



Пістунів І. М.,
Пономаренко П. І.,
Пономаренко О. П.

РОЗРОБКА ОБ'ЄКТИВНОГО МЕТОДУ КОРЕКТУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТНІ НАЧАЛЬНИКІВ ВИДОБУВНИХ ДІЛЬНИЦЬ ВУГІЛЬНИХ ШАХТ

Після опитування керівників та працівників видобувних дільниць на шахтах, визначено типи їх потреб. Відзначено, що керівники не завжди точно розуміють потреби працівників. Завдяки гіпотезі про те, що чим точніше керівники видобувних дільниць вугільних шахт знають потреби своїх підлеглих, була розроблена методика коректування розміру премії. Проведені розрахунки за отриманими результатами.

Ключові слова: мотивація праці, експертна оцінка потреб, шахта, начальники видобувних дільниць, письмове анкетування, премія.

1. Вступ

Сучасна шахта являє собою не тільки окремі виробничі дільниці з різними технологічними процесами, різноманітним і досить складним гірничим устаткуванням, але і середовище, де працює велика кількість людей. Функціонування цього багатогранного виробничого комплексу може бути ефективним тільки при тісній взаємодії всіх його елементів і частин. У зв'язку з цим особливої важливості набувають науково обґрунтовані управлінські рішення, в основі яких повинна лежати мотивація праці. Тому одним з головних елементів ефективної роботи колективу підприємства може і має стати трудова мотивація.

Одним з головних факторів мотивації є потреби працівників дільниці. Причому, якщо шахтарі мають певні потреби, як і начальники, дільниць, то останні мають враховувати потреби своїх підлеглих з наступних міркувань:

- по-перше, начальники дільниць є безпосередніми організаторами і керівниками роботи по видобутку вугілля в очисних вибоях;
- по-друге, оскільки потреби викликають у робочих прагнення до їх задоволення, то начальники дільниць повинні створювати таку обстановку, яка дозволяла б трудящим зрозуміти, що вони можуть задовольнити свої потреби таким своїм відношенням до роботи, яке сприяло б досягненню мети, що стоїть перед колективом видобувної дільниці;
- по-третє, для стійкої і цілеспрямованої мотивації робітників, начальники повинні враховувати переваги і потреби не тільки працівників дільниці, але і свої власні. Тільки при такому підході керівників цих підрозділів до організації мотиваційного управління можна спонукати своїх підлеглих до ефективної діяльності для досягнення особистої мети і цілей, очолюваних ними дільниць.

2. Об'єкт дослідження та його технологічний аудит

Об'єктом дослідження є визначення типів потреб робітників та керівників, а також рейтингу типів у різних категорій працівників на шахті.

В сучасних умовах потреби працівників практично не враховуються, розрахунок заробітної платні ведеться від собівартості видобутку за залишковим принципом. Але ж відомо, що врахування інтересів робітників дозволяє підвищити продуктивність праці.

3. Мета та задачі дослідження

Виходячи з вищесказаного метою дослідження є формування алгоритму розрахунку коректування заробітної платні керівників видобувних дільниць, яке б спонукало їх краще враховувати потреби своїх підлеглих.

Для досягнення поставленої мети треба вирішити наступні задачі:

1. Визначити типи потреб та їх рейтинг для різних категорій працівників на шахті.
2. Визначити рівень співпадіння інтересів робітників з тим, що про ці інтереси знають керівники дільниць.
3. Розробити таку методику коректування заробітної платні керівників видобувних дільниць, яке б спонукало їх краще враховувати потреби своїх підлеглих.

4. Аналіз літературних даних

Головним підрозділом в такому багатогранному виробничому комплексі як шахта є видобувні дільниці, ефективна робота яких у вирішальному ступені зумовлює успішну роботу всієї шахти. Створення механізму мотивації праці на видобувній дільниці буде основою ефективної системи мотивації праці на всій шахті [1].

Більшість сучасних теорій мотивації А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. Макклеланда, Ф. Херцберга [2–5] оснований на визначенні переліку і структури потреб людей, що частіше за всіх використовується для мотивації праці. За наявності цих потреб працівник стає більш податливим до спроб керівника мотивувати його відношення до виконуваної роботи.

