

УДК: 65.01

Филиппова Т. А.

к.э.н., доцент
кафедра «Экономика и менеджмент»
Волжский политехнический институт (филиал)
Волгоградский государственный технический университет

Сычева А. В.

к.э.н., доцент
кафедра «Экономика и менеджмент»
Волжский политехнический институт (филиал)
Волгоградский государственный технический университет

СУЩНОСТЬ И ВЗАИМОСВЯЗЬ ПОНЯТИЙ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ» И «МОТИВАЦИЯ»

В работе была произведена характеристика терминов человеческие ресурсы и мотивации трудовой деятельности персонала предприятия, представлена классификация стимулов по признакам. Выявлены характерные особенности понятия человеческие ресурсы, их отличие от других смежных понятий как кадры, персонал, штат. А также представлена взаимосвязь понятий человеческие ресурсы и мотивация.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, мотивация, персонал, труд, предприятие.

Управление предприятием включает в себя целый комплекс различных задач от разработки стратегии сбыта продукции до выбора цвета офисной мебели. Одной из важнейших сфер управления любым предприятием является управление человеческими ресурсами.

Понятие «человеческие ресурсы» пришло в американский менеджмент вместе с научно-технической революцией в пятидесятые, и с семидесятых годов стало вытеснять из управленческого обихода понятия «персонал» и «управление персоналом». С переходом к новому этапу экономики стала очевидна важность сотрудников. Работник и его профессиональный и творческий потенциал стали осознаваться, как движущая сила развития инноваций в экономике.

Многие исследователи рассматривают понятия «человеческие ресурсы», «персонал», «трудовые ресурсы», «штат» и т.д. в качестве синонимов, однако разница становится очевидна, если рассмотреть подходы, используемые при работе с сотрудниками. Так административный подход, базирующийся на следовании распоряжениям, уставам и приказам, скорее уместен при работе со «штатом сотрудников», «рабочими кадрами» и т. д. Управление же, ставящее целью развитие потенциала работников, раскрытие их трудовых способностей относится больше к «человеческим ресурсам».

Категория человеческих ресурсов в рамках экономики может быть рассмотрена в широком и узком смыслах. В узком смысле данное понятие сродни «потенциалу человека». Оно включает в себя те качества работника, которые способствуют достижению целей предприятия, будь то трудовые навыки или личностные характеристика сотрудника. Широкий смысл описывает всю совокупность ресурсов рынка труда.

Человеческий потенциал рассматривается Л. Ш. Алимовой как «совокупность основополагающих компетенций, способностей и возможностей индивида или территориальных общностей, уровень развития и реализации которых повышает (или снижает) продуктивность общественного производства» [1, с.11].

Таким образом «человеческий потенциал» можно рассматривать как способности, полученные при рождении, а также развитые и приобретенные в процессе обучения. и

взаимодействия с окружающей социально-культурной средой, устоявшейся в обществе.

Долгое время в экономике главенствовало понятие «рабочей силы». Его доминирующая роль легко объясняется нуждами экономики периода становления классического капитализма. От работников требовались лишь навыки к определенным видам труда. Машина стояла во главе производства, люди рассматривались, как безликие исполнители различных рабочих операций, требующих определенных трудовых навыков, которыми мог овладеть практически каждый, будь то женщина или подросток. В своем «Капитале» К. Маркс отмечает, что при разделении труда и упрощении трудовых функций издержки на обучение минимизируются, а в ряде случаев вовсе исчезают, создавая условия повышения важности машинного производства.

В настоящее время нельзя оспаривать важность рабочей силы, так как любое производство требует наличие кадров, способных четко осуществлять те или иные производственные операции, соблюдая все технологические стандарты. Однако слепое соблюдение регламентов и четкость действий не единственные аспекты, обуславливающие качество производства. Без осознания важности своего труда не только для предприятия, но и для самого себя достижение значительных результатов будет проблематичным.

Нами понятие «человеческие ресурсы» рассматривается как совокупность категорий «человеческий потенциал», «рабочая сила», кроме того важнейшим элементом являются характеристики личности работника. Именно личностные характеристики помогают создать целостный коллектив, взаимодействующий в процессе достижения осознанных производственных целей в атмосфере взаимопомощи. Они же играют важную роль в способности эффективно использовать профессиональные знания и навыки.

Вряд ли работник, привыкший к жесткому контролю со стороны руководства, к авторитарной атмосфере в коллективе, много лет не повышавший свою квалификацию, захочет и сможет выдвинуть инновационные предложения для улучшения производства.

Итак, на наш взгляд термин «человеческие ресурсы» как нельзя лучше подходит для описания работников современных предприятий. В центре внимания теперь не обезличенный исполнитель рутинных действий, а думающий, находящийся в постоянном развитии полноценный участник рабочего процесса.

Важной чертой становления человеческих ресурсов является перманентный профессиональный рост – результат различных обучающих курсов, программ повышения квалификации, переподготовки специалистов и т.п., что в свою очередь отражается на эффективности труда и повышает кадровый потенциал предприятия, создавая конкурентоспособного специалиста.

Осознание важности профессионального роста и своей конкурентоспособности дает специалисту возможность искать наиболее привлекательное с его точки зрения место работы. Неважно где специалист рос в профессиональном смысле, важно, где он сможет полностью реализовать свой трудовой потенциал. С ростом конкуренции перед руководителями встает вопрос, как удержать высококвалифицированного специалиста и каким образом заставить сотрудника работать эффективно, полностью раскрывая его профессиональный потенциал.

