

МОТИВАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС В КОНТРОЛЛИНГЕ КАДРОВ

Ендовицкая Е. В., канд. экон. наук, доцент,
зав. кафедрой международной экономики
и внешнеэкономической деятельности

Воронежский государственный университет
г. Воронеж, Российская Федерация

Креативная составляющая в процессах менеджмента в своей первоначальной сущности неуправляема, поэтому мотивировать можно только работника, при этом учитывая новые факторы креативности деятельности в виде мотивационного договора. Наиболее значимо в мотивационном процессе контроллинга кадров управление, направленное на результат, на конечную цель, которое способно объединить интересы всей команды, сделать процесс управления однонаправленным и более эффективным. Также важна ставка на пассионарность, как особое энергетическое состояние личности [2], которое имеет смысловую общность с понятием лидерства.

Понятие мотивации базируется на потребностях человека, которые являются мощными побудителями к действию, предъявляя при этом широкий диапазон этих потребностей, от базовых, жизнеобеспечивающих до более высокого, эмоционального, ментального и духовного уровня потребностей [1; 3]. Применительно к контроллингу кадров, управляющего кадровым капиталом с высоким уровнем креативности, правомерен интерес к высшим проявлениям мотивации, то есть к факторам, которые в теории мотивации группируются как нематериальная мотивация.

Теории мотивации представляют разные модели. Содержательные модели (А. Маслоу, Д. Мак-Клеланд) мотивируют людей на рабочем месте, процессуальные (Л. Портер, Э. Лоулер, В. Врум) исследуют когнитивные предпосылки и их связь друг с другом, которые реализуются в мотивации. Концепция Маслоу даёт ответ на вопросы мотивов трудовой деятельности, а также на побудительные причины управленческой деятельности: высшие уровни потребностей стиму-

лирует лидерство, социальное влияние с творческим свойством их проявления. Модель Мак-Клелланда стимулирует поиск таких способов работы, которые превосходят в эффективности предыдущие, реализуя потребность достижения.

Теория ожиданий В. Врума основана на установке, что мотивированность сотрудника влияет то, насколько реальным представляется ему достижение целей, и насколько эти цели желательны для достижения. Из теории справедливости Л. Портера, Э. Лоулера следует, что ценность и вероятность вознаграждения должны в сознании работника быть равноценными усилиям в достижении успеха.

Для продуктивного выполнения задач контроллинга кадров необходим интерес к выполняемому делу при обязательном присутствии у работника развитых способностей к этому виду труда, что в итоге определяет его пригодность к выполнению трудовых функций и достижению поставленных целей управления. Дальнейшее развитие теории Мак-Лелланда формирует мотивацию достижений, исходящую из потребностей в причастности, успехе и власти, наилучшим образом реализуемую в контексте лидерства и когнитивности управления кадрами.

Эффективный процесс управления развитием креативности в контроллинге кадров организации создаёт предпосылки повышения конкурентоустойчивости экономической системы за счёт использования её кадрового капитала. Поэтому модель мотивации работников должна представлять собой системную многоуровневую систему мотивирования, конечным этапом реализации которой должно стать повышение эффективности инновационной деятельности организации на базе создания дополнительных мотиваторов проявления положительной синергии, креативного труда.

Список литературы

1. Акатов, Н. Б. Устойчивое развитие предприятия на основе организационно-мотивационного механизма вовлечения персонала в инновационную деятельность / Н. Б. Акатов, А. В. Попов // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 4 (21). – С. 637-641.

2. Гумилев, Л. Н. Этногенез и биосфера земли / Л. Н. Гумилев. – М.: Эксмо, 2007. – с. 560.

3. Маликова, Р. А. Специфика мотивации персонала для разных категорий сотрудников на примере страховой компании / Р. А. Маликова // Социология. – 2014. – № 1. – С. 79–87.