

ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ НА НАФТОГАЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розглянуто основні проблеми мотивації праці управлінських кадрів. Проведено соціологічне опитування керівників НГВУ «Долина нафтогаз» ВАТ «Укрнафта». За результатами анкетування дано рекомендації щодо необхідності оцінки та аналізу стану мотивації праці управлінського персоналу нафтогазових підприємств.

Ключові слова: управлінська праця, мотивація, моніторинг, ієрархія управління.

I. R. Popadynets, A. A. Ustenko

Ivano-Frankivsk National Technical University of Oil and Gas

INVESTIGATION OF MOTIVATION OF ADMINISTRATIVE WORK ON OIL AND GAS ENTERPRISES

Abstract - This article considers importance and significance of administrative work on oil and gas enterprises, in particular – necessity of its motivation. Main problems of motivating the staff are regarded. Also we explain difference of motivation on different hierarchy levels. After questioning managers of different levels of management staff on Dolyna Oil and Gas Company and Joint Stock Company «Ukrnafta» and summing up the results of this monitoring we gave recommendations for necessary evaluation and analysis of the state of motivating the staff on oil and gas enterprises. Namely we underlined that with the promotion of the staff motivational needs of managers are changing, thus motivational mechanism must react properly and in time to the change of motivational needs of the workers. We pay attention that administrative work is a moving force in upgrading work on the enterprise, economic stability and the whole branch of economy.

Keywords: administrative work, monitoring, hierarchy of management.

Постановка проблеми. Сьогодні все частіше в сучасній літературі акцентують увагу на значущості управлінської праці. Не є виключенням і питання мотиваційного механізму управлінської праці. Автори зазначають важливість виокремлення мотивації управлінської праці із загального мотиваційного механізму підприємства, але паралельно пропонують узагальнену систему мотивації. Вище зазначена проблема стосується і нафтогазових підприємств. Тому, важливо та доцільно провести соціологічне дослідження на одному з підприємств нафтогазового комплексу та з'ясувати ступінь вмотивованості праці управлінських кадрів, визначити зміну потреб управлінців в ієрархії управління, проаналізувати та вдосконалити діючу систему мотивації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням мотивації присвятили свої праці як зарубіжні, так і вітчизняні науковці: К. Альдерфер, Ф. Герцберг, А. Маслоу, В. Адамчук, В. Абрамов, Д. Богиня, В. Верховін, Б. Генкіна, В. Данюк, О. Грішнова, Д. Тарасенко, Г. Дмитренко, М. Доронана, Т. Завіновська, М. Карлін, А. Колот, Г. Куліков, О. Пушкар, Е. Уткін, Г. Чайка, Л. Скібітська та ін. [1].

Зокрема, М. Дороніна у своїй монографії відзначає важливість адаптивного мотиваційного механізму при антикризовому управлінні [3]. Г. Чайка відзначає, що мотивація управлінської праці необхідна для високопродуктивної праці суб'єктів спільної діяльності [6]. Л. Скібітська пропонує заходи щодо забезпечення власної мотивації до життя та роботи [5].

Проте, як побудувати гнучку і просту у виконанні систему мотивації управлінської праці, і, головне, яким чином мотиваційні потреби будуть задовольнятися на різних рівнях ієрархії - це питання залишається відкритим.

Вирішення невирішених раніше частин загальної проблеми. Практика нафтогазових підприємств показує, що мотиваційний механізм управлінського і виконавського персоналу є утотожненим. Дана система не є ефективною. Адже, управлінські кадри потребують індивідуальних мотиваційних інструментів, які будуть

задовольняти їхні потреби на різних рівнях ієрархії. Тому, важливо дослідити мотиваційні потреби управлінських кадрів на різних ієрархічних рівнях, що дасть можливість побудувати гнучку, адаптивну систему мотивації управлінської праці.

Формування цілей статті (постановка завдання). Аналіз, інтерпретація та узагальнення результатів опитування управлінського персоналу НГВУ «Долианафтогаз» ВАТ «Укрнафта», проведеного з метою покращення мотиваційного механізму підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Управлінський персонал є активом підприємства, людським капіталом, який передбачає менше контролю над собою та очікує своєчасну і гідну економічну, психологічну та кар'єрну винагороду за високопродуктивну й високоякісну працю. В наш час саме мотивація і стимулювання до праці, можливість реалізуватися як особистість і як фахівець здатні втримати талановитих і перспективних управлінських працівників на нафтогазових підприємствах в конкурентних умовах.

При аналізі мотивації праці управлінського персоналу виникає велика кількість нез'ясованих та суперечливих аспектів, які призводять до певної невизначеності. Розглянемо основні проблеми мотивації управлінських кадрів, а саме: невідповідності професійного рівня управлінського персоналу вимогам, неефективна система мотивації персоналу, проблеми у галузі навчання, корпоративної культури, досягненні результатів, можливості застосування творчого підходу в ході діяльності, займана посада тощо. [2]

Діагностику мотиваційних характеристик управлінської праці та отримання об'єктивної інформації про їхній стан можна за допомогою анонімного анкетування.

Основною метою управлінського аналізу і діагностики будь-якого суб'єкта ринкового господарювання є виявлення причин незадовільних результатів його функціонування, втрати ринкових позицій, неефективного використання ресурсів, падіння якості людських (в т.ч. управлінських) ресурсів, продукції і послуг, корпоративної культури, управлінської та виконавської дисципліни, розвитку кризових ситуацій. Інформація отримана в результаті проведеної діагностики, узагальнення та інтерпретації її результатів, повинна слугувати основою вироблення, прийняття і реалізації керівництвом суб'єкта господарювання (об'єкта дослідження) цілого комплексу управлінських рішень (у вигляді стратегії, програми, плану, переліку заходів тощо), спрямованих на:

- ліквідацію наслідків дії діагностованих чинників;
- нівелювання можливостей впливу цих чинників у майбутніх періодах часу;
- повну ліквідацію причин виникнення розвитку і впливу діагностованих чинників;
- розробки системи заходів, попереджуючих появу подібних причин і навіть можливостей їх майбутніх впливів та зумовлених цим негативних наслідків. [4]

Для отримання об'єктивної інформації про стан мотивації управлінської праці за ініціативою інституту економіки та управління в нафтогазовому комплексі Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу, підтриманою відповідним листом керівництва університету, керівник НГВУ «Долианафтогаз» ВАТ «Укрнафта» дав згоду на проведення анонімного анкетування управлінських кадрів.

Опитування управлінського персоналу вище зазначеного підприємства проводилося шляхом заповнення респондентами (керівниками різних рівнів ієрархії) спеціальної анкети, розробленої авторами.

Розроблена анкета нараховувала 20 питань, кожне з яких містить кілька варіантів можливих відповідей. Із 100 надісланих у зазначену організацію анкет добровільно і анонімно були заповнені 73.

Проаналізувавши отримані дані ми демонструємо наступні результати.

1. У відсотковому співвідношенні вертикаль управління представлена наступним чином: TOP рівень складає 16% управлінських кадрів, MIDDLE – 37% та відповідно LOWER містить – 47%. Дана структуризація є ефективною тому, що підприємство носить виробничий характер і саме основна частина управлінських кадрів складають головні інженера.

2. Щодо гендерної політики, то результати показали, що чоловіки складають 95,6% управлінських кадрів, а жінки – 4,4%.

3. Аналіз стажу роботи показав, що працівники, які займають керівні посади мають від 13 до 43 років стажу роботи. Середній стаж роботи на підприємстві становить 22, 3 роки.

4. При аналізі освіти управлінських кадрів 100 % респондентів відповіли, що вони отримали вищу освіту. Хоча, жоден з них немає наукового ступеня.

5. Системою мотивації не задоволені 71,43 % респондентів, задоволені – 14,28% та не змогли відповісти 14,29%. Основними демотиваторами є, що не в повній мірі враховується індивідуальний вклад кожного у вирішення загальних питань, психологічний тиск, відсутність неупередженого ставлення та критеріїв оцінки виконаної роботи (рис. 1).

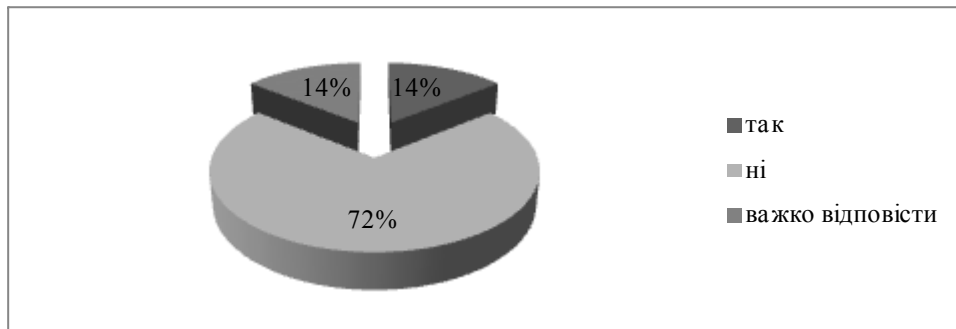


Рис. 1. Задоволеність системою мотивації.

