

УДК 332.1+330.4+339.9+502/504
ББК 65.9(2Рос) +65.28
П 82

П 82 **Труды Гранберговской конференции, 10–13 октября 2016 г., Новосибирск** : Междунар. конф. «Пространственный анализ социально-экономических систем: история и современность» : сб. докладов – Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2017. – 526 с.

ISBN 978-5-89665-310-3

Сборник представляет доклады международной конференции "**Пространственный анализ социально-экономических систем: история и современность**", которая состоялась в ИЭОПП СО РАН 10-13 октября 2016 г. Доклады посвящены вопросам пространственного анализа и моделирования социально-экономических систем, использования новых методов и данных в этой области.

Конференция была посвящена памяти академика А.Г. Гранберга, внесшего неоценимый вклад в становление региональной науки в России. Публикуемые здесь труды ученых из разных регионов и стран, принадлежащих к разным научным школам, представляют современное состояние региональных исследований на постсоциалистическом пространстве.

Идеи и выводы авторов не обязательно отражают мнения представляемых ими организаций.

УДК 332.1+330.4+339.9+502/504
ББК 65.9(2Рос) +65.28

ISBN 978-5-89665-310-3

© ИЭОПП СО РАН, 2017

**СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ
К ФОРМИРОВАНИЮ МОТИВАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ
АКТИВИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ**

Аннотация

Статья посвящена исследованию трудовых отношений в Республике Крым. Их системное изучение позволяет выявить, как структурную, так и функциональную взаимосвязь элементов мотивации труда, на основе которого возможно формирование универсальной мотивационной системы всех категорий участников производственных отношений.

Мотивация основана на долговременном воздействии на работника в целях изменения по заданным параметрам структуры его ценностных ориентаций и интересов развития, формирования соответствующего мотивационного ядра и развития на этой основе трудового потенциала региона.

На рынок труда Республики Крым продолжают оказывать влияние многие факторы, одним из которых продолжает оставаться процесс высвобождения работников, связанный с последствиями сложившейся ситуации в отдельных отраслях экономики.

Процесс эффективного использования модели компетенций представляет собой единую систему координат оценки персонала, которая создает условия для согласования критериев подбора и оценки персонала со стратегическими целями, для найма и продвижения работников, компетенции которых в максимальной степени отвечают текущим и стратегическим требованиям, для выработки приоритетных направлений профессионального развития и разработки эффективных мер по удержанию наиболее ценных работников.

Ключевые слова: мотивационная система, трудовая мотивация, трудовые отношения, регион.

Экономические преобразования в нашей стране призваны создать условия для формирования долговременной заинтересованности работников в наращивании и обновлении производственного потенциала, в оптимальных пропорциях потребления и накопления. Вместе с тем меры, закрепленные в нормативно-правовых актах, не предусматривают обеспечения механизмов реализации первоочередной задачи – целенаправленного формирования мотивационной системы активизации трудовых отношений.

Исследованиям особенностей мотивации, мотивационного механизма, его формированию и реализации на различных уровнях проводят такие отечественные ученые как Лобанова Т.Н., Полева Н.А., Ревенков А., Соболев А.В., Хрупин И.М., Черников Б.В. [1, 3–8].

В России существуют значительные резервы повышения эффективности систем мотивирования за счет изучения, адаптации и использования мирового опыта. В первую очередь, однако, необходимо решить следующие основные задачи:

- перейти от стандартизированных, во многом незыблемых систем мотивации к широкому использованию всей гаммы методов и форм мотивирования;
- преодолеть уравнительность в распределении и неоправданную, не вытекающую из результатов деятельности дифференциацию;

- повысить объективность оценки трудового вклада каждого работника;
- увязать с результатами труда предоставляемые социальные блага (места в дошкольных учреждениях, базах отдыха, льготные путевки и др.);
- шире распространять отечественный опыт организации морального стимулирования.

Сама мотивационная система, по мнению Ревенкова А., включает в себя социальную политику, проводимую в стране, целевой менеджмент, программы материального стимулирования, изменения структуры управления, функций с целью повышения мотивации, удовлетворенности трудом [4, с. 68–74].

Коллектив авторов, исследуя широкий круг проблем в области экономики и социологии труда, считает что «для формирования сильной трудовой мотивации необходимо, чтобы смысл труда выходил за рамки удовлетворения только личных материальных потребностей человека» [9, с. 451–452]. При решении проблемы кризиса труда сталкиваются социальные группы, каждая из которых стремится наиболее полно реализовать свои интересы зачастую в ущерб не только интересам других групп, но и интересам общества в целом. Поэтому именно общество в лице государства должно способствовать развитию мотивации высокопродуктивного труда. Выход из кризиса, как считают авторы, не возможен без регулирующей роли государства в этой области.

Мотивация высокопродуктивного труда позволяет обеспечить, наряду с восстановлением нормальной трудоспособности работников, повышение места, занимаемого ценностью труда, в общей структуре социальных ценностей, формирование нового трудового сознания и трудовой этики. В общем случае основой решения этой проблемы являются мотивация трудовой деятельности и стимулирование, как часть этого процесса.

