

### ПРИМЕНИМОСТЬ КОЭФФИЦИЕНТА КОНКОРДАЦИИ В ДИАГНОСТИКЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Миронов В.А.<sup>1</sup>, Куликова В.В.<sup>1</sup>, Лехтянская Л.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, филиал в г. Находке, e-mail: [vikkidis@mail.ru](mailto:vikkidis@mail.ru)*

Представленная работа актуальна и раскрывает одну из насущных тем в области менеджмента – мотивация. Представлен некоторый теоретический аспект мотивации. Для исследования мотивации произведена выборка таких мотивационных факторов по степени важности, как успех, карьерный рост, приверженность организации, признание, ответственность, доверительные отношения, власть. Исследовательский характер заключается в применении коэффициента конкордации в решении процесса мотивации статистического анализа ранговых связей. Статья раскрывает возможность применимости коэффициента конкордации для решения одной из существенных задач, к примеру, мотивация на исследуемом предприятии АО «Дальмормонтаж». Коэффициент конкордации исследуется как мера согласованности мнений экспертов в оценке мотивации. Проведенный анализ процесса мотивации с помощью коэффициента конкордации допустимо.

---

Ключевые слова: диагностика, оценка, мотивация, персонал, коэффициент конкордации.

### APPLICABILITY OF THE CONCORDING COEFFICIENT IN THE DIAGNOSTICS OF PERSONNEL MOTIVATION

Mironov V.A.<sup>1</sup>, Kulikova V.V.<sup>1</sup>, Lekhtyanskaya L.V.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Vladivostok State University of Economics and Service, branch in Nakhodka, e-mail: [vikkidis@mail.ru](mailto:vikkidis@mail.ru)

The presented work is relevant and reveals one of the pressing topics in the field of management - motivation. Some theoretical aspect of motivation is presented. For the study of motivation, a sample was made of such motivational factors according to the degree of importance as success, career growth, commitment to the organization, recognition, responsibility, trust, and power. The research character consists in the application of the concordance coefficient in solving the process of motivation of the statistical analysis of rank relationships. The article reveals the possibility of the applicability of the concordance coefficient for solving one of the essential tasks, for example, motivation at the investigated enterprise Dalmormontazh JSC. The coefficient of concordance is investigated as a measure of the consistency of expert opinions in assessing motivation. The analysis of the motivation process using the concordance coefficient is admissible.

---

Key words: diagnostics, assessment, motivation, personnel, coefficient of concord.

#### Введение

Мотивация играет ведущую роль в производительности труда, в эффективности организации или предприятия в целом. Знание структуры и иерархии мотивов различных категорий работников позволяет избежать многих ошибок в управлении и создать надлежащие условия для реализации творческого потенциала каждого участника производственного процесса.

Проблемы построения системы мотивации и стимулирования труда в настоящее время являются одной из актуальных, поскольку остается нерешенным вопрос о наиболее эффективных механизмах мотивации и стимулирования работников организаций различных сфер деятельности.

**Цель исследования** – обосновать применимость коэффициента конкордации, как метода экспертной оценки, для решения задач предприятия в диагностике мотивации.

**Применяемые методы исследования:** контент-анализ, метод экспертной оценки, основанной на коэффициенте конкордации.

В работе [3] проведён контент-анализ понятия «мотивация» в таблице 1.

Таблица 1 – Контент-анализ понятия «мотивация»

№ п/п	Автор(ы)	Содержание понятия
1	Трапицын С. Ю.	Процесс активизации мотивов работников и создания стимулов для их побуждения к эффективному труду
2	Родионова Е.А., Доминяк В.И., Жушман Г.А., Экземпляр М. А.	Соотношение комплекса мотивов сотрудников и стимула, формирующихся в процессе трудовой деятельности и ориентирующихся на результат
3	Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.	Создание условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работника появляется потребность самоотверженно трудиться
4	Лобанова Т.Н.	Деятельность, которая активизирует коллектив предприятия и каждого работающего и побуждает их эффективно трудиться для выполнения целей
5	Литвинюк А.А.	Это внутренний процесс сознательного и самостоятельного выбора самим человеком той или иной модели поведения, определяемой комплексным воздействием внешних и внутренних факторов для удовлетворения своих потребностей.
6	Кибанов А.Я.	внутренний процесс, происходящий под воздействием потребностей в благах и выражающийся в формировании мотива поведения личности с целью активизации трудовой деятельности на основе общественного разделения труда и развития частной собственности
7	Одегов Ю.Г.	совокупность мероприятий, проводимых руководителем и направленных на удовлетворение потребности в благах; выражается в формировании мотива поведения личности с целью активизации трудовой деятельности на базе общественного разделения труда и развития частной собственности.

