

Вадим Л. Просянчук
ДІАГНОСТУВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

У статті запропоновано технологію діагностики параметрів фахової діяльності персоналу, у вигляді яких обрано рівень готовності до виконання роботи, самовіддачу щоденної праці та трудову активність. Проведено дослідження зміни трудової активності в залежності від двох обраних стилів діяльності за фіксованих значень інших стилів. Вказано на ефективність використання даного методу для покращення результатів економічної діяльності за рахунок підвищення мотивації персоналу.

Ключові слова: персонал; мотивація; стимулювання; трудова активність.

Форм. 3. Рис. 3. Літ. 12.

Вадим Л. Просянчук
ДИАГНОСТИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

В статье предложена технология диагностики параметров профессиональной деятельности персонала, в качестве которых выбраны уровень готовности к выполнению работы, самоотдача ежедневного труда и трудовая активность. Проведены исследования изменения трудовой активности в зависимости от двух выбранных стилей деятельности при фиксированных значениях других стилей. Указано на эффективность использования данного метода для улучшения результатов экономической деятельности за счет повышения мотивации персонала.

Ключевые слова: персонал; мотивация; стимулирование; трудовая активность.

Vadym L. Prosyanchuk¹
PERSONNEL LABOR ACTIVITY DIAGNOSTICS

The article offers a diagnostics technique for the parameters of professional activity of personnel, in particular, the readiness to perform work, daily work commitment and labour activity. A research is carried out to investigate the changes in labour activity depending on the labour style chosen. The efficiency of the suggested method is demonstrated in its relation to the improvements in general economic activity by means of increasing personnel motivation.

Keywords: personnel; motivation; stimulation; labour activity.

Постановка проблеми. Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник досягнення успіху в реалізації стратегії розвитку та підвищення конкурентоспроможності організаційних структур у вигляді установи, організації та підприємства. Вирішальним фактором у досягненні функціональної ефективності зазначених структур вважається неухильне виконання чинної законодавчо-нормативної бази [1; 2; 4; 6]. Однією з головних дій у системі менеджменту персоналу стала оцінка трудової діяльності, яка є найсильнішим стимулом підвищення ефективності використання працівників. Її виконання забезпечує визначення внеску працівників у досягненні цілей розвитку організації, дозволяє отримати інформацію для прийняття рішень з оптимізації функціонування трудового колективу. Результати оцінки трудової активності створюють умови для індивідуалізації винагороди і виконання принципу справедливості. Керівництву надається можливість отримувати персоналізовану інформацію про хід запланованих процесів, розробляти заходи з необхідних коригувань, визначати ресурсний потенціал перетворень. Технології і методики оцінювання служать базою для системного контролю за

¹ Sea Trade Terminal "Pivdennyi", Ukraine.

кожним працюючим, вбудовуються в стратегічне планування і тому мають вагому значущість та актуальність. Підставою для проведення дослідження з діагностування трудової активності персоналу є Закон України «Про професійний розвиток працівників» [3], а необхідність виконання дослідницької роботи підтверджується розділом 4 «Соціальні і гуманітарні науки» (п. 4.1.8. Демографія, економіка праці та соціальна політика; п. 4.1.10. Прогнозування та моделювання розвитку економічних, технологічних, інноваційних і соціально-демографічних процесів) спільного Наказу Міністерства освіти і науки України і Національної академії наук України від 26.11.2009 № 1066/609 «Про затвердження основних наукових напрямів та найважливіших проблем фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних і гуманітарних наук на 2009–2013 роки» [7] і пріоритетністю напрямку в створенні інформаційних технологій, згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 12 березня 2012 р. № 294 «Деякі питання визначення середньострокових пріоритетних напрямів інноваційної діяльності загальнодержавного рівня на 2012–2016 роки» [5].

Аналіз останніх публікацій. В працях [8; 9] запропоновано проводити діагностику широти, цілісності та ефективності діяльності працюючої людини. Проте ці методики лише досить приблизно дозволяють оцінити такі параметри діяльності працівників, як широта, цілісність та ефективність їх діяльності, а в опитувальних методиках відсутні шкали для діагностики цих параметрів і формули для їх оцінки. Крім того, всі наведені технології не дозволяють діагностувати трудову активність працівників при виконанні виробничих завдань, а відповідно і не дають можливості провести оцінку оплати праці за трудовим внеском кожного працівника.

