

Література.

1. Сушко Н. М. Менеджмент персоналу в банках / Н. М. Сушко. – Київ: «Центр учбової літератури», 2008. – 146 с.
2. Циганова Н. Система мотивації банківського персоналу: проблеми оцінювання та вдосконалення. / Н.Циганова // Банківська справа. - 2007. - №:3. – С.61-63.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩНОСТИ МОТИВАЦИОННОГО
ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ**

Логинова М. А., студентка

Научный руководитель: Величко Я. И., ассистент

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

Для построения прогнозов и разработки стратегий мотивирования, составления планов, принятия эффективных управленческих решений необходимо располагать объективной информацией о состоянии и тенденциях развития мотивационного потенциала персонала предприятия.

Понятие «мотивационный потенциал», связано с происхождением его от латинского слова «potentia» – прямой перевод которого – возможность, мощь, скрытая сила. Само слово имеет двойное смысловое содержание: первое – это физическая характеристика – величина, характеризующая запас энергии тела, находящегося в данной точке поля; второе – в переносном смысле – степень мощи (скрытых возможностей) в каком-либо отношении.

Представление о сущности потенциала предопределяет подход к его оценке, измерению и управлению. Отсюда возникает необходимость выделения понятия и основополагающих факторов, характеризующих мотивационный потенциал работников предприятия.

Согласно содержательным теориям мотивации формирование трудового поведения обусловлено потребностями и связанными с ними факторами. При этом под потребностью понимается специфическая (сущностная) сила живых организмов, обеспечивающая их связь с внешней средой для самосохранения и саморазвития, являющаяся источником активности живых систем в окружающем мире [1-2]. Действие механизмов памяти об опыте индивида в удовлетворении подобной потребности в прошлом трансформирует

потребность в мотив и становится опредмеченной потребностью. Опредмечивание потребности через материальный или идеальный предмет ведет к появлению мотива и направленности поведения.

В.А. Бодров, Г.В. Ложкин и А.Н. Плющ предложили модель мотивационной сферы личности, отражающей временные и пространственные характеристики развития [3]. Мотивационная сфера анализируется ими как открытая самоорганизующаяся система, которая характеризуется качеством составляющих ее элементов и многоуровневой структурой.

По определению Н.И. Шаталовой мотивационный потенциал представляет собой совокупность наиболее значимых для работника мотивов трудовой деятельности, которые определяют, в конечном итоге, его отношение к труду и реализуются или могут быть реализованы в его производственном поведении, при наличии необходимых организационных условий [4]. Он характеризует возможность работника соответствовать требованиям, предъявляемым рабочим местом к его отношению к труду.

Некоторые авторы [5-7] определяют мотивационный потенциал работника как элемент трудового потенциала, составляющий его личностную характеристику наравне с интеллектуальным, творческим и коммуникативным потенциалом. Сущность термина «мотивационный потенциал работника» раскрывается через понимание того, что в совокупности потребностей, ведущих мотивов, ценностных ориентаций кроются возможности работника, которые могут быть использованы для достижения определенной цели, решения какой-либо задачи в сфере труда. «Мотивационный потенциал» отражает готовность работника к максимальной трудовой отдаче и выражает степень удовлетворенности мотивационных потребностей человека (персонала). То есть мотивационный потенциал выступает элементом оценки (измерения) удовлетворения мотивационных потребностей и чем выше значение мотивационного потенциала, тем больше удовлетворенность мотивационных потребностей, тем эффективнее для предприятия может быть работа каждого из работающих.

О.Н. Волгина [8], представившая механизм формирования поведения работника через стимулы, отмечает, что достаточно сложно точно предсказать поведение работника в данном конкретном случае и определить, как будет воздействовать тот или иной фактор на мотивацию человека, так как между мотивом и действием

существуют личностные характеристики работника (установки, убеждения, свойства личности, состояния и т.д.).

