

УДК 65.012.124

***МЕТОД ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК ПРИ ИЗУЧЕНИИ СИСТЕМЫ
МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА***

Антонова Е.А.

Студентка кафедры социологии и управления

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,

Белгород, Россия

Шавырина И.В.

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и управления

Белгородский Государственный Технологический университет

им. В.Г. Шухова, Белгород, Россия

Аннотация. В статье актуализирован вопрос эффективности применения метода экспертных оценок в процессе изучения системы мотивации труда персонала. Авторами рассмотрены конкретные требования, которым должны соответствовать эксперты для объективной оценки системы мотивации труда персонала.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации труда, мотивация труда персонала, эксперт, оценка, метод экспертных оценок.

***THE METHOD OF EXPERT EVALUATIONS IN THE STUDY OF SYSTEM OF
MOTIVATION OF PERSONNEL***

Antonova E.A.

Student, Department of sociology and management,

Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,

Belgorod, Russia

Shavyrina I.V.

*Candidate of sociological Sciences, associate professor of the Department of sociology and management,
Belgorod state technological University. V. G. Shukhov,
Belgorod, Russia*

Annotation. Annotation. The article actualizes the question of efficiency of application of the method of expert assessments in the process of studying the system of motivation of personnel. The authors consider the specific requirements that must be met by experts for an objective assessment of the personnel motivation system.

Key words: motivation, motivation system, motivation of personnel, expert, evaluation, method of expert evaluations.

Мотивация труда персонала – явление динамичное. Она изменяется при перемене круга интересов работника или его жизненной ситуации в целом. Это требует постоянного мониторинга текущих изменений в системе мотивации персонала компании и немедленного реагирования в целях ее совершенствования и модернизации. Для этого необходимо владеть информацией о том, на какие изменения нужно ориентироваться и в какой области системы мотивации их проводить.

В целях обоснования рациональности того или иного принятого решения по поводу модернизации системы мотивации в организации требуется анализ ситуации с различных сторон, базирующийся как на расчетных данных, так и на аргументированных позициях специалистов, владеющих информацией о текущем функционировании и возможностях развития в разного рода сегментах практической деятельности.

Система мотивации является одним из компонентов всей системы управления персоналом компании, что означает возможность применения методов изучения системы управления персоналом относительно изучения системы мотивации труда. Добиться значительного увеличения уровня результативности деятельности можно посредством использования при

изучении мотивации труда математических методов и моделей. Однако данные варианты решения проблемы не всегда оказываются действенными ввиду их сложности внедрения и относительной новизны. Поэтому требуется нечто более простое, но не менее качественное, коим и является метод экспертных оценок.

Метод экспертных оценок относят к одной из разновидностей методов анализа. Он известен не только как метод изучения системы мотивации труда, но и как метод, основывающийся на рациональных доводах и на интуиции высококомпетентных специалистов – экспертов.

Суть метода экспертных оценок заключается в том, что в наиболее полной мере изучить мотивацию трудовой деятельности сотрудников организации способны только те, кто находится в частом непосредственном взаимодействии с ними, то есть это коллеги и руководители. В некоторых случаях на роль экспертов привлекаются деловые партнеры, клиенты.

Зачастую экспертная оценка мотивации работника – это один из компонентов его комплексной оценки. Основным и наиболее часто используемым инструментом эксперта при проведении оценки выступает анкета. Она должна быть специально подготовлена и досконально выверена, ведь от ее качества во многом зависит надежность и достоверность результатов оценки персонала.

Эксперты по итогам оценки выражают полученные ими результаты в свободной устной или письменной форме. Как вариант, некоторые эксперты отдают предпочтение формализации проводимой процедуры. Это возможно путем балльных оценок, ранжирования или же использования метода попарных сравнений. Поэтому эффективное применение полученных от экспертов заключений имеет место быть только при модификации их в форму, подходящую для последующих исследований. Так, от качества формализации и упорядоченности процедуры интерпретации суждений экспертов зависит истинность собранных данных.

При применении указанного метода многие руководители сталкиваются с такой проблемой, что выявленные результаты не всегда оказываются достоверными. Причиной этого являются расхождения в мнениях экспертов. Поэтому перед применением данного метода на практике необходимо выявить требования, которым должны соответствовать лица из экспертного состава. Помимо специфических требований, установленных организацией, важно соблюдение следующих требований:

1) объективность оценивания (эксперт должен проявлять независимость в ходе процедуры оценки и беспристрастность к ее результатам);

2) предварительная подготовка (экспертам необходимо усвоить все детали предстоящей оценки для исключения возможных ошибок, которые могут повлиять на надежность результатов);

3) осведомленность (эксперт обязан владеть основополагающей информацией о ключевых особенностях профессиональной деятельности и рабочего поведения оцениваемого сотрудника);

4) морально-этические качества (при определении членов экспертной комиссии важно руководствоваться не только их компетенцией, но и уровнем честности, непредвзятости, направленностью на интересы организации).

Таким образом, управление мотивацией труда должно быть во главе системы ценностей компании. Правильный выбор оптимального метода изучения мотивации обеспечит эффективность направленных усилий персонала на достижение целей организации. Изучение системы мотивации посредством метода экспертных оценок дает возможность выявить потребности персонала организации и их воздействие на результативность текущего функционирования, которая, как правило, отражает положение дел компании.

Библиографический список:

1. Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г. Математико-статистические методы экспертных оценок. – М.: Статистика, 1980. – 263 с.

2. Бешелев С.Д., Гурвич Ф.Г. Экспертные оценки. – М.: Наука, 1973. – 246 с.

3. Кексель О.С. Методика исследований в социальной работе и социальная статистика. – Томск: ТПУ, 2003. – 155 с.

4. Gulei I.A., Smolenskaya O.A., Shavyrina I.V., Shapovalova V.A. Conceptual bases of formation client-oriented organizational culture of the high school // Journal of Advanced Research in Law and Economics. – 2015. – Т.6, № 3. – С. 551-559.