Відомі методики діагностики стилів діяльності людини включають оцінювання з допомогою опитувальників «СД-36» [10; 12] та «СД-40» [11] для виявлення ступенів вираженості 4 стилів діяльності: «Рефлексууючий», «Теоретик», «Прагматик», «Діяч». В них використовуються математичні формули для розрахунку кількісних параметрів, які визначають особистість тих, що працюють. Однак область застосування запропонованих методик суттєво обмежується через такі причини:

- широта і цілісність діяльності людини при певних ненульових показниках шкал опитувань можуть приймати нульові значення, а цілісність та ефективність можуть набувати і від'ємних показників;
- цілісність діяльності людини досягає максимального значення, яке дорівнює одиниці, за будь-яких однакових (навіть мінімальних) значеннях показників 4 шкал опитування.

Тому головне завдання дослідження розраховано на отримання можливості більш ефективно керувати і впливати на трудові процеси, встановлення стилів роботи працюючих з визначенням коефіцієнтів оцінювання рівня матеріального стимулювання (окладу або премії) праці, і таким чином покращення результатів бізнесу.

Метою дослідження є розробка нової методики, здатної з найбільш високою точністю діагностувати трудову активність персоналу, виявляти рівень готовності до виконання роботи та самовіддачу щоденної праці людини.

Основні результати дослідження. В якості вихідних даних буде використана нормативна база України та досвід провідних європейських морських держав в управлінні персоналом підприємств морегосподарського комплексу. Для забезпечення результативності оцінки дотримуються наступних принципів: система оцінки повинна орієнтуватися на цілі організації і відповідати вимогам кадрової політики; оцінка повинна бути систематизованою і охоплювати всі категорії персоналу. Оцінювання трудової активності як процедура виявлення ступеня відповідності ділових, особистісних якостей працівника, кількісних і якісних результатів його праці певним вимогам, завданням залежить від методики діагностування. За її результатами можна керувати ефективністю роботи персоналом, а саме: стимулювати трудову діяльність; формувати мотивацію до праці.

Відомо, що в трудовому колективі при виконанні виробничих завдань робітниками в різній мірі проявляється їх трудова активність. При цьому оплата праці, формалізована у вигляді окладу і преміальних, є фіксованою. З метою диференційованого підходу до оплати праці і преміювання в залежності від трудової активності людини керівник структурного підрозділу підприємства, організації, установи пропонує кожній людині відповісти на 30 питань особистого опитувальника «СТА-30», в якому містяться 5 шкал трудової активності: «Організованість» (питання, що стосуються дисципліни і самодисципліни, вміння складання чітких графіків і обов'язкового їх дотримання), «Дієвість» (питання, які характеризують здібність проявити себе), «Продуктивність» (питання відносно вміння людини використати свої сили і реалізувати закладені можливості), «Інноваційність» (питання щодо постійного вдосконалення знань і технологій, які дозволяють підтримувати конкурентоспроможність) і «Квалітативність» (питання, які відносяться до якості виконуваних робіт), з 6 номерами тверджень у кожній. В особистому опитувальнику «СТА-30» номери тверджень групуються в такій послідовності: по 2 питання зі шкал «Організованість», «Дієвість», «Продуктивність», «Інноваційність» та «Квалітативність».

При проведенні діагностування персонал виражає своє ставлення до кожного з 30 тверджень опитувальника з характерною сукупністю прийомів виконання завдання «СТА-30». Технологія передбачає введення відповідей працівника на питання опитувальника через периферійний пристрій комп'ютерного пристрою, при цьому термін надання відповідей обмежується фіксованим проміжком часу. Якщо працівник не вкладається в цей термін, то йому автоматично надається повторна спроба. В якості цифрового таймеру часу може бути використаний електронний секундомір з таймерним виходом, який після закінчення заданого часового інтервалу паралельно з візуальною і звуковою індикаціями формує цифровий сигнал управління. Спеціальна комп'ютерна програма, яка запускається при надходженні цього сигналу в процесор, за позитивну відповідь «ТАК» номерам питань «СТА-30» виставляє 1 бал, за негативну «НІ» 0 балів. Суми балів підраховуються за шкалами згідно з твердженнями, які до них відносяться. Оцінки тестування зазначають в кількісних виразах за рівнем готовності до виконання роботи, яку отримують з формули

$$P_r = \frac{O + D + П + I + K}{30}, \quad (1)$$

і самовіддачею щоденної праці, яку розраховують згідно виразу

$$C_{\text{спр}} = 1 - \sqrt{\frac{(6-O)^2 + (6-D)^2 + (6-P)^2 + (6-I)^2 + (6-K)^2}{180}}, \quad (2)$$