Однією з найбільш відомих теорій мотивації є модель ієрархії потреб Абрахама Маслоу. На відміну від прихильників одного з напрямів біхевіористів в американській психології (від англ. behavior — поведінка) він один із перших указав на складність людських потреб

та їх вплив на мотивацію. Маслоу вважав, що люди мають безліч різних потреб, але при цьому ці потреби можна поділити на п'ять основних категорій [3]:

1. Фізіологічні потреби в їжі, притулку й медичній допомозі.

2. Потреби безпеки, включаючи захист від фізичних і психологічних небезпек, гарантії захисту від погроз навколишнього середовища.

3. Соціальні потреби — поняття, що включає почуття приналежності, почуття соціальної взаємодії, прихильності й підтримки.

4. Потреби самоствердження і незалежності від інших.

5. Потреби самовираження — потреби в реалізації своїх потенціальних можливостей і росту як особистості.

А. Маслоу вважав також, що люди мають насамперед задовольнити більш низькі потреби (фізіологічні). Після цього вони переходять до задоволення наступних потреб, які знаходяться вище в піраміді. Таким чином, потреби в людини виникають від малої до більшої, тобто ієрархічні потреби мають фіксований порядок.

У теорії К. Альдерфера потреби класифікуються за трьома основними категоріями — існування, спорідненість і зростання [3, С. 135]:

1. Існування (existence) — потреби, що задовольняються такими факторами, як їжа, повітря, вода, зарплата і умови роботи.

2. Спорідненість (relatedness) — потреби, що задовольняються значущими суспільними й міжособистісними відносинами.

3. Зростання (growth) — потреби, що задовольняються особистим творчим або виробничим внеском індивіда.

Як відзначено вище, А. Маслоу вважав, що незадоволені потреби є домінуючими й що кожний вищий рівень потреби не задіяний доти, поки не будуть задоволені потреби більш низького порядку. В суперечність цьому К. Альдерфер стверджує, що доповненням до прогресивно-последовного сходження Маслоу є можливість регресивного процесу. В цій теорії задоволення потреб може спрямовуватися як знизу вгору, так і згори донизу.

Помітний внесок у теорію придбаних потреб мотивації зробив Девід Макклелланд. На відміну від біологічних та інших «базисних» потреб, процесуальних теорій Д. Макклелланд спробував визначити найбільш важливі серед так званих «вторинних потреб». Він вважає, що багато потреб людини виникає з відповідної культури суспільства. Три з таких потреб — це потреба досягнення, потреба приналежності й потреба влади. Автор теорії стверджує, що із трьох потреб виникає четверта, тобто потреба, щоб уникати неприємностей, перешкод або, наприклад, ситуацій, які не дозволили досягти успіху, можливості позбавити людину влади або групового визнання [4].

В основі однієї з найпоширеніших процесуальних теорій лежить двочинникова теорія Ф. Херцберга, у якій потреби поділені на дві категорії «гігієнічні чинники» і «мотивація».

Гігієнічні чинники пов'язані з навколишнім середовищем, у якому здійснюється робота, а мотивація — із самим характером і сутністю роботи.

«Суть гігієни полягає в усуненні потенційної небезпеки для здоров'я людини з боку навколишнього середовища. Вона не містить у собі лікувальних функцій, а скоріше являє собою профілактику. Сучасні технології

утилізації сміття, очищення води й контролю забруднення повітря не лікують хвороби, але без них хвороб було б у багато разів більше. Аналогічним чином, коли в контексті роботи присутні несприятливі фактори, то вони служать причиною виникнення негативного відношення до роботи» [5, С. 186].

У цих і багатьох інших роботах автори визначали якісні, а не кількісні потреби людей. До того ж, не враховувалися специфіка професій тих чи інших людей, не наводилася пріоритетність і рейтинг досліджуваних чинників, при цьому узгодженість думок експертів не обґрунтовувалися.