Существующие теории мотивации есть обобщение многолетних исследований и опыта человечества, который первоначально основывался на анализе исторического опыта поведения людей, простых стимулах принуждения, морального и материального поощрения. По мнению Ревенкова А. «реализация процесса мотивации усложняется неочевидностью мотивов, их изменчивостью, степенью влияния на деятельность людей» [4, с. 68–74].

Предпосылками исследования мотивации как экономической категории являются входящие в него индивиды, «их деятельность и материальные условия их жизни, как те, которые они находят уже готовыми, так и те, которые созданы их собственной деятельностью». Тем самым мотивация как социально-экономическая система пронизывает все стороны жизни человеческого общества и каждого его члена. Познание единства элементов входящих в эту систему, предопределяет возможности познания всех сторон общественноэкономической жизни людей.

Человек как субъект деятельности функционально представляет собой единство социокультурного и биологического уровней. «Человек, – как считал К. Маркс, – является непосредственно природным существом. Человек есть телесное, обладающее природными силами, живое, действительное, чувственное, предметное существо» [2]. Но телесная организация человека, его природные силы есть только предпосылка его самого, ибо «сущность «особой личности» составляет не ее борода, не ее кровь, не ее абстрактная физическая природа, а ее социальное качество». Это социальное качество личности и определяет специфику системы мотивации. Специфика деятельности в бытии человека заключается в том, что человек выбирает, принимает решение относительно своих действий в существующих условиях на основе определенных форм мотивации, включающих ценностные ориентации, цели, мотивы и т.д., что делает его уникально-активным существом.

Мотивация представляет собой совокупность факторов, побуждающих к определенным действиям человека. Мотивационная система – это совокупность определенных установок, специфическое мировоззрение, концепция. Основным процессом в ней является активизация, побуждение важных мотивов, которые повышают эффективность деятельности.

Вопросы формирования и использования трудовых ресурсов в Крыму имеют ряд специфических особенностей, определяемых географическим положением, возвраще-

нием депортированных народов, деструктуризацией ВПК и, как результат, высвобождением большого количества квалифицированных рабочих и служащих из сферы материального производства.

На региональном уровне следует выделить следующие подходы к формированию мотивационной системы активизации трудовых отношений:

1. Преобладание системы стимулирующих воздействий на участников трудовых отношений. В этом случае делается упор на использование различных стимулов (как правило, материальных) для повышения заинтересованности в производительном труде. Например, как излагал данный подход Ф. Тейлор, для создания у работников заинтересованности в высоких результатах своего труда необходимо обеспечить однозначную связь между результатами труда и заработной платы.

2. Преобладание системы мотивационного управления участниками трудовых отношений. В данном типе кадровой политики каждого предприятия предполагается ведущий акцент, связанный с мощной идеологической деятельностью руководства внутри организации, с актуализацией бескорыстного энтузиазма работников и т.п. Такой подход часто преобладает в становящихся (формирующихся) организациях в силу отсутствия у них материальной базы как основы стимулирования.

3. Гармоничное сочетание комплекса стимулирующих воздействий и мотивационного управления участниками трудовых отношений, при охватывающем (базовом) характере мотивационной политики. Этот подход можно считать наиболее оптимальным, снимающим крайности первых двух подходов. Как правило, такая политика реализуется развитыми во всех отношениях организациями региона, в которых уже сформирована ценностная корпоративная культура при наличии поддержки этой культуры справедливым механизмом распределения материальных благ организации.

Проблемы региона, связанные с низкой мотивацией персонала к работе, могут быть самыми разнообразными и проявляться в виде следствий в других, на внешний взгляд, мало связанных областях деятельности региона. Приведем далеко не полный список типичных затруднений и проблем, имеющих отношение к мотивации участников трудовых отношений: высокая текучесть участников трудовых отношений; высокая конфликтность; низкий уровень исполнительской дисциплины; некачественный труд (брак); нерациональность мотивов поведения исполнителей; слабая связь результатов труда исполнителей и поощрения; халатное отношение к труду; отсутствие условий для самореализации потенциалов участников трудовых отношений; проблемы «общественного сотрудничества» в деятельности организаций; низкая эффективность воздействия руководителей на подчиненных; низкий уровень межличностных коммуникаций участников трудовых отношений; сбои в производственном процессе; проблемы при создании согласованной команды из участников трудовых отношений; слабая перспектива карьерного роста, отражающаяся на рабочем тоне участников трудовых отношений; низкая эффективность методов нормативного описания труда; неудовлетворенность работой участников трудовых отношений; низкий профессиональный уровень; безынициативность участников трудовых отношений; деятельность руководства негативно оценивается участниками трудовых отношений; неудовлетворительный морально психологический климат; недостаточное оснащение рабочих мест; организационная неразбериха; недостаточное внимание к учебе и стажировке резерва; неразвитость соцкультбыта предприятия; нежелание участников трудовых отношений повышать свою квалификацию; неналаженность системы стимулирования труда; несоответствие между реальным поведением исполнителя и ожиданиями от него начальником; низкий моральный дух в коллективе.

