

Ведерніков М.Д., д. е. н, професор
Хмельницький національний університет

Базалійська Н.П., старший викладач
кафедри управління персоналом і економіки праці
Хмельницький національний університет

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЕКСПЕРТНОГО ОЦІНЮВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКА НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАШИНОБУДУВАННЯ

Ведерніков М.Д., Базалійська Н.П. Науково-методичні підходи експертного оцінювання показників трудової поведінки на підприємствах машинобудування. У статті запропоновано розробку методичних рекомендацій щодо експертного оцінювання показників трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві. Визначено доцільність та переваги застосування методів експертних оцінок під час дослідження показників трудової поведінки працівника. Сформовано підходи до визначення складу експертної групи визначення показників трудової поведінки. Проведено експертне оцінювання показників трудової поведінки працівника на підприємстві.

Ключові слова: трудова поведінка, персонал, експертне оцінювання, показники трудової поведінки працівника.

Ведерников М.Д., Базалийская Н.П. Научно-методические подходы экспертного оценивания показателей трудового поведения на предприятиях машиностроения. В статье предложена разработка методических рекомендаций по поводу экспертной оценки показателей трудового поведения работника на машиностроительном предприятии. Определены целесообразность и преимущества применения методов экспертных оценок при исследовании показателей трудового поведения работника. Сформированы подходы к определению состава экспертной группы определения показателей трудового поведения. Проведено экспертное оценивание показателей трудового поведения работника на предприятии.

Ключевые слова: трудовое поведение, персонал, экспертная оценка, показатели трудового поведения работника.

Vedernikov M.D., Bazaliyska N.P. Scientific and methodological approaches on expert evaluation indicators of labor behavior in the mechanical engineering. The development of guidelines on expert evaluation indicators of labour behavior employee at an engineering company are proposed in the article. The feasibility and advantages of the application of expert estimates at research of indicators of labour behavior of the employee are determined. The approaches to the determining the composition of the expert group determination of indexes of labour behavior is formed. The expert evaluation of indicators of labour behavior of the employee in the enterprise is conducted.

Key words: labour behavior, personnel, expert evaluation, indicators of labour behavior of the employee.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення – фінансової та економічної кризи, інформаційної непередбачуваності, технологічної ускладненості – головною запорукою успіху сучасного машинобудівного підприємства виступають не високі технології, фінансовий капітал та матеріальні цінності, а висококваліфікований працівник як соціально-біологічний суб'єкт праці, який не тільки є для підприємства економічним ресурсом, але й створює людський потенціал для його майбутнього розвитку. Однак цей стратегічно важливий ресурс праці не так просто ввести в дію, тому що, маючи високий потенціал, працівник водночас має таку складну характеристику, як трудова поведінка, що не піддається прямому управлінському впливу.

Погоджуємось із висновками відомого французького соціолога Андре Горца щодо важливості

дослідження поведінкових компонентів трудової діяльності: «Праця, яка починаючи з Адама Сміта вважалася загальною основою вартості для всіх товарів, за таких умов не підлягає вимірюванню в одиницях часу. Вже не витрачений на роботу час, а «компонент поведінки» і трудова мотивація вважаються найважливішими факторами створення вартості» [1, с. 6].

На жаль, трудова поведінка персоналу поки ще не стала традиційним об'єктом уваги традиційного менеджменту промислових підприємств, проте «несміливі» спроби її аналізу поступово починають здійснюватися. Система управління трудовою поведінкою персоналу на машинобудівних підприємствах є найменш теоретично і практично розробленою через наукову проблематичність адаптувати до неї відомі постулати менеджменту (його загальні й

спеціальні функції, інструменти, важелі, принципи управління). Тому виникає актуальна необхідність проведення діагностики трудової поведінки в системі управління персоналом машинобудівного підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні засади дослідження управління поведінкою персоналу було закладено в наукових працях таких видатних учених, як, зокрема, Г. Беккер, Т. Веблен, Д. Мак-Грегор, К. Маркс, А. Маслоу, Е. Мейо, Г. Саймон, Ф. Тейлор. Вагомий внесок у розробку теоретичних і практичних засад управління та оцінювання індивідуальної поведінки персоналу зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Д. Аккер, І. Бажин, К. Девіс, М. Дороніна, Т. Лепейко, Л. Маллінз, М. Наумов, Д. Ньюстром, А. Доронін, О. Синицька, В. Ядов, О. Ястремська, А. Доронін, В. Ковальова, А. Полубєдова, В. Войтко. У дослідження проблематики ефективності трудової діяльності персоналу суттєвий внесок зробили такі дослідники, як Д. Богиня, Н. Гавкалова, О. Грішнова, А. Колот, Г. Назарова, М. Семікіна, М. Соколик, Л. Шаульська, Е. Лібанова, Л. Лісогор, А. Ласкавий.

Однак проблематика якісного визначення та оцінювання показників трудової поведінки працівника на підприємстві залишається невирішеною.

Постановка завдання. Метою нашого дослідження є розробка методичних рекомендацій щодо експертного оцінювання показників трудової поведінки працівника на підприємствах машинобудування.

Виклад основних результатів. На сучасному етапі розвитку ринкової економіки найбільш актуальною є концепція управління трудовою поведінкою персоналу, за якої персонал розглядається як основне надбання підприємства в конкурентній боротьбі, яке потрібно розміщувати, мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей господарювання. Ключовими елементами цієї концепції управління є ефективна система підбору, найму і розміщення працівників відповідно до складності виробничих завдань та умов праці на робочому місці; справедлива і конкурентоздатна система мотивації й оплати праці; винагорода за результати трудової діяльності працівників, що базується на результатах індивідуальної праці. Тому визначення показників трудової поведінки має фундаментальне значення для забезпечення ефективного управління персоналом на промисловому підприємстві.

Під поняттям «трудова поведінка» в нашому дослідженні слід розуміти регульований комплекс функціональних дій і усвідомлених вчинків індивіда, пов'язаних із раціональним поєднанням його професійно-кваліфікаційних, ділових та особистісних здібностей із змістом трудової діяльності, який спрямований на якісне та своєчасне виконання індивідом своїх виробничих функцій в межах індивідуального робочого місця і реалізації професійних

можливостей та інтересів [2, с. 154].

Діагностика трудової поведінки – досить складна управлінська проблема. Враховуючи дослідні можливості діагностики основних характеристик трудової поведінки персоналу, відзначимо, що найбільш доцільним методом дослідження виступає метод експертних оцінок, сутність якого полягає у проведенні експертами інтуїтивно-логічного аналізу особистісних аспектів формування трудової поведінки з подальшою кількісною обробкою результатів.

Однозначне застосування методу експертних оцінок із усієї сукупності евристичних методів (рис. 1) визначається низкою обставин дослідження, а саме недостатнім обсягом необхідних інформаційних джерел; неможливістю застосування винятково кількісного або якісного аналізу; відсутністю математичної формалізації досліджуваної проблеми; високим ступенем залежності від непередбачених характеристик; під час дослідження нового об'єкта, який є недостатньо вивченим, серед яких і трудова поведінка працівника.

Відповідно, застосування методу експертних оцінок під час діагностування трудової поведінки працівника дасть змогу за допомогою висококваліфікованих спеціалістів (експертів) не лише визначити індивідуальні характеристики (якості) трудової поведінки, але й виміряти їх для подальшого моніторингу. Під час застосування процедури діагностики трудової поведінки працівника з'являється можливість безповторного визначення основних показників трудової поведінки персоналу на машинобудівному підприємстві.