Н.Д. Лукьянченко отмечает, что мотивационный процесс включает целую гамму опосредствующих звеньев - интересов, ценностных ориентаций, социальных ожиданий, целевых установок, возможностей и способов их реализации, которые при определенных условиях становятся мотивами поведения человека [9]. При этом интересы связываются с использованием возможностей для удовлетворения тех или иных потребностей, т.е. характеризуют возможный в данных условиях способ их удовлетворения.

В.Г. Шинкаренко и О.Н. Криворучко [10], предложили разделить мотивы на базовые (внутренние) и сформированные (внешние мотивы). Базовые мотивы формируются под воздействием потребностей и личных интересов работников и обуславливают жизненную стратегию индивидуума. Сюда относятся мотивы, направленные на удовлетворение потребностей для поддержания организма в жизнедеятельном состоянии, по обеспечению его стабильности и безопасности. Соединение коллективных и групповых интересов, учитывающих соответственно цели организации и цели подразделения, а также личных интересов, выражаемых ценностной ориентацией и установками, со стимулами, соответствующими мотивам деятельности работников образует группу формируемых мотивов, которые выполняют роль непосредственных побудительных факторов в конкретных ситуациях и определяют тактическую линию поведения работника организации.

Таким образом, мотивационный потенциал – это динамически устойчивая структура мотивов трудовой деятельности работника, определяющая уровень его готовности к совершению мотивированных действий (поведения) при наличии необходимых организационных условий. От степени развития и использования мотивационного потенциала работника в значительной мере зависит результативность и эффективность практических действий.

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 [11].

Конкретное содержания мотивационного потенциала представляет собой некоторую пирамиду, во главе которой будет

находиться собственно мотивационный потенциал, а в основании – процессы формирования, управления силой, устойчивостью и изменением соподчиненности мотивов.

Литература.

1. Дафт Р. Менеджмент. 6-е изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2006. – 864 с.
2. Доронина М.С. Управление мотивацией : научное издание / М.С. Доронина, Е.Г. Наумик, О.В. Соловьев. – Харьков : Изд. ХНЭУ, 2006. – 240 с.
3. Бодров В.А. Нелинейная модель мотивационной сферы личности / В.А. Бодров, Г.В. Ложкин, А.Н. Плющ // Психологический журнал. – 2001. – №2. – С. 90-100.
4. Управление персоналом на производстве: учебник / [Шаталова Н. И. и др. ; науч. ред.: Н. И. Шаталова, А. Г. Галкин] ; Уральский гос. ун-т путей сообщ. – Екатеринбург : Изд-во УрГУПС, 2013. – 556с.
5. Авдеев К.А. Как повысить эффективность управления персоналом. М.: Альфа, 2010. – 411 с.
6. Вильницкая Е.С. Мотивация бизнеса в современных условиях // Транзитная экономика. – Алматы, 2009. – №4. – С. 66–71.
7. Есенбекова Т.И. Оценка мотивационного потенциала работников промышленного предприятия // Сборник научных трудов SWorld. Материалы международной научно-практической конференции «Современные направления теоретических и прикладных исследований ‘2013». – Выпуск 1. Том 30. – Одесса: КУПРИЕНКО, 2013– С. 7-10.
8. Волгина О.Н. Мотивация труда персонала финансово-кредитных организаций / О.Н. Волгина; Под ред. Ю.Г. Одегова. - М. : Экзамен, 2002. – 127 с.
9. Лукьянченко Н.Д. Мотивация персонала : учебн. пособ. / Н.Д. Лукьянченко, Л.Л. Бунтовская. – Донецк.: ДонНУ, 2004. – 324 с.
10. Економіка праці на автомобільному транспорті: навч. посібник / В.Г. Шинкаренко, О.М. Криворучко. – 2-ге вид. – Х. : ХНАДУ, 2012. – 344 с.
11. Старкова Е.Ю. Механизм формирования мотивационного потенциала как фактор эффективного управления человеческими ресурсами / Е.Ю. Старкова // Креативная экономика. – 2011. – № 11 (59). – С. 61-65.