а на їх підставі діагностують трудову активність за формулою

$$T_{\text{ак}} = P_{\text{г}} \times C_{\text{спр}}, \quad (3)$$

де O – оцінка за шкалою «ОРГАНІЗОВАНІСТЬ»; D – оцінка за шкалою «ДІЄВІСТЬ»; P – оцінка за шкалою «ПРОДУКТИВНІСТЬ»; I – оцінка за шкалою «ІННОВАЦІЙНІСТЬ»; K – оцінка за шкалою «КВОЛІТАТИВНІСТЬ».

Залежно від кількісних оцінок O, D, P, I, K за шкалами «СТА-30» трудова активність персоналу може набирати значення в діапазоні від 0 до 1 (рис. 1–3).

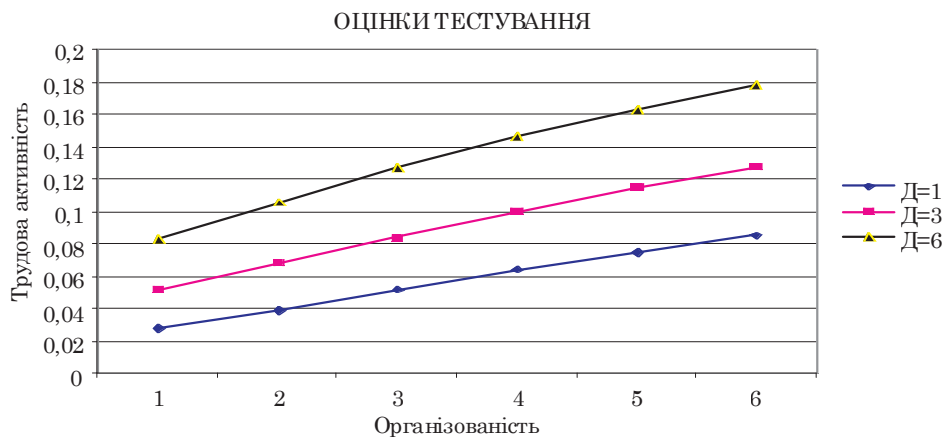


Рис. 1. Діаграми зміни трудової активності в залежності від стилів діяльності «О» і «Д» за фіксованих значень стилів $I = P = K = 1$, авторська розробка

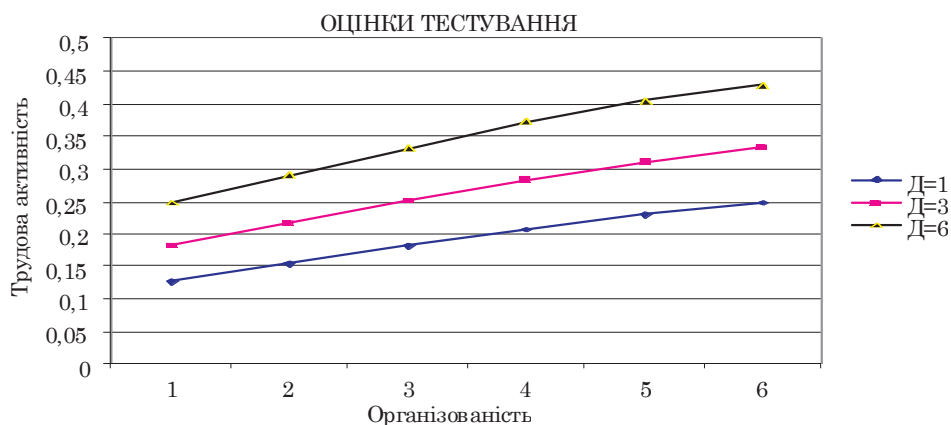


Рис. 2. Діаграми зміни трудової активності в залежності від стилів діяльності «О» і «Д» за фіксованих значень стилів $I = P = K = 3$, авторська розробка