6. Найбільшими мотиваторами є заробітна плата та самореалізація (по 28, 57%), самостійність у роботі та творчість (по 14,29%), комфортні умови праці та престиж підприємства (по 7, 14%) (рис. 2).

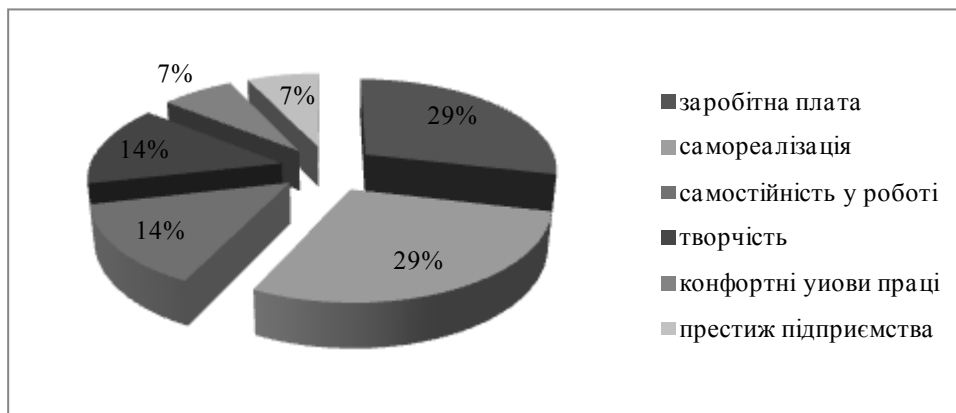


Рис. 2. Найбільші мотиватори мотивації управлінської праці

7. Стосовно факторів, що впливають на мотивацію управлінської праці, то найбільш вагомими є організаційні (60%), матеріальні (30%) та моральна (10%).

8. Серед факторів, що сприяють мотиваційному клімату керівники нафтогазового підприємства виділили: особисті якості керівників (50%), професійно-кваліфікаційний рівень (33,33%) та складність робіт (16,67%).

9. На якість роботи в перше чергу впливають: кваліфікація та освіта (57,14%), стаж роботи (28,57%) та фактор винахідництва і раціоналізаторства (14,29%).

10. Управлінський персонал нафтогазового підприємства відзначив, що першочергово необхідно мотивувати наступні якості: працездатність (55,55%), компетентність (44,45%).

11. Керівники відзначили, що стимулювати перш за все треба за: відповідальність за виконану роботу (51, 1%), самостійність при виконанні робіт (17,82%), змістовність праці (16,67%), інноваційність та творчість (14,41%) (рис. 3).

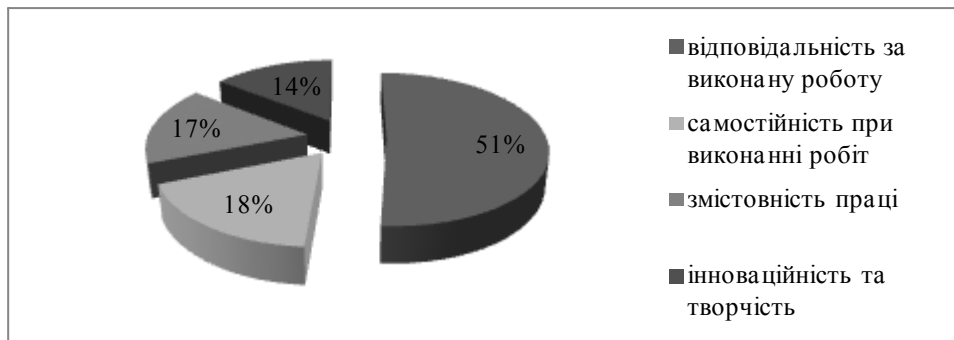


Рис. 3. Стимули, які необхідно мотивувати першочергово

Джерело: власні дослідження

12. Серед факторів, що імпонують у роботі керівникам спостерігається наступна тенденція: досягнення успіху (33,33%), можливість приймати управлінські рішення і контроль за станом процесу (22,22%), та просування по службі і спілкування в процесі роботи (11,11%).

13. На запитання «Як ви оцінюєте свій щомісячний дохід?» працівники апарату управління відповіли наступним чином: вистачає, можу щомісяця відкладати гроші (66,67%), грошей ледь вистачає (16,67%), абсолютно не вистачає (16,68%).

14. І на запитання «Чи хотіли ви змінити місце роботи?» працівники відповіли ні (83,33%), так (16,67%).