Проанализировав трактовки данного понятия у различных авторов, представим рабочее понятие: мотивация представляет собой процесс сопряжения целей компании и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Основные задачи мотивации персонала представлены на рисунке 1.

Дадим краткую характеристику предприятия. АО «Дальмормонтаж» основан 08 октября 1954 г. Уникальное предприятие, которое долгое время оставалось единственным на Дальнем Востоке, и выполняло монтаж и наладку перегрузочного оборудования на предприятиях всего Дальневосточного региона, специализируясь на монтаже портового технологического оборудования в морских портах и на судоремонтных заводах [4].

Диагностика мотивации персонала требует проведения различных методик. Проведём анализ мотивационных факторов при помощи следующего метода исследования: расчет коэффициента конкордации в решении процесса мотивации статистического анализа ранговых связей. В работе [2] представлены такие факторы мотивации, как: заработная плата, уверенность в завтрашнем дне, хорошая атмосфера в коллективе, забота о сотрудниках и др.

Подберём ряд других мотивационных факторов: самореализация, карьерный рост, приверженность организации, заинтересованность в конечных результатах своего дела,

условия управления (способ управления), форма организации, успех, признание, ответственность, доверительные отношения, власть, принадлежность и др.



Рисунок 1 - Основные задачи мотивации персонала [1, с. 87]

Распределим данные мотивационные факторы по степени важности:

1. Успех.
2. Карьерный рост.
3. Приверженность организации.
4. Признание.
5. Ответственность.
6. Доверительные отношения.
7. Власть.

Данный статистический метод позволяет дать оценку исследуемому явлению в виде обобщенного мнения специалистов (экспертов) по изучаемому вопросу или проблеме.

Эксперты могут оценивать (выразить свое мнение) как в условных единицах (баллах, очках и т.д.), так и располагая элементы явления в определенной последовательности (по шкале порядка).

Считается, что объективная оценка явления (например, карьерный рост, приверженность организации, заинтересованность в конечных результатах своего дела, условия управления, форма организации, успех, признание, ответственность, доверительные отношения, власть, принадлежность) дана в том случае, если мнения экспертов согласованы, т.е. близки по смыслу.

Степень согласованности экспертов можно оценить по величине так называемого коэффициента конкордации ( $W$ ) и рассчитывается по формуле 1.

$$W = \frac{12 \cdot S}{m^2(n^3 - n)} \quad (1)$$

Представим алгоритм вычислений:

1. Заполнить сводную таблицу, мнения экспертов.
2. Вычислить сумму рангов, полученных каждым экспертом.
3. Вычислить среднюю арифметическую сумму рангов.
4. Рассчитать отклонение суммы рангов каждого фактора от средней арифметической суммы рангов.
5. Возвести отклонение суммы рангов каждого фактора в квадрат и суммировать полученные числа, найти  $S$ .

Произведём расчет в таблице 2. Присвоим характеристику каждому баллу:

- 1 балл – фактор никак себя не проявляет;
- 2 балла – редкое проявление фактора;
- 3 балла – фактор проявляет себя иногда;
- 4 балла – фактор проявляется периодически;
- 5 балла – фактор проявляется часто;
- 6 баллов – фактор проявляется довольно часто;
- 7 баллов – фактор максимально часто проявляется.

Таблица 2 – Расчетные данные

Мотивационные факторы (m)	Эксперты (d)						Среднее значение (r)	Отклонение	Квадрат отклонения (S)
	1	2	3	4	5	Сумма			
1	1,2	2,7	1,3	1,9	2,2	9,3	1,86	9,27	85,87
2	2,6	2,3	1,5	2,5	1	9,9	1,98	8,67	75,11
3	2,5	2	2,9	2,5	2,6	12,5	2,5	6,07	36,80
4	4,3	5	4,5	4,5	4	22,3	4,46	-3,73	13,94
5	5	4,6	4,5	4,2	5	23,3	4,66	-4,73	22,40
6	5,3	5,5	5	4,9	5	5,2	5,14	13,37	22,40
7	5,6	6	5,5	6	5,8	28,9	5,78	-10,33	106,78
Сумма	26,5	28,1	25,2	26,5	25,6	111,4	18,6	18,57	363,31

Полученные значения позволяют произвести расчёт коэффициента конкордации по формуле 1:

$$W = \frac{12 * 363,31}{5^2(7^3 - 7)} = 0,83$$

Так как полученное значение близко к единице и составляет 0,83, можно отметить, что согласованность мнений экспертов высокая, согласно таблицы 3. Оценка степени согласованности мнений экспертов по шкале Марголина указана в таблице 2.

Для определения значимости мотивационных факторов, представленных ранее, выделим их по степени убывания и отобразим на рисунке 2.