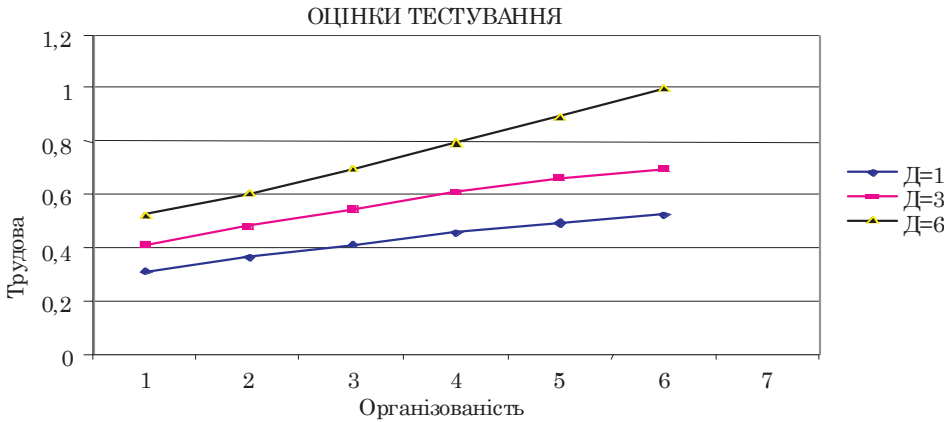


Рис. 3. Діаграми зміни трудової активності в залежності від стилів діяльності «О» і «Д» за фіксованих значень стилів $I = \Pi = K = 6$, авторська розробка

Як видно з наведених оцінок тестування, при збільшенні кількості правильних відповідей за шкалами «Інноваційність», «Продуктивність» і «Квалітативність» підвищується і коефіцієнт трудової активності, причому при зміні значень I, Π, K від 1 до 6 він збільшується майже на порядок, а зростання трудової активності за фіксованих значень 4 стилів D, I, Π, K характеризується майже лінійною залежністю від зростання значення стилю O . Для досягнення показника трудової активності $Tak = 0,25$ необхідно мінімум 15 правильних відповідей на питання опитувальника СТА – 30, для $Tak = 0,5$ – мінімум 22 відповіді, а для $Tak = 0,75$ – не менш, ніж 27 відповідей.

Володіючи даними щодо трудової активності людини, керівник структурного підрозділу проводить перевірку об'єктивності показників порівняно з еталонною шкалою оцінок та організовує їх додаткове підтвердження. Після узгодження кількісної оцінки трудової активності приймається рішення по коефіцієнту оцінки матеріального стимулювання праці людини (окладу, премії). Наприклад, при високому рівні трудової активності $Tak = 0,75-1,0$ виплачується 100% премії, при середньому рівні $Tak = 0,5-0,75$ премія становить 75%, а при низькому рівні $Tak = 0,25-0,5$ премія дорівнює 50% встановленого розрахункового значення за звітний період. Далі керівником оформлюється та подається в бухгалтерію відповідний документ для нарахування зарплат (премій). Таким чином, в оцінці трудової активності враховуються всі 5 шкал трудової активності та вказуються особливості трудової діяльності кожної людини. Дана технологія з процедурами підготовки і проведення тестування, перетворювання і зберігання показників трудової активності та розрахування коефіцієнту оцінки рівня матеріального стимулювання праці виконуються щомісяця у прийнятні строки і затверджується керівником структурного підрозділу після не менш, ніж двох компетентних підтверджень експертів в об'єктивності результатів діагностування на рівні підрозділу або замовника.

Тестування працівників згідно опитувальника «СТА-30» може проходити і при періодичних професійних атестаціях особового складу організацій. За результатами проведеного тестування атестаційна комісія підприємства прий-

має рішення про подальше використання кадрового потенціалу, а саме про відповідність або невідповідність працівників займаній посаді або виконуваній роботі. При $Tak \geq 0,25$ приймається рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, крім того комісія може рекомендувати роботодавцеві: при $Tak = 0,25-0,5$ – зарахувати його до кадрового резерву; при $Tak = 0,5-0,75$ – присвоїти чергову категорію; встановити надбавку до заробітної плати; при $Tak = 0,75-1,0$ – збільшити розмір зарплати; організувати стажування на вищій посаді або направити на підвищення кваліфікації. При недостатньому рівні трудової активності $Tak < 0,25$ приймається рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, крім того, комісія може рекомендувати роботодавцеві: перевести працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню; направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням, затверджені наказом керівника підприємства, доводяться до відома працівників та в письмовій формі отримуються від них підтвердження про ознайомлення з цим документом.