Отже, мотиваційний клімат на нафтогазовому підприємстві НГВУ «Долина нафтогаз» ВАТ «Укрнафта» насить сприятливий характер. Не зважаючи на те, що системою мотивації не задоволені 71,43% респондентів ми спостерігаємо, що 88,33% керівників не бажають змінювати місце роботи та 66,67% опитаних задоволені заробітною платою і щомісяця можуть відкласти гроші заощадження.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Мотивація праці управлінського персоналу є органічною складовою забезпечення стійкого функціонування підприємства. Сприяти впровадженню мотиваційного механізму діяльності управлінських працівників на підприємстві можна, зокрема, через:

- проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу;
- розробки мотиваційного механізму управління персоналом на підприємстві;
- підвищення якості управлінської праці (професіоналізм, чесність, працьовитість);
- перепідготовку, підвищення кваліфікації управлінського персоналу тощо.

Отже, мотивація управлінської праці є рушійною силою в підвищенні продуктивності праці на нафтогазових підприємствах, економічної стабільності підприємства та галузі загалом.

Література

1. Вибір мотиваційних факторно-критеріальних характеристик ефективності управління персоналом: [Електронний ресурс] / О.А. Харун // Режим доступу - http://mev-hnu.at.ua/load/mizhnarodna_naukovo_praktichna_internet_konferencija/5_mekhanizm_efektivnogo_upravlinnja_personalom_pidpriemstv_za_umov_suchasnogo_rozvitku_rinku_praci/6-1-0-68

2. Вплив мотивації праці управлінського персоналу на ефективність діяльності: [Електронний ресурс] / О.О. Ігнатенко // Режим доступу - http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/6_56683.doc.htm

3. Дороніна М.С. Механізм мотивації управлінського персоналу: [монографія] [Текст] / М.С. Дороніна, Л.О. Сасіна, В.М. Лугова, Г.М. Надьон. – Харків– Вид-во Адва™, 2010. – 240 с.

4. Кісь С.Я. Про доцільність виконання масштабної діагностики і оцінки стану персоналу організаційних утворень нафтогазового комплексу України // С.Я. Кісь, Д.В. Тимошенко, В.П. Петренко //

Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу-2009.-№1(19) - С. 43-47.

5. Скібіцький О. М. Управління людським потенціалом: персонал, психологія, мотивація, відповідальність: [монографія] [Текст]/ О. М. Скібіцький. – Київ – Вид-во ТОВ «Три-К», 2013. – 582 с.

6. Чайка Г.Л. Праця менеджера в системі управління: навч. посіб./ Г.Л. Чайка - К. : Знання, 2011. - 469с.

References

1. Vybir motyvatsiinykh faktomo-kryterialnykh kharakterystyk efektyvnosti upravlinnia personalom: [Elektronnyi resurs]/ O.A. Kharun// Rezhym dostupu - http://mev-hnu.at.ua/load/mizhnarodna_naukovo_praktichna_intemet_konferencija/5_mekhanizm_efektivnogo_upravlinnja_personalom_pidpriemstv_za_umov_suchasnogo_rozvitku_rinku_praci/6-1-0-68

2. Vplyv motyvatsii pratsi upravlinskoho personalu na efektyvnist diialnosti: [Elektronnyi resurs] / O.O. Ihnatenko //Rezhym dostupu - http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/6_56683.doc.htm

3. Doronina M. S. Mekhanizm motyvatsii upravlinskoho personalu: [monohrafiia] [Tekst]/ M. S. Doronina, L.O. Sasina, V.M. Luhova, H.M. Nadon. – Kharkiv– Vyd-vo AdvAtm , 2010. – S. 240.

4. Kis S.Ya. Pro dotsilnist vykonannia masshtabnoi diahnostryky i otsinky stanu personalu orhanizatsiinykh utvoren naftohazovoho kompleksu Ukrainy// S.Ya. Kis, D.V. Tymoshenko, V.P. Petrenko//Naukovyi visnyk Ivano-Frankivskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu nafty i hazu-2009.-#1(19) - S. 43-47.

5. Skibitskyi O. M. Upravlinnia liudskym potentsialom: personal, psykhohohiia, motyvatsiia, vidpovidalnist: [monohrafiia] [Tekst] / O. M. Skibitskyi. – Kyiv – Vyd-vo TОВ «Три-К», 2013. – S. 582.

6. Chaika H.L. Pratsia menedzhera v systemi upravlinnia: navch. posib. / H.L. Chaika - K. : Znannia, 2011. – S. 469.

Надіслана\Written: 07.09.2014р.

Надійшла\Received: (заповнює редакція)

Рецензент: