



Институт экономики Уральского отделения РАН



Институт экономики и управления
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»

**ПРОБЛЕМЫ
РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ
2019 № 1-2**

**Ижевск
2019**

ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

2019 № 1-2

Издание периодическое, издается в виде двух выпусков в год.

Издание зарегистрировано в Международном ISSN центре
ISSN 2414-3553

Учредители:

Институт экономики Уральского отделения РАН
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»

Главный редактор:

доктор экономических наук, профессор О. И. Боткин

Редакционная коллегия:

Н. М. Большаков, д.э.н., проф.

Х. Н. Гизатуллин, член-корр. РАН

Э. Н. Кузьбожев, д.э.н., проф.

А. К. Осипов, д.э.н., проф.

А. Н. Пыткин, д.э.н., проф.

А. Г. Столбов, д.э.н., проф.

В. С. Фатеев, д.э.н., проф.

Ф. Е. Удалов, д.э.н., проф.

О. И. Боткин, д.э.н., проф.

В. В. Матвеев, д.э.н., проф.

В. Н. Лаженцев, член-корр. РАН

Ю. С. Перевошиков, д.э.н., проф.

В. В. Савалей, д.э.н., проф.

Е. В. Попов, член-корр. РАН

В. В. Фаузер, д.э.н., проф.

Адрес редакции:

426036, г. Ижевск, ул. Университетская, д. 1, корп. 4,

Институт экономики и управления ФГБОУ ВО «УдГУ»

Тел.: +7 (3412) 916-052

e-mail: kmd506@inem.uni.udm.ru

ПРОБЛЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ 2019 № 1-2

СОДЕРЖАНИЕ

<i>К читателям журнала!</i>	5
Представляем членов редколлегии журнала.	7

РЕГИОНАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

<i>Масленников М.И.</i> Конвергентные особенности в динамике развития крупного бизнеса на федеральном и региональном уровне (г. Екатеринбург) .	9
<i>Некрасов В.И., Гребенкина А.А.</i> Концептуальные положения устойчивого развития территориально-интегрированных производственных систем (г. Ижевск)	26
<i>Боткин И.О., Ишманова М.С., Боткин О.И.</i> Влияние вертикально-интегрированных систем управления на социально-экономическое развитие региона ¹ (г. Ижевск)	36
<i>Боткин И.О., Ким И.Г., Боткин О.И.</i> Роль управления в системе развития регионально-ориентированных производственных систем ² (г. Ижевск) ..	52

АГРОПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА РЕГИОНА

<i>Загуменнов В.Г.</i> Теоретико-методологическое обоснование интеграционных процессов в региональной агропродовольственной системе (г. Ижевск)	59
<i>Сутыгина А.И., Боткин О.И., Сутыгин П.Ф.</i> Продовольственная безопасность региона в условиях корпоративной экономики (г. Ижевск)..	71
<i>Гоголев И.М., Шишов Н.В.</i> Роль и значение малых форм хозяйствования в формировании продовольственных ресурсов (г. Ижевск)	80
<i>Ишманова М.С., Ишманова Н.С.</i> Экономическая компонента интеграции в лесопромышленном комплексе региона (г. Ижевск)	88

¹ Исследование выполнено в соответствии с государственным заданием для ФГБУН Институт экономики УрО РАН на 2019 г., № темы 0404-2019-0010.

² Исследование выполнено в соответствии с государственным заданием для ФГБУН Институт экономики УрО РАН на 2019 г., № темы 0404-2019-0010.

