

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

МЕТОД ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК В ДОСЛІДЖЕННІ ОСОБИСТІСНИХ, ПРОФЕСІЙНИХ, ДІЛОВИХ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНИХ ПОКАЗНИКІВ ТРУДОВОЇ ПОВЕДІНКИ

Анотація. В статті запропоновано розробку методичних рекомендацій щодо експертного оцінювання показників трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві. Визначено доцільність та переваги застосування методів експертних оцінок при дослідженні показників трудової поведінки працівника. Проведено експертне оцінювання показників трудової поведінки працівника на підприємстві. Здійснено ранжування експертних оцінок показників трудової поведінки працівника.

Ключові слова: експертні оцінки, працівник, трудова діяльність, трудова поведінка, показники трудової поведінки, управління персоналом підприємства

Постановка проблеми. Глобалізація економіки як новітній феномен сучасного суспільства призводить до посилення конкуренції між країнами на світовому ринку. У рамках постіндустріальної моделі економічного розвитку однією з домінант забезпечення соціально-економічного прогресу та конкурентоспроможності національних економік стає людський ресурс. Перехід до постіндустріальної економіки супроводжується посиленням тенденцій соціалізації та інтелектуалізації економічних систем. Посилення конкурентоспроможності економіки України у світовому просторі багато в чому залежать від підвищення ефективності трудової діяльності персоналу та, особливо, від удосконалення системи управління трудовою поведінкою.

Відзначимо також, що на сучасному етапі розвитку суспільства значно зростає роль людини та її характеристики у процесі побудови ефективної системи управління персоналом на підприємстві. Саме на рівні особистості відбувається усвідомлення того, що без ґрунтовних соціально-психологічних знань і вмінь неможливо продуктивно виконувати виробничі завдання в межах конкретного робочого місця на підприємстві. Тобто в розвитку особистості індивідуальні її характеристики й механізми їх оцінювання та інструменти регулювання мають важливе значення.

Однак, на жаль, сучасна система менеджменту українських промислових підприємств не достатньо враховує важливість побудови досконалої системи управління трудовою поведінкою працівника, яка б ґрунтувалася на оцінюванні та моніторингу основних показників трудової поведінки та врахування їх в подальшому у прогнозуванні економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства.

Оскільки трудова поведінка являється міждисциплінарним поняттям, відповідно її сутність розглядають науковці соціології, психології, соціальної психології, економічної психології та економіки. Так, С. Рубинштейн розглядає поведінку як форму активності людини відносно діяльності, конкретно вказує на те,

що праця – це типовий атрибут поведінки людини [1, с. 502]. Головним елементом поведінки виступає вчинок, але не враховано цілеспрямовану, ціленаправлену сторону трудової діяльності індивіда на підприємстві, яка складається із чітко регламентованих трудових дій працівника у виробничому процесі. Відомий соціолог Г. Дворецька ототожнює поняття «трудова поведінка» і «трудова діяльність» [2, с. 219]. Таке твердження є невірним, адже трудова поведінка є лише елементом трудової діяльності працівника. Трудова поведінка є більш конкретизованим, індивідуалізованим щодо безпосередньої праці людини на конкретному робочому місці. Ю. Платонов вважає, що все розмаїття соціально-психологічних явищ можна об'єднати в певні блоки, які можна сприймати як інтегральні показники поведінки людей, до яких він відносить взаємодію, взаєморозуміння і взаємостосунки [3, с. 7]. Відповідно до трактування Ю. Платонова поведінка виступає елементом своєрідної кооперації людей в межах виробничого середовища підприємства, а не сукупністю дій працівника, спрямованих на виконання певного виробничого завдання. Так, Б. Г. Тукумцева відзначає, що трудова діяльність – спосіб існування й самореалізації людини як суспільного суб'єкта, об'єктивно властивий його природі, що відрізняється від природи представників тваринного світу, які використовують лише продукти місця існування [4, с. 349]. Тоді як «трудова поведінка» – зовнішні дії, вчинки суб'єкта трудової діяльності в їх певній послідовності [4, с. 353]. За Н. П. Лукашевичем, «трудова поведінка» – свідомо регульований комплекс дій та вчинків робітника, пов'язаних із збиранням його професійних можливостей, інтересів з діяльністю виробничої організації, виробничого процесу [5, с. 73].

Під управлінням трудовою поведінкою в нашому дослідженні слід розуміти цілеспрямований вплив організації на регулювання особистісних, професійних, ділових та результативних показників трудової поведінки суб'єкта трудової діяльності, який реалізує свої професійні можливості для задоволення власних потреб, виконання завдань виробничого процесу і досягнення загальних цілей підприємства [6, с. 154].

Літературний огляд особливостей дослідження поведінки людини дозволяє зробити висновки, що поведінка розкривається переважно із соціально-психологічних та соціально-економічних позицій. Трудова поведінка є особливою сферою вивчення системи управління персоналом у виробничій організації і потребує більшої ґрунтовності у дослідженні її факторів та критеріїв формування, методів та способів оцінювання, визначення безпосередньо особистісних, професійних, ділових та результативних показників трудової поведінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науковий пошук шляхів підвищення ефективності управління персоналом базується на дослідженнях фахівців з кадрового менеджменту Кеттела Р., Леонгарда К., Голланда Д., Полякова В., Спі-

ранського В., Слезінгера Г.С., Травіна В., Шекшні С. та інших. Методологічні засади оцінювання трудової діяльності працівників представлені в роботах Завіновської Г. Т., Грішнєвої О. А., Мерзляк А. В., Михайлова Є. П., Ковальнової В. М. Значний внесок у розвиток теорії та практики експертних оцінок зробили українські вчені: В. М. Глушков, С. М. Ямпольський, Г. М. Добров, М. В. Михалевич, Н. З. Шор, Ф. М. Хилюк.

Проте, незважаючи на значну кількість та накопичений досвід наукових розробок вітчизняних і зарубіжних вчених, щодо удосконалення форм і методів управління персоналом, залишаються недослідженими як питання оцінювання індивідуальних характеристик трудової поведінки, так і питання експертного оцінювання основних показників трудової поведінки працівника. Ігнорування показників трудової поведінки працівника під час реалізації трудової діяльності персоналу може призвести до невідповідності кваліфікації та особистісних характеристик особистості вимогам виробничого завдання та робочого місця в межах конкретного виробничого підрозділу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Тому виникає актуальна необхідність дослідження показників трудової поведінки працівника, виокремлення достовірних та доцільних у застосуванні методів оцінювання показників трудової поведінки працівника на промисловому підприємстві. Адже наявний науково-методичний інструментарій оцінювання трудової діяльності персоналу на підприємстві практично не враховує індивідуалізовані характеристики особистості та сформовані на їх основі показники трудової поведінки, що не дозволяє виявити потенційні резерви підвищення ефективності трудової діяльності персоналу в цілому.

Мега статті. Основною метою нашого дослідження є проведення діагностики показників трудової поведінки працівника за допомогою методу експертних оцінок та визначення в результаті сукупності особистісних, професійних, ділових та результативних показників трудової поведінки.

Виклад основного матеріалу. 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.

При оцінюванні професійних та ділових якостей працівника використовують наступні методи: метод стандартних оцінок, метод алфавітно-числової оцінки, оцінка за результатами, метод вимушеного вибору, метод опису, метод вирішальної ситуації, метод оцінки за шкалою, метод оцінки на основі детального опису особистості, метод оцінки нормативом роботи, метод 3600, метод моделювання ситуації, метод колективного обговорення [7, с. 176-182]. Основні особливості вище зазначених методів – це неврахування специфіки та характеристик показників трудової поведінки персоналу, а також неефективність і неточність результатів при їх застосуванні в оцінюванні трудової поведінки.

Однозначне застосування методу експертних оцінок із усієї сукупності методів визначається низкою обставин дослідження: недостатнім обсягом необхідних інформаційних джерел; неможливістю застосування винятково кількісного або якісного аналізу; відсутністю математичної формалізації досліджуваної проблеми; високим ступенем залежності від попереджених характеристик; при дослідженні нового об'єкта, який

є недостатньо вивченим, серед яких і трудове поведінка працівника.

На думку автора, використання методу експертних оцінок для дослідження трудової поведінки персоналу пояснюється також тим, що він:

- надаватиме як об'єктивну інформацію за результатами трудової діяльності працівників, так і суб'єктивну, отриману шляхом оцінювання якостей робітників кваліфікованими спеціалістами;
- потребує найменших матеріальних затрат на їхнє застосування і, водночас, будуть найбільш результативними в системному отриманні інформації про працівників;
- є найбільш зрозумілими і найбільш прийнятними для працівників, безпосередньо;
- передбачає однокритеріальність в оцінюванні показників трудової поведінки персоналу для отримання достовірних і чітких даних про складові трудової поведінки.

Підвищення достовірності визначення показників трудової поведінки персоналу, діяльність якого безпосередньо впливає на виробничий процес і визначає результати економічної ефективності підприємства виступає надзвичайно важливим завданням. Анкетування персоналу з використанням сучасних методик експертного оцінювання дозволяє отримати достатньо об'єктивну інформацію, з'являється можливість оперувати цифрами та стандартизованими даними.

Незважаючи на те, що методи експертних оцінок виникли ще в епоху античності, бурхливого розвитку вони набули лише в останні десятиріччя, що зумовлено, насамперед, посиленням інноваційного розвитку та зростанням у результаті цього рівня невизначеності через відсутність необхідної інформації.

Експертні оцінки у сучасних умовах є найбільш розповсюдженим способом отримання і аналізу якісної інформації [8, с. 34].

Для одержання найбільш якісних експертних оцінок до участі в експертизі залучають спеціалістів, які мають високий професійний рівень і практичний досвід з тієї чи іншої проблеми та можуть адекватно відобразити тенденції розвитку аналізованого явища, в нашому випадку показники трудової поведінки працівника на промисловому підприємстві. «Експерт» у дослівному перекладі з латинської мови означає «досвідчений» [9, с. 31].

У цілому спеціалісти, які відібрані до складу експертної групи, повинні

- 1) професійна компетентність і наявність дослідницького та практичного досвіду у відповідній області;
- 2) креативність – уміння вирішувати творчі завдання, методи розв'язання яких повністю або частково не відомі (важливо при вирішенні наукових проблем або створенні наукоємних нововведень, де потрібні творчі засади);
- 3) наукова інтуїція – здатність спеціаліста робити висновки про розвиток явищ (об'єктів) без усвідомлення шляху руху думки до цього висновку (інтуїція значною мірою опирається на знання, досвід);
- 4) зацікавленість в об'єктивних результатах експертної роботи – слід врахувати наявність у експерта наукового інтересу до певних питань як спеціаліста у конкретній області знань; включення експертизи в план роботи експерта; наявність у експерта зацікавленості, а також стимулів щодо перспектив росту наукової та технічної кваліфікації експерта, матеріальне стимулювання експерта;
- 5) незалежність судження – спеціаліст повинен мати незалежність поглядів; уміти протистояти авторитетам, упередженням і масовій думці, не піддаватись

вузьковідомчим інтересам установи, до якої він належить; б) об'єктивність – необхідна риса експерта; висновки повинні опиратися лише на знання, досвід, логічне мислення, здоровий глузд і без сторонніх впливів; 7) евристичність – здатність бачити та ставити неочевидні проблеми (задачі) [9, с. 76-77].

До складу експертної групи слід включити спеціалістів різного віку, різних організацій і бажано з різних підрозділів підприємства, представників всіх напрямків і шкіл мислення в даній сфері. Не включаються до складу експертної групи природжені відверті циніки, постійні песимісти [10, с. 74].

Враховуючи вимоги до експертів було обрано для дослідження представників управлінського та промислово-виробничого персоналу на машинобудівних підприємствах Хмельницької області (ДП «Новатор», ПАТ «Завод «Темп»», ПАТ «Укрелектроапарат», ДП «Красилівський агрегатний завод», ПАТ «Завод «Темп»», ПАТ «Термопластавтомат», ПАТ «Красилівський машинобудівний завод» та ВМЗ ПАТ «Мотор Січ»). За результатами роботи експертної групи було сформовано перелік запитань анкети, який достатньо повно характеризує індивідуальні характеристики трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві. Генеральна сукупність респондентів становить 150 осіб, з яких 100 робітників та 50 фахівців, спеціалістів та керівників. Крім того, слід звернути увагу на той факт, що саме експерт є фахівцем, який глибоко розуміє зміст і особливості «вузьких місць», стан досліджуваної проблеми – трудової поведінки працівника. В результаті лише висококваліфікований спеціаліст може дати найбільш точний прогноз розвитку досліджуваного процесу.

«Методом комісії» було виокремлено комплексні характеристики трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві. Узагальнений перелік характеристик трудової поведінки структуровано за 4 групами: особистісні, професійні, ділові та результативні якості. Загальні кількість досліджуваних характеристик трудової поведінки становить 48 (10 характеристик I групи, 12 – II групи, 16 – III групи та 10 - IV групи). В подальших розрахунках показників трудової поведінки працівника на машинобудівному підприємстві використовуватиме умовний код або умовне позначення показника. Наведемо перелік сформованих показників трудової поведінки працівника.

I. ОСОБИСТІСНІ ПОКАЗНИКИ: О1 Швидкість та рухливість нервових процесів; О2 Достатність фізичних зусиль; О3 Швидкість та якість пам'яті; О4 Якість уваги; О5 Швидкість розумової працездатності; О6 Стресостійкість; О7 Розвиненість зорово-моторної реакції; О8 Розвиненість органів чуття (зір, нюх, здатності визначати на дотик); О9 Емоційна витримка; О10 Самокритичність.

II. ПРОФЕСІЙНІ ПОКАЗНИКИ: 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 ПОКАЗНИКИ: 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 ПОКАЗНИКИ: 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.

Наступним етапом нашого дослідження є проведення процедури анкетування експертів з метою отримання експертних оцінок за кожним із 48 сформованих показників трудової поведінки працівника на підприємстві. При цьому дослідження проводилось на 7 машинобудівних підприємствах Хмельницької області (МП1-МП7). Результатом експертних оцінок є зведена матриця комплексних експертних оцінок показників трудової поведінки працівника на промисловому підприємстві (табл. 1). Кожен експерт створює свою інтуїтивну модель досліджуваного явища, що дозволяє йому за певних умов формувати наближені кількісні оцінки. Експертні оцінки відображають індивідуальне судження спеціалістів щодо показників трудової поведінки працівника та ґрунтуються на мобілізації професійного досвіду доповненого знаннями та інтуїцією.

Перевага експертних методів полягає у швидкості отримання інформації про досліджуваний об'єкт для обґрунтування управлінських рішень за неможливості виміряти параметри та характеристики об'єкта кількісними методами [11, с. 198]. І нарешті, безсумнівно, слід віддати належне експертним оцінкам у тому, що вони універсальні за своїм змістом і можуть бути застосовані для різних об'єктів управління, відносно прості з методичної точки зору, не висувають підвищених вимог до показників трудової поведінки працівника на промисловому підприємстві.

В цілому по середніх оцінках особистісних характеристик трудової поведінки персоналу на машинобудівних підприємствах можна зазначити, що найбільша кількість респондентів відзначили важливість таких якостей індивіда при формуванні та оцінюванні поведінки як швидкість та рухливість нервових процесів, стресостійкість, розвиненість зорово-моторної реакції та розвиненість органів чуття (зір, нюх, здатності визначати на дотик). Однак отримані висновки не можуть бути використані в подальшому, оскільки результати експертного оцінювання не перевірено на надійність та не проведено ранжування усіх якостей.

Наступна частина експертного опитування – звуення кількості визначених показників трудової поведінки шляхом ранжування за ступенем важливості. Тобто експерти надали кожному із 48 показників трудової поведінки відповідний ранг, в залежності від ступеню його важливості.

Ранжування проводилося за наступною схемою. Найбільш важливому за результатами експертних оцінок показнику трудової поведінки присвоюється значення рангу 1, наступний за значимістю – ранг 2, і так далі до 48. Якщо декілька показників, за поглядом респондента, рівноцінні, то їм надаються однакові,

Зведена матриця комплексних експертних оцінок показників
трудової поведінки працівника на промисловому підприємстві

