

МЕТОД ЕКСПЕРТНОЇ ОЦІНКИ У МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЗА КОРДОНОМ

Орябинська В.А., Янченко Н.В.

*Харківський національний університет будівництва та архітектури,
м. Харків*

У 2003 році великий постачальник фінансових послуг (FSP) у Нідерландах запровадив нову систему стимулювання для своїх працівників. Важливою особливістю нової системи стимулювання є те, що компенсація працівників залежить від різних суб'єктивних дій. Менеджери оцінювали підлеглих по п'ятибальній шкалі з таких питань, як кооперативна поведінка, навички розвитку бізнесу та навички організації.

Було перевірено, як менеджери FSP оцінювали своїх працівників. Виявлено, що ці менеджери були піддані двом різновидам упереджень. По-перше, вони надавали своїм підлеглим більш високі рейтинги. Ця тенденція відома як пом'якшення відхилення. По-друге, менеджери мали тенденцію до дискримінації. Було також досліджено детермінанти тенденцій. Менеджери, які мали менше інформації про свої вистави працівників, більше піддавалися одночасним упередженням. Були виявлені наслідки упереджених оцінок для майбутніх працівників за формою: відхилення від зниження попиту в середньому позитивно впливають на майбутні показники роботи, тоді як упередженість у середньому негативно позначається на майбутніх показниках. Оцінка ефективності є важливою частиною будь-якої системи компенсації. Об'єктивні показники всіх аспектів складної роботи є менш доступними. Для цих робочих місць фірми часто використовують суб'єктивну оцінку ефективності.

Суб'єктивна оцінка ефективності, за всіма його натуральністю, вимагає, щоб наглядові органи формували сприйняття. Було встановлено, що наглядачі відрізняються своїми вміннями оцінювати працівників. Це визнання потенційно може призвести до змін, коли нагороди працівників або перспективи кар'єри залежать від того, як їх керівники сприймають свою діяльність. Сумніви, що здатність керівника виконувати оцінку продуктивності послаблює стимули працівника до впливу на них.

Як наслідок, при забезпеченні експертних оцінок, репутація керівника за те, що вона здатна правильно оцінювати продуктивність, знаходиться на останній стадії. Ця модель використовується для кращого розуміння того, як керівники оцінюють своїх працівників та як працівники відповідають на ці оцінки діяльності.