
ПОТЕНЦИАЛ ПОЗИТИВНОЙ МОТИВАЦИИ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Карavaев Владимир Александрович,

соискатель кафедры менеджмента Муромского института (филиала) Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых; wkaravaev@rambler.ru

В данной статье речь идет о мотивационных факторах трудовой деятельности, рассмотрены аспекты влияния этих факторов на результативность труда, поведение сотрудников и формирование человеческого капитала организации. Анализ факторов позитивной мотивации на основе регулярно проводимых социологических исследований помогает обеспечить бесперебойную работу механизма обратной связи, дополняя и конкретизируя информацию реалистичными данными об интересах и запросах, мнениях и настроениях работников предприятия, об их идеалах, жизненных планах и стремлениях, о степени их удовлетворенности организацией труда, быта и досуга, состояния морально-психологического климата. Социологические исследования могут использоваться как высокоэффективные инструменты формирования позитивной мотивации для управления человеческим капиталом организации.

Ключевые слова: факторы, позитивная мотивация, организация, человеческий капитал.

Отсутствие стратегических планов развития человеческих ресурсов, бессистемное и несбалансированное управление людьми, сложившееся в большинстве современных предпринимательских организаций, приводит к развитию отчужденности труда, что существенно тормозит инновационное развитие экономики. Направления преодоления технократической отчужденности эффективные руководители находят в ориентировании на деятельность, вызывающую существенный культурный и идеологический сдвиг трудового мышления. Особое значение уделяется факторам позитивной мотивации персоналом.

Человеческий потенциал и законы его раскрытия становятся приоритетными знаниями в понимании руководителем поведения человека в обществе и организации. Современный руководитель при принятии решения должен уметь провести социологическое исследование и найти рычаги управления на возможные реакции персонала при управленческой деятельности.

Практика успешного отечественного и зарубежного менеджмента подтверждает, что для успеха бизнеса необходима не только радикальная децентрализация полномочий, но развитие потенциала позитивной мотивации для сплоченности коллектива.

Сплоченность коллектива достигается благодаря единой стратегии развития предприятия, общей финансовой политики и организационной культуры. Децентрализация является результатом введения новой системы распределения полномочий: полномочия и ответственность подразделений возрастают, они разрабатывают свои цели, стратегию, несут полную ответственность за финансовые результаты. В итоге меняются не только названия подразделений, но также их цели, задачи, функции. Новая парадигма управления порождает много новых функций и обязанностей, возникающих непосредственно во взаимодействии и в работе с человеком.

Особое внимание, как потенциалу позитивной мотивации, уделяется развитию организационной культуры, разработке системы справедливой оплаты труда, созданию благоприятной социально-психологической атмосферы, которые способствуют поддержанию и развитию высокого качества трудовой жизни, максимальному раскрытию творческого потенциала работников и обеспечивают формирование человеческого капитала организации.

Выработка эффективной системы стимулирования в силу оказания ее сильнейшего психологического и морального воздействия на людей требует крайне осторожного и взвешенного подхода к ее конструированию. В условиях приоритета экономических стимулов для российских работников устойчивой и целесообразной будет система мотивации, базирующаяся на взаимном сочетании личных интересов работника, организации и общества в целом, стержнем которой является оптимальная модель оплаты труда.

Организационную культуру можно представить в форме трех уровней, каждый из которых включает ряд систем. Первый уровень – уровень социальной адаптации – включает систему подбора и обучения персонала, способствует быстрому освоению культуры организации. Второй уровень – уровень отношений – его составляют система власти или отношения руководства и подчинения; система внутренних коммуникаций, определяющих отношения между руководителями и подчиненными, а также между работниками; и система взаимодействий (отношений) с внешней средой. Третий уровень – стимулирующий – включает систему аттестаций – оценку работы персонала на основании принятых в организации критериев, систему вознаграждений, систему социальных трансфертов (трудовых и социальных льгот), систему идентификации – личные цели и ценности работника совпа-

дают с целями и ценностями организации, работник предан организации и испытывает чувство причастности к общему делу. В последнем случае человек руководствуется внутренней мотивацией, одной из самых эффективных.

Рассмотрим социально-психологический климат – это социально-психологическое состояние коллектива, результат совместной деятельности людей, их межличностных отношений, детерминированных не столько объективными условиями, сколько субъективными потребностями людей в общении и ее удовлетворением. Другими словами, социально-психологический климат предприятия можно рассматривать как удовлетворенность/неудовлетворенность членов организации межличностными отношениями, которая проявляется в таких групповых эффектах, как настроение и мнение коллектива, индивидуальное самочувствие и оценка условий жизни и работы личности в коллективе. Неудовлетворение факторами производственной деятельности часто приводит к высокой текучести персонала, повышению заболеваемости, снижению производительности труда, нарушению правил трудового распорядка, что препятствует формированию человеческого капитала организации.