Тому розпочнемо наше дослідження із розробки анкети за допомогою очного методу експертних оцінок. «Метод комісії або традиційної дискусії» є звичайним обміном думками, під час якого кожний учасник має право ставити питання доповідачу, критикувати або підтримувати будь-яку думку, виступати стільки, скільки вважає за потрібне, змінювати чи уточнювати свої погляди з урахуванням одержаної ним нової інформації [3, с. 59–66]. Хоча така процедура займає багато часу, проте не потребує спеціальної підготовки та організації дослідження; забезпечує моментальний зворотній зв'язок дослідника та експертів; дає змогу підкріпити раціональні аргументи емоційним впливом.

При цьому експертами дослідження, виступили представники управлінського та промислово-виробничого персоналу на машинобудівних підприємствах Хмельницької області (ДП «Новатор», ПАТ «Завод «Темп»», ПАТ «Укрелектроапарат», ДП «Красилівський агрегатний завод», ПАТ «Термопластавтомат», ПАТ «Красилівський машинобудівний завод» та ВМЗ ПАТ «Мотор Січ»). За результатами роботи експертної групи було сформовано перелік запитань анкети, який досить повно характеризує індивідуальні характеристики трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві.

Після того, як перелік запитань було складено, для найбільш об'єктивних результатів дослідження основних характеристик трудової поведінки персоналу на машинобудівному підприємстві експертами різних рівнів – від простого робітника до керівників вищої управлінської ланки – проведено процедуру заочного опитування. Доцільність застосування

анонімного опитування обґрунтовується невеликими часовими витратами анкетування, наявністю незначної чисельності респондентів (150 осіб) та можливістю отримання відкритих, щирих відповідей працівників підприємства (відсутність страху щодо неправильних чи негативних відповідей з боку керівництва або колег).