Ідентифікація потреб найбільш вдало, на нашу думку, міститься в основних положеннях теорії мотивації з урахуванням загальної і специфічної мотивації. Стосовно визначень Рейнера Нірмайера і Мануеля Зайферта, то вони під загальною мотивацією розуміють «бажання зробити що-небудь, добитися чого-небудь. Це бажання, хай виражене різною мірою, властиве будь-якій людині» [6, С. 16]. «Специфічна мотивація — причина того, що людина із завзятістю прагне до якоїсь конкретної мети. Обумовлюється специфічна мотивація тим суб'єктивним значенням, яке дана мета має для особи. Цим же визначається і тривалість старань, і витрата сил на досягнення цієї мети» [6, С. 17]. Ці автори особливий акцент роблять на тому, що «питання, наскільки вагома для даної людини специфічна мотивація, неймовірно важливе, тому що від цього залежить, з якою енергією він візьметься за виконання професійного завдання» [6, С. 17].

Спроби мотивувати працівників на шахтах тільки заробітною платнею, шляхом її коректування об'ємом видобутого вугілля [7, 8] або впливати на роботу шахтарів шляхом їх морального заохочення [9] не є ефективним.

Очевидно, що тільки поєднання всіх видів стимулювання, та врахування різних типів потреб може вплинути на мотивацію роботи шахтарів. В цих умовах потрібно провести соціологічні дослідження щодо впливу різних типів мотивації. При цьому необхідно використати коефіцієнт конкордації [10], як показник надійності результатів опитування.

5. Матеріали та методи дослідження

Ідентифікація потреб зроблена наступним алгоритмом:

- 1) визначені потреби на основі мотиваційних теорій;
- 2) визначення потреб в співбесідах з начальниками видобувних дільниць;
- 3) вибракування тих потреб, які є не важливими;
- 4) об'єднання потреб за групами по однаковій кількості потреб в кожній групі.

Кінцевий результат ідентифікації потреб був отриманий після обговорення із слухачами курсів підвищення кваліфікації керівників, які були організовані за ініціативою Міністерства вугільної промисловості під назвою «Школа Міністра».

Слухачі школи в кількості 64 чол., що є в резерві на посади директорів і головних інженерів шахт, пройшли ретельний відбір спочатку на шахтах і державних підприємствах (колишніх виробничих об'єднаннях), а потім у Міністерстві вугільної промисловості. Займані ними посади — від заступників начальників дільниць до заступника технічного директора виробничого об'єднання. Причому, практично всі слухачі, що займали посади

заступника директора шахти з виробництва, в. о. головного інженера шахти та інші, працювали у минулому начальниками дільниць. Стаж роботи слухачів у вугільній промисловості коливався від 3,5 до 18 років і в середньому складав 9,5 роки. Оскільки ці слухачі є найближчим резервом перших керівників шахт, то для них особливо характерна специфічна мотивація праці і від того, наскільки вони мотивовані в даний час, залежить у майбутньому вмотивованість робітників шахт, які вони очолять.

Крім загальної і специфічної мотивації при ідентифікації і формуванні переліку потреб, враховувалися ще і такі специфічні особливості роботи трудящих у вугільній галузі, як важкі умови праці, високий рівень травматизму, вихід працівників на пенсію до настання 50-річного віку, тривала відпустка, винагорода за вислугу років, наявність на балансі шахт об'єктів соціальної сфери та ін.

Таким чином, ідентифікація потреб була обґрунтована у відповідності до основних теорій мотивації, а також з урахуванням специфічної мотивації праці керівників видобувних дільниць та особливостей вугільної галузі.

Структуризацію потреб виконано за чотирма групами:

- потреби існування;
- потреби соціальні;
- потреби у визнанні;
- потреби у самореалізації.

Кожна група складається з п'яти видів потреб, які, на думку начальників дільниць, є найбільш важливими для них. Структура кожною з груп потреб наведена нижче.

Потреби існування: гідна заробітна плата; гарантія стабільного доходу; постійне робоче місце (зайнятість); можливість працювати після виходу на пенсію; забезпечення безпечних умов праці.