Диагностирование уровня удовлетворенности трудом является одним из первоочередных этапов технологии формирования позитивной мотивации в организации, он сопряжен со сложностями выявления значимых факторов трудовой деятельности, стимулирующих трудовую активность. Необходимой задачей становится измерение значений удовлетворенности мотивационными факторами, которые образуют общее восприятие удовлетворенности трудом.

Инструментом диагностики уровня удовлетворенности трудом был выбран анкетный опрос, позволяющий получить оценку действительных показателей факторов области диагностирования.

Проблемы, выявленные при исследовании мотивационной сферы компании «ТОП-Энерго» и производственного предприятия «Боровский электрощит», привели к необходимости дополнительного исследования по измерению идейно-патриотического аспекта в рамках формирования позитивной мотивации трудовой деятельности. Оценка этого аспекта может быть актуализирована в очень важных показателях для любой организации, таких как:

- принятие целей организации как лично значимых;
- чувство гордости за организацию;
- преданность и лояльность организации;
- вовлеченность в процесс труда;
- справедливость оценки труда;
- уважение и самоуважение работника, основанное на профессиональных достижениях.

Патриотизм персонала организации определяются идентификацией, приверженностью и лояльностью работника по отношению к своему предпри-

ятию. Работник идентифицирует себя с предприятием, если обладает информацией о положении дел на предприятии, о перспективе значимых для него проблем, если для него цели организации и его собственные образуют единство, если он гордится самим фактом работы в данной организации и считает справедливой оценку труда.

Самооценку данных показателей будем производить по пятибалльной системе:

1. Развито сильно.
2. Развито средне.
3. Развито слабо.
4. Не развито.
5. Затрудняюсь ответить.

Эти ответы применим к следующим вопросам анкеты:

– «Как Вы оцениваете степень развития мероприятий, вызывающих чувство сопричастности личных целей по отношению к целям организации?»;

– «Как развито у Вас чувство гордости за организацию, в которой Вы трудитесь?»;

– «Как Вы оцениваете чувство лояльности и преданности своей организации?»;

– «В какой степени на Вашем предприятии развиты мероприятия вовлеченности в процесс труда?»;

– «Как развита на Вашем предприятии система справедливой оценки труда?»;

– «Как Вы считаете, в какой степени на Вашем предприятии развита система формирования уважения к работнику, основанная на его профессиональных достижениях?».

Использование двухпараметрической методики Балацкого Е.В. [1], которую мы применим для диагностики факторов мотивационной сферы, позволяет определить индексы удовлетворенности по сформулированным вопросам.

Он предложил сначала оценивать первый параметр, скорректированный индекс удовлетворенности, рассчитываемый по формуле:

$$I = \sum_{i=1}^{n-1} a_i z_i ' \quad (1)$$

где i – вариант ответа респондентов на вопрос; n – общее число предусмотренных вариантов ответа на вопрос; a_i – весовой коэффициент i -го варианта ответа ($0 < a_i > 1$); z_i – доля респондентов, указавших i -й вариант ответа (в процентах), которая вычисляется следующим образом:

$$z_i = x_i \left(\frac{1}{1 - x_n / 100} \right) ' \quad (2)$$

где x_n – доля респондентов, указавших замыкающий вариант ответа (в нашем случае пятой группы, в процентах).

Вторым параметром в предложенной методике рассматривается индекс неопределенности $R = x_n$, характеризующий степень дезориентации респондентов по рассматриваемому фактору. Чем больше группа дезориентированных респондентов, тем больше риск возможности попадания их при неблагоприятных условиях в группу лиц, давших отрицательный ответ. Таким образом, анализ мотивационной сферы целесообразно проводить с помощью двух параметров – скорректированного индекса удовлетворенности – I и индекса неопределенности – R.

Двухпараметрическая методика диагностирования мотивационной сферы предприятия, основанная на оценке индексов I и R, по мнению Балацко-го Е.В., не противоречит имеющимся теоретическим и практическим стандартам в экономике [2].

Но несмотря на все видимые преимущества двухпараметрической методики диагностики мотивационной сферы предприятия, есть и ее недостатки. Главным недостатком считается необходимость постоянного отслеживания двух разноплановых индексов. Такая процедура в ряде случаев становится обременительной. Напрашивается задача по слиянию двух индексов в один, который будет аккумулировать в себе обе стороны рассматриваемого аспекта. Введение обобщенного индекса удовлетворенности решает данную задачу следующим образом:

$$D = I^{1-kR}, \quad (3)$$

где k – корректирующий коэффициент.