Только плохого руководителя не заботит привлечение грамотных, высококвалифицированных специалистов. Но и не всякий хороший управленец в центр внимания ставит работника и его потребности, в угоду повышению показателей и прибыли, что ведет к снижению мотивации, и как следствие к ухудшению тех самых прибылей и цифр.

На сегодняшний день вопрос мотивации труда один из важнейших в менеджменте. Большинство исследователей считают, что мотивация труда – это один из главенствующих факторов результативности работы. В этом качестве мотивация составляет основу трудового потенциала работника. То есть является совокупностью влияющих на производственную деятельность свойств.

Личностный (мотивационный) потенциал и психофизиологический потенциал

составляют основу трудового потенциала работников [4, с. 45].

Термин «мотивация» имеет множество трактовок. Так, в своем труде В. Г. Асеев рассматривает мотивацию как «все виды побуждений: мотивы, потребности, интересы, стремления, цели, влечения, мотивационные установки или диспозиции, идеалы и т.д.».

В психологическом словаре под редакцией А. В. Петровского и М. Г. Ярошевского дается следующее определение мотивации: мотивация – побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность».

С. Л. Рубинштейн рассматривал мотивацию как «детерминацию, реализующуюся через психику». Он считает, что мотивация - это «опосредованная процессом ее отражения субъективная детерминация поведения человека миром. Через свою мотивацию человек вплетен в контекст действительности».

В своей работе «Психологические механизмы биологической мотивации» В. К. Вилюнас указывает, что термин «мотивация» в современной науке используют как «родовое понятие для обозначения всей совокупности психологических образований и процессов, побуждающих и направляющих поведение на жизненно важные условия и предметы, и определяющих пристрастность, избирательность и конечную целенаправленность психического отражения и регулируемой им активности».

Доктор экономических наук А. П. Егоршин определяет мотивацию следующим образом: «мотивация - это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей» [3, с. 257].

С. К. Мордовин интерпретирует термин мотивация как «создание внутреннего побуждения к действиям». Таким образом, указывая на наличие некоторого психологического мотива в качестве, вынуждающего субъект совершать действия, и чем этот мотив весомей, тем результативней будут действия данного субъекта.

Как мы видим, единого определения мотивации нет, каждый исследователь по-своему трактует данное понятие, опираясь на собственную точку зрения. Однако все они, так или иначе, приводят нас к выводу, что мотивация – это вся совокупность факторов, влияющих на поведение живых существ. Эти факторы могут быть как внешними – влияние извне, так и внутренними – самомотивация. Такое определение сродни взглядам представителей динамической теории мотивации, в центре внимания которых не только внешняя среда, которая влияет на поведение индивида, но и личностные установки, цели и планы данного индивида.

В центре нашего внимания стоит трудовая мотивация. Перенеся трактовку термина в поле профессиональной деятельности, мы получаем следующее определение: мотивация труда – вся совокупность факторов, влияющих на поведение человеческих ресурсов предприятия.

Мотивация труда позволяет решить целый ряд задач.

Во-первых, она направлена на удовлетворение потребностей сотрудников при помощи трудовой деятельности в определенных благах.

Во-вторых, она является мерой оценки результативности их работы.

В-третьих, позволяет определить уровень удовлетворенности поощрением сотрудника за совершенную работу.

Работники предприятия должны видеть четкую связь между получаемыми своими результатами труда и материальным вознаграждением. В заработной плате работников предприятия обязательно должна быть составляющая, которая будет зависеть от коллективных и личных результатов труда [6].

Таким образом, при создании на предприятии эффективной и современной системы оплаты труда, которая будет иметь сильный мотивационный фактор сотрудников, оно сможет повысить объемы продаж, размер чистой прибыли и стать более конкурентоспособным [5, с. 41].

Литература

1. Алимova, Л. Ш. Подходы к анализу человеческого потенциала в постиндустриальной экономике / Л. Ш. Алимova // Вестник СГСЭУ. – 2009. – №5(29). – С. 9-12.
2. Веснин, В. Р. Управление персоналом в схемах: учебное пособие / В. Р. Веснин. – М. : Проспект, 2015. – 96 с.
3. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. / А. П. Егоршин. – М. : Инфра-М, 2012. – 378с.
4. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Пер. с англ. О. И. Медведь. – М. : Вильямс, 2012. – 672 с.
5. Филиппова, Т. А. Повышение прибыльности предприятия путем совершенствования оплаты труда в условиях кризиса / Т. А. Филиппова, В. М. Каширин, Е. С. Лютикова // Актуальные региональные вопросы экономики и управления в условиях инновационной экономики материалы науч.-практ. конф. студентов: тезисы докладов ВПИ (филиал) Госуд. образов. учрежд. Высш. професс. образования «ВолгГТУ»; М. К. Старовойтов. – 2016. – С. 38-41.
6. Филиппова, Т. А. Применение мотивации труда работников как возможность увеличения прибыли предприятия / Т. А. Филиппова, А. В. Сычева, Е. В. Стрельцова // Таврический научный обозреватель. — 2017. — №5 (22) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://tavr.science/stat/2017/05/21-Filippova-Sycheva-Streltsova.pdf>