

УДК 005.95

В.Л. Просянчук, С.А. Ткаченко, к.т.н., доц. Л.А. Євчук, д.е.н., доц.
Миколаївський політехнічний інститут, Україна

ОЦІНКА ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ЯК ОСНОВА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

V.L. Prosyanchuk, S.A. Tkachenko, Ph.D., Assoc. Prof. L.A. Yevchuk, Dr. Prof., Assoc. Prof.

EVALUATION OF LABOUR ACTIVITY AS A BASIS FOR EMPLOYEE MOTIVATION SYSTEM

Потужним інструментом досягнення підприємством поставлених цілей виступає мотивація персоналу [1]. Система мотивації на підприємстві повинна базуватись на індивідуальному підході до кожного співробітника. Те, що для одного може виступати привабливим і мотивуючим, для іншого це не буде цікавим. Мотивація завжди є індивідуальною і використання середнього, єдиного для всіх співробітників набору мотиваційних чинників не може бути ефективним.

Система мотивації повинна спонукати працівника до більш продуктивної праці й забезпечувати підприємству підвищення ефективності його функціонування. Зрівнялівка наносить серйозної шкоди, оскільки вона формує стереотипи і зменшує стимули для окремих людей підвищувати кваліфікацію і удосконалювати свою професійну майстерність. Людина, яка відчула на собі тиск зрівнялівки, не буде прагнути до підвищення кваліфікації, яка допоможе їй краще працювати [2].

Практика доводить, що ефективна система мотивації ґрунтується на двох засадах: раціональний підбір кадрів та об'єктивна оцінка їх персонального трудового внеску [3,4]. На вирішення таких задач спрямована розроблена в Миколаївському політехнічному інституті технологія діагностування оцінки трудової активності працівників, яка включає систему питань, за якими проводиться комп'ютерне тестування працівників. Проектування зазначеної технології передбачає:

- визначення об'єкта і предмета оцінки;
- встановлення критеріїв, показників і стандартів оцінки;
- розробку програми автоматизованого розрахунку оцінки;
- обґрунтування ефективності впроваджуваної системи.

Об'єктом оцінки приймається працівник, або група працівників, які виконують певну роботу чи завдання. Предметом виступатимуть запропоновані шкали стилів трудової активності.

Технологія встановлення оцінки трудової активності працівників базується на створеній спеціальній комп'ютерній програмі обробки відповідей на питання особистого опитувальника СТА-30. Він складається з п'ятьох шкал стилів трудової активності: «Організованість» (О) - питання, що стосуються дисципліни і самодисципліни, вміння складання чітких графіків і обов'язкового їх дотримання, «Дієвість» (Д) - питання, які характеризують здібність проявити себе, «Продуктивність» (П) - питання відносно вміння людини використати свої сили і реалізувати можливості, які закладені в ньому, «Інноваційність» (І) - питання постійного вдосконалення знань і технологій, які дозволяють підтримувати конкурентоспроможність і «Квалітативність» (К) - питання, які відносяться до якості виконуваних робіт, і шістьма номерами тверджень у кожній шкалі.

В якості критеріїв встановлюються два варіанти відповідей: «ТАК» або «НІ». За позитивну відповідь «ТАК» номерам питань «СТА-30»

виставляється 1 бал, за негативну «НІ» - 0 балів, а сума балів підраховується за шкалами згідно з твердженнями, які до них відносяться.

Показниками оцінки приймаються рівень готовності до виконання робіт, самовіддача щоденної праці та трудова активність. Стандартом оцінки являється значення показника трудової активності, ступінь відповідності якого ідентифікується в процесі оцінки,.

Комп'ютерна програма за спеціальними формулами розраховує чисельні значення рівня готовності до виконання роботи, самовіддачі щоденної праці та трудової активності кожного працівника, причому завдяки застосуванню апаратно-програмних засобів виключається можливість несанкціонованого доступу до отриманих результатів. Володіючи даними показника трудової активності працівника і порівнюючи його зі стандартами оцінки («недостатня», «низька», «середня» та «висока» трудова активність), керівництво приймає рішення по матеріальному стимулюванню праці конкретної людини (окладу чи премії) з врахуванням компетентних підтверджень експертів в об'єктивності результатів на рівні підрозділу.

Ефективність використання розробленої технології діагностування обумовлена можливістю визначення параметрів трудової діяльності людини, встановленням залежностей між показником активності та зазначеними стилями роботи, а також можливістю кількісної оцінки рівня матеріального стимулювання праці людини у відповідності з встановленими стандартами, причому її впровадження дозволить підвищити конкурентоспроможність підприємства. Технологія забезпечить виявлення ступеня відповідності ділових і особистісних якостей працівників, кількісних та якісних результатів їх праці встановленим вимогам; визначення внеску працівників у досягнення цілей підприємства. Результати оцінки трудової активності працівників мають слугувати не тільки підґрунтям визначення розміру матеріальних винагород, а й основою раціоналізації організаційної та управлінської структур підприємства, удосконалення системи мотивації персоналу та корпоративної культури. Проведені патентні дослідження засвідчують інноваційність розробки та підтверджують її бізнесову значущість в будь-якій компанії.

Література

1. Самуельсон П. Экономика / Пол Э. Самуельсон, Вильям Д. Нордхаус ; [пер. з англ. под ред. Н. В. Шульпиной]. – М. : Вильямс, 2001. – 688 с.
2. Гуревич К.М. Изучение некоторых параметров личности. /Психологическая.диагностика. - М., 1997. - Режим доступа:<http://azps.ru/hrest/27/3199494.html>.
3. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации / Раис Ахметович Фатхутдинов. – М. : Эксмо, 2005. – 544 с.
4. Просянчук В.Л., Кудрич В.П. Управління проектом удосконалення системи оплати праці за показниками надання портових послуг // Збірник матеріалів ІХ міжнародної конференції «Управління проектами: стан та перспективи». – Миколаїв, НУК .- 2013.- Режим доступу: <http://www.conference.nuos.edu.ua/catalog/lectures/files/22971.pdf>.