

УДК 331.101.3

***ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ***

Фазылова А.А.

магистр,

Казанский (Приволжский) федеральный университет,

Институт управления, экономики и финансов

Казань, Россия

Хабибуллина А.И.

магистр,

Казанский (Приволжский) федеральный университет,

Институт управления, экономики и финансов

Казань, Россия

Аннотация: В статье проведен анализ мотивационной составляющей в формировании кадрового потенциала на предприятия. Определена сущность и виды мотивации, описано её влияние на деятельность организации.

Ключевые слова: мотивация, кадровый потенциал, стимулирование, трудовые ресурсы, управление персоналом, эффективность управления, менеджмент персонала, заработная плата, оплата труда.

***INFLUENCE OF MOTIVATION ON FORMATION OF PERSONNEL
POTENTIAL OF THE ORGANIZATION***

Fazylova AA

magister,

Kazan Federal University,

The Institute of Management, Economics and Finance

Kazan, Russia

Khabibullina A. I.

magister,

Kazan Federal University,

Annotation: In the article the analysis of the motivational component in the formation of personnel potential of the enterprise. Determined the nature and types of motivation, described its impact on the organization.

Keywords: motivation, human resources, promotion, human resources, personnel management, management efficiency, personnel management, wages, wages.

Сотрудники, которые обладают определенным уровнем потенциала, вступая в трудовые отношения, начинают обмениваться профессиональным опытом, своими знаниями и навыками. Помимо этого, они начинают вливаться в коллектив и производить деятельность, находясь в определенных условиях организации. В результате этого появляется кадровый потенциал коллектива. Кадровый потенциал организации это не просто сумма, состоящая из индивидуальных потенциалов каждого сотрудника, здесь работает закон синергии.

На потенциал персонала оказывают влияние факторы, которые делятся на две разные группы: внутренние и внешние.

К внутренним факторам можно отнести:

- организационную культуру и социальное развитие;
- возможность должностного и квалификационного развития;
- всевозможные материальные и технические базы предприятия;
- условия, организацию, а так же мотивацию и стимулирование труда.

Среди внешних факторов можно выделить:

- уровень НТП и экономического развития;
- кадровая политика государства, а так же состояние рынка труда;
- социальная политика;
- образовательная система.

Помимо уже названных факторов, на кадровый потенциал организаций и экономику страны, в значительной мере влияет уровень достатка населения, сотрудников, состояниях их здоровья и среднего уровня образования в стране. Так же кадровый потенциал организации будет зависеть от условий, созданных для персонала в организации, а значит понижать или повышать этот показатель в целом.

Кроме всех названных ранее факторов, на уровень кадрового потенциала компании влияют требования, предъявляемые к сотрудникам конкретной организации, а так же миссия, цели и задачи, которые компания ставит перед персоналом.

Формирование кадрового состава потенциала является важнейшей функцией управления трудом. Электроника и информационные технологии, развившись и внедрившись в труд человека, превратили процесс его деятельности из скучной однообразной рутины в творчество. На смену устаревшего технократического управления трудом, характерного для индустриальной стадии экономики, приходит, основанное на принципиально новых инновационных принципах, управление.

Сегодня работниками в основном движет мотивация и их личные потребности. Поэтому они начинают искать те виды деятельности, которые соответствовали бы их ожиданиям в большей степени. Поиски и ожидания все время корректируются возможностью достижения желаемого результата, условиями внешней среды, постоянно меняющимися обстоятельствами, самооценкой самого работника и стимулирующими его воздействиями. По сути, со своей стороны, предприятие должно всесторонне мотивировать и стимулировать труд сотрудников, предлагая работнику именно те формы удовлетворения потребностей, которые бы соответствовали ожиданиям человека, но в то же время находились в пределах возможностей предприятия и проявляли такое трудовое поведение, которое необходимо самому предприятию.

Все, без исключения концепции мотивации свидетельствуют о разнице в структуре мотивационного ядра личности, а так же о динамичности диспозиции мотивов. Помимо этого все теории мотивации указывают на то, что мотивация подвержена влиянию изменчивых процессов развития человека и многих факторов внешней среды. В изменениях, касающихся фундаментальных основ потребностей какой либо личности было отмечено наличие некоторых общечеловеческих тенденций, но при переходе на определенного человека, эти тенденции значительно модифицируются.

