

УДК 331.108.26

Тихонов Н.Е. студент,

2 курс, Институт финансов, экономики и управления,

Тольяттинский Государственный Университет

Тольятти (Россия)

Tikhonov N.E. student,

2nd year, Institute of Finance, Economics and Management,

Togliatti State University

Togliatti (Russia)

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.

Аннотация: Мотивационные аспекты труда, формирующие капитал организации.

Ключевые слова: аспекты, труда, человеческий капитал, организация.

INFLUENCE OF LABOR MOTIVATION ON THE FORMATION OF HUMAN CAPITAL OF THE ORGANIZATION.

Annotation: Motivational aspects of labor, forming the capital of the organization.

Keywords: aspects, labor, human capital, organization.

Коренные, переломные изменения в сфере социально-экономических отношений в обществе в 21 веке, которые характеризуются переходом общество к информационному периоду, сопровождаются рядом некоторых проблем.

Человеческий капитал является одним из ключевых фактором социально-экономического роста любой страны, а также организаций, находящихся на территории этой страны. Есть ряд факторов, присущих традиционному росту страны в области экономики — сохранение и использование капитала в профиците, численный прирост населения, прогресс в области научных знаний и повышение производительности труда — данные факторы в современно мире необходимо рассматривать в новой, непосредственной связи с человеческим капиталом.

Постепенно была сформулирована разработанная концепция «человеческого капитала», то есть запаса знаний и компетенций, выполняющего двойную функцию - средства производства и товаров длительного пользования. Человеческий капитал – это оценка потенциального дохода человека.

Человеческий капитал — это нематериальный актив или качество, не отраженное в балансе компании. Фирмы всегда стараются правильно использовать свою рабочую силу посредством всестороннего развития человеческого капитала. Основная забота предпринимателя заключается не только в достижении бизнес-целей, но и в достижении долгосрочного выживания и устойчивости в этой области. Эмпирический анализ показывает, что все отрасли имеют неоднородное влияние человеческого капитала на производительность труда. Образование, по-видимому, имеет большое значение и положительно связано с производительностью труда во всех секторах с большим эффектом в производственном секторе. Квалификация и профессиональная подготовка также оказывают заметное влияние на производительность труда. Описательный анализ показывает неоднородные результаты в различных секторах экономики. Компании, а также правительство должны больше инвестировать в человеческий

капитал, развивая навыки рабочей силы, чтобы она могла стать более продуктивной.

Способность человека к труду является принципиально важным аспектом в формировании человеческого капитала. Однако существует заблуждение, что человеческий труд можно превратить в человеческий капитал, что совершенно неверно. Именно поэтому человеческим капиталом может стать определенная группа лиц на предприятии, которая, в свою очередь, получила некоторые навыки за счет обладания уникальными способностями преобразования знаний в процессе - интеллектуализации, компьютеризации и определенного вида деятельности в сфере творчества.

По мере того, как организации стремятся улучшить конкурентные преимущества и продвигать высокоэффективные методы работы, все большее признание получает компонент человеческого капитала в уравнении производительности. В настоящее время как ученые, так и практики сосредоточены на «человеческом уравнении» конкурентного преимущества. Сокращение рабочей силы из-за увольнений, аутсорсинга и других мер по сокращению расходов имеет глубокие последствия для развития человеческого капитала организации. Предполагается, что организационная рентабельность и конкурентное преимущество могут быть сохранены только за счет улучшения качества продукции и повышения производительности труда сотрудников. Чтобы максимизировать производительность сотрудников, программы обучения и развития являются основными методами, которые организации используют для создания человеческого капитала.

Инвестиции в развитие человеческих навыков приводят к повышению производительности труда и доходов, в том числе к увеличению заработной платы работников. При этом воспроизводство и накопление

прибыли осуществляются с помощью дополнительных способностей человека, превращающих их в новую особую форму капитала.

Капитализация человеческого капитала способствует увеличению заработка работников, а также доходов самого предприятия и, соответственно, ВВП государства.

В ходе исследования было выявлено, что финансовые методы стимулирования персонала не имеют особого значения, по сравнению с нематериальной мотивацией.

В ходе исследования были выявлены основные факторы, положительно влияющие на степень такого фактора, как человеческий капитал. Так, квалификация работника, профессиональная подготовка своих личных качеств; общее состояние персонала, как эмоциональное, так и физическое; степень удовлетворенности работников предприятия. Уровень накопленных знаний оказывает огромное влияние на улучшение человеческого капитала.

Анализ факторов показал, что недостаточные инвестиции в охрану здоровья и профессиональное развитие работников, неудовлетворенность условиями труда и незаинтересованность организации в развитии интеллектуального капитала работников оказывает негативное влияние на человеческий капитал. Увеличение одного из факторов не приводит к общему увеличению человеческого капитала, именно поэтому так необходимо акцентировать внимание на всех факторах, именно поэтому разработаны рекомендации по увеличению общего человеческого капитала.

Привлечение квалифицированных специалистов по управлению персоналом с целью увеличения человеческого капитала компании;

Профилактика кризисных ситуаций в трудовом коллективе;

Увеличение инвестиций в обучение персонала;

совершенствование методов мотивации сотрудников;

Дополнительное медицинское страхование (дифференцированное);

Формирование приверженности сотрудников ценностям организации.

Данные рекомендации дают возможность компании повысить уровень человеческого капитала, в результате чего повысится эффективность предприятия в целом, что позволит ему оставаться в числе ведущих телекоммуникационных компаний России.

Список используемой литературы:

1. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. — 2-е изд. — Спб.: Питер; М.: Смысл, 2003. — 860 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).
2. Ш23 Мотивация и стимулирование персонала/С. А. Шапиро. М.: ГроссМедиа, 2005. 224 с. Isbn 5-476-00097-6.