<i>Сутыгина А.И., Боткин О.И., Сутыгин П.Ф.</i> Воздействие институциональной среды на региональную продовольственную систему (г. Ижевск)	111
<i>Гоголев И.М., Решетова А.А., Головин А.И.</i> Конкурентные преимущества сельскохозяйственных организаций региона на товарном рынке молока (г. Ижевск)	121
<i>Гараева А.Т., Гаврилова Л.К.</i> Молочное скотоводство в системе факторов конкурентоспособности (г. Ижевск)	131

ПРОМЫШЛЕННАЯ ПОЛИТИКА РЕГИОНА

<i>Боткин И.О., Тополева Т.Н.</i> Концептуальные положения системности вертикальной интеграции промышленных предприятий ³ (г. Ижевск)	141
<i>Головастов Н.А., Головастова Т.И.</i> Влияние международной конъюнктуры на региональные рынки легковых автомобилей (г. Ижевск)	150

ОРГАНИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ

<i>Радыгина С.В.</i> Самомотивация сотрудников в качестве резерва развития организации (г. Ижевск)	163
<i>Кугушев А.А.</i> К истории интеграции нефтедобывающего комплекса в вертикально-интегрированные компании (г. Ижевск)	169
<i>Боткин О.И., Багровникова А.Н.</i> Вопросы возникновения и становления экономической категории «устойчивое развитие» (г. Ижевск)	175
Представляем авторов статей	182

³ Статья подготовлена в соответствии с Программой фундаментальных научных исследований государственных академий наук и планом НИР Института экономики Уральского отделения РАН на 2019-2021 гг. по теме: «Развитие регионально-ориентированных производственных систем» (№ 0404-2019-0010).

ОРГАНИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РЫНКОВ

Самомотивация сотрудников в качестве резерва развития организации

С.В. Радыгина
(г. Ижевск)

Аннотация. Существующие теоретические модели мотивации можно условно подразделить на два блока: теория содержания мотивации и теория процесса мотивации. Выявление факторов, стимулирующих стремление сотрудников к повышению уровня своих профессиональных компетенций, многократно повысит эффективность использования трудовых ресурсов в деятельности коммерческой организации. В статье рассматриваются факторы мотивации трудовой деятельности и трансформация ранжирования данных факторов с течением времени, а также при изменении уровня образованности сотрудников.

Ключевые слова: экономика предприятия, трудовые ресурсы, производительность труда, мотивация, эффективность труда.

The self-motivation of employees as a reserve for the development of the organization

S.V. Radygina
(Izhevsk, Russia)

Abstract. The existing theoretical models of motivation can be subdivided into two integrated blocks conditionally: theory of content of motivation and theory of process of motivation. Identification of the factors stimulating aspiration of employees to increase in level of the professional competences will repeatedly increase efficiency of use of human resources in activity of the commercial organization. In article motivation factors to work and transformation of ranging of these factors are considered eventually and at change of level of education of employees.

Keywords: economy of the enterprise, human resources, labor productivity, motivation, efficiency of work.

Человек самомотивированный к повышению своего уровня профессионализма, совершенствованию навыков и компетенций, используемых им в трудовой деятельности, является потенциальным ядром зарождения нового качественно более высокого уровня работника, способного изменить представления о менеджменте и построению трудовых отношений в организации.

Для самомотивированного человека отсутствует необходимость в постановке четких задач для достижения цели развития организации с определением жестких сроков и организации контроля за соблюдением данных сроков и про-

веркой качества выполненных работ. Самомотивированному к повышению профессиональных навыков сотруднику достаточно обозначить цель развития организации и создать условия для его самореализации внутри организации, чтобы его личные цели и потребности не противоречили целям организации. В этом случае сотрудник сам определяет план достижения поставленной цели, обозначает сроки достижения промежуточных этапов и реализует сформированный план, используя ресурсы, предоставляемые организацией. В этом заключается роль организации в обеспечении самомотивированного сотрудника ресурсами, а не в организации контроля за его деятельностью.

Проблемой в данной теории является тот факт, что доля самомотивированных людей в современном обществе России крайне низка [9]. По итогам исследования издательства «Манн, Иванов и Фербер», проведенного в конце 2018 года, 60% людей, которые работают в коммерческих (не государственных) организациях в Российской Федерации, читают за всю свою профессиональную деятельность одну бизнес-книгу; 30% – одну бизнес-книгу в год; и только 10% читают одну книгу в месяц [2]. Результаты исследования свидетельствуют о низких значениях уровня самомотивации и стремления к самообразованию сотрудников коммерческих организаций на текущий момент.