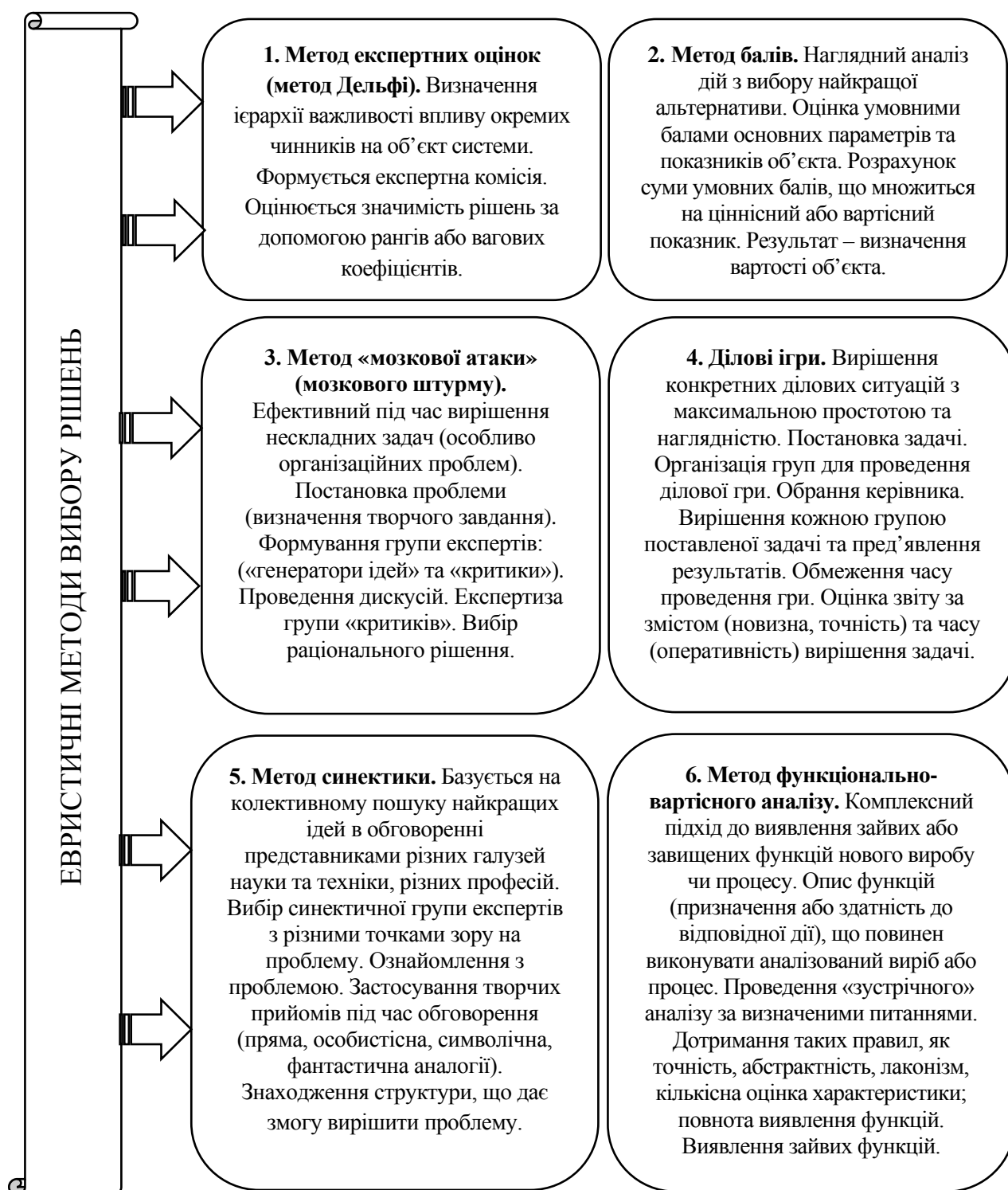


Рис. 1. Переваги та характерні особливості застосування евристичних методів вибору рішень в процесі соціально-економічних досліджень*

* Узагальнено та доповнено авторами

Важливим етапом дослідження є формування експертної групи, учасники якої повинні бути компетентними та обізнаними щодо об'єкта аналізу, тобто комплексних якостей трудової поведінки працівника; креативними; здатними перспективно мислити; високоерудованими; позитивно налаштованими на проведення анкетування. В нашому випадку кількість експертів на різних машинобудівних підприємствах коливається від 5 до 50 осіб залежно від загальної кількості персоналу в зазначеній організації.

Генеральна сукупність респондентів становить 150 осіб, з яких 100 робітників та 50 фахівців, спеціалістів та керівників. Перевірка достовірності вибіркового спостереження проводиться за допомогою визначення необхідної кількості одиниць, які мають ознаку, що вивчається [4, с. 228], в нашому випадку кількісного складу експертної групи N на підприємствах машинобудування (формула 1):

$$N = \frac{t^2 W(1-W)}{\Delta^2} \quad (1),$$

Де N – необхідний кількісний склад експертної групи для забезпечення достовірності проведення дослідження;

t^2 – коефіцієнт довіри;

W – частка одиниць, що досліджуються у вибірковій сукупності;

$W(1 - W)$ – дисперсія частки одиниць, що володіють цією ознакою у вибірковій сукупності;

Δ – граничне відхилення частки ознаки вибіркової сукупності.

Через те, що коефіцієнт довіри за ймовірності 0,954 дорівнює 2 [4, с. 218], похибка вибірки для частки не перевищує 0,049 (4,9%), частка експертів, які відповідають вимогам дослідження, скла-

дає 90%, необхідна кількість експертів або обсяг вибірки становить:

$$N = \frac{2^2 \cdot 0,9 \cdot (1-0,9)}{0,049^2} = 149,9375 \approx 150(\text{осіб}).$$

Таким чином, за умов довірчої вірогідності вибірки 90% та довірчого інтервалу $\pm 4,9\%$ потрібний розмір вибірки становить 150 осіб. Розмір довірчого інтервалу взятий за усереднене значення через те, що перевірити валідність дослідження сьогодні практично неможливо, внаслідок чого перевірка та подальше уточнення отриманих результатів – справа майбутнього. Відповідно, під час розрахунку довірчого інтервалу ми виходили із необхідності підвищити статистичну значущість отриманих результатів. Таким чином, необхідний кількісний склад експертів на машинобудівних підприємствах Хмельницької області представимо в табл. 3.1. Відповідно, найменша кількість експертів (5 осіб) повинна бути з ПАТ «Красилівський машинобудівний завод», тоді як найбільша чисельність експертної групи (50 осіб та 45 осіб) – із ВМЗ ПАТ «Мотор Січ» та ДП «Новатор».