Потреби соціальні: страхування життя і здоров'я, медичне обслуговування (у т. ч. регрес, профогляд, профілакторій); тривала оплачувана відпустка; можливість вийти на пенсію до 50 років; забезпеченість гідним житлом; можливість відпочинку в санаторіях, будинках і базах відпочинку, дитячих таборах, туристичних поїздок працівників і членів їх сімей по пільгових путівках.

Потреби у визнанні: пошана в колективі; визнання з боку керівництва; професійне (кар'єрне) зростання, у т. ч. підвищення кваліфікації, отримання суміжних спеціальностей, навчання у вузі за рахунок підприємства; матеріальна винагорода (премія, надбавка до окладу, цінний подарунок і т. п.); моральна винагорода (представлення до нагороди, до почесного звання, подяка, дошка пошани, публічне визнання заслуг і т. п.).

Потреби у самореалізації: можливість мати самостійну ділянку роботи і реалізація організаторських здібностей (постановка цілей, контроль за їх досягненням, націленість на результат і т. п.); можливість ухвалювати самостійні організаційні і технічні рішення, довести свою значущість, а також важливість свого робочого місця, а також брати участь у вирішенні тих питань, в яких вони розбираються і компетентні; відносна свобода дій; вплив на інших людей, контроль їх поведінки, готовність відповідати за інших; створення команди однодумців і дружніх взаємин у колективі.

Начальникам дільниць (респондентам) для письмового анкетування необхідно було оцінити кожна з чотирьох груп потреб чотириохальною системою в порядку їх значущості. Напроти самої значущої для керівників дільниць групи потреб необхідно було поставити цифру 1. Напроти другої за значущістю групи потреб –

цифру 2 і т. д. При цьому ставити нулі, прочерки або не відповідати не дозволялося. Для анкетування були розроблені опитувальні листи з урахуванням матеріалів, що містилися в роботах [7–9].

В основу методики визначення пріоритетних груп потреб і в середині кожної групи покладено такий алгоритм [10]:

1. Дані анкетування з визначенням респондентами пріоритетності місць кожного чинника мотивації переносять в таблицю.

2. Визначають сумарний бал кожного чинника. Для цього слід:

- а) значення кожної клітинки в рядку помножити на ціну пріоритетності;
- б) оцінити пріоритетність місця за кількістю балів:
 - перше місце – 4 бали;
 - друге місце – 3 бали;
 - третє місце – 2 бали;
 - четверте місце – 1 бал і т. д.

3. Розраховують рейтинг кожного чинника у відсотках. Для цього сумарний бал рядка (сумарний бал чинника) ділять на добуток кількості опрацьованих анкет (з відповідями респондентів) і суми цін за місцями, тобто:

$$P_i = \frac{\sum_{j=1}^K \Pi_j \cdot n_{ij}}{N \cdot \sum_{j=1}^K \Pi_j} \cdot 100\%, \quad (1)$$

де P_i – рейтинг i -ї групи потреб; K – кількість груп потреб ($i = 1, K$); Π_j – ціна j -го місця ($\Pi_j = K + 1 - j$); n_{ij} – кількість респондентів, які поставили i -у групу на j -е місце; N – кількість заповнених анкет.

6. Результати дослідження

Результати анкетування представлені в табл. 1.

Для визначення надійності отриманих результатів обчислюється коефіцієнт їх коефіцієнт кореляції рангів Кендалла W [8], який порівнює ранги для всіх пар одиниць сукупності, що заздалегідь підпорядковані по значенню позначки x :

$$W = \frac{12 \sum_{i=1}^m \left(\sum_{j=1}^d \rho_{ij} - \frac{d(m+1)}{2} \right)^2}{d^2(m^3 - m)}, \quad (2)$$

де d – кількість експертів, m – кількість критеріїв, ρ_{ij} – ранги відповідей експертів.

Оскільки розраховане значення $W = 0,4734$ – це свідчить про задовільну узгодженість думок колективу респондентів Тому значення коефіцієнта конкордації узгодженості думок респондентів проведено методом перевірки статистичних гіпотез за критерієм Пірсона:

$$\chi^2 = m(n-1) \cdot W. \quad (3)$$

Критерій Пірсона $\chi^2 = 21,3$ критичне значення при $\alpha = 0,05$ і $v = n - 1 = 3$ $\chi^2_{\text{крит}} = 7,82$, а також, що $\chi^2 \geq \chi^2_{\text{крит}}$, то думку респондентів можна вважати узгодженою з довірчою ймовірністю 0,95.