Висновки і пропозиції:

1. Розроблено нову методичку, здатну з високою точністю діагностувати трудову активність персоналу, виявляти рівень готовності до виконання роботи та самовіддачу щоденної праці.

2. Запропонована методика дозволяє визначити параметри, що характеризують ступінь готовності до виконання роботи, самовіддачу щоденної праці та трудову активність, і кількісно оцінити рівень матеріального стимулювання праці людини (окладу або премії).

3. Відмінною особливістю даної технології є кількісна оцінка рівня готовності до виконання роботи, самовіддачі щоденної праці та трудової активності персоналу на підставі даних 5 шкал трудової активності з опитувальника «СТА-30».

Ефективність використання способу тестування трудової активності людини обумовлена можливістю визначення параметрів трудової діяльності, встановленням залежностей між трудовою активністю і стилями його роботи «ОРГАНІЗОВАНІСТЬ», «ДІЄВІСТЬ», «ПРОДУКТИВНІСТЬ», «ІННОВАЦІЙНІСТЬ», «КВОЛІТАТИВНІСТЬ», надають бізнес-компаніям можливість покращити результати діяльності та конкурентоспроможність за рахунок можливості справедливого матеріального стимулювання праці.

1. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII // zakon.rada.gov.ua.

2. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII // zakon.rada.gov.ua.

3. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 01/12/2012 №4312-VI // zakon.rada.gov.ua.

4. Про затвердження заходів щодо реалізації концепції дальшого реформування оплати праці в Україні, схваленої Указом Президента України від 25.12.2000 №1375: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23.04.2001 №152-р // zakon.rada.gov.ua.

5. Деякі питання визначення середньострокових пріоритетних напрямів інноваційної діяльності загальнодержавного рівня на 2012–2016 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.03.2012 №294 // zakon.rada.gov.ua.

6. Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.1995 №197 // zakon.rada.gov.ua.

7. Про затвердження основних наукових напрямів та найважливіших проблем фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних і гуманітарних наук на 2009–2013 роки: Наказ Міністерства освіти і науки України і Національної академії наук України від 26.11.2009 №1066/609 // zakon.rada.gov.ua.

8. *Ишков А.Д.* Учебная деятельность студента: психологические факторы успешности: Монография. – М.: АСВ, 2004. – 194 с.

9. *Милорадова Н.Г.* Психология и педагогика: Монография. – М.: Гардарики, 2005. – 369 с.

10. Патент 2354296 Российская Федерация, МПК7 А61В 5/16, Способ диагностики широты деятельности человека / А.Д. Ишков, Н.Г. Милорадова, А.В. Колесников; заявитель и патентообладатель: ГОУ ВПО Московский государственный строительный университет. – № 2007148658/14; заявл. 28.12.2007; опубл. 10.05.2009, Бюл. № 13. – 6 с.

11. Патент 2357666 Российская Федерация, МПК7 А61В 5/16, Способ диагностики целостности деятельности человека / А.Д. Ишков; заявитель и патентообладатель: ГОУ ВПО Московский государственный строительный университет. – № 2007148655/14; заявл. 28.12.2007; опубл. 10.06.2009, Бюл. № 16. – 5 с.

12. Патент 2357667 Российская Федерация, МПК7 А61В 5/16, Способ диагностики параметров деятельности человека / А.Д. Ишков, Н.Г. Милорадова; заявитель и патентообладатель: ГОУ ВПО Московский государственный строительный университет. – № 2007148657/14; заявл. 28.12.2007; опубл. 10.06.2009, Бюл. № 16. – 6 с.

Стаття надійшла до редакції 12.02.2013.

КНИЖКОВИЙ СВІТ



СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА ПРЕСТИЖНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26

E-mail: book@nam.kiev.ua

тел./факс 288-94-98, 280-80-56



Сучасні проблеми розвитку національної економіки і шляхи їх розв'язання: Колективна наукова монографія / За наук. ред. д.е.н., проф. М.М. Єрмошенка. – К.: Національна академія управління, 2008. – 452 с. Ціна без доставки – 50 грн.

У монографії розглядаються теоретичні і практичні проблеми розвитку економіки України, пропонуються шляхи їх розв'язання з метою зростання її конкурентоспроможності та ефективності.

Буде корисною для аспірантів, викладачів вищих навчальних закладів, практичних працівників.