

УДК 331.101

МОДЕЛЮВАННЯ ОЦІНКИ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Л.Гац

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
46001, м. Тернопіль, вул. Руська, 56

У статті розглянуто фактори та побудовано модель оцінки мотиваційного потенціалу підприємства.

Ключові слова: мотивація, фактори, мотиваційний потенціал.

Постановка проблеми. Стійкість економічного розвитку підприємства потребує раціонального формування та використання власного потенціалу, що характеризує властивість об'єкта забезпечити досягнення суб'єктом господарювання заданого результату в існуючій системі обмежень та з врахуванням здатності об'єкта до розвитку. Невід'ємним частковим елементом носія даної властивості є трудові ресурси, розгляд яких з позиції виробничої мети виконання господарського процесу відображає кадровий потенціал, а економічної – трудовий. Поєднання двох означених потенціалів відбувається за рахунок використання такої властивості трудових ресурсів, як готовності працівника виконати поставлене завдання з максимальною віддачею реалізуючи при цьому свої знання, вміння, здібності та навички. Така готовність визначає його мотиваційний потенціал. Економічна нестабільність, наслідками якої є спад виробництва, зниження продуктивності праці, зростання масового безробіття, посилення цінової диспропорції та жорсткої конкуренції потребує розробки заходів ефективного використання трудових ресурсів, що обумовлює здійснення наукових досліджень в напрямі вдосконалення механізму формування та оцінки їх мотиваційного потенціалу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Наукові дослідження системи управління розвитком ефективності суб'єктів господарювання (2;3;6;7;8;9;10;11) показали необхідність зосередження уваги на удосконаленні інструментарію оцінки персоналу - основного фактору забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Належна оцінка формування та ефективного використання потенціалу трудових ресурсів дозволить визначати ті напрями управлінської діяльності, які потребують вдосконалення та розвитку.

Метою дослідження є розробка математичної моделі оцінки мотиваційного потенціалу підприємства.

Основні результати дослідження. Оскільки чинники мотивації можуть мати внутрішній та зовнішній характер щодо формування зацікавленості працівника взяти участь у трудовому процесі, мотиваційний потенціал повинен містити дві складові, що відображають його готовність з внутрішньої та зовнішньої сторін. Кожен з означених факторів передбачає оцінку з позиції:

- ◆ Споживчої необхідності;
- ◆ Споживчої цінності;
- ◆ Споживчої часової зацікавленості
- ◆ Споживчої якості.

Структурний зв'язок критеріальних ознак показано на рис.1.



Рис.1. Модель структурних зв'язків критеріальних ознак формування мотиваційного потенціалу

Суцільними стрілками показано прямі зв'язки, а штрихпунктирними - опосередковані.

Алгоритм прогнозованого розрахунку мотиваційного потенціалу I_{mn} з врахуванням критеріальних ознак представлено в виді мультиплікативної моделі:

$$I_{mn} = \frac{1}{v} \sum_{m=1}^v I_{mn}^{smM} + \frac{1}{n} \sum_{j=1}^n \frac{\sum_{f=1}^w I_{відп}^{jf} * I_{пріор}^{jf} * I_{час}^{jf}}{m}, \quad (1)$$

$$\begin{cases} 0 \leq I_{відп}^{jf} \leq 1 \\ 0 \leq I_{пріор}^{jf} \leq 1 \\ 0 \leq I_{час}^{jf} \leq 1 \\ 0 \leq I_{mn}^{smM} \leq 1 \end{cases}$$

де: $I_{відп}^{jf}$ - індекс споживчої якості (відповідності) f - го фактору мотивації j - ї групи;

$I_{пріор}^{jf}$ - індекс споживчої цінності (пріоритетності) f - го фактору мотивації j - ї групи;

$I_{час}^{jf}$ - індекс часової імовірності споживчої реалізованості f - го фактору мотивації j - ї групи;

I_{mn}^{smM} - індекс мотивованості за M -им внутрішнім мотивом;

n - кількість класифікаційних груп факторів мотивації;

w - кількість факторних елементів класифікаційної групи;

v - кількість мотивів внутрішньої мотиваційної спрямованості;

M - мотив внутрішньої мотиваційної спрямованості;

f - факторний елемент мотивації;

j - група факторів мотивації;

i - кількість показників комплексної оцінки за алгоритмом.

Серед часткових індексів алгоритму часовий фактор враховується за допомогою індексу часової імовірності споживчої реалізованості оцінюваного фактору мотивації. Розрахунок означеного критерію враховує принцип кумулятивного підходу:

$$\begin{cases} I_{час}^{jf} = 1 - \frac{2t_{прогн}^{jf}}{(t_{прогн}^{jf} + 1) * t_{прогн}^{jf}}, \\ t_{прогн}^{jf} \geq t_{ст}^{jf} \end{cases} \quad (2)$$

$t_{прогн}^{jf}$ - прогнозований термін імовірності отримання очікуваного результуючого f -го факторного елемента мотивації j -ї класифікаційної групи;

$t_{ст}^{jf}$ - стандартно - допустимий термін імовірності отримання результуючого f -го факторного елемента мотивації j -ї класифікаційної групи;

Оскільки внутрішня мотивованість характеризується, як якісна ознака мотиваційного потенціалу, її вимірювання можливе на основі кореляції. Тіснота зв'язку мотивів внутрішньої мотиваційної спрямованості з рівнем споживчого задоволення вимірюється коефіцієнтом взаємного узгодження, запропонованого О.О.Чупровим [4.252]. Розподіл оцінки споживчого задоволення при анкетному опитуванні спостережувальної ознаки за 5-ти бальною системою відповідає судженням: 1- незадоволений, ... 5-повністю задоволений.

Матриця розподілу результатів опитування має такий вигляд:

Оцінка задоволеності в балах	Розподіл опитуваних за спостережувальною ознакою критеріїв оцінювання				Разом
	1	2	...	M_a	
1	M_{11}	M_{12}	...	M_{1a}	...
2	M_{21}	M_{22}	...	M_{2a}	...
...
D_{max}	M_{b1}	... M_{b2}	...	M_{ba}	...
Разом

Прогнозний розрахунок оцінки якісних ознак мотиваційної спрямованості:

$$I_{\text{min}}^{\text{mod}} = \sqrt{\frac{z^2}{N \sqrt{(b-1)(a-1)}}}, \quad (3)$$

де z^2 – показник співзалежності; N – кількість елементів сукупності; b – кількість груп за першою ознакою (задоволеність роботою); a – кількість груп за спостережувальною ознакою.

Показник співзалежності визначається порівнянням фактичних частот z^f з теоретичними z^t .

$$z^2 = \sum \frac{(z^f - z^t)^2}{z^t}, \quad (4)$$

Теоретичні частоти розраховуються за формулою:

$$z^t = \frac{\sum M_{h\lambda}^a}{\sum M_{ho}} * \sum M_h^{a\lambda}, \quad (5)$$

Висновки: Вищенаведені розрахунки дають можливість проводити прогнозну оцінку рівня готовності працівників підприємства з максимальною віддачею забезпечувати досягнення ефективного результату в певних умовах функціонування та виявляти напрями удосконалення відповідного інструментарію мотиваційного механізму.

1. Азарова А.О., Ковальчук О.А. Використання GOLD-технології як одного з методів управління та мотивації персоналу/ Актуальні проблеми економіки.-2006.-№8(62).-с.161-164.
2. Бачевський Б.Є., Заблодська І.В., Решетняк О.О. Потенціал і розвиток підприємства: Навч.пос. - К.: Центр учбової літератури, 2009.- 400с
3. Безтелесна Л., Міщук Г., Мартинюк С. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників/ Україна: аспекти праці.-2006.-№1.-с.42-48.
4. Горкавий В.К., Ярова В.В. Математична статистика: Навчальний посібник.- К.: ВД «Прсфесіонал», 2004,с.-384.
5. Економічна енциклопедія: у трьох томах/редкол.:... С.В. Мочерний та ін.-К.: Видавничий центр «Академія», 2001р.
6. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. Посібник.- К.: КНЕУ. 1998.- 224с.
7. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч.посібник.-к.: Центр навчальної літератури. 2005.-352с.
8. Марченко С.В. Управлінські аспекти забезпечення результативності використання потенціалу підприємства / Актуальні проблеми економіки.-2009.-№8(98).- с.141-149.
9. Мігай Н.Б. Управління виробничим потенціалом машинобудівних підприємств в умовах макроекономічної нестабільності / Актуальні проблеми економіки.- 2009.-№7(97).-с.121-127
10. Перетятко А., Таряник О. Активізація мотиваційного взаємозв'язку: очікування – винагорода – результати праці / Україна: аспекти праці.-2006.-№8.-с.48-50.
11. Поліщук Н.В. Результативність діяльності суб'єктів господарювання: сутність, оцінка, основи регулювання: Монографія.-К.: Київ.нац.торг.-екон.ун-т, 2005.-252с.
12. Саати Т., Кернс К. Аналитическое планирование. Организация систем: Пер. с англ.- М.:Радио и связь, 1991.- с.-224

MODELLING OF ESTIMATION OF THE MOTIVATION POTENTIAL

L.Gats

*Ivan Pul'uj national Technical Universiti of Ternopil
Rus'ka st., 56 UA-46001 Ternopil, Ukraine*

This article is considered factors and the model of determining of estimation of the motivation potential enterprises.

Keywords: motivation, factors, motivation potential