

Раздел «дисциплины кафедры». В зависимости от формы обучения – дневной, заочной, сокращенной – здесь доступно методическое обеспечение, вопросы к зачетам и экзаменам и другие материалы, разделенные по отдельным дисциплинам для каждой специальности.

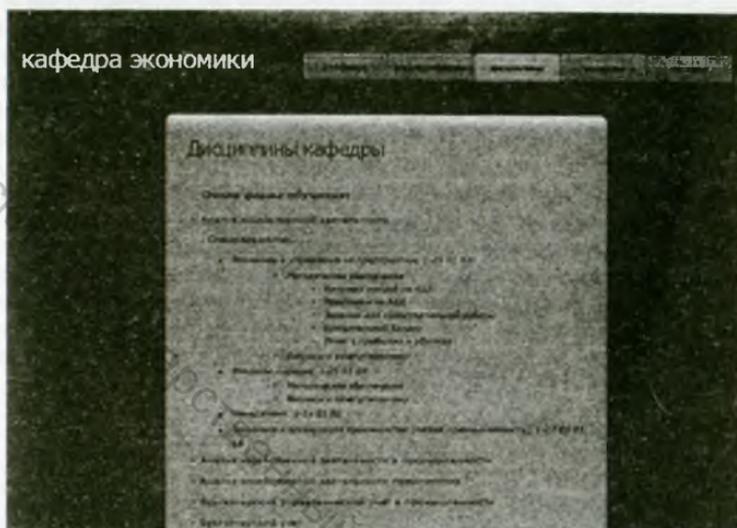


Рисунок 2 – Страница раздела «дисциплины кафедры»

Раздел «контакты» содержит всю контактную информацию: адреса, номера телефонов, фамилии руководства, а также форму обратной связи для отправки сообщений непосредственно администратору сайта.

Для реализации возможности задать вопрос, оставить пожелания, замечания, высказать свое мнение можно использовать также доступную на сайте гостевую книгу, которой отведен отдельный раздел сайта.

Интерфейс сайта очень удобен для пользователя и позволяет быстро найти необходимую информацию. В будущем сайт будет развиваться, обновляться и совершенствоваться.

УДК 331.101.3

## ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Студ. Стауп О.И., ст. преп. Прудникова Л.В.*

*УО «Витебский государственный технологический университет»*

Главным решающим фактором эффективной деятельности персонала является их мотивация. Актуальность проблем мотивации признается сегодня и наукой, и практикой: от четко разработанных систем управления трудовой мотивацией работников зависит не только повышение творческой и социальной активности кон-

кретного работника, но и эффективность работы предприятий различных форм собственности. Среди многообразных инструментов формирования действенного механизма трудовой мотивации принципиальное значение имеет использование экономического анализа оценки результатов деятельности работников. На данный момент не существует методики, которая позволила бы количественно измерить уровень мотивации персонала, однако рядом авторов были произведены попытки разработки такой методики. Исследованы различные подходы к оценке мотивации, предлагаем остановиться на факториально-критериальной квалиметрической модели, которая позволит дать комплексную оценку уровня мотивации работников. Однако круг рассмотренных в данной модели факторов достаточно узок, поэтому нами исследовались другие факторы: размер заработка, режим работы, уровень профессиональной ответственности, возможность должностного продвижения, санитарно-гигиенические условия, уровень организации труда и др. Обозначим основные этапы исследований в рамках оценки уровня мотивации персонала, результативности его труда и их взаимосвязи. Оценка мотивации сотрудников Витебских тепловых сетей РУП «Витебскэнерго» была проведена с помощью анкетирования. Исследования проводились среди рабочих и служащих. Один раздел анкеты был направлен на оценку значимости мотивационных факторов, второй – на выявление степени удовлетворенности ими.

Таблица – Этапы исследований

Этап	Содержание этапа
I. Оценка уровня мотивации персонала	Оценка значимости факторов, оценка степени удовлетворенности факторами и общая оценка мотивации труда
II. Оценка результативности труда	Оценка результата по каждому из оценочных показателей и оценка общей результативности труда персонала
III. Определение взаимосвязи	Соотнесение уровня мотивации и результативности труда

При оценке значимости факторов мотивации были определены весовые коэффициенты для каждого фактора. В свою очередь разная структура мотивации специалистов и рабочих привела к тому, что величины весовых коэффициентов различны по исследуемым категориям. Размер заработка имеет наибольшую значимость для обеих категорий. Для служащих наиболее значимыми факторами являются отношения с коллегами, отношения с руководителем и уровень профессиональной ответственности, в то время как для рабочих наиболее весомые факторы – уровень технической оснащённости, уровень организации труда и санитарно-гигиенические условия. Оценка степени удовлетворенности мотивационными факторами выявила: специалисты практически полностью удовлетворены факторами мотивации, у рабочих степень удовлетворенности гораздо ниже (например, удовлетворенность размером заработка у служащих 0,6, а у рабочих – 0,23; уровнем технической оснащённости 0,8 и 0,55 соответственно). Далее был найден уровень мотивации работников по факторам (как произведение степени удовлетворенности и уровня значимости). Наиболее высокий уровень мотивации у служащих наблюдается по факторам: отношения с коллегами и руководителем, возможность повышения квалификации по специальности, уровень ответственности и уровень заработка. Таким образом, служащие удовлетворены наиболее значимыми для них факторами мотивации. У рабочих наиболее высокий уровень мотивации наблюдается по факторам: отношения с коллегами и руководителем, уровень ответственности и режим работы, хотя эти факторы не являются доста-

точно значимыми для этой категории. Менее всего рабочие удовлетворены размером заработка, несмотря на то, что он является самым весомым фактором для них. Суммарная оценка мотивации служащих составила 0,841, а рабочих 0,718. Это свидетельствует о том, что выбранная на предприятии система мотивации недостаточно учитывает потребности персонала, что может оказать влияние на результативность его труда. На втором этапе исследования, при разработке системы мотивации персонала, необходимо учитывать результативность труда сотрудников. При оценке результативности работников был использован матричный метод, который позволяет объективно и точно провести оценку, нацелить работников на достижение поставленных задач. На основании оценки результатов по показателям результативности работников и значимости данных показателей была определена комплексная обобщающая оценка результативности труда. Таким образом, значение результативности служащих составило 615, а рабочих – 510. Нормативное значение результативности – 500. Следует учесть значимость рабочих и служащих в достижении общего результата. Несомненно, рабочие влияют на выполнение показателей больше, чем служащие. При этом взаимосвязь между уровнем мотивации и результативностью прослеживается очень чётко. Необходимо также отметить, что нельзя говорить о прямой связи между мотивацией и конечным результатом деятельности человека.

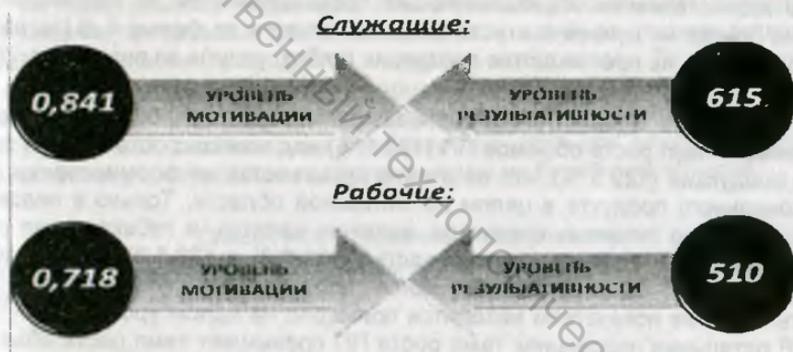


Рисунок - Соотношение уровня мотивации и результативности труда

Несомненно, на результаты деятельности влияет много субъективных факторов, таких как способности, настроение, понимание ситуации, влияние коллег и т. д. Проведённые исследования позволили не только выявить существование достаточно тесной связи между результативностью и уровнем мотивации труда, но и определить многообразие факторов, влияющих на эту связь. Соответственно при разработке системы мотивации и стимулирования труда работников организации необходимо установить данную зависимость в рамках конкретной организации с учётом её отраслевой специфики и на основании этого выбирать показатели стимулирования и разрабатывать шкалу премирования.