

господарської діяльності підприємства і вироблення пропозиції щодо поліпшення роботи цих систем.

ГУЦАН О.М., к.е.н., ст. викл., м. Харків, НТУ «ХП»

ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЙНОЇ ЗАХОДІВ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективна мотиваційна взаємодія працівника й підприємства сучасного машинобудівного підприємства обумовлює пошук нових шляхів і напрямків удосконалення ефективності мотиваційних заходів підприємства. Розробка дієвої системи оцінка ефективності мотиваційної заходів сучасного вітчизняного підприємства. Використання ефективних мотиваційних впливів на працівника дозволяє підприємству підтримувати заданий рівень зацікавленості працівника, забезпечуючи, тим самим, бажаний рівень економічної ефективності своєї діяльності.

Розробкою проблем та питань, що пов'язані з мотивацією підлеглих займались багато вчених на протязі розвитку економічних відносин. Первинно термін «мотивація» походить від латинського слова «movere» або «movere», що означає - рухати, приводити в рух, ворушити. Вважається, що першим хто вжив термін «мотивація» у сучасній інтерпретації є А. Шопенгауер у своїй праці «Чотири принципи достатності» [4]. На сьогоднішній день існує дуже багато визначень поняття «мотивація». Згідно до найбільш вживаного поняття під мотивацією розуміють сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил і мотивів, що спонукують людину до певної дії, що визначають його поведінку [1, 2, 3]. Ці дії найманого працівника повинні приносити підприємству певний економічний результат. Саме у цьому випадку вкладання ресурсів у систему мотивації є доцільним з позиції підприємства.

Виходячи з того, що рівень мотивації працівника й наступна ефективність його дій розглядається нами в аспекті впливу факторів мотивації запропонованих підприємством на індивідуума - автором пропонується ступневий порядок оцінки результатів мотиваційної діяльності сучасного підприємства з урахуванням фактору невизначеності функціонально-виробничої поведінки працівника.

Зазначений порядок оцінки результатів мотиваційної діяльності сучасного підприємства з урахуванням фактору невизначеності функціонально-виробничої поведінки працівника доцільно представити у вигляді 4 послідовних етапів.

1 етап. На даному етапі здійснюється виявлення факторів мотивації персоналу. Із цією метою здійснюється вивчення можливих і наявних мотиваційних факторів підприємства.

На основі вивчення всього переліку формуються агреговані блок-модулі факторів мотивації (на підставі споріднених сутнісних характеристик факторів). Далі, на основі використання експертно-аналітичного методу формується ієрархічний блочно-модульний банк мотиваційних факторів, та здійснюється виділення ключових мотиваційних факторів.

2 етап. На другому етапі здійснюється виявлення й формування показників оцінки факторів мотивації, формування й розрахунки коефіцієнтів мотивації індивідуального й колективного напрямку оцінки й практична реалізація комплексного якісно-кількісного підходу до оцінки факторів мотивації.

3 етап. У рамках виділеного 3 етапу реалізації механізму оцінки ефективності мотиваційних заходів здійснюється розрахунок показника еластичності мотивації працівника на підставі отриманих на 2 етапі мотиваційних коефіцієнтів.

4 етап. На даному етапі здійснюється облік рівня не визначеності мотиваційної поведінки працівника та коректування коефіцієнта еластичності мотивації на виявлений рівень мотиваційної ентропії. Так само на даному етапі здійснюється оцінка ефективності мотиваційних заходів підприємства на основі рівня ентропії й еластичності мотивації працівника.

На погляд автора, використання запропонованої системи оцінки ефективності мотиваційної політики дозволить проаналізувати існуючий рівень віддачі від робітника та ефективності мотиваційної політики, спрогнозувати та підвищити рівень чутливості робітника до мотиваційних заходів менеджменту підприємства.

Список літератури: 1. *Колот А.М.* Мотивація персоналу: Підручник. – Вид. – 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с; 2. *Сидоренко Е.В.* Мотивационный тренинг. – СПб.: Речь, 2005. – 240 с; 3. *Семикіна М.В.* Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. Кіровоград. нац. техн. ун-т. Кіровоград: Мавік, 2004. – 124 с; 4. *Дорошина М.С., Наумик Е.Г., Соловьев О.В.* Управление мотивацией: науч. изд. - Х.: ХНЭУ, 2006. - 238 с.

ГУЦАН О.М., к.е.н., ст. викл.

ЛОКТЮНОВА Т.П., ас.

ЕСЕНОВ Д.Е., студ., НТУ «ХП», м. Харків

МЕТОД «360 ГРАДУСІВ» ЯК СУЧАСНА ТЕНДЕНЦІЯ В ОЦІНЦІ ПЕРСОНАЛУ

Оцінка роботи персоналу була й залишається одним з найважливіших напрямків кадрового менеджменту, вона покликана сприяти виявленню напрямів підвищення віддачі від персоналу, що працюють в організації. На сьогоднішній день існує велика кількість методів оцінки персоналу, які розрізняються сутністю, механізмами та іншими характеристиками. Одним з сучасних методів оцінки персоналу – є оцінка за технологією «360°»

Оцінка «360 градусів» (англ. — 360 degree feedback) застосовується як для окремих кадрових завдань, так і в якості доповнення до основної системи. Співробітник сам може попросити здійснити таку оцінку для визначення його областей розвитку.

Свою думку про співробітника висловлюють чотири групи людей - керівники, підлеглі, колеги, що стоять із ним на одній сходинці посадової ієрархії, і клієнти (або партнери), - а також він сам. Принципова схема показана на рис. 1.

Для проведення оцінки вибирається група з 7-12 людей: сам співробітник, керівники, клієнти (внутрішні й зовнішні), підлеглі, колеги зі свого й інших підрозділів. Оцінка 360 градусів проходить у кілька етапів:

Етап 1. Підготовка до оцінки. У рамках цього етапу є ряд кроків які необхідно дотримуватися.

Вибір значимих компетенцій для оцінки. Важливо заздалегідь визначити, що буде об'єктом майбутньої оцінки, які особисті/професійні/менеджерські якості будуть вимірюватися. Наприклад, для оцінки керівників можуть бути обрані наступні компетенції: лідерство, комунікація, прийняття рішень, відкритість новому й т.п.