

ЕЕБ підприємств електропостачання окремих регіонів найголовнішим є формування системи специфічних показників.

Для формування комплексної оцінки рівня ЕЕБ підприємств електропостачання регіонів за великим числом ознак доцільно застосувати таксономічний метод, який дозволяє згорнути багатомірний статистичний матеріал, що характеризує явище в часі або в просторі, у єдиний інтегральний показник. Для побудови інтегрального показника взятий таксономічний показник рівня розвитку, запропонований З. Хельвігом, що представляє собою синтетичну величину, «рівнодіючу» всіх ознак, що характеризують об'єкти досліджуваної сукупності та дозволяють лінійно їх впорядковувати. При оцінці ЕЕБ підприємств електроенергетики регіонів необхідно визначити, так званій, еталонний рівень, характеристика якого залежить від класифікації ознак, що описують безпеку, на стимулятори та дестимулятори. Після цього необхідно зіставити значення рівнів ЕЕБ підприємств електроенергетики окремих регіонів з їх еталонним, а потім розрахувати значення інтегрального й модифікованого показника для кожного. Інтерпретується модифікований показник наступним чином: чим ближче значення показника інтегральної оцінки до одиниці, тим вищий рівень ЕЕБ мають підприємства електроенергетики окремо взятого регіону.

Таким чином, застосування таксономічного методу в комплексній оцінці дозволить здійснити диференціацію регіонів за рівнем еколого-економічної безпеки підприємств електроенергетики для визначення та аналізу загроз ЕЕБ з метою подальшого прогнозування рівня безпеки під дією цих загроз.

ВИКОРИСТАННЯ ФАКТОРНО-КРИТЕРІАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ДЛЯ ОЦІНКИ РІВНЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

*В. О. МЕЛЬМАН, канд. техн. наук, доцент
Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
melmanv@mail.ru*

Проблематика мотивації професійної діяльності в ході реалізації проектів міського та регіонального розвитку на сучасному етапі є важливим та актуальними питанням, вирішення якого обумовлює використання спеціального інструментарію для оцінки рівня мотивації персоналу організацій.

Дослідження мотивів професійної діяльності – надзвичайно важке завдання. По-перше, тому що складні види активності особистості викликані не одним, а декількома факторами (потребами), тобто професійна діяльність є полімотивованою, і чим більше мотивів формують діяльність, тим вище загальний рівень мотивації професійної діяльності. По-друге, складність

полягає в тому що мотиви можуть бути не тільки усвідомлюваними, але і несвідомими.

Розробка ефективної системи мотивації – складний, трудомісткий процес. Отже, необхідна ретельна проробка системи мотивації персоналу з урахуванням його індивідуальних особливостей і характеру діяльності організації. З одного боку, така система повинна стимулювати співробітників до ефективної професійної діяльності, а з іншого – бути економічно доцільною.

Для вирішення питань впровадження комплексної, дієвої системи мотивації персоналу пропонується факторно-критеріальна модель для оцінки рівня мотивації персоналу (таблиця). Для аналізу системи мотивації професійної діяльності персоналу виділяються п'ять складових: «самоактуалізація», «визнання у професійному оточенні», «організаційна культура», «безпека», «матеріальне стимулювання».

Кожний з цих факторів має відповідну вагу m . При цьому кожний з факторів оцінюється за певними критеріями, а критерії у свою чергу теж мають власну вагу (v). Критерій може оцінюватися як за одним показником, так і за декількома показниками. При цьому кожен з показників оцінюється коефіцієнтом відповідності, який дорівнює або 1, якщо це відповідає дійсності, або 0, якщо цього немає. Далі, якщо критерій включає один показник, його числове значення помножується на вагу цього критерію, а якщо критерій включає декілька показників, то їх числове значення підсумовується, і отримане число помножується на вагу цього критерію.

Далі отримані числові значення критеріїв, які відносяться до певного фактору, складається, і отримана сума помножується на вагу цього фактору. Отримані числові значення усіх факторів складаються, що дає змогу отримати числове значення оцінки, яке розподіляється у діапазоні від 0 до 1. При цьому рівень оцінки від 0 до 0,49 вважається недостатнім, рівень від 0,5 до 0,74 – достатнім, а рівень від 0,75 до 1 – високим рівнем системи мотивації персоналу.

Загальна оцінка мотивації професійної діяльності за факторно-критеріальною моделлю становитиме:

$$M_{St} = m_1\Phi_1 + m_2\Phi_2 + \dots + m_5\Phi_5, \text{ при цьому:}$$

$0 \leq M_{St} \leq 0,49$ – недостатній рівень навчальної мотивації;

$0,5 \leq M_{St} \leq 0,74$ – достатній рівень навчальної мотивації;

$0,75 \leq M_{St} \leq 1$ – оптимальний рівень навчальної мотивації.

Визначення та оцінка факторів, критеріїв, показників системи мотивації персоналу з урахуванням їх вагомості надасть можливість подальших досліджень у даному напрямі та сприятиме розробці рекомендацій щодо формування ефективної системи мотивації персоналу організацій у таблиці 6.

Таблиця 6 - Факторно-критеріальна модель оцінки рівня мотивації професійної діяльності персоналу

№	Фактори	Вагомість фактору	Критерії	Вагомість критерію у межах фактору	Показники (індикатори за критеріями)	Значення коефіцієнту за показником
1	2	3	4	5	6	7
1	Самоактуалізація $\Phi_1=m_1(V_1K_1+V_2K_2+\dots+V_5K_5)$	$m_1=0,3$	1. Реалістичне ставлення до професійної діяльності	$V_1=0,2$	1. Високофункціональний рівень особистості 2. Високий рівень професійної компетентності	$K_1=1$ або 0 (при відсутності)
			2. Прийняття спеціалістом себе та інших співробітників	$V_2=0,1$	3. Професійна і особистісна рефлексія співробітника 4. Толерантне ставлення до членів колективу	$K_2=1$ або 0 (при відсутності)
			3. Високий рівень цілепокладання та комунікації	$V_3=0,3$	5. Вміння ставити особистісні цілі 6. Чітке визначення критеріїв досягнення цілей 7. Достатній рівень асертивності 8. Високий рівень професійної комунікації, спрямований на вирішення професійних завдань	$K_3=1$ або 0 (при відсутності)
			4. Автономність, незалежність у вирішенні професійних завдань	$V_4=0,3$	9. Автономія у професійній діяльності 10. Незалежність від професійного оточення 11. Постійне підвищення рівня кваліфікації	$K_4=1$ або 0 (при відсутності)
			5. Творче ставлення до професійної діяльності	$V_5=0,1$	12. Високий рівень креативності при вирішенні професійних завдань	$K_5=1$ або 0 (при відсутності)
2	Визнання у професійному оточенні $\Phi_2=m_2(V_6K_6)$	$m_2=0,1$	6. Наявність системи побудови ділової кар'єри та професійного розвитку	$V_6=1$	13. Планування особистої кар'єри на рівні персоналу 14. Можливість просування в організації 15. Створення умов, які сприяють навчанню та розвитку персоналу	$K_6=1$ або 0 (при відсутності)
3	Організаційна культура $\Phi_3=m_3(V_7K_7)$	$m_3=0,2$	7. Наявність організаційної культури високого рівня	$V_7=1$	16. Чітка система організаційних цінностей 17. Збіг особистісних та організаційних цінностей 18. Розробка єдиних, прозорих критеріїв оцінювання рівня виконання професійних завдань	$K_7=1$ або 0 (при відсутності)
4	Безпека $\Phi_4=m_4(V_8K_8)+ (V_9K_9)$	$m_4=0,2$	8. Можливість задоволення потреб у безпеці	$V_8=0,3$	19. Участь у соціальних проєктах, акціях, волонтерських рухах тощо 20. Діяльність психологічної служби організації (тренінги, семінари, консультації, вирішення особистісних питань тощо) 21. Інформація щодо діяльності організації у перспективі	$K_8=1$ або 0 (при відсутності)
			9. Корпоративні заходи	$V_9=0,3$	22. Організація відвідування виставок, вистав, концертів, кінотеатрів, зустрічей з творчими людьми 23. Організація спортивних та розважальних заходів, навчальних	$K_9=1$ або 0 (при відсутності)
5	Матеріальне стимулювання $\Phi_5=m_5(V_{10}K_{10})$	$m_5=0,2$	10. Можливість задоволення матеріальних потреб	$V_{10}=0,4$	24. Ступенева оплата праці, можливість преміювання 25. Організація оплачуваних стажувань, підвищень кваліфікації, спортивних заходів, харчування	$K_{10}=1$ або 0 (при відсутності)