Из (3) несложно заметить, что при $R \rightarrow 0$ разница между тремя индексами удовлетворенности мотивационной сферы нивелируется: $D \rightarrow I \rightarrow J$. В идеале $R=0$, а $D=I=J$. Таким образом, все три индекса имеют методологическую преемственность, что облегчает их практическое использование.

После преобразований (1) на основании (2) и (3) результат можно получить после обработки данных с помощью расчета индексов удовлетворенности различными факторами по формуле:

$$D_j = \left(\frac{1}{1 - x_{jn} / 100 \sum_{i=1}^{n-1} a_i x_{ji}} \right)^{1-kx_{jn}}, \quad (4)$$

где j – индекс мотивационного фактора; i – индекс варианта ответа респондентов на вопрос относительно удовлетворенности j-м фактором; n – общее число предусмотренных вариантов ответа на вопрос (в нашем случае 5); x_{ji} – доля респондентов (в процентах), указавших i-й вариант ответа для j-го фактора; a_i – весовой коэффициент i-го варианта ответа (для всех факторов используется унифицированная шкала весовых коэффициентов; $0 \leq a_i \leq 1$); k – нормирующий коэффициент, величина которого определяется в ходе вычислительных экспериментов (автор методики рекомендует $k=0,001$) [1].

Соответственно система весовых коэффициентов для всех факторов одинакова и имеет следующую структуру: $a_1=1,0$; $a_2=0,6$; $a_3=0,4$; $a_4=0$; $a_5=0$.

В результате анкетного опроса была установлена степень удовлетво-

ренности значимыми для коллективов обоих предприятий факторами, что позволило определиться с основными направлениями приложения усилий для обеспечения позитивного сдвига в системе мотивации персонала предприятий. Результаты оценки удовлетворенности по шести факторам блока анкеты приведены ниже.

По значениям можно заметить относительно низкий уровень, по мнению респондентов, индекса развития в организации мероприятий, формирующих уважение к сотрудникам, – 34,43%. Удовлетворенность системой справедливости оценки труда – 42,69%, системой мероприятий вовлеченности в процесс труда – 44,60%. Значения этих показателей находятся в зоне полной или некоторой неудовлетворенности. Значения оценки степени развития мероприятий, вызывающих чувство сопричастности – 52,50%, чувство гордости за организацию – 58,13% и чувство лояльности и преданности своей организации – 54,38%, находятся в пределах зоны относительной удовлетворенности.

По результатам исследований можно сделать следующие выводы:

- доминирующими для большинства работников являются потребности нижних уровней (по А. Маслоу), удовлетворение которых рассматривается путем реконструкции системы заработной платы;

- организационная деятельность предприятий требует внедрения новой философии управления, совершенствования аппарата управления персоналом и проведения мероприятий стабилизации системы управления;

- необходимы усилия, направленные в сторону формирования идейно-патриотического эффекта трудовой мотивации и улучшения социально-психологического климата в организации.

По результатам исследования можно сделать общий вывод – в организации необходимо раскрыть потенциал позитивной мотивации. Это решит проблемы и производительности труда, и удовлетворенности трудовой деятельностью, станет основой формирования человеческого капитала организации.

Список источников

1. Балацкий, Е.В. Методы диагностики социального самочувствия населения [текст] / Е.В. Балацкий // Мониторинг общественного мнения. – 2005. – № 3.

2. Балацкий, Е.В. Факторы удовлетворенности жизнью: измерение и интегральные показатели [текст] / Е.В. Балацкий // Мониторинг общественного мнения. – 2005. – № 4.

POTENTIAL POSITIVE MOTIVATION IN HUMAN CAPITAL FORMATION OF THE ORGANIZATION

Karavaev Vladimir Aleksandrovich,

Competitor of the Chair of management, Murom Institute (branch) Federal state budgetary Educational Institution of Higher Professional Education «Vladimir State University named after Alexander Grigoryevich and Nickolay Grigoryevich Stoletovs»; wkaravaev@rambler.ru

In this article we are talking about the motivational factors of work, reviewed aspects of the impact of these factors on the impact of labor, employee behavior and the formation of human capital of the organization.

Analysis of factors of positive motivation, based on regularly conducted sociological research, helping to ensure smooth operation of the feedback mechanism, complementing and realistic data specifying information about the interests and demands, beliefs and attitudes employees, their ideals, life plans and aspirations, their degree of satisfaction organization of work, life and leisure activities, the state of morale. Case studies can be used as a highly efficient tool for the formation of positive motivation for the management of human capital of the organization.

Keywords: factors, positive motivation, organization, human capital.