Труд занимает важнейшее место в жизни и развитии личности. Человеку не безразлично, чему он посвятит основную часть своей жизни. Поэтому исполнение ожиданий и удовлетворение потребностей личности непосредственно связано с содержанием труда. Занятие той или иной ступени в карьере управления, где условия, стимулирование и содержание труда зачастую является важным фактором удовлетворения потребностей. Каждую должность человек представляет, как показатель уровня удовлетворения потребности в уважении, власти, успехе, самореализации и т.п. Решением проблем, связанных с какими либо перемещениями сотрудников по работе, можно заниматься, если принять во внимание то, что у каждого человека потребности к труду и мотивации индивидуальны, а потребности предприятия не всегда совпадают с потребностями и ожиданиями сотрудников. Так же следует учесть то, что трудовые перемещения мощно стимулируют и являются фактором удовлетворения потребностей сотрудников, но в то же время нужно понимать, что возможности любой компании не безграничны. Помимо этого, для определенных работников, некоторые группы или команды могут быть референтными, то есть членство в них будет само по себе восприниматься как стимул. Администрации необходимо постоянно сотрудничать с работниками при решении проблем, связанных со стимулированием труда и мотивации сотрудников.

Под понятием системы морального и материального стимулирования труда понимается совокупность мер, которые направлены на повышение

эффективности труда на рабочем месте и его качество. Побудить персонал работать больше и лучше, нежели этого требует трудовое соглашение, можно путем стимулирования труда, что позволит прекрасно дополнить административные и правовые методы управления.

По своему типу, стимулы можно разделить на материальные и нематериальные. Сочетание моральных стимулов с материальными, является одним из основных принципов стимулирования сотрудников. В состав материальных стимулов могут входить как денежные, так и неденежные стимулы. Существуют так же социальные (возможность карьерного роста и престижность труда), творческие (возможность самосовершенствования и самореализации) и моральные (уважение, проявляемое со стороны окружающих людей) стимулы, их в свою очередь относят к нематериальным. Существует несколько основных форм стимулирования сотрудников предприятия. Из них можно выделить следующие:

- На первом месте почти всегда оказывается заработная плата. Она характеризует размер вклада работника, который он вложил в результаты деятельности компании, а как следствие, она должна быть конкурентоспособная и сопоставима с оплатой труда на других аналогичных предприятиях этой отрасли. В целом, заработная плата сотрудника определяется в зависимости от занимаемой им должности, его квалификации, а так же достижений в труде и личных способностей. Помимо этого, зарплата включает в себя различные надбавки, премии и доплаты. Компенсационные надбавки и доплаты в свою очередь не зависят от работника;

- Принятие участия сотрудников в акционерном капитале их предприятия;

- Планирование карьеры, оплата обучения и продвижение сотрудников по карьерной лестнице, а так же мероприятия, способные повысить содержательность труда, стимулирующие ответственность и самостоятельность сотрудника, его карьерный рост. Повышает мотивацию

привлечение сотрудников к помощи в управлении организацией, поскольку так решается вопрос отчуждения сотрудника от предприятия;

- Нематериальные льготы, а так же привилегии для персонала, могут стать хорошим стимулом для сотрудников предприятия. Это касается и изменений в графике работы, предоставлении возможности самостоятельного выбора скользящего, наиболее подходящего графика работы, увеличение времени на оплачиваемый отпуск и ускоренный выход на пенсию за особые отличия в работе;

- Мероприятия, предназначенные для повышения уровня самостоятельности и ответственности сотрудника, уровня содержательности труда и стимулирующие, как правило, квалификационный рост;

- Создание социальной атмосферы, которая благотворно бы повлияла на избавление от статусных, психологических и разных административных барьеров между определенными группами сотрудников, будь то рядовой персонал или же специалисты, управляющие компанией. Развитие таких качеств, как взаимопонимание и доверие, позволяет достичь наибольшей слаженности коллектива, что сильно отражается на его производительности в целом. Сюда же можно отнести и моральные вознаграждения (поощрения) сотрудников.

Эти мероприятия, призванные повысить мотивацию труда у коллектива и отдельных сотрудников, позволяют пользоваться трудовым потенциалом максимально эффективно, тем самым повышая конкурентоспособность предприятия.

Библиографический список

1. Боковня А.Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): Монография / Боковня А.Е. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 144 с.

2. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Б.М. Генкин. - 2-е изд. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352 с.

3. Минева О К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О К., Арутюнян С.А.и др. - М.: Альфа-М:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.

4. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2016.— 346 с.