Таблиця 2

Усереднені значення важливості потреб робітників для виробництва на думку керівників

Групи потреб	Усереднене значення важливості потреб для виробництва, %
I — потреби існування	58
II — потреби соціальні	25
III — потреби у визнанні	12
IV — потреби у самореалізації	5

Таким чином, знайдено узагальнені оцінки груп потреб і доведена узгодженість думок респондентів з високою довірчою ймовірністю.

Аналіз табличних даних дозволяє констатувати наступне. На перше місце 81 % респондентів поставили потреби існування, на друге місце — потреби соціальні (56 %). На третє місце по пріоритетності поставлені потреби в самореалізації (41 %). І на останньому місці — потреби у визнанні. На четверте місце цю групу потреб поставили 44 % респондентів.

Повернемося тепер до мотивації керівників. Їх задача — забезпечити таке керівництво робітниками, щоби ті давали якнайкращий результат своєї роботи. У зв'язку з цим, висунемо гіпотезу, що у випадку, коли рейтинги потреб робітників, складені ними самими, співпадають з їхніми ж рейтингами, складеними керівниками, тоді керівництво здійснюється найкращим чином, оскільки керівники повністю обізнані з потребами своїх робітників.

З цією метою було опитано 342 робітника шахт «Ук-раїна», «Росія», «Курахівська» та «№ 1–3 Новоградівська» об'єднання «Севідіввугілля».

Результати опитування ($W = 0,903$) наведені у табл. 1, в якій, розраховано й рейтинги керівників видобувних дільниць вугільних шахт.

Таблиця 1

Порівняння оцінок потреб керівників і робочих на думку керівників

Групи потреб	Пріоритет % на місці				Рейтинг, %
	1-м	2-м	3-м	4-м	
Кількісна оцінка потреб керівників дільниць					
Потреби існування	81	11	6	2	0,371
Потреби соціальні	2	56	20	22	0,238
Потреби у визнанні	4	19	33	44	0,183
Потреби в самореалізації	13	14	41	32	0,208
Кількісна оцінка пріоритетів груп потреб робочих					
Потреби існування	85	10	5	0	0,38
Потреби соціальні	2	78	7	13	0,269
Потреби у визнанні	7	5	56	32	0,187
Потреби в самореалізації	2	7	35	56	0,155

Порівняння рейтингів потреб, розрахованих за (1), показує, що незважаючи на схожу структуру переваг, оцінки пріоритетів для керівників та робітників дещо різняться. Особливо це помітно щодо рейтингу потреб в самореалізації — у робітників він нижчий на 0,053.

Очевидно, що керівництво краще розуміє цілі і потреби підприємства в цілому, тому було проведено опитування тих же 64 керівників щодо важливості потреб працюючих на шахті для цілей виробництва.

Результати опитування наведено у табл. 2. Коефіцієнт конкордації для цього опитування становив $W = 0,783$, що говорить про високий рівень узгодженості думок експертів.

Заробітна платня начальника видобувної дільниці складається зі ставки та премії. Остання залежить від обсягу видобутку. Очевидно, що коректуванню має підлягати тільки премія.

Якщо висунути гіпотезу про те, що чим більше розподіл потреб робітників співпадає з розподілом потреб, визначених їхніми керівниками, тим менше має бути знижка премії. При повному співпадінні знижка має стати нульовою. У разі не співпадіння, процент премії керівника має бути зменшений на середньозважену величину цієї різниці. Окрім того, величину різниць рейтингів потрібно зважити на важливість потреб для виробництва згідно табл. 2. Звідкіля маємо:

$$\text{ЗПК} = \frac{\sum_{i=1}^4 (5-i) \text{ВП}_i |\text{РК}_i - \text{РП}_i|}{\sum_{i=1}^4 (5-i) \text{ВП}_i}, \quad (4)$$

де ЗПК — знижка премії керівників при невідповідності оцінок потреб робітників, ВП_i — важливість i -ї потреби робітників за думкою керівників, РП_{ik} — рейтинг i -ї потреби у робітників k -го робітничого підрозділу. Знак «по модулю», поставлено для випадку перевищення РП_{ik} над ВП_i .