Код	МП1	МП2	МП3	МП4	МП5	МП6	МП7
O1	0,417910448	0,869565217	0,5625	0,666666667	0,5	0,65	0,6
O2	0,134328358	0,347826087	0,25	0,444444444	0,3	0,35	0,8
O3	0,298507463	0,608695652	0,4375	0,333333333	0,6	0,25	0,4
O4	0,447761194	0,52173913	0,625	0,444444444	0,4	0,45	0,3
O5	0,253731343	0,130434783	0,1875	0,333333333	0,3	0,2	0,2
O6	0,328358209	0,782608696	0,4375	0,555555556	0,4	0,45	0,8
O7	0,432835821	0,695652174	0,3125	0,555555556	0,6	0,45	0,9
O8	0,313432836	0,739130435	0,5	0,666666667	0,6	0,4	1
O9	0,417910448	0,739130435	0,375	0,333333333	0,1	0,4	0,7
O10	0,268656716	0,695652174	0,25	0,333333333	0,2	0,35	0,2
П1	0,71641791	1	1	1	0,7	0,65	0,9
П2	0,597014925	0,391304348	0,3125	0,333333333	0,3	0,35	0,1
П3	0,582089552	0,565217391	0,375	0,777777778	0,8	0,35	0,4
П4	0,507462687	0,52173913	0,4375	0,666666667	0,7	0,5	0,2
П5	0,462686567	0,391304348	0,1875	0,666666667	0,9	0,25	0,7
П6	0,47761194	0,47826087	0,3125	0,888888889	0,3	0,4	0,4
П7	0,358208955	0,52173913	0,3125	0,666666667	0,4	0,25	0,2
П8	0,134328358	0,304347826	0,375	0,444444444	0,2	0,2	0,3
П9	0,388059701	0,391304348	0,25	0,555555556	0,1	0,2	0,2
П10	0,223880597	0,217391304	0,3125	0,555555556	0,2	0,1	0,2
П11	0,164179104	0,260869565	0,25	0,444444444	0,1	0,35	0,3
П12	0,447761194	0,47826087	0,1875	0,888888889	0,5	0,5	0,6
Д1	0,417910448	0,347826087	0,4375	0,222222222	0,3	0,3	0,2
Д2	0,507462687	0,47826087	0,375	0,555555556	0,2	0,35	0,1
Д3	0,417910448	0,086956522	0,1875	0,333333333	0,1	0,3	0,1
Д4	0,552238806	1	0,5625	0,777777778	0,9	0,55	0,6
Д5	0,373134328	0,260869565	0,3125	0,777777778	0,8	0,2	0,1
Д6	0,567164179	0,52173913	0,5	0,555555556	1	0,55	0,7
Д7	0,268656716	0,391304348	0,375	0,111111111	0,7	0,05	0,1
Д8	0,089552239	0,260869565	0,125	0,222222222	0,3	0,05	0,1
Д9	0,179104478	0,217391304	0,1875	0,111111111	0,2	0,05	0,2
Д10	0,373134328	0,217391304	0,125	0,666666667	0,4	0,25	0,7
Д11	0,089552239	0,043478261	0,1875	0,111111111	0,2	0,05	0,5
Д12	0,074626866	0,086956522	0,125	0,222222222	0,1	0,4	0,1
Д13	0,268656716	0,826086957	0,3125	0,444444444	0,4	0,25	0,9
Д14	0,194029851	0,260869565	0,25	0,555555556	0,3	0,35	0,5
Д15	0,358208955	0,695652174	0,3125	0,444444444	0,4	0,6	0,7
Д16	0,358208955	0,130434783	0,25	0,222222222	0,2	0,05	0,1
Р1	0,388059701	0,260869565	0,3125	0,444444444	0,1	0,25	0,4
Р2	0,298507463	0,260869565	0,25	0,666666667	0,5	0,2	0,2
Р3	0,298507463	0,608695652	0,3125	0,444444444	0,5	0,6	0,3
Р4	0,388059701	0,869565217	0,3125	0,555555556	0,5	0,35	0,6
Р5	0,507462687	0,434782609	0,375	0,666666667	0,6	0,3	0,3
Р6	0,388059701	0,304347826	0,0625	0,222222222	0,3	0,05	0,1
Р7	0,104477612	0,217391304	0,125	0,111111111	0,5	0,1	0,4
Р8	0,447761194	0,869565217	0,6875	0,666666667	0,9	0,9	0,8
Р9	0,641791045	0,782608696	0,6875	0,888888889	0,8	0,85	0,8
Р10	0,537313433	0,565217391	0,375	0,555555556	0,4	0,45	0,6

Таблиця 2

Результати пересортування рангів оцінки показників трудової поведінки працівника на МП 1

