многогранные мотивы

особенности мотивации труда работников региональных алмазогранильных предприятий

Увеличение валютной эффективности и выхода годного при изготовлении бриллианта, применение современных информационных средств и технологий, оптимальное использование имеющихся человеческих и материальных ресурсов, совершенствование организации труда и подготовки кадров обеспечивают более совершенную организацию гранильного производства.

Немаловажное значение для интенсивного развития гранильного производства имеет усовершенствование и повышение эффективности управления персоналом алмазогранильного предприятия. Во многом это зависит от существующей мотивационной системы, учитывающей специфику работы персонала на гранильных заводах.

Необходимость совершенствования мотивационных механизмов, разработки системы корпоративных мотиваторов для работников алмазогранильных заводов обусловили потребность в проведении социологического исследования.

По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по республике Саха (Якутия) в алмазогранильном производстве за январь-июнь 2006 года среднесписочная численность работников составила 989 человек. Статистические расчеты показали, что для обеспечения репрезентативности выборки достаточно обследовать 167 человек. В исследовании приняло участие 180 респондентов, признано действительными 170 анкет.

На исследованных гранильных заводах в основном работали молодые люди в возрасте до 40 лет (84,2%), общий трудовой стаж работников в среднем составлял 13,5 лет, стаж по специальности 8 лет. Большинство со сред-

Дмитриева В.С.
ст. преподаватель кафедры технологии обработки драгоценных камней и металлов физического факультета физико-технического института Якутского государственного университета

ним специальным образованием (61,4%), высшее образование имели 28,1% работников.
Расчет индексов удовлетворенности по отдельным видам качества работы позволил оценить ситуацию в исследуемой области в целом среди всех работников гранильного завода, а также по отдельным категориям работников: административно-управленческий персонал (АУП) и производственный персонал (ПП).
По результатам исследования выявлено, что работники наиболее удовлетворены: режимом работы (0,75), отношениями с коллегами (0,73), самостоятельностью в работе (0,61).
Работники гранильных заводов крайне не удовлетворены существующей системой оплаты труда (-0,39). Основной причиной этого руководство завода считает простои в работе из-за нехватки алмазного сырья, низкую квалификацию работников.
Как показало исследование, ожидание работниками «возможности улучшить свои жилищно-бытовые условия» далеки от желаемых результатов (-0,46). В этой связи можно ожидать, что мотивация к труду работников может с течением времени ослабевать.
В ходе исследования выявлено, что удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда 38,6% мужчин и 3,6% женщин. При этом работников, удовлетворенных санитарно-гигиеническими условиями труда было 21% в возрасте от 20 до 30 лет, 14,1% – от 31 до 40 лет, 5,3% – от 41 до 50 лет, 1,8% – от 51 до 60 лет. Это говорит о значимости гигиенического фактора условий труда, как мотиватора в работе.
Для вторичной статистической обработки результатов исследования использовался метод ранговой корреляции Спирмена [2]. Посредством этого метода выяснено влияние различных факторов труда на степень удовлетворенности работой. Говоря о результате и достоверности полученных результатов можно констатировать следующие выводы:
– у каждого фактора различный размах;
– коэффициенты корреляции между факторами по коэффициенту Спирмена незначительны, наиболее высокий показатель корреля-

важным мотиватором становится возможность избежать ошибок и просчетов во время выполнения задания

ции всего 0,4. Корреляция удовлетворенности работой и размера заработка 0,415; разнообразия работы 0,275; необходимости решения новых задач 0,305; уровня организации труда 0,428; отношения с непосредственным руководителем 0,460; технической оснащенности 0,371. Это должно означать, что факторы практически не перекрывают друг друга и достаточно взаимоисключающие;

– существует взаимосвязь между удовлетворенностью режимом работы, соответствием работы личным способностям, отношениями с коллегами, при этом отмечена определенная закономерность этой связи, как у мужчин, так и у женщин, но степень удовлетворенности женщин по всем трем факторам ниже, чем у мужчин.

Преобладающей группой потребностей работников алмазогранильных предприятий является потребность в безопасности, в признании и физиологические потребности.

С точки зрения мотивации труда физиологическая потребность рассматривается как потребность в стабильной заработной плате, а также других денежных вознаграждениях [4].

Удовлетворение потребностей данной группы возможно формированием понятной, объективной, прозрачной и периодичной системы премирования работников, которая явилась бы существенным мотиватором.

Одной из доминирующих потребностей работников гранильного завода является потребность в безопасности. Потребности этой группы связаны со стремлением и желанием людей находиться в стабильном и безопасном состоянии. Так на вопрос «Испытываете ли вы беспокойство, связанное с перспективой потерять работу?» 38,85% работников отвечают утвердительно. Таким образом, сохранение рабочего места на гранильных заводах остается одним из основных мотивирующих факторов. Большинство респондентов согласны с утверждением, что «работнику лучше дать более детальное описание выполняемой работы». Следовательно, одним из важных мотиваторов для огранщиков является возможность избежать ошибок и просчетов во время выполнения задания.

преобладающей группой потребностей работников является потребность в безопасности, в признании и физиологические потребности

Модель мотивации, созданная Дэвидом Мак-Клелландом, опирается на потребности высших уровней. Здесь человек рассматривается с присущими ему тремя потребностями: достижения, соучастия, властвования. В гранильных заводах у работников потребность к успеху в целом доминирует и составляет 37%. Тенденция к групповому призванию и уважению на втором месте (33%), стремление к власти – на третьем (30%). Следовательно, самореализация, как сам мотиватор является идеальной для творческой деятельности огранщика алмазов. Также высокая потребность достижения успеха, в целом, говорит о том, что работники охотно выполняют те задачи, в решении которых имеется возможность измерить свой трудовой вклад. Ориентация на конечный результат, также как самоценность является сильным мотиватором в работе [3].

В результате исследования уровня удовлетворенности персонала работой и выявления их актуальных потребностей удалось разработать систему корпоративных мотиваторов для работников алмазогранильных предприятий. Она состоит из следующих действий и мероприятий:

– формирование понятной, объективной, прозрачной и периодичной системы премирования работников;

– возможность улучшения жилищно-бытовых проблем;

– улучшение санитарно-гигиенических условий труда;

– признание и уважение со стороны сослуживцев;

– создание минимума неопределенности в трудовой деятельности;

– поддержка со стороны руководства творческой самореализация работников;

– ориентация на конечный результат труда.

Реализация указанных мероприятий по совершенствованию системы мотивации работников сопряжена с некоторыми материальными затратами. Тем не менее, данные затраты необходимо рассмотривать как затраты, способные принести значительную прибыль на вложенный капитал.

Литература

1. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 720с.

2. Елисеева И.И., Юзбашев М.М. Общая теория статистики: Учебник /Под ред. И.И. Елисеевой.– 5-е изд., перер. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 656с.

3. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Наталья Самоукина. – М.: Вершина, 2006. – 224с.

4. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методическое пособие.– 2-е изд. доп. и перераб. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2006. – 332с.