

Ефимова Анна Сергеевна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление человеческими ресурсами,

Мотивация персонала как фактор формирования человеческого потенциала организации

Аннотация. Эффективное управление организацией и развитие ее человеческого потенциала предполагает максимально полное использование широкого набора ресурсов, который имеется в распоряжении организации. В связи с этим наблюдается значительный рост значимости мотивации и оценки персонала предприятий, как наиболее действенных инструментов эффективного менеджмента человеческими ресурсами.

Ключевые слова: персонал, мотивация, оценка персонала, человеческий потенциал, организация, стимулирование труда

Человеческий потенциал – главная движущая сила общественного прогресса. Он формируется на основе тесного влияния и взаимодействия как внутренних, так и внешних факторов: семья, экономика, общественные отношения, связи и др. Особое место в числе этих факторов занимают организации, которые обладают определенными возможностями и рычагами воздействия на персонал. Организации несут ответственность по созданию и поддержанию благоприятного социального климата, иными словами, ответственность за благоприятные условия жизнедеятельности человека [1, 3]. Понимание важности управленческой составляющей приводит к тому, что проблемы, связанные с совершенствованием управления, постоянно находятся в центре внимания, и они оказывают влияние на формирование и развитие человеческого потенциала в организациях.

Эффективное управление организацией и развитие ее человеческого потенциала предполагает максимально полное использование того широкого набора ресурсов, который имеется в распоряжении организации. Сегодня уже никому не надо доказывать, что из всех ресурсов главный ресурс организации – это персонал. Но от работников организации можно получить высокую отдачу лишь при определенных условиях. Самоотдача персонала, готовность людей внести максимальный вклад в работу определяются их собственным желанием трудиться и развиваться в полную силу, настроен на работу, в основе которого лежит трудовая мотивация [2].

Процесс мотивации сложен и неоднозначен, существует довольно значительное количество различных теорий, объясняющих заинтересованность сотрудников в своей работе разными потребностями индивидуума и условиями его существования. Система мотивации персонала будет эффективной, если на предприятии реализуются разнообразные формы мотивации, и если они будут подкрепляться определенной оценкой персонала.

Современные организации не могут развиваться без эффективных мотивационных систем и систем оценки персонала, которые должны постоянно совершенствоваться и которые отражаются на человеческом потенциале каждой организации в отдельности, а в совокупности на потенциале региона, области, страны и мира в целом.

Для отображения практических аспектов влияния мотивации на человеческий потенциал организации в 2014 году было проведено социологическое исследование на примере ООО «СоюзЭнерго-МСК». Опрошено 208 респондентов.

© Примененный в исследовании метод сбора информации – анкетный опрос. Анкетный опрос направлен на выявление качественных характеристик мотивации, а именно основных составляющих мотивации персонала для данного предприятия.

Цель исследования – изучить мотивацию персонала предприятия по основным структурным подразделениям.

В исследовании принимали участие 208 сотрудников из них 59% мужчин и 41% женщин. Возрастная категория: 24,5% сотрудников в возрасте до 30 лет, 38,5% от 30 до 50 лет, и 37% старше 50 лет. Следует отметить относительно равномерное возрастное распределение.

Если рассматривать средние показатели по организации (в баллах), то можно увидеть, что уровень удовлетворения размером заработка составляет 3,3, режимом работы 4,3, условиями работы – 3,7, возможностью профессионального и карьерного роста 3,9, отношения в коллективе 4,4, стиль и методы управления непосредственного руководства – 4,4, взаимодействие со смежными подразделениями 4,0, имидж компании – 3,9, стили и методы управления выше стоящего руководства – 4,3.

Из этого следует отметить, что средний уровень по организации составляет 4,0 балла, что говорит в свою очередь о том, что у сотрудников в среднем уровень удовлетворенности выше среднего, но есть «сферы», которые подлежат усовершенствованию и доработке.

Данные социологического исследования говорят о том, что среди сотрудников, у которых полностью удовлетворен такой фактор, как размер заработка – удовлетворенность режимом работы составляет 88,6%, среди тех, кто удовлетворен размером заработка выше среднего – 66,7% полностью удовлетворены режимом работы. Следует отметить взаимосвязь данных двух факторов друг на друга, а в частности уровня удовлетворенности режимом работы на уровень удовлетворенности размером заработка.

Также просматривается тенденция влияния уровня удовлетворенности размером заработка на уровень удовлетворенности возможностями профессионального и карьерного роста (к примеру: у сотрудников которые полностью удовлетворены размером своего заработка, уровень удовлетворенности возможностями профессионального и карьерного роста составляет 60,0%). Размер заработка влияет на уровень удовлетворенности имиджем организации. Если анализировать полученные данные, то следует отметить, что такой фактор, как «размер заработка» является одним из

ключевых, который оказывает значительное влияние на уровень удовлетворенности другими факторами.

Следующая взаимосвязь, которая просматривается при анализе – это влияние уровня удовлетворенности режимом работы на уровень удовлетворенности условиями работы. Следует отметить, что эти факторы также являются значимыми при работе на производственном предприятии, при «сменном» режиме работы, и оказывают влияние на «режим» жизни сотрудников и их семей. Если учитывать специфику отдела продаж, то там следует отметить ненормированный рабочий день, у большинства сотрудников, который связан с постоянными командировками и разъездами по городу, области, региону и стране.

На уровень удовлетворенности возможностями профессионального и карьерного роста, кроме размера заработной платы, оказывают влияние еще на несколько факторов: стили и методы высшего и непосредственного руководства, а также взаимоотношения в коллективе. При этом важную роль играет «личность руководителя», так как многие руководители самостоятельно занимаются развитием своих сотрудников, стараясь передать свои знания и навыки, помочь в развитии квалификации сотрудников и их умений.

При проведении исследования можно сделать следующие выводы: наиболее неудовлетворенными зонами для сотрудников являются в первую очередь размер заработка (материальная мотивация), на втором месте – факторы нематериальной мотивации, такие, как имидж организации, уровень взаимодействия со смежными подразделениями, условия работы (нематериальная мотивация).

Следует отметить, что у сотрудников высокие показатели «мотивации» по социальным составляющим работы, а именно отношениям в коллективе, стилю и методам управления высшего и непосредственного руководства, а также режиму работы. Именно данные факторы могут определять базовые направления развития человеческого потенциала организации.

В ходе исследования и анализа полученных результатов предприятию рекомендовано обратить внимание на материальную мотивацию сотрудников, необходимо четко прописать и сформулировать основные ключевые показатели деятельности сотрудников, которые будут оцениваться в работе и которые влияют на уровень материального благополучия сотрудников. При данной работе необходимо обозначить критерии оценки, а также возможные вариации, которые могут возникнуть в процессе работы. Следует учитывать, что развитие человеческого потенциала сотрудников является ключевым моментом организации.

Литература

1. Аллин О.Н., Сальникова Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. М., 2014.
2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник. М.: Проспект, 2014.
3. Журавлев П.В. Менеджмент персонала. М.: Экзамен, 2014.
4. Кирхлер Эрих, Родлер Криста. Мотивация в организациях. М., 2013.
5. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: Учебник. М.: Юрайт, 2014.