

Продовження таблиці 5

Витрати енергії на одиницю об'єму води	0,031	7,5	8	8,5	9	9,5	10	0	5	15	26	38	55	0	0,05	0,15	0,26	0,38	0,55	0,132
Вартість життєвого циклу	0,031	4,5	5,6	6,7	7,8	8,9	10	0	10	25	36	48	68	0	0,10	0,25	0,36	0,48	0,68	0,092

 – оптимальне рішення відповідно до заданих обмежень

Висновки. Запропонована методика пошуку оптимальної моделі інноваційного товару спрямована на врахування техніко-економічних труднощів у досягненні необхідних споживачу значень параметрів продукції і повинна забезпечити максимальне задоволення потреб замовників відповідно до виділених коштів на розроблення моделі.

Список літератури: 1. *Кане М.М.* Системы, методы и инструменты менеджмента качества : учебник для вузов / М.М. Кане, Б.В. Иванов, В.Н. Корешков, А.Г. Схиртладзе; под ред. М.М. Кане. – СПб. : Питер, 2009. – 560 с. : ил. – (Серия «Учебник для вузов»). 2. *Щербань В.М.* Товарна інноваційна політика : навч. посібник / В.М. Щербань, Л.Д. Козубенко. – К. : Кондор, 2006. – 400 с. 3. *Зозулев О.* Маркетинговые исследования: теория, методология, статистика : учеб. пос. / А.В. Зозулев, С.А. Солнцев. - М. К. : Рыбари, Знання, 2008. - 643 с. - (Высшее образование XXI века). 4. *Ламбен Жан-Жак.* Менеджмент, ориентированный на рынок / пер. с англ.; под ред. В.Б. Колчанова. – СПб.: Питер, 2005. – 800 с.: ил. – (Серия «Классика МВА»).

Поступила до редакції 03.04.2012р.

УДК 331.2

Л.В.КУЗЬМЕНКО, канд. техн. наук, НТУ «ХП»

Ю.С. НЕДБАЙЛО, магістр, НТУ «ХП»

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В статті досліджуються мотиваційні фактори працівників, їх відмінності в залежності від гендерної та вікової диференціації.

В статье исследуются мотивационные факторы работников, их отличия в зависимости от гендерной и вековой дифференциации.

In the article the motivational factors of workers, their difference, depending on gender and age differentiation and influence

Ключові слова: мотивація, мотиваційні фактори, мотиваційний механізм, персонал, матеріальне стимулювання, нематеріальне стимулювання

Вступ. Перехід України до ринкових умов відзначається втратою ринків, та виробничих зв'язків. Як наслідок цього — спад виробництва, зниження зацікавленості працівників в результатах своєї діяльності. Вихід з такої ситуації потребує творчого використання ключових технологій ринкової економіки —

менеджменту, маркетингу і мотивації. Саме мотивація дозволяє впливати на трудову поведінку людей для досягнення цілей організації.

Постановка завдання. Аналіз робіт [1-6] по мотивації дозволяє відмітити наступне:

1. На сьогодні існує чимало систем мотивації, які базуються на узагальненому підході та не враховують орієнтації на особистість.

2. Мотиви, потреби, цінності – індивідуальні, а тому важливо вміти визначати їх для кожного реального співробітника.

3. Мотиви можуть змінюватися з часом під впливом об'єктивних та суб'єктивних факторів, а тому діагностику мотивації необхідно періодично повторювати.

4. Для прийняття виважених рішень стосовно методів мотивації, необхідно мати мотиваційний портрет (профіль) працівника.

Задача роботи -- визначення мотиваційного профілю працівників в цілому, а також з урахуванням гендерних та вікових особливостей персоналу.

Методологія. Методологічною основою проведеного дослідження стали анкетування працівників підприємства та статистична обробка результатів дослідження.

Результати дослідження. Для визначення основних мотивів трудової діяльності та побудови мотиваційного профілю працівника використано тест, що запропонований в роботі [3]. В процесі тестування визначалося ставлення працівників до 12 мотиваційних факторів (табл. 1).

Таблиця 1- Мотиваційні фактори

	Мотиваційні фактори	Сутність мотиваційних факторів
1	Високий зарібок	Потреба має високу заробітну плату, матеріальні винагороди
2	Умови праці	Потреба мати прекрасні умови праці та комфортне навколишнє середовище
3	Структурування роботи	Потреба мати чітко структуровану роботу, наявності зворотнього зв'язку та інформації, які б дозволили оцінити результати своєї роботи. Ця потреба може слугувати індикатором стресу або стурбованості, вона може зростати або знижуватись, коли людина стикається з серйозними змінами в своєму особистому житті або на роботі
4	Соціальні контакти	Потреба спілкуватись з широким колом людей, мати тісні стосунки з колегами
5	Стійкі взаємовідносини	Потреба формувати і підтримувати стійкі
6	Визнання	Потреба в завоюванні визнання з боку інших людей в тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума. Цей показник вказує на симпатії до інших і добрі, соціальні взаємовідносини це потреба особистості в увазі з боку інших людей, бажання відчувати власну значимість.

Продовження таблиці 1

7	Прагнення до досягнень	Потреба ставити для себе складні цілі та досягати їх, слідувати поставленим цілям і бути і бути самомотивованим. Показник прагнення намічати і завойовувати складні багатообіцяючі рубежі
8	Влада і впливовість	Потреба у впливовості та владі, прагнення керувати іншими; прагнення до конкуренції та впливовості. Це показник конкурентної наполегливості, оскільки передбачає обов'язкове змагання з іншими людьми
9	Різноманітність і зміни	Потреба в постійних змінах; прагнення уникати рутини, завжди знаходитись в стані піднесення, готовності до дій
10	Креативність	Бажання бути постійно думаючим працівником, аналізуючим, відкритим до інших ідей. Цей показник свідчить про тенденції до проявів допитливості, нетривіального мислення. Але ідеї, які вносить і до яких прагне такий індивідуум, не обов'язково будуть вірними, або прийнятними
11	Самовдосконалення	Потреба у вдосконаленні та розвитку як особистості. Показник бажання самостійності, незалежності та самовдосконалення.
12	Цікава та корисна робота	Потреба у відчутті мати суспільно корисну роботу. Це показник потреби в роботі, яка наповнена змістом і значенням, з елементами суспільної корисності.

Результати статистичної обробки представлені у виді гістограми на рис.1. Тут по осі ОХ представлені фактори мотивації, а по осі ОУ — значення поданих факторів, які переведені з бальної системи оцінки на шкалу від 0 до 1, що полегшує аналіз отриманих результатів.

Мотиваційний профіль працівників, представлено на рис.1.

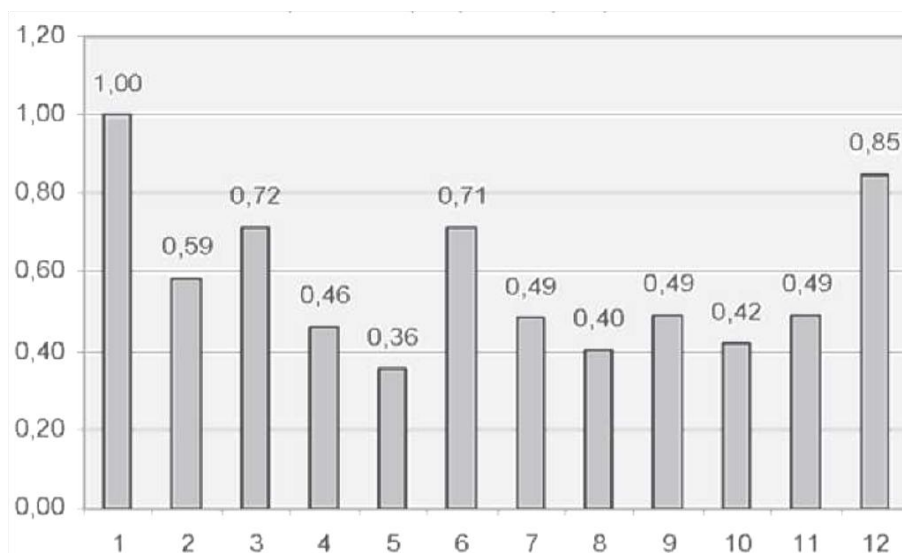


Рис.1- Мотиваційний профіль працівників в цілому

Отже, за даними рис. 1 бачимо, що для працівників досліджуваного підприємства найбільш важливими мотиваційними факторами є: високий заробіток (1), цікава та корисна робота (0,85), структурування роботи (0,72), прагнення до досягнень (0,71), визнання (0,71), хороші умови праці (0,59), самовдосконалення

(0,49). Ці результати повинні враховуватись при розробці ефективної системи мотивації.

В зв'язку з тим, що на підприємстві працюють чоловіки та жінки, потреби, яких можуть відрізнятися, наступним етапом було дослідження мотиваційного профілю для працівників-чоловіків та жінок окремо(див. табл. 2).

Таблиця 2- Мотиваційний профіль для жінок та чоловіків окремо

№	Значення в балах	Мотиваційний фактор	Значення в балах	Мотиваційний фактор
	Працівники- чоловіки		Працівники-жінки	
1	1,00	Високий заробіток	1,00	Високий заробіток
2	0,98	Цікава та корисна робота	0,76	Цікава та корисна робота
3	0,89	Різномітність та зміни	0,66	Визнання
4	0,85	Самовдосконалення	0,65	Структурування роботи
5	0,83	Структурування роботи	0,46	Фізичні умови праці

Як показали результати дослідження для жінок являються менш важливими ніж для чоловіків такі фактори: зміст, структурування роботи, самовдосконалення. Пояснюється це специфікою досліджуваного підприємства. Об'єктом дослідження було взято автопідприємство для якого жіночі професії являються не основними.

На підприємстві трудовий персонал відрізняється не тільки статтю, але і віком. Тому при дослідженні персонал був поділений на 3 вікові групи: до 25 років, 26-45, 46-60 років. Результати дослідження представлені на рис. 2.

Як бачимо з рис. 2 мотиваційні профілі для різних вікових груп відрізняються. В групі до 25 років пріоритетними є фактори, що обумовлюють професійний ріст: зміст та характер роботи (1,0), самовдосконалення (0,94), хороші умови праці (0,91), стійкі взаємозв'язки (0,73) та прагнення до досягнень (0,61). Їх значення домінують над відповідними значеннями інших вікових груп. В групі 26-45 років домінують фактори, що визначають підвищення добробуту, соціального статусу та посадового росту: збільшення матеріальної зацікавленості (1,0); структурування роботи (0,91), визнання (0,81), соціальні контакти (0,73), творчість (0,65) влада і впливовість(0,63). В групі 46-60 років найбільш вагомими є фактори стабільності та добробуту: високий заробіток, стійкі взаємовідносини та ін.

Таким чином, ефективне управління персоналом в сучасних умовах потребує орієнтації на особистість, врахування її індивідуальних потреб, що можуть змінюватися в залежності від гендерної та вікової диференціації.

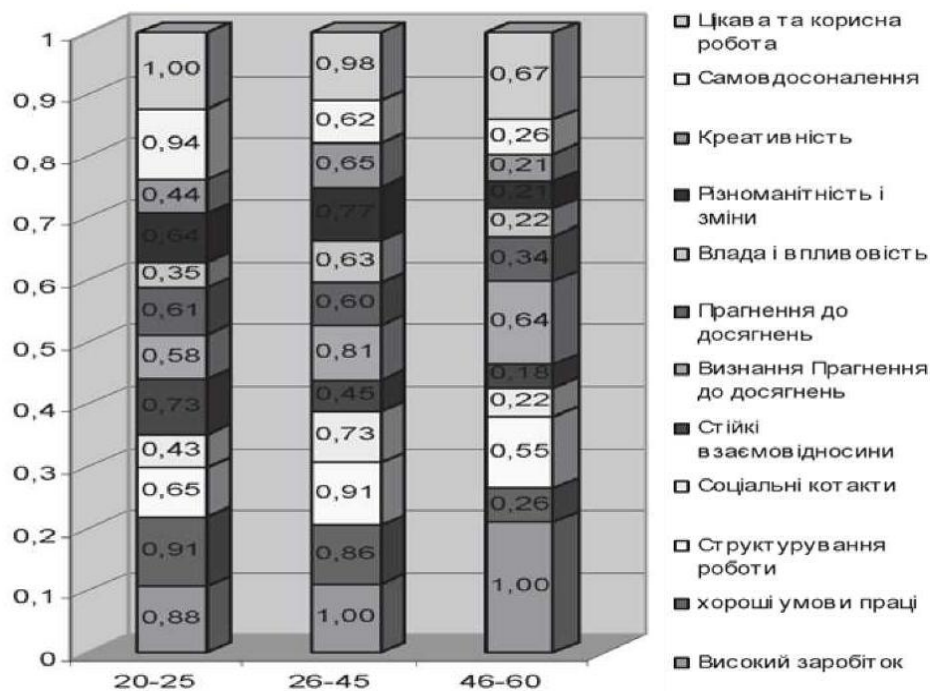


Рис. 2- Мотиваційний профіль в залежності від віку

Висновки. Визначено мотиваційні профілі працівників досліджуваного підприємства в цілому, а також в залежності від статті та вікової групи. Виявлено характерні відмінності цих профілів. Одержані результати можуть бути використані для вдосконалення системи мотивації на підприємстві.

Список літератури: 1. Колот, А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посіб./А.М.Колот. К.: КНЕУ, 1998. — 11-13с. 2. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А. где же у него кнопка?/С.В. Иванова. — 3е изд. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007 С.12. 3. Ричи, Ш., Мартин, П. Управление мотивацией: учеб. пособие для ВУЗов/Пер. с англ. под ред. проф. А.Е.Климова. М. ЮНИТИДАНА, 2004. 399с. 4. Стахів, О.В. Впровадження системи мотивації персоналу та здійснення мотиваційного моніторингу http://nbuv.gov.ua/ejournals/PSPE/20083/Stahiv_308.htm. 5. Статистичний щорічник Івано-Франківської області за 2008 рік/ Колімбровський М.М. — Головне управління статистики в Івано-Франківській області, 2009. 6. Власова Е. Система мотивации: как привлечь и удержать [Электронный ресурс] /Е. Власова, Т. Копачевская // Управление персоналом. — 2010. — №8. — Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2402>

Поступила до редакції 08.04.2012р.

УДК 658.3.014.1

Т.С. ОБИДЕННОВА, асистент, аспірант, УПА, Харків

РАЦІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ОДНА ІЗ НАЙВАЖЛИВІШИХ СКЛАДОВИХ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто управління персоналом підприємства як процес, який є важливою ланкою в діяльності підприємства в сучасних ринкових умовах, а також приділено увагу проблемам відбору та підбору персоналу.