Старкова Елена Юрьевна
старший преподаватель, кафедра менеджмента,
Дальневосточный государственный университет путей сообщения
starkova@festu.khv.ru

благородный стимул к труду

механизм формирования мотивационного потенциала как фактор эффективного управления человеческими ресурсами

Аннотация

Эффективность деятельности предприятия зависит от того, насколько полно оно использует имеющийся потенциал. Автор рассматривает управление человеческими ресурсами, уточняет понятие мотивационного потенциала, а также предлагает такой механизм его формирования, который способствует повышению эффективности управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, эффективность управления человеческими ресурсами, мотивационный потенциал, механизм формирования мотивационного потенциала, менеджмент персонала

Перед современными организациями остро стоит вопрос эффективности использования своих потенциальных возможностей. При этом человеческие ресурсы являются одними из основных ресурсов организаций, который обусловливает успешность их работы, рыночную устойчивость, а также перспективы стратегического развития.

Управление человеческими ресурсами

В наше время управление человеческими ресурсами является для организаций необходимым условием существования. Оно представляет собой осуществление целенаправленной деятельности, которая обеспечивает эффективное управление персоналом не только в интересах предприятия, но и интересах самих сотрудников. Качественно новый уровень развития корпоративного управления достигается благодаря использованию технологий инновационного управления. Стали появляться принципиально новые механизмы управления человеческими ресурсами, развитие получили совершенно иные социальные связи и формы социальных отношений на производстве.

Управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно сотрудники организации используют свой потенциал для реализации стоящих перед ней целей, то есть насколько эти цели являются достигнутыми.

Утверждение этого положения в качестве одной из базисных ценностей организации является наиболее важным условием создания эффективной системы управления персоналом.

Для эффективного управления человеческими ресурсами в организации применяются следующие приемы и методы:

• с точки зрения соответствия целям в организации периодически проводится проверка систем управления персоналом;

• участие отдела кадров в разработке направлений развития организации;

• привлечение руководства предприятия к разработке и анализу систем управления персоналом;

• оценка работы отдела кадров по результатам работы предприятия (достижение поставленных целей).

Мотивационный потенциал

Главным фактором эффективного управления человеческими ресурсами является механизм формирования мотивационного потенциала. Несмотря на многочисленность исследований до настоящего времени в литературе уделяется недостаточное внимание изучению данного вопроса.

Мотивация труда, которая составляет основу трудового потенциала работника, определяется как совокупность движущих сил (внутренних и внешних), побуждающих человека к целенаправленной деятельности. Трудовой потенциал работника – это интеллектуальные и физические качества человека, влияющие на производственную деятельность. Трудовой потенциал состоит из двух составляющих, а именно из психофизиологического потенциала (способностей человека, его здоровья, выносливости и работоспособности) и мотивационного потенциала (отношение к труду, стаж работы по специальности, способность профессионального роста).

Мотивационный потенциал определяет, какие способности и в какой степени работник будет развивать и использовать в процессе трудовой деятельности. Также мотивационный потенциал предприятия определяет способность адаптации к окружающим условиям, влияния на эти условия и их изменения.

Анализ организации с точки зрения состояния мотивационного потенциала позволяет нам получить следующие знания *(рис. 1)*.

Характер мотивационного потенциала создает предпосылки для разного рода деятельности. При низком мотивационном потенциале у работника наблюдается изоляция и индифферентность к целям организации. В свою очередь средний мотивационный потенциал подразумевает начало включенности в организацию на уровне патерналистских потребностей. Наконец, высокий мотивационный потенциал – это включенность и идентификация работника с целями организации. Когда речь идет о высоком мотивационном потенциале, можно рассчитывать на включенность и активность работника.

Для повышения мотивационного потенциала предприятия, руководс-

качественно новый уровень развития корпоративного управления достигается благодаря использованию технологий инновационного управления



Рис.1. Информация, получаемая при анализе состояния мотивационного потенциала

тву следует: 1) выделить должность специалиста по мотивации трудовой деятельности; 2) создать четкое описание прав и обязанностей работников и работодателя в коллективном договоре.

Механизм формирования мотивационного потенциала

На *рисунке 2* приведён механизм формирования мотивационного потенциала на предприятии.

Целью оценки мотивационного потенциала предприятия является выявление резервов повышения трудового потенциала и определение мероприятий по их использованию.

Объекты оценки можно сгруппировать в три основных блока:

1. *Организационная структура* (оценивается наличие в организации должностных обязанностей по управлению мотивацией трудовой деятельности и закрепленность должностных обязанностей за отдельным работником).
2. *Философия организации* (оценивается стиль руководства, отношение к подчиненным, наличие должностных инструкций, четко прописанных обязанностей и прав в договорах).
3. *Основные функции управления персоналом* (оценивается найм работников, организация труда, оценка персонала, развитие персонала и система стимулирования).

Определение мотивационного потенциала осуществляется в 5 этапов:

1 этап. Разработка анкеты с вопросами мотивации трудовой деятельности подчиненных и предложение ее руководителям.

2 этап. Предложение тестов работникам для выявления преобладающих типов мотивации в организации.

3 этап. Обработка результатов.

трудовой потенциал работника – это интеллектуальные и физические качества человека, влияющие на производственную деятельность



Рис. 2. Механизм формирования мотивационного потенциала

4 этап. Оценка результатов экспертами.
5 этап. Выводы по оценке, рекомендации.

Для определения мотивационного потенциала существуют различные методы. Среди них выделяют:

• анкеты (выявляют потребности и мотивы работников);

• структурированное интервью (выявление используемых руководителем приемов управления мотивацией работников в различных ситуациях управления);

• методики (выявляют мотивационный профиль персонала, социально-психологический климат в коллективе, доминирующий стиль управления руководителей и специфику корпоративной культуры);

• наблюдение (определяет наличие расхождений между представлениями работников и руководителей о приемах управления мотивацией).

Программа мотивации персонала должна быть направлена в первую очередь на повышение удовлетворенности персонала предприятия. При разработке такой программы важны выбор принципов мотивации в соответствии с ситуацией в организации и в отрасли, описание материальной и нематериальной компенсации и разработка системы оплаты труда и премирования.

Повышение эффективности работы предприятия является следствием реализации программы повышения мотивации персонала, что подтверждается экономическим расчетом: прибыль предприятия увеличится, следовательно, увеличатся база материального стимулирования и выплаты работникам.

Вывод

Управление человеческими ресурсами – это одна из самых сложных задач, стоящих сегодня перед организациями. Эта задача находится в сфере ответственности всех менеджеров организации, ведь только эффективно управляя человеческими ресурсами, предприятие сможет достичь поставленных целей.

Мотивационный потенциал организации представляет собой источники, возможности, средства, ресурсы организации в процессе мотивации работников к высокоэффективному труду.

Литература

1. Беляцкий Н.П. и др. Управление персоналом: Учебное пособие (Текст) / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. – Минск: Интерпрессервис; Экоперспектива, 2002.
2. Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления. Основы управления персоналом (Текст) / Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Дело ,1993.
3. Самыгин С.И., Менеджмент персонала (Текст) / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – М.: Зевс, 1997.

КЭ

Elena Yu. Starkova
Senior Lecturer, Chair of Management,
Far Eastern State University of Transport Routes

Mechanism of motivational potential forming as factor of efficient management of human resources

Abstract

Company's operating efficiency depends on how deeply it utilizes available potential. Author considers human resources management, precise notion of motivated potential, and offers such mechanism of its forming which contributes to efficiency improvement of human resources management.

Keywords: human resources, efficiency of human resource management, motivated potential, mechanism of motivated potential forming, personnel management