УДК 658.387

ТИМОФЄЄНКО О.В., БРАТАШ О.О. (КІІ ДонНТУ)

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ЯК СТИМУЛЮВАННЯ ПРЕСТИЖНОСТІ ПРАЦІ НА ВУГІЛЬНИХ ШАХТАХ УКРАЇНИ

Розглянуто необхідність впровадження мотиваційної системи на вугільних шахтах України.

Ефективність економіки країни значною мірою залежить від її наявних ресурсів, які є основним елементом економічного потенціалу. Основною галуззю економіки України є вугільна промисловість, оскільки задоволення потреб країни власними ресурсами вугілля складає 95,4%[1]. Донбас може забезпечити Україну не тільки вугіллям, а й газом, істотно послабивши залежність країни від зовнішніх джерел надходження. В Україні найбільші запаси метану мають Красноармійський (237 млрд. куб м) і Донецько-Макіївський (202 млрд. куб м) геолого-промислові райони [1]. Тим часом світова практика свідчить, що можна не тільки успішно боротися з метаном, а й використовувати його в промислових цілях. Недостатня кількість трудових ресурсів може призвести до погіршення об'ємів видобутку вугілля на вугільних шахтах. Саме тому розвиток вугільної промисловості значно залежить від наявності достатньої кількості працівників.

За останні роки кількість працівників вугільної промисловості значно скоротилася. Велике фізичне навантаження, значна глибина розробки, наявність у рудничній атмосфері пилу, вологи і газів, схильність пластів до раптових викидів та самозаймання - всі ці чинники впливають на спад престижності професії гірника. У таких умовах навіть найкраща сучасна техніка не зможе забезпечити високої продуктивності праці. Як наслідок, все це призводить до плинності кадрів та низьких техніко-економічних показників роботи шахт і галузі в цілому.

Конкурентоспроможність шахт і об'єми вугільної продукції можна підвищити завдяки мотиваційному підходу до персоналу для роботи з повною віддачею та високою відповідальністю перед керівництвом.

Мотивація праці розглядається як процес стимулювання окремого працівника або групи працівників до дій, що спрямовані на досягнення індивідуальних або спільних цілей. У практиці в більшості випадків система мотивації зводиться до диференційованої оплати праці[2]. Як свідчить досвід, якщо на сусідній шахті або на якому-небудь іншому підприємстві працівникові запропонують вищу заробітну плату, то за інших однакових умов він змінить місце роботи. Зазначимо, заробітна плата гірників вища, ніж у цілому в промисловості. Також слід зазначити, що Верховна Рада України згідно закону «Про престижність шахтарської праці» від 02.09.2008 р. знизила ставку прибуткового податку для шахтарів з 15% до 10%. Крім того, мінімальний розмір пенсії робітників вуглепрому, які працювали на підземних роботах більше ніж 15 років, передбачається у розмірі 80% від їх середньої заробітної плати, а за досягненням пенсійного віку до кожного повного року стажу на підземних роботах додатково нараховується по 1 року додаткового стажу[3]. Але навіть у цьому випадку залишаються незадоволеними нематеріальні потреби працівників.

При використанні методів нематеріальної мотивації треба визначити потреби робітників і створити умови для їх задоволення. До методів нематеріальної мотивації працівників відносять[2]:

- справедлива система оплати праці;
- можливості використовувати свій інтелектуальний потенціал;

- можливості професійного навчання та підвищення кваліфікації;
- перспективи кар'єрного зростання;
- соціальна захищеність працівників (профспілковий комітет, соціальна інфраструктура: бази відпочинку, стадіони, дитячі оздоровчі комплекси);
- створення безпечних та комфортних умов праці (перспективна модернізація обладнання);
- моральна винагорода (подання до винагороди, до почесного звання, подяка, грамота, тощо);
- сприятливий психологічний клімат у колективі;
- система зворотного зв'язку та регулярні зустрічі рядових робітників із керівництвом.

Стимулювання престижності роботи керівників виймальних дільниць значно впливає на продуктивність праці. Саме від них залежить створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі. Адже наявність комфортних психологічних умов роботи в поєднанні із справедливою оплатою праці сильно впливатимуть на підвищення престижності професії гірників. За результатами письмового анкетування начальників видобувних дільниць з різних регіонів України, потреба в матеріальній винагороді не є для них важливо вагомою, на перше місце її поставили 7% респондентів[4]. В першу чергу для керівників пріоритетом є пошана в колективі та кар'єрне зростання. Керівництву шахти слід мотивувати керівників дільниць у підвищенні їх компетентності та здійснювати стимуляцію їхнього кар'єрного зростання в плані просування службовими сходами.

Як свідчить порівняння потреб начальників і робітників видобувних дільниць, робітники мають значно більшу потребу у грошовій винагороді (29%), ніж їх керівники (18%) [4]. Це свідчить про те, що в системі матеріальної винагороди працівників не враховується ефективність особистого внеску кожного робітника у загальний результат роботи колективу. Саме тому ця система повинна удосконалюватися у напрямі більшого стимулювання праці кожного працівника. Потреба у моральний винагороді має низький рейтинг як у начальників(13%), так і у робітників (15%) видобувних дільниць [4]. Наслідок таких низьких показників може полягати у тому, що на шахтах цьому питанню не приділяють належної уваги.

Слід зазначити, що на практиці ще багато керівників на гірничих підприємствах, особливо, молоді начальники дільниць добиваються зростання і продуктивності праці авторитарними методами, що знижує задоволеність у роботі їхніх підлеглих. Прагнення підвищити видобуток вугілля за любої ціни, ігноруючи потреби працівника,як свідчить досвід, призводить до його звільнення. Замість цього керівники повинні стимулювати підлеглих на додаткові зусилля для того, щоб вони бачили відмінний результат своєї праці, отримуючи при цьому задоволення від своєї роботи. Саме тому керівництво шахт має приділити належну увагу навчанню керівників про загальне поняття теорії мотивації праці, базових чинників, на яких вона ґрунтується, методів і прийомів, за допомогою яких її можна застосовувати на практиці.

Висновки. Керівництво вугільних шахт України не приділяє належної уваги мотивації праці гірників. Впровадження матеріальних та нематеріальних мотивацій праці для шахтарів сприятиме задоволенню своєї роботи на дільниці. Все це вплине на підвищення престижності та привабливості шахтарської професії.

БІБЛІОГРАФИЧНИЙ СПИСОК

1. http://www.uaenergy.com.ua/index.php/2010/08/pioneryi-metanodobyichi/
2. http://www.hr-portal.ru/article/nematerialnaya-motivatsiya-personala
3. http://obozrevatel.com/news/2009/6/25/309572.htm
4. О.П. Пономаренко. Роль нематеріальної мотивації у підвищенні престижності шахтарської праці// Уголь Украины. – 2009. - №3. – С.9-12.