Номер місця в упорядкованому переліку	Умовний код показника трудової поведінки	Експертна оцінка	Новий ранг
1	Д12	0,074626866	1
2	Д8	0,089552239	2,5
3	Д11	0,089552239	2,5
4	Р7	0,104477612	4
5	О2	0,134328358	5,5
6	П8	0,134328358	5,5
7	П11	0,164179104	7
8	Д9	0,179104478	8
9	Д14	0,194029851	9
10	П10	0,223880597	10
11	О5	0,253731343	11
12	О10	0,268656716	13
13	Д7	0,268656716	13
14	Д13	0,268656716	13
15	О3	0,298507463	16
16	Р2	0,298507463	16
17	Р3	0,298507463	16
18	О8	0,313432836	18
19	О6	0,328358209	19
20	П7	0,358208955	21
21	Д15	0,358208955	21
22	Д16	0,358208955	21
23	Д5	0,373134328	23,5
24	Д10	0,373134328	23,5
25	П9	0,388059701	26,5
26	Р1	0,388059701	26,5
27	Р4	0,388059701	26,5
28	Р6	0,388059701	26,5
29	О1	0,417910448	30,5
30	О9	0,417910448	30,5
31	Д1	0,417910448	30,5
32	Д3	0,417910448	30,5
33	О7	0,432835821	33
34	О4	0,447761194	35
35	П12	0,447761194	35
36	Р8	0,447761194	35
37	П5	0,462686567	37
38	П6	0,47761194	38
39	П4	0,507462687	40
40	Д2	0,507462687	40
41	Р5	0,507462687	40
42	Р10	0,537313433	42
43	Д4	0,552238806	43
44	Д6	0,567164179	44
45	П3	0,582089552	45
46	П2	0,597014925	46
47	Р9	0,641791045	47
48	П1	0,71641791	48

так звані пов'язані, ранги. Вони рівні середньому значенню місць, розподілених між показниками. Таким чином, отримано нормальне ранжування. Слід відзначити, що у зведеній матриці рангів усіх показників трудової поведінки (табл. 2) наявні зв'язані ранги, тобто однаковий ранговий номер для декількох характеристик.

Так, для МП 1 характеристики О3, Р2 та Р3 мають однакову експертну оцінку. Також наявні однакові оцінки для О1=О9=Д1=Д3; О2=П8; О4=П12=Р8; О10=Д7=Д13; П4=Д2=Р5; П7=Д15=Д16; П9=Р1=Р4=Р6; Д5=Д10; Д7=Д13; Д8=Д11. Тому необхідно здійснити пересортування рангів. Пересортування проводиться без заміни експертних оцінок, тому між ранговими номерами повинні зберегтися сформовані взаємозв'язки (більше, менше чи дорівнює). Не рекомендується ставити ранг більше 1 і нижче можливого значення із врахування усіх 48 показників трудової поведінки.

Для перевірки правильності та достовірності отриманих експертних оцінок особистісних, професійних, ділових та результативних показників трудової поведінки персоналу скористаємося методом комплексних статистичних коефіцієнтів О. І. Кулинича та Р. О. Кулинича [12, с. 57-60]. При обробці результатів експертних оцінок щодо відносної важливості характеристик трудової поведінки визначено ряд статистичних показників, на основі яких оцінюється кожний ранг. Суму рангів за кожним показником визначається за формулою:

$$R_i = \sum_{j=1}^N r_{ij} \quad (1)$$

де r_{ij} – ранг i -го критерію, визначений j -тим експертом; N – кількість експертів.

Середню суму рангів (T) відповідно дорівнює:

$$T = \frac{R_{ij}}{n} \quad (2)$$

де n – кількість оцінюваних характеристик трудової поведінки (48).

$$T = \frac{8232}{48} = 171,5,$$

Відхилення суми рангів кожного параметру (R_i) від середньої суми рангів (T) знаходимо як:

$$\Delta_i = R_i - T \quad (3)$$

Як підсумок, обчислюємо квадрат відхилень за кожним параметром (Δ_i^2) та загальну суму квадратів відхилень:

$$S = \sum_{i=1}^n \Delta_i^2 \quad (4)$$

Оскільки в усіх машинобудівних підприємств серед експертних оцінок характеристик трудової поведінки наявні також однакові показники, пересортування рангів слід також провести аналогічно для усіх підприємств.

Перевірка правильності побудови матриці здійснюється на основі вирахування контрольної суми:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+48) \cdot 48}{2} = 1176.$$

Сума по всіх стовпцях матриці (по даним експертних оцінок машинобудівних підприємств) рівна між собою і дорівнює розрахунковій контрольній сумі 1176, отже, матриця побудована вірно, а експертні оцінки особистісних, професійних, ділових та результативних показників трудової поведінки персоналу є достовірними та можуть застосовуватися в майбутньому при побудові системи моніторингу трудової поведінки персоналу на машинобудівних підприємствах.

Висновки і перспективи подальших досліджень. В результаті проведення експертного дослідження на машинобудівних підприємствах було визначено 48 показників трудової поведінки працівника, які оцінено експертами та проведено нормальне ранжування отриманих експертних оцінок. Так, для машинобудівного підприємства №1 було виокремлено як найбільш значущі такі показники трудової поведінки як: Д12 «Чесність»; Д8 «Вміння планувати свою роботу»; Д11 «Терпимість»; Р7 «Здатність до забезпечення належної ритмічності праці»; О2 «Достатність фізичних зусиль»; П8 «Вміння працювати із сучасними комп'ютерними програмами» та П11 «Винахідницька і раціоналізаторська діяльність». При цьому, найменш важливими виступають: Д6 «Принциповість»; П3 «Володіння кількома суміжними робітничими професіями»; П2 «Здатність до освоєння та використання нових прийомів та методів роботи» та П1 «Відповідальність».

Перспективою наших подальших досліджень є визначення показників вагомості кожної окремої характеристики в загальній сукупності усіх показників трудової поведінки працівника та створення ефективної системи діагностики трудової поведінки на машинобудівному підприємстві з урахування визначених показників трудової поведінки працівника.

Література:

1. Словарь психолога-практика / сост. С. Ю. Головин. – 2-е изд. пер. и доп. – Минск, Харвест, 2003. – 976 с.
2. Дворецька Г. В. Соціологія : навчальний посібник / Г. В. Дворецька. – К. : КНЕУ, 1999. – 340 с.
3. Платонов Ю. А. Социальная психология поведения: учебное пособие / Ю. А. Платонов. – СПб.: Питер, 2006. – 464 с.
4. Ядов В. А. Социология труда : теоретико-прикладной толковый словарь / [В. А. Ядов]. – СПб. : Наука, 2006. – 426 с.
5. Лукашевич Н. П. Социология труда : учебное пособие / Н. П. Лукашевич. – К.: МАУП, 2001. – 320 с.
6. Базалійська Н. П. Управління трудовою поведінкою працівника в загальній системі управління підприємством / Н. П. Базалійська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №2, Т.1. – С. 152-156.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: [учеб. для вузов] / Борис Михайлович Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 384 с.
8. Загорна Т. О. Економічна діагностика / Т. О. Загорна. – К.: ЦУЛ, 2007. – 400 с.
9. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрямки вико-

- ристання: монографія / Б. С. Грабовецький. – Вінниця: ВНТУ, 2010. – 171 с.
10. Литвак Б. Г. Экспертная информация: методы получения и анализа / Б. Г. Литвак. – М.: Радио и связь, 1982. – 184 с.
 11. Бешелев С. Д. Математико-статистические методы экспертных оценок. 2-е изд., перераб. и доп. / С. Д. Бешелев, Ф. Г. Гурвич. – М.: Статистика, 1980. – 263 с.
 12. Кулинич О. І. Теорія статистики: [підруч.] / О. І. Кулинич, Р. О. Кулинич. – [7-ме вид., перероб. і доп.]. – К.: Знання, 2015. – 239 с.

Базалийская Н.П. Метод экспертных оценок в исследовании личностных, профессиональных, деловых и результативных показателей трудового поведения

Аннотация. В статье предложена разработка методических рекомендаций по экспертной оценке показателей трудового поведения работника на машиностроительном предприятии. Определена целесообразность и преимущества применения методов экспертных оценок при исследовании показателей трудового поведения работника. Проведено экспертное оценивание показателей трудового поведения работника на предприятии. Осуществлено ранжирование экспертных оценок показателей трудового поведения работника.

Ключевые слова: экспертные оценки, работник, трудовая деятельность, трудовое поведение, показатели трудового поведения, управления персоналом.

Bazaliiska N.P. Method of expert estimations in the research of personal, professional, business and performance indicators of labour behaviour

Summary. The development of guidelines on expert estimation of indicators of labour behaviour of an employee at a machine-building enterprise is proposed in the article. The feasibility and advantages of the application of expert estimations at the research of indicators of labour behaviour of an employee are determined. The expert evaluation of labour behaviour indicators of a worker at an enterprise is conducted. Ranking of expert estimations of indicators of labour behaviour of an employee is carried out.

Keywords: expert estimations, worker, labour activity, labour behaviour, indicators of labour behaviour, personnel management