Изучение феномена человека самомотивированного и раскрытие факторов среды, позволяющей выявить потенциал по добровольному стремлению человека к трудовой деятельности, способно существенно увеличить долю и количество людей с высокой эффективностью трудовой деятельности. Это, в свою очередь, приведет к увеличению эффекта от использования трудовых ресурсов за счет их качественного улучшения, что станет измеримо за счет роста конечных результатов деятельности организации – увеличения прибыли организации, расширения занимаемой ею доли потребительского рынка, повышения конкурентоспособности организации.

Рассмотрим выделенные в научных работах факторы мотивации к труду сотрудников и их ранжирование по степени важности и мере воздействия на работника. В зарубежной научной литературе теорию мотивации и отношения человека к труду стали изучать ранее российских ученых. Первой широко известной теорией мотивации стала «пирамида потребностей» А. Маслоу, который выстроил факторы личной мотивации в иерархичную пирамиду.

Существующие теоретические модели мотивации в зарубежной науке можно условно подразделить на два укрупненных блока: теории содержания мотивации (К. Альдерфер, Ф. Герцберг, А. Маслоу, Д. МакКлелланд) и теории процесса мотивации (С. Адамс, В. Врум, Э. Локк, Л. Портер-Э. Лоулер и Б. Скиннер). Первые изучали содержание мотивации, т.е. пытались идентифицировать факторы во внутриличностной или рабочей среде, побуждающие людей к трудовой деятельности. Процессуальные теории сосредоточены на изучении самого процесса мотивации.

Обобщив ключевые теории содержания мотивации можно сформулировать следующие факторы, влияющие на мотивацию:

- уровень интеллектуального развития личности;

- моральный и духовный уровни развития личности;
- волевой уровень развития личности, оценивающий способность индивида осознанно направлять свою деятельность на достижение определенных им целевых ориентиров в условиях сопротивления окружающей среды, внешнего давления социальной среды на индивида.

Обобщающий элемент теорий процесса мотивации заключается в том выводе, что становление человека происходит как результат его взаимодействия с социумом. Успешность социального взаимодействия предreshает оценку индивидом степени достижения, или не достижения, им удовлетворения его потребности. Так, например, удовлетворенность уровнем заработной платы у индивидов наступает по оценкам ученых не тогда, когда получаемого жалованья достаточно для удовлетворения базовых потребностей в пище, одежде и жилье, а в случае оценки членами окружающей индивида социальной группы его уровня дохода в качестве достаточного или выше среднего значения по исследуемой группе.

К. Альдерфер выделил три основных уровня потребностей [9]:

- биологический, включающий потребность в пище, жилище, удовлетворении полового влечения);
- морально-эстетический, подразумевающий духовное развитие личности;
- социальный, реализуемый через социальный статус, власть и престиж.

Иную классификацию потребностей предложил Салливан, разделивший побуждающие к деятельности людей мотивы на биологические потребности и потребности, имеющие межличностную природу. Салливан утверждал, что первые потребности сродни животным инстинктам, а вторые направлены на снижение тревоги и неуверенности индивида, что реализуется за счет его успешного взаимодействия с социумом [5].

А. Морита приходит к выводу, что «любая неудовлетворенная нужда может мотивировать поведение, а доминирующая нужда – есть основной мотиватор поведения» [6].

Кингсли Дэвис и Уилберт Мур [8] исследуют, что побуждает людей осуществлять конкретную деятельность и обладать соответствующим ей социальным статусом. Дэвис и Мур предполагают, что позиции, высоко котирующиеся в стратификационной системе, менее привлекательны, но более важны для выживания общества и требуют наибольших способностей и таланта. Учение подразумевало, что низшие позиции в системе стратификации более привлекательны, менее значимы и требуют меньше способностей и таланта. Данную концепцию можно применить к стимулированию труда работников, выполняющих управленческие функции и непосредственно производственные, другими словами, речь идет об умственном и физическом труде.

