

ПІДХОДИ ДО ПЕРЕВІРКИ ВІРОГІДНОСТІ МОТИВАЦІЙНИХ ДАНИХ

Гуцан О.М.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Розвиток та функціонування підприємства, в сучасних мінливих економічних умовах, не можливо уявити без залучення висококваліфікованого персоналу. Отже, дослідження проблем мотивації персоналу та отримання мотиваційної інформації від них є актуальним вектором розвитку підприємств.

Отримання такої інформації, здебільшого, потребує їх перевірки на надійність. Це обумовлюється тим, що перебудова системи мотивації є витратним процесом. Отже, потрібно бути впевненим, що отримані дані не є випадковими. Розвиваючи дослідження в напрямку перевірки вірогідності даних зроблені в [1, 2] автором пропонується систематизовані методи визначення надійності мотиваційної інформації, які зазначені в табл. 1.

Табл.1 – Систематизовані методи визначення надійності

Метод	Коротка сутність
Ретестова надійність	Необхідне проведення повторного опитування з використанням того ж опитувального листа і кола респондентів. Здійснюється кореляційний аналіз. Мінімальне задовільне значенням коефіцієнта кореляції - не нижче 0,7.
Надійність паралельних форм	Ґрунтується на кореляційному аналізі даних після проведення повторного опитування тих же респондентів, але з використанням подібних (еквівалентних) опитувальних листів
α -коефіцієнт Кронбаха	Ґрунтується на кореляційній залежності досліджуваного тесту з тестом ідентичної довжини з однієї генеральної сукупності. Ведеться розрахунок α -коефіцієнта Кронбаха, який базується на елементах дисперсійного аналізу
Метод дисперсійного аналізу по Хойту	Є альтернативою α -коефіцієнту. Характеризується простотою обчислень. В основі визначення надійності лежить використання елементів дисперсійного аналізу з використанням формули Хойта: $H = (D_p - D_{оск}) / D_p$, де: H – надійність, D_p – дисперсія опитуваних респондентів, $D_{оск}$ – дисперсія від суми квадратів
Факторний підхід	Ґрунтується на елементах факторного й дисперсійного аналізу. Характерна висока залежність від показників факторизуючих тестову методику. Характеризується відносною трудомісткістю та складністю

Вибір та використання конкретного методу та відповідного математичного апарата залежить від поставлених цілей аналізу, вибору конкретного опитувального листа (анкети). Розробка теоретичних аспектів, подальше впровадження теоретично-методичних здобутків в діяльність підприємств дозволить підвищити економічну конкурентоспроможність підприємств та дозволить розвинути їх потенціал: як кадровий [3] так і в цілому організації [4].

Література:

1. Гуцан О.М. Використання ретестової надійності щодо перевірки мотиваційних опитувань. – Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/24983/1/MicroCAD_2016_Hutsan_Vykorystannia_retestovoi.pdf. 2. Гуцан О.М. Вимоги щодо оцінки достовірності опитувальних мотиваційних даних. Режим доступу: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/24980/1/MicroCAD_2015_Hutsan_Vymohy_shchodo_otsinky.pdf 3. Кучинський В.А. Управління кадровим потенціалом підприємства / Вісник НТУ «ХПІ». – 2014. – №64. – С.135-141. 4. Гуцан О. М. Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства / П. Г. Перерва, О. М. Гуцан // Економічні науки. Серія : «Економіка та менеджмент». – Луцьк : Луцький національний технічний університет, 2014. – Випуск № 11 (42). – С. 233-243.