

МЕТОДИКА ОЦІНКИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Динамічні процеси в аграрному секторі передбачають зміну економічної структури підприємств, що пов'язано не тільки з їх ринковою переорієнтацією, а й із створенням у сфері трудової діяльності принципово нової системи мотивації. В цьому контексті важливу роль відіграє вирішення практичних завдань управління персоналом сільськогосподарських підприємств, шляхом виявлення та підкріплення їх потреб і трудової поведінки. Зокрема, більш глибоко зрозуміти сутність мотивації працівників, визначити тенденції зміни її рівня та змісту у майбутньому дозволяє оцінка мотивації персоналу.

Оцінку рівня мотивації працівників можна окреслити як цілеспрямований процес визначення відповідності між якісними і кількісними параметрами винагороди персоналу результатам їх трудової діяльності в основі яких лежить задоволеність працею.

У науковій літературі «задоволеність» є когнітивною складовою щастя; це рефлексивна оцінка, а також судження про те, наскільки людина була й залишається щасливою в своєму житті. На дане судження може безпосередньо вплинути емоційний стан людини, її різнобічні погляди на життя, а також проста звичка – адаптація до обставин [1, с. 111-117]. Якщо розглядати професійну сферу життя, то задоволеність роботою є афективною реакцією на трудову діяльність, що базується на порівнянні отриманого результату з очікуваним [2, с. 18].

Методика оцінки ступеня задоволення персоналу (їх мотивів та потреб) має враховувати ряд особливостей. По-перше, система мотивації суб'єктів господарювання передбачає застосування заохочуючих до праці інструментів, які суттєво різняться між собою. Це, в свою чергу, значно ускладнює порівняння форм їх прояву та зведення в один узагальнюючий показник. По-друге, залежно від сукупності об'єктивних та суб'єктивних чинників, ті чи інші засоби мотивації праці для різних працівників мають різну значущість. По-третє, методика має спиратись на дані персоналу, а не результати суб'єктивних оцінок керівництва.

З огляду на це, перелічені особливості враховує методика інтегрального

оцінювання економічних процесів та явищ, яку, на думку автора, доцільно застосовувати з метою вивчення ступеня задоволеності персоналу сільськогосподарських підприємств системою мотивації праці. Як зазначалось вище, оцінка має здійснюватись на основі даних, отриманих не від керівництва, а від працівників підприємства. Очевидно, що показник «ступінь задоволення» належить до суб'єктивних оцінок. Тому, у процесі акумуляції вихідної інформації необхідно скористатись традиційними методами опитування. У розробленій анкеті персоналу сільськогосподарських підприємств з метою здійснення відповідного оцінювання запропоновано питання щодо ранжування окремих інструментів за рівнем їх задоволення респондентів. У разі незастосування того чи іншого засобу мотивації на підприємстві, рівню задоволеності присвоюється значення 0.

Слід зазначити, що характерною рисою інтегральних оцінок є використання коефіцієнтів, які розраховуються як нормовані показники. Саме це дає можливість співставляти непорівнювані показники та об'єднувати (інтегрувати) їх у єдиний узагальнений показник. При цьому в якості бази нормування використовують еталонні значення показників.

Нормовані коефіцієнти знаходяться у межах від 0 до 1, а чим ближче їх значення до одиниці, тим більш задоволений окремий працівник ступенем впровадження відповідного інструменту. Оскільки такий інтервал значень є найбільш простий для сприйняття користувачів, доцільно зберегти його і для обчислення інтегральних показників. Для цього інтегральні коефіцієнти необхідно розраховувати як середні величини. Однак, як зазначалось вище, для персоналу підприємства інструменти стимулювання праці мають різну вагомість. Відтак, в основу методики оцінювання задоволення працівників сільськогосподарських підприємств діючою системою мотивації слід покласти показник середнього зваженого.

Для більшої інформативності проведеної оцінки останні слід розподілити на два рівні: 1) інтегральні показники нижчого рівня, які відображають рівень задоволеності всіх працівників застосуванням на підприємстві окремого інструменту мотивації праці; 2) узагальнений показник, який відображає рівень задоволеності персоналу всією сукупністю застосовуваних на підприємстві інструментів мотивації праці. Тобто узагальнений інтегральний показник показує, на скільки працівники задоволені існуючою системою мотивації.

З огляду на це, метод інтегрального оцінювання задоволення персоналу полягає у поєднанні в одному інтеграційному критерії якості економічної ефективності та характеристики соціально-економічних властивостей об'єкта. Запропонована методика оцінки задоволення персоналу сільськогосподарських підприємств дозволяє своєчасно інформувати керівництво підприємства про загальний рівень задоволення працівників, що є дуже важливим для прийняття адекватних рішень щодо удосконалення системи управління. Відповідно, головним завданням управління мотивацією, виступає підбір дієвих методик оцінки засобів стимулювання й мотивації працівників, їх співставлення та

оцінка впливу факторів задоволення працею на результати діяльності персоналу сільськогосподарських підприємств.

Література

1. Майкл Аргайл. Психология счастья /М. Аргайл. – Санкт-Петербург: Питер, 2003. – 272 с.
2. Моргунов Е.Б. Модели и методы управления персоналом /Е.Б. Моргунов. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Синтез»», 2001. – 464 с.