Розрахуємо величину знижки за даними табл. 2. Зменшення премії складе 1,4 %, що може здатися несуттєвим, але в масштабах великого підприємства дасть або економію фонду заробітної платні, або приріст випуску продукції.

Таким чином, алгоритм розрахунку премії полягає у наступному:

1. Провести опитування із визначенням потреб для керівництва та для робітників.
2. Провести опитування керівників щодо їхньої оцінки потреб робітників.
3. За формулою (4) розрахувати процент знижки премії начальника видобувної дільниці.

7. SWOT-аналіз результатів дослідження

Strengths. Показано, що головним підрозділом шахти є видобувні дільниці, одним з головних елементів роботи яких може стати трудова мотивація. Безпосередніми організаторами і керівниками роботи по видобутку вугілля в очисних заоб'єктах є начальники дільниць. Оскільки потреби викликають у робочих до їх задоволення, то начальники дільниць повинні створювати таку обстановку, яка дозволяла б трудящим зрозуміти, що вони можуть задовольнити свої потреби таким відношенням до роботи, яке сприяло б досягненню мети, що стоїть перед колективом видобувної дільниці.

В роботі проведено ідентифікацію потреб і обґрунтовано їх структуру для начальників видобувних дільниць. Структуризацію потреб виконано за чотирма групами:

існування; соціальні; у визнанні; самореалізації. Кожна група складається з п'яти видів потреб, які на думку начальників дільниць є найбільш важливими для них.

Експертна оцінка визначення потреб проведена на основі письмового опитування начальників дільниць. Для визначення необхідного числа респондентів і узгодженості їх думок використовувалися методи експертних оцінок. Надійність отриманих результатів обчислювалась коефіцієнтом їх конкордації з урахуванням компетентності експертів.

Weaknesses. Опитування начальників дільниць, зроблене тільки для працівників Донбаського вугільного басейну, може відповідати особливостями видобутку вугілля саме для цього регіону. Для імплементації досліджень для іншого регіону можуть бути потрібні додаткові дослідження аналогічно вже проведеним.

Opportunities. Отриману залежність знижки премії начальників видобувних дільниць від того, наскільки вони обізнані з потребами своїх робітників, можна практично застосовувати не тільки на вугільних шахтах, але й на виробництві, де є схожий тип організації праці, що повинно підвищити обсяг випуску продукції.

Робота є продовженням досліджень, які проводилися у напрямку розрахунку розміру заробітної платні робітників вугільних шахт і складає єдиний комплекс методик.

Threats. У разі змови керівників та працівників шахти, всі будуть отримувати найбільші премії без урахування фактичних показників роботи.

8. Висновки

1. Визначено типи потреб та їх рейтинг для різних категорій працівників на шахті, шляхом опитування значної кількості керівників вугільних шахт.

2. Визначено рівень співпадіння інтересів робітників у порівнянні з тим, що при ці інтереси знають керівники дільниць. Виявилось, що незважаючи на схожу структуру переваг, оцінки пріоритетів для керівників та робітників дещо різняться. Особливо це помітно щодо рейтингу потреб в самореалізації — у робітників він нижчий на 0,053.

3. Вперше створена єдина формула розрахунку коректування премії начальника видобувної, яка враховує потреба працівників видобувних дільниць. Формула базується на гіпотезі про те що, для підвищення продуктивності роботи робітників потреби існування потрібно підсилувати, а для підвищення ефективності роботи керівників необхідно, щоби рейтинги потреб робітників, складені ними самими, співпадали з їхніми ж рейтингами, складеними керівниками.

Література

1. Нирмайер, Р. Мотивация [Текст]: пер. с нем. / Р. Нирмайер, М. Зайферт. — 2-е изд., испр. — М.: Омега-Л, 2006. — 127 с.
2. Maslow, A. H. A theory of human motivation [Text] / A. H. Maslow // Psychological Review. — 1943. — Vol. 50, № 4. — P. 370–396. doi:10.1037/h0054346
3. Гибсон, Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы [Текст]: пер. с англ. / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х. Доннели. — 8-е изд. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 662 с.
4. McClelland, D. C. Business Drive and National Achievement [Text] / D. C. McClelland // Harvard Business Review. — 1962. — Vol. 40, № 2. — P. 99–112.

5. Херцберг, Ф. Мотивация к работе [Текст]: пер. с англ. / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Сneiderman. — М.: Вершина, 2007. — 240 с.
6. Брейс, А. Анкетирование: разработка опросных листов, их роль и значение при проведении рыночных исследований [Текст]: пер. с англ. / А. Брейс. — Д.: Баланс Бизнес Букс, 2006. — 336 с.
7. Ян Сухун. Формирование и деятельность негосударственных угольных предприятий на основе мотивации труда [Текст]: дис. ... канд. экон. наук / Ян Сухун. — Д., 2005. — 149 с.
8. Ionela-Claudia, D. Management accounting, an important source of information for the decisional process in the coal mining industry [Text] / D. Ionela-Claudia // The USV Annals of Economics and Public Administration. — 2012. — Vol. 12, № 2(16). — P. 184–191.
9. Cook, A. H. Political Action & Trade Unions. A Case Study of the Coal Miners in Japan [Text] / A. H. Cook // Monumenta Nipponica. — 1967. — Vol. 22, № 1/2. — P. 103–121. doi:10.2307/2383225
10. Ромашкина, Г. Ф. Коэффициент конкордации в анализе социологических данных [Текст] / Г. Ф. Ромашкина, Г. Г. Тарарова // Социология. — 2005. — № 20. — С. 131–158.

РАЗРАБОТКА ОБЪЕКТИВНОГО МЕТОДА КОРРЕКТИРОВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НАЧАЛЬНИКОВ ДОБЫЧНОГО УЧАСТКА УГОЛЬНОЙ ШАХТЫ

После опроса руководителей и работников добывающих участков на шахтах, определены типы их потребностей. Отмечено, что руководители не всегда точно понимают потребности работников. Благодаря гипотезе о том, что чем точнее руководители добывающих участков угольных шахт знают потребности своих подчиненных, была разработана методика корректировки размера премии. Проведены расчеты по полученным результатам.

Ключевые слова: мотивация труда, экспертная оценка потребностей, шахта, начальники добычных участков, письменное анкетирование, премия.

Пістунів Ігор Миколайович, доктор технічних наук, професор, кафедра електронної економіки та економічної кібернетики, Державний вищий навчальний заклад «Національний гірничий університет», Дніпро, Україна, e-mail: pistunovi@gmail.com.

Пономаренко Павло Іванович, доктор технічних наук, професор, кафедра економіки підприємства, Державний вищий навчальний заклад «Національний гірничий університет», Дніпро, Україна.

Пономаренко Олексій Павлович, асистент, кафедра економіки підприємства, Державний вищий навчальний заклад «Національний гірничий університет», Дніпро, Україна.

Пістунів Ігорь Николаевич, доктор технических наук, профессор, кафедра электронной экономики и экономической кибернетики, Государственное высшее учебное заведение «Национальный горный университет», Днепр, Украина.

Пономаренко Павел Иванович, доктор технических наук, профессор, кафедра экономики предприятий, Государственное высшее учебное заведение «Национальный горный университет», Днепр, Украина.

Пономаренко Алексей Павлович, ассистент, кафедра экономики предприятий, Государственное высшее учебное заведение «Национальный горный университет», Днепр, Украина.

Pistunov Ihor, State Higher Educational Institution «National Mining University», Dnipro, Ukraine, e-mail: pistunovi@gmail.com.

Ponomarenko Pavel, State Higher Educational Institution «National Mining University», Dnipro, Ukraine.

Ponomarenko Alexey, State Higher Educational Institution «National Mining University», Dnipro, Ukraine