Таблица 3 - Оценка степени согласованности мнений экспертов по шкале Марголина

№	Числовое значение коэффициента конкордации	Оценка степени согласованности мнений экспертов
1	$0 \leq W \leq 0,1$	Согласованность отсутствует
2	$0,1 < W \leq 0,3$	Согласованность очень слабая
3	$0,3 < W \leq 0,5$	Согласованность слабая
4	$0,5 < W \leq 0,7$	Согласованность умеренная
5	$0,7 < W \leq 0,9$	Согласованность высокая
6	$0,9 < W \leq 1,0$	Согласованность очень высокая

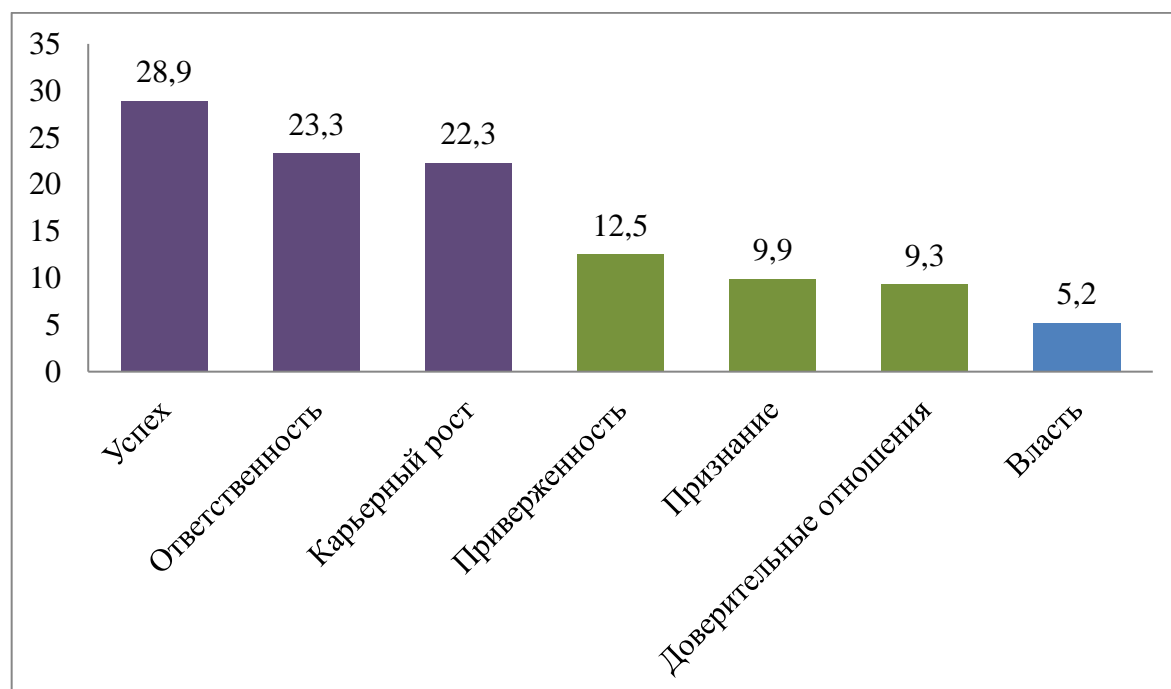


Рисунок 2 – Диаграмма значимости мотивационных факторов (в баллах)

## Выводы

Проведенный анализ позволил выявить следующее: на первом месте по значимости (от 20 до 30 баллов) расположены успех, ответственность, карьерный рост, далее (от 9 до 20) приверженность, признание, доверительные отношения, на последнем месте расположился такой фактор как власть, который занял 5,2 балла, что соответствует третьему месту. Отметим, что для решения практических задач, в частности диагностики мотивации, коэффициента конкордации допустимо. Необходимо производить систематически сбор данных, выводить результаты вычислений, умело их анализировать, оперативно применять приемлемую методику исследования.

### **Список литературы**

- 1 Базаров Т.Ю., Ерёмкина Б.А. Управление персоналом: учебник. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 560 с.
- 2 Ганжа В.В., Куликова В.В. Диагностика оценки мотивации персонала предприятия // 13 Международная студенческая научная конференция. Студенческий научный форум. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://files.scienceforum.ru/pdf/2021/5fc8b048bef4e.pdf>
- 3 Миронов В.А., Куликова В.В. Диагностика мотивации на основе ранговой корреляции // Международный ежемесячный научный журнал. Экономика и бизнес: теория и практика. № 9-2(79). 2021 г. С.40-43
- 4 Официальный сайт предприятия АО «Дальмормонтаж». Электронный ресурс. – Режим доступа <http://dmmeast.ru/> (дата обращения: 26.10.2021)