

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ФАКТОРІВ НА АКТИВІЗУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ КОМУНІКАЦІЙНОЇ СФЕРИ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У практичній господарській діяльності підприємства застосовують вузький спектр методів активізування працівників комунікаційної системи. Так, на 85% аналізованих підприємств використовуються методи, які базуються на матеріальному стимулюванні – переважно це одноразові премії та словесна похвала. Використання зазначених методів значно звужує можливість підвищення зацікавлення працівників у своїй роботі, унеможливорює використання резервів підвищення результативності праці, знижує креативність та творчий підхід до вирішення поставлених завдань, скорочення частки наукомістких операцій, швидкості здійснення комунікацій та не призводить до удосконалення організації роботи всього підприємства. Тому доцільно дослідити особливості впливу як матеріальних так і нематеріальних стимулів, а також визначити їх пріоритетність.

З метою ідентифікування та обрання факторів, що сприяють активізуванню працівників комунікаційної системи, запропоновано методологічні рекомендації, які полягають у виконанні таких етапів:

- 1) узагальнення факторів внутрішнього, зовнішнього середовищ підприємства та специфічних факторів комунікаційної системи;
- 2) аналізування усієї множини факторів на предмет їхньої значущості, базуючись на експертному оцінюванні;
- 3) обрання найістотніших факторів, що сприяють активізуванню діяльності працівників із використанням регресійних моделей.

З метою розроблення обґрунтованих та дієвих практичних рекомендацій для активізування діяльності працівників комунікаційної системи слід обрати найсуттєвіші фактори та дослідити на предмет вагомості їх впливу на працівників. Протягом 2010-2011 рр. було проведене експертне опитування працівників промислових підприємств. В анкеті було запропоновано із сукупності факторів відмітити та оцінити ті, які на їхню думку активізували б діяльність. Експерти присвоїли найвищі бали тим факторам, котрі на їхню думку є найбільш впливовими. Запропоновано п'яти-бальну шкалу, у якій відповідно 5 – найвпливовіший фактор, а 0 – це фактор із найменшим впливом. З метою узагальнення значень слід розрахувати їх середнє значення

Згідного обраного методу необхідним є визначення коефіцієнтів значимості для кожного з аналізованих факторів. Зазначені коефіцієнти відображають значимість факторів порівняно один з одним. Отримані результати за проведеними дослідженнями наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Значення коефіцієнтів, які характеризують значимість факторів впливу на активізування працівників комунікаційної системи

F	Найменування факторів	\bar{K}_b	Перелік експертів									
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Рівень освітньої підготовки	1,1	0,9	1	1,4	1,7	2	0,6	0,8	0,7	0,9	1
2.	Професійно-кваліфікаційний рівень	1,02	1,2	1,4	1,3	0,7	0,9	0,9	0,8	1	1	1
3.	Прагнення до саморозвитку	0,64	0,6	0,5	0,7	0,4	0,7	0,6	0,8	0,8	0,7	0,6
4.	Участь у тренінгах та семінарах	1,82	1,7	1,8	1,6	2	1,3	2,1	1,7	2,2	1,9	1,9
5.	Внутрішні стимули	0,28	0,4	0,3	0,2	0,3	0,2	0,4	0,2	0,3	0,3	0,2
6.	Впровадження технологічних процесів	0,91	0,9	1	1,1	0,9	0,7	1	1	0,9	0,8	0,8

7.	Впровадження результатів НТП	0,79	0,6	0,5	0,5	0,9	0,9	1	1	0,9	0,8	0,8
8.	Автоматизація комунікаційного процесу	1,62	1,7	1,8	1,6	1	1,3	1,1	1,7	2,2	1,9	1,9
9.	Соціальна активність	1,09	1,2	1,2	1,1	1	1	1	1,3	1	1	1,1
10.	Інтелектуалізація діяльності	0,67	0,7	0,5	0,8	0,5	0,8	0,9	0,7	0,6	0,5	0,7
11.	Трудова дисципліна	0,91	0,9	1	1	0,6	0,8	0,9	1	1,2	0,9	0,8
12.	Система соціального стимулювання	1,58	1,5	1,7	1,7	1,6	1,7	1,4	1,6	1,5	1,6	1,5
13.	Сприятливий клімат	0,86	0,5	0,6	0,5	0,9	0,8	1	1,3	1,1	0,9	1
14.	Організації умов праці	0,99	0,9	0,8	0,9	1	1,1	1,3	1	1,2	1	0,7
15.	Використання матеріальних стимулів	1,55	1,8	1,5	1,7	1	1,6	1,6	1,3	1,6	1,8	1,6
16.	Доступність інформації про напрями розвитку підприємства у т.ч. персоналу	0,38	0,2	0,4	0,5	0,3	0,5	0,3	0,4	0,5	0,3	0,4

Як видно з наведеної таблиці факторами, що мають найвищі коефіцієнти значимості є – участь у тренінгах та семінарах, автоматизація комунікаційного процесу, система соціального стимулювання та використання матеріальних стимулів.

Участь у тренінгах та семінарах сприяє активізуванню діяльності працівників оскільки забезпечує розширення знань та вмінь працівників, підвищення їхнього професійного рівня, розширенню та поглибленню компетенцій фахівців, а також виявлення латентних вмінь та навичок.

Автоматизація комунікаційного процесу призводить до активізування працівників через пришвидшення перебігу інформаційного обміну, опрацювання даних, раціональному використанню ресурсів, зокрема, людського чинника.

Соціальне стимулювання сприяє підвищенню активізування через забезпечення підвищення лояльності персоналу до підприємства. Разом з тим підприємство знижує власні витрати через відсутність компенсації співробітникам їх трудових витрат.

Матеріальне заохочення є одним із найістотніших засобів стимулювання працівників хоча не сприяє розкриттю їхнього потенціалу повною мірою. За сучасних умов підприємствам доцільно вдаватися до матеріальної із застосування широкого кола немонетарної мотивації.

Активізація працівників підприємства комунікаційної системи пов'язується з відношенням працівника до підприємства в цілому, самовдосконалення, рівня трудової дисципліни. Одним із особливих факторів якості активізації роботи працівників є рівень культури праці, за допомогою якої здійснюється будь-яка діяльність, що дозволяє працівнику найкращим чином реалізувати свій потенціал. Культура праці як спосіб діяльності людей у відповідності до їхніх можливостей та інтересів дозволяє їм розширити можливості вибору, відстоювати свою думку, удосконалитися як особистість.

Творча самореалізація персоналу неможлива без його соціальної активності. Однак, рівень соціальної активності є різним залежно від віку і статі працівників, їхнього соціального досвіду, який розвивається у процесі соціальної взаємодії. Творча активність має прояв через збагачення знаннями, досвідом, навичками, ступінь реалізації можливостей, дисциплінованість, відповідальність. Тому, підприємство повинне заохочувати соціальну активність персоналу, сприяти налагодженню соціальної взаємодії між різними віковими групами, що сприятиме високопродуктивній праці і підвищенню якості роботи в умовах активізації діяльності працівників.

Отже, аналізування факторів забезпечить удосконалення процесу активізування працюючих, у вигляді від прийняття окремих управлінських рішень до розробленої стратегії активізування працівників комунікаційної системи.