20,25	10,69	3,04
3. Надійність місця роботи (стабільність)	1,27	6,08	11,86
4. Відповідність роботи здібностям	2,53	6,92	10,90
5. Орієнтація на престиж і повагу в колективі	3,80	9,64	8,49
6. Задоволення від добре виконаної цікавої роботи, заняття улюбленою справою	1,27	6,29	12,34
7. Зручність графіку роботи, зручні години роботи, можливість тривалої відпустки	10,76	9,22	6,73
8. Престижність професії	11,39	11,32	4,81
9. Умови праці, напруженість роботи	8,23	10,90	5,93
10. Можливість безперервного навчання	19,62	8,81	3,85
11. Можливість ініціативи	9,49	11,53	6,57
12. Відповідальність в роботі	1,90	5,66	12,34

Таблиця 2 - Значущість мотиваційних чинників для робітників

Мотиваційні чинники	Рівень значущості, %		
	Низький	Середній	Високий
1. Заробітна плата	11,23	2,18	12,67
2. Можливість просування по кар'єрних сходах	18,18	7,64	2,70
3. Надійність місця роботи (стабільність)	8,02	8,00	9,97
4. Відповідність роботи здібностям	2,67	12,73	6,74
5. Орієнтація на престиж і повагу в колективі	0,53	9,82	11,32
6. Задоволення від добре виконаної цікавої роботи, заняття улюбленою справою	1,60	9,09	11,32
7. Зручність графіку роботи, зручні години роботи, можливість тривалої відпустки	9,09	8,36	7,82
8. Престижність професії	11,76	10,55	4,85
9. Умови праці, напруженість роботи	6,95	6,55	9,70
10. Можливість безперервного навчання	18,18	8,36	2,70
11. Можливість ініціативи	10,70	12,73	4,04
12. Відповідальність в роботі	1,07	4,00	16,17

Таким чином, аналіз значущості мотиваційних чинників показав, що для ІТР високо значущими мотиваційними чинниками є: заробітна плата, відповідальність в роботі, надійність (стабільність) робочого місця, задоволення від добре виконаної цікавої роботи, заняття улюбленою справою, а також відповідність роботи здібностям; середню міру значущості мають чинники престижу і поваги в колективі, умови праці, напруженість роботи, а також можливість ініціативи. Найменш значущими є можливість просування по кар'єрних сходах, зручність графіку роботи, престижність роботи, а також можливість безперервного навчання. Таким чином, підтверджується загальноукраїнська тенденція зміщення трудових цінностей у бік заняття роботою як улюбленою справою, яка відповідає здібностям працівника і дозволяє отримати гідний рівень доходу і стабільну зайнятість.

Для робітників пріоритетні мотиваційні чинники дещо відрізняються: найбільш важливими є: заробітна плата, надійність місця роботи, орієнтація на престиж і повагу в колективі, задоволення від роботи і заняття улюбленою справою, відповідальність в роботі, а також умови праці. Чинники середньої значущості включають - відповідність роботи здібностям і можливість ініціативи. До чинників низької значущості робітники віднесли можливість просування по кар'єрних сходах, зручність графіку, престижність професії, а також можливість безперервного навчання.

Література

1. Клейнер Г. Б. Эволюция институциональных систем. – М.: Наука, 2004. - 240 с.
Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991-2004 гг.//
Российский журнал менеджмента. 2006. №4. С. 45-74.