Материально-преобразующая направленность мотивации постоянно пребывает в состоянии развития, формы ее меняются под влиянием внутренних и внешних условий: конкретно-исторический период, общественно-экономические условия, накладывают определенные ограничения, или наоборот расширяют ее (мотивации) границы. Мотивация придает деятельности целесообразный и целенаправленный характер.

Анализируя мотивационные отношения, следует отметить, что их существование обусловлено взаимодействием людей в процессе производства. Однако, мотивационное отношение, рассматриваемое с позиций его содержательно-специфической определенности, существует в форме социально-экономической материальности, не имеющей какой бы то ни было чувственно грубой предметности. Проявляется же мотивационное отношение в форме предметных результатов процесса экономической деятельности, т.е. в неразрывной связи с веществом природы. В процессе существования мотивационных отношений их взаимодействующими сторонами выступают субъекты материального производства. Для процесса же проявления исследуемого отношения характерным является то, что его взаимодействующие стороны представлены в форме опредмеченных результатов труда субъектов материального производства, вследствие чего само производственное отношение как бы скрывается (а значит, его сущность в определенной мере искажается) за другого рода экономическими отношениями. Характер взаимодействующих сторон мотивационных отношений обусловлен той движущей силой (потребностью и экономическими интересами), которая специфична для каждого из субъектов отношений и которая побуждает их вступать друг с другом во взаимодействие.

На наш взгляд через направленное развитие трудовых отношений осуществляется эффективный труд и формируется, развивается сам человек: развиваются его трудовые способности, совершенствуются производственные навыки, растет профессиональное мастерство, накапливается опыт. Однако, для осуществления этого в системе производственных отношений должны быть реализованы отношения направляющие это развитие – мотивационные отношения, именно они способны обусловить это развитие.

Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта №15-22-01001.

Список источников

1. **Лобанова Т.Н.** Активизация трудового поведения граждан за счет реализации мотивационного потенциала // Актуальные проблемы экономики и права. 2015. № 1 (33). С. 54–60.
2. **Маркс К., Энгельс Ф.** Человек: мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии, XIX. – 1995, С. 177, 168–169.
3. **Полева Н.А.** Разработка и реализация инструментария мотивации человеческих ресурсов // ФЭС: финансы, экономика, стратегия. 2012. № 3. С. 57–62.
4. **Ревенков А.** Мотивация трудовой деятельности // Экономист. – 2005. – № 7. – С. 68–74.
5. **Соболев А.В.** Мотивационные инструменты формирования регионального экономического кластера // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия История. Политология. Экономика. Информатика. – 2014. – №23 (172). – Выпуск 29/1. – С. 5–12.
6. **Хрупин И.М.** Исследование мотивационных факторов предпринимательской деятельности // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2013. – № 2 (23). – С. 98–101.
7. **Черников Б.В.** Дифференциация трудовых ценностей среди поколений современных работников // Вестник Томского государственного университета. – 2014. – № 385. – С. 153–158.
8. **Черников Б.В.** Трансформация системы трудовых ценностей в условиях формирования новой парадигмы труда // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2014. – № 3 (27). – С. 45–53.
9. **Экономика и социология труда** : учеб. / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА – М, 2010. – 584 с.

Сведения об авторах

Павленко Ирина Геннадьевна – к.э.н., доцент. ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского». Доцент кафедры менеджмента предпринимательской деятельности. Адрес электронной почты: 11irin@rambler.ru. Пр-т Вернадского, 4, каб. 407 а, г. Симферополь, Республика Крым, Россия, 295007. Телефон и факс +79787666704.

Pavlenko I.G.

**THE MODERN APPROACHES TO DEVELOP
THE MOTIVATION SYSTEM OF LABOR RELATIONS ACTIVATION
IN THE REPUBLIC OF CRIMEA**

Annotation

The article investigates labor relations in the Republic of Crimea. Their systematic study reveals how the structural and functional relationship of motivation of the elements on the basis of which it is possible the formation of a universal system of motivation of all categories of participants in the relations of production.

Motivation is based on the long-term impact on the employee in order to change the structure of the set parameters of its value orientations and interests of development, the formation of the corresponding core motivation and development on this basis of the labor potential of the region.

In the Republic of Crimea, the labor market continues to be influenced by many factors, one of which continues to be a process of layoffs related to the consequences of the situation in individual sectors of the economy.

The process of effective use of a competency model is a single staff appraisal system of coordinates, which creates conditions for harmonizing the criteria for the selection and evaluation of personnel with the strategic goals for the hiring and promotion of employees, the competence of which to the greatest extent meet the current and strategic requirements for the development of priority directions of professional development and the development of effective measures to retain the most valuable employees.

Keywords: motivational system, motivation to work, labor relations, the region.