Наступним етапом було виокремлення «методом комісії» комплексних характеристик трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві. Узагальнений перелік характеристик трудової поведінки структурований за 4 групами: особистісні, професійні, ділові та результативні якості, умовні позначки та перелік яких подано в табл. 1. Загальна кількість досліджуваних характеристик трудової поведінки становить 48 (10 характеристик I групи, 12 – II групи, 16 – III групи та 10 – IV групи). Тому в подальших розрахунках показників трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві будемо використовувати умовний код або

Таблиця 1

Перелік показників, які формують трудову поведінку працівника на підприємствах машинобудування

Умовний код	Характеристика, яка формує трудову поведінку персоналу
<i>I. Особистісні характеристики</i>	
O1	Швидкість та рухливість нервових процесів
O2	Достатність фізичних зусиль
O3	Швидкість та якість пам'яті
O4	Якість уваги
O5	Швидкість розумової працездатності
O6	Стресостійкість
O7	Розвиненість зорово-моторної реакції
O8	Розвиненість органів чуття (зір, нюх, здатності визначати на дотик)
O9	Емоційна витримка
O10	Самокритичність
<i>II. Професійні характеристики</i>	
П1	Відповідальність
П2	Здатність до освоєння та використання нових прийомів та методів роботи
П3	Володіння кількома суміжними робітничими професіями

П4	Професійна компетентність
П5	Вміння доводити справу до кінця
П6	Вміння індивідуально приймати обґрунтовані рішення
П7	Вміння швидко та правильно реагувати на ситуації, які виникають
П8	Вміння працювати із сучасними комп'ютерними програмами
П9	Здатність виконувати роботи, які потребують аналітичної оцінки
П10	Цілеспрямованість
П11	Винахідницька і раціоналізаторська діяльність
П12	Точність виконання всіх доручень
III. Ділові характеристики	
Д1	Креативність
Д2	Комунікабельність
Д3	Надійність
Д4	Самостійність
Д5	Уміння ефективно працювати в колективі
Д6	Принциповість
Д7	Моральна стійкість
Д8	Вміння планувати свою роботу
Д9	Активність в роботі
Д10	Дисциплінованість
Д11	Терпимість
Д12	Чесність
Д13	Рішучість
Д14	Енергійність
Д15	Здатність до чіткої організації своєї роботи
Д16	Старанність
IV. Результативні якості	
Р1	Здатність до забезпечення необхідної якості праці
Р2	Здатність до роботи в умовах напружених норм праці
Р3	Здатність до роботи з необхідною інтенсивністю праці
Р4	Здатність до роботи в умовах монотонної праці
Р5	Здатність до виконання роботи, непередбачуваної виробничим завданням
Р6	Здатність до дотримання необхідного темпу (швидкості) роботи
Р7	Здатність до забезпечення належної ритмічності праці
Р8	Здатність до виконання науково обґрунтованої норми праці
Р9	Здатність до виконання роботи у зазначений термін
Р10	Здатність до виконання дорученого виробничого завдання

умовне позначення показника. Так, О7 «Розвиненість зорово-моторної реакції», П10 «Цілеспрямованість», Д9 «Активність в роботі», Р2 «Здатність до роботи в умовах напружених норм праці».

На основі сформованих характеристик необхідно в подальшому провести анонімне анкетування експертів щодо визначення вагомості якостей трудової поведінки. Відзначимо також, що дослідження проводилися в трудовій обстановці (безпосередньо на робочих місцях), а сам характер дослідження нами був максимально наближений до виробництва. На нашу думку, трудова атмосфера наближала працівників до їх повсякденних соціальних практик та створювала умови для більш широкіх відповідей. Після отримання результатів анкетування розрахо-

вано середньоарифметичне значення експертних відповідей по кожному машинобудівному підприємству для кожного показника трудової поведінки працівника.

Провівши кодування показників трудової поведінки, слід здійснити аналогічну процедуру із підприємствами, на яких було проведено анкетування. Так, МП 1 – ПАТ «Термопластавтомат», МП 2 – ДП «Новатор», МП 3 – ПАТ «Завод «Темп»», МП 4 – ПАТ «Укрелектроапарат», МП 5 – Волочеський машинобудівний завод ПАТ «Мотор Січ», МП 6 – ПАТ «Красилівський машинобудівний завод», МП 7 – ДП «Красилівський агрегатний завод».

Так, експертні оцінки I групи показників «Особистісні» відображено в табл. 2.

Таблиця 2
**Експертні оцінки особистісних показників,
 які формують трудову поведінку персоналу
 машинобудівних підприємств**

	МП1	МП2	МП3	МП4	МП5	МП6	МП7
O1	0,42	0,87	0,56	0,67	0,50	0,65	0,60
O2	0,13	0,35	0,25	0,44	0,30	0,35	0,80
O3	0,30	0,61	0,44	0,33	0,60	0,25	0,40
O4	0,45	0,52	0,63	0,44	0,40	0,45	0,30
O5	0,25	0,13	0,19	0,33	0,30	0,20	0,20
O6	0,33	0,78	0,44	0,56	0,40	0,45	0,80
O7	0,43	0,70	0,31	0,56	0,60	0,45	0,90
O8	0,31	0,74	0,50	0,67	0,60	0,40	1,00
O9	0,42	0,74	0,38	0,33	0,10	0,40	0,70
O10	0,27	0,70	0,25	0,33	0,20	0,35	0,20

Загалом за середніми оцінками особистісних характеристик трудової поведінки персоналу на машинобудівних підприємствах можна зазначити, що найбільша кількість респондентів відзначила важливість таких якостей індивіда під час формування та оцінювання поведінки, як швидкість та

рухливість нервових процесів, стресостійкість, розвиненість зорово-моторної реакції та розвиненість органів чуття (зір, нюх, здатність визначати на дотик).

Аналогічну процедуру оцінювання слід в подальшому провести і для всіх показників трудової поведінки працівника.

Висновки. Отже, визначення показників трудової поведінки працівника за допомогою експертних оцінок сприятиме об'єктивному оцінюванню трудової поведінки працівника під час атестації та формуванню ґрунтовних висновків щодо покращення ефективності та результативності трудової діяльності персоналу на машинобудівному підприємстві.

Перспективами наших подальших досліджень виступає визначення показників вагомості кожної окремої характеристики трудової поведінки працівника в загальній сукупності усіх показників за допомогою методу комплексних статистичних коефіцієнтів. Застосування достовірного та практично корисного методу в аналізі експертних оцінок дасть змогу встановити взаємозв'язок між характеристиками трудової поведінки працівника.

Список літератури:

1. Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал / А. Горц ; пер с нем. и фр. М. Сокольской. – М. : Изд. дом гос. ун-та «Высшей школы экономики», 2010. – 208 с.
2. Базалійська Н. Управління трудовою поведінкою працівника в загальній системі управління підприємством / Н. Базалійська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 2. – Т. 1. – С. 152–156.
3. Грабовецький Б. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки використання : [монографія] / Б. Грабовецький. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 171 с.
4. Кулинич О. Теорія статистики: [підруч.] / О. Кулинич, Р. Кулинич. – 7-ме вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2015. – 239 с.