6. Liu Y., Heerink N., Li F., Shi X. Do agricultural machinery services promote village farmland rental markets? Theory and evidence from a case study in the North China plain, Land Use Policy, 2022, Volume 122, 106388, https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2022.106388
7. Росстат. Бюллетень «Обеспеченность тракторами и комбайнами сельскохозяйственных организаций Российской Федерации в 2024 году». URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Obespech_traktor_2024.xlsx
8. Росстат. Бюллетень «Наличие техники, энергетических мощностей в сельскохозяйственных организациях Российской Федерации в 2024 году». URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Nalich_texniki_2024.xlsx

УДК 338.2

МОТИВАЦИЯ КАК ДЕТЕРМИНАТА РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Т.Н. Шабанова,
г. Краснодар, Россия
Кубанский государственный
университет физической культуры, спорта и туризма

В настоящей статье рассмотрены вопросы мотивации персонала современной организации, как инструмента повышения качества трудовой деятельности.
Ключевые слова: *мотивация, персонал, деятельность организации.*

MOTIVATION AS A DETERMINANT OF THE DEVELOPMENT OF A MODERN ORGANIZATION

T.N. Shabanova,
Krasnodar, Russia
Kuban State University of Physical Education, Sports and Tourism

The article discusses the issues of staff motivation as a tool for improving the quality of work.
Key words: *motivation, staff, activity of the organization*

Сейчас актуально в условиях трансформаций социально–экономической среды, не менее важную роль в обеспечении эффективности развития современной организации занимает человеческий капитал. Надо учесть факт то, что научно – исследовательский интерес к проблематики исследования в научных трудах ученых (М. Мескона, [5], Б.М. Генкина [3], А.А. Бодалева [2], Л.П. Станкевич [6]) и других авторов, сохраняются значительные пробелы в осмыслении комплексной природы мотивации как внутреннего системообразующего фактора организационного развития.

В контексте научного знания сознание человека (и собственно сам человек) формируется и проявляется в деятельности – активности. В научной литературе достаточно распространена точка зрения, согласно которой неотъемлемым условием самодвижения деятельности выступает накапливание потенциальных возможностей осуществления деятельности. Цитируя, по словам Л. П. Станкевич, активность – мера деятельности. Производственные отношения опосредуют исследование вопросов, связанных с основами взаимодействия работника и работодателя по поводу уровня оплаты труда, уровня выработки, возникновения противоречий между ними.

Исследование литературных источников показывают, что человеческие отношения опосредуют отношения между работником и работодателем по поводу формирования

мотивационных механизмов в современной организации, направленных на увеличение эффективности их труда. Важным в этом процессе является исследование социальных отношений в коллективе, направлены на установление в коллективе благоприятного психологического климата, атмосферы сотрудничества и эффективной кооперации, направленной на удовлетворение жизненных основных потребностей работников.

Метод анализа чувствительности предполагает изменение величины показателя, характеризующего эффективность мотивации, при изменении значений входящих в него параметров в заданном диапазоне. В большинстве случаев анализ чувствительности используется с целью установления отдельных плановых показателей, которые могут подвергаться изменениям в процессе реализации функции мотивации, а также с целью определения вариантов их реализации. Матвеева Л.Г., Чернова О.А. и Хуссейн А.А. [4], в своем исследовании предлагают современные технологии, направленные на рост эффективности в использовании трудового потенциала в сетевых компаниях В качестве объекта исследования выступают сетевые компании, работающие в различных сферах экономики.

В обозначенном исследовательском ракурсе, качественные характеристики раскрываются через интеллектуальную и социальную составляющие, где первая составляющая характеризует накопленный объем знаний и опыт занятых в трудовой деятельности работников; социальная составляющая проявляется через качество социальной среды, в которой обращаются работники современной организации. В этом срезе, если организация достигла определенного уровня развития трудового потенциала работников, который обеспечивает ей максимально возможный объем получения прибыли, то она будет заинтересована в сохранении этого уровня трудового потенциала.

При подобной структурной позиции, Басырова Э.И. [1], предлагает разделение процесса управления трудовым потенциалом современного предприятия на три уровня, начиная с процесса формирования трудового потенциала, его использования, заканчивая его развитием и совершенствованием. Сегодня преобладающее большинство научных исследователей отмечают, что оценка трудового потенциала работников представляет собой процесс определения и последующего анализа основных его составляющих, диагностики степени развития трудового потенциала, поиск возможных причин невысокой отдачи от работы сотрудников.

Оперируя, основой для анализа результатов является квалиметрия – научная дисциплина, изучающая проблемы и методологию качественной оценки тех или иных объектов. Вместе с тем в рамках очерченного заметим, что квалиметрическая оценка производится с помощью количественных и качественных шкал, представляющих собой средство измерения, состоящее из ряда отметок, соответствующих ряду значений. Для осуществления непосредственно действия в ходе исследования необходимо провести идентификацию наиболее значимых качеств трудового потенциала работников современной организации. Логичным выступает суждение о том, что в качестве задания респондентам необходимо определить, какие параметры составляющих элементов мотивационного потенциала, по их мнению, могут быть включены в методику оценки персонала. В поисках цельности лучшей шкалой для использования метода является номинальная шкала.

Преобладающее большинство научных исследователей отмечают, что с помощью предложенной шкалы можно перевести в количественные значения качественные показатели оценки. В данном контексте это создает возможность для определения соответствия компетенций работника в процентном и балльном выражении. Выполненный анализ материалов, включенный в теоретический базис настоящего исследования, показывает, что модель компетенций также может быть использована при отборе и найме сотрудников, позволяя выбрать из имеющихся претендентов наиболее достойных, обладающих высоким уровнем развития профессиональных компетенций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Басырова Э.И. Оценка и активизация использования трудового потенциала промышленного предприятия / Э. И. Басырова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 12. – С. 111– 115.

2. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения / А. А. Бодалев. – М.: Флинта: Наука, 2005. – 165с.

3. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) / Б.М. Генкин. – Москва: Инфра– М, 2011. – 352 с.

4. Матвеева Л.Г., Чернова О.А. и Хуссейн А.А. Новые технологии эффективного использования трудового потенциала компаний: проектный подход.// Вестник Академии знаний. 2019. №2 (31).

5. Мескон М. Основы Менеджмента / М. Мескон М., М. Альберт, Ф. Хедоури.; пер.Л. И. Евенко. – М.: Дело, 1997. – 704с.

6. Станкевич Л. П. Активность как мера деятельности личности // Вестник МГУ. Сер. 8, Философия. 1970. № 6. С. 25 –32