Отчуждение индивида от результата его трудовой деятельности впервые было осуществлено К. Марксом в его научной работе «Заработная плата и капитал», 1847 года [7]. К. Маркс рассматривал труд человека как один из факторов производства на равных с землей и капиталом. К вопросу мотивации рабочего, в том числе посредством регулирования его заработной платы, К. Маркс подходил с рачительной точностью как к вопросу повышения эффективного

использования имеющегося ресурса производства.

Свой вклад внесли эксперименты Э. Мэйо, которые открыли новое направление в социологии управления – теорию «человеческих отношений» [3]. Э. Мэйо обнаружил, что «четко разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата не всегда вели к повышению производительности труда». Он отметил, что взаимоотношения, возникавшие в ходе взаимодействия между людьми, по эффективности воздействия на удовлетворенность трудовой деятельностью часто превосходили усилия руководителей по созданию улучшений условий труда.

Теория ожидания В. Врума [8] исследовала, почему человек делает тот или иной выбор, сталкиваясь с несколькими альтернативами и насколько он мотивирован добиваться результата. В данной теории под ожиданием понималась оценка личностью вероятности наступления какого-то события, вызванного его действиями.

В России первым ученым, рассмотревшим вопрос отношения к труду рабочих, является Андрей Григорьевич Здравомыслов. В 1967 году впервые в России было проведено подробное обследование удовлетворенности работой, специальностью, осознания ценности труда на основе репрезентативного опроса и серии интервью. Было обработано по весьма подробной и сложной программе 2665 анкет, полученных в ходе стандартизированного опроса молодых (до 30 лет) рабочих, занятых на 25 промышленных предприятиях [4]. В результате анализа данных были проверены несколько гипотез, направленных на объяснение изменений мотивации труда.

Один из результатов работы А.Г. Здравомыслова состоял также в том, что была выявлено ранжирование факторов, влияющих практически на удовлетворенность трудом молодых рабочих. Еще один потенциальный конфликт, обнаруженный в ходе исследования отношения к труду, состоял в нарастании неудовлетворенности работой по мере роста образования. Для того времени это было весьма ценное открытие [9].

Главным результатом исследования А.Г. Здравомыслова является сформированный им рейтинг факторов, влияющих на удовлетворенность трудом. Фактором, оказывающим решающее воздействие на динамику отношения к труду, по мнению А.Г. Здравомыслова, являлось содержание работы. Далее факторы были ранжированы следующим образом:

1. содержательность труда;
2. удовлетворенность заработком;
3. возможность повышения квалификации;
4. разнообразие работы;
5. уровень организации труда;
6. отношение «администрации» к рабочим;
7. физическая утомляемость работой;
8. состояние оборудования.

Получается, что физическая утомляемость работой и уровень организации труда были оценены рабочими как менее значимыми, чем фактор разнооб-

разия работы и возможности повышения квалификации.

Целенаправленное воздействие на восприятие трудовой деятельности сотрудниками изучал Фредерик Герцберг, который разработал теорию «обогащения работы». Ф. Герцберг проанализирован побуждения к труду по характеру их действия и классифицировал их на две группы [10].

К первой группе он отнес все внешние условия среды (уровень оплаты труда, межличностные отношения в группе, состояние оборудования, условия труда и др.). Ф. Герцберг отмечает, что улучшение внешних факторов дает краткосрочный эффект и в первое время действует как стимул. В тоже время спустя непродолжительный период люди привыкают к произведенным улучшениям и принимают их как должное. В итоге недовольство работников становится меньше, но резервов для стимулирования здесь больше нет.

Ко второй группе Ф. Герцберг отнес внутренние факторы, являющиеся мотиваторами поведения. Герцберг пишет о том, что «в человека надо встроить внутренний генератор. Настоящий стимулятор для человека – это сама работа, сознание собственных достижений, признание их окружающими, стремление к продвижению, чувство ответственности и собственного роста, самореализация в труде».

Ф. Герцберг полагает, что ради самореализации в труде люди готовы стерпеть физический дискомфорт, тяжелые внешние условия. При этом он отмечает, что воздействие на моральные стимулы дает долгосрочный эффект и имеют больший эффект, чем факторы первой группы.

В своих научных исследованиях Ф. Герцберг предлагает следующие способы «обогащения работы» [10]:

- оптимизация степени разнообразия трудовых функций;
- ограничение монотонности труда;
- создание условий труда, способствующих сосредоточению внимания;
- делегирование сотрудникам оптимального уровня ответственности за принятие производственных решений и предоставление свободы действий;
- создание для работника возможности самоконтроля, т.е. делегирование работнику права самому контролировать процесс своего труда;
- формирование обратной связи между поставленными целями труда и его достижением;
- создание условий для повышения работником своей квалификации, для полного использования профессионализма;
- пропаганда идеи, что выполняемая работа носит социально полезный характер;
- развитие у сотрудников чувства, что результат труда зависит от общих усилий.

Научные исследования указывают на то, что система мотивации ориентирует на важную роль взаимодействия индивида в социуме. Отмечается в частности, что оценка индивидом уровня удовлетворения своих потребностей происходит им через призму социальных стереотипов и через отражение оценки успешности его трудовой деятельности другими членами социума.

При этом четко отслеживается тенденция к росту требований в части содержательности труда, запрос на обеспечение социальной полезности осуществляемой трудовой деятельности. Выявленные тенденции необходимо учитывать для формирования среды для раскрытия потенциала сотрудников к самомотивации. Выявление факторов, повышающих стремление сотрудников коммерческих организаций к самообразованию и добровольному повышению уровня своих профессиональных компетенций, станет важным открытием в экономике трудовых отношений, поскольку многократно повысит эффективность использования трудовых ресурсов в деятельности коммерческой организации.

Список литературы

1. Alderfer Clayton P. The practice of organizational diagnosis: theory and methods. Oxford University Press, 2011. 588 p.
2. Батырев М. 45 татуировок личности. Правила моей жизни. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. 320 с.
3. Житенев В.Б. Общественное мнение в социальном управлении. Новосибирск, 2017. 386 с.
4. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.
5. Макклелланд Дэвид Мотивация человека, СПб.: Питер, 2007. 572 с.
6. Решетников А.В., Шамшурин В.И. Социально-исторический портрет лидера организации / М. КНОРУС, 2017. С. 106.
7. Мысин Н.В. Теория и история социального управления. Опыт России и зарубежных стран. СПб., 2010. С. 42.
8. Никифорова О.А. Феномен мотивации труда в социологии управления // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, 2016. С. 206.
9. Радыгина С.В. Трансформация факторов, побуждающих к труду, на современном этапе // Сборник статей пятой международной научно-практической конференции «Фотинские чтения – 2018», 28-30 ноября 2018 года, город Ижевск (Социально-экономическое управление: теория и практика. № 4(35) 2018), С. 112-114.
10. Романов П.В. Социологические интерпретации менеджмента: искусство управления, контроля и организации в современном обществе. Саратов. 2018. 402 с.

ПРЕДСТАВЛЯЕМ АВТОРОВ СТАТЕЙ

БАГРОВНИКОВА АЛИНА НИКОЛАЕВНА – аспирант, ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск.

БОТКИН ИГОРЬ ОЛЕГОВИЧ – доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Удмуртского филиала Института экономики УрО РАН, г. Ижевск.

БОТКИН ОЛЕГ ИВАНОВИЧ – доктор экономических наук, профессор, директор Удмуртского филиала Института экономики УРО РАН, г. Ижевск.

ГАВРИЛОВА ЛИЯ КОНСТАНТИНОВНА – магистрант, ФГБОУ ВО «Ижевская государственная сельскохозяйственная академия», г. Ижевск.

ГАРАЕВА АЛЬФИДА ТАЛГАТОВНА – магистрант, ФГБОУ ВПО «Ижевская государственная сельскохозяйственная академия», г. Ижевск.

ГОГОЛЕВ ИГОРЬ МИХАЙЛОВИЧ – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики АПК ФГБОУ ВО «Ижевская ГСХА», профессор, г. Ижевск.

ГОЛОВАСТОВ НИКИТА АНАТОЛЬЕВИЧ – магистрант Института экономики и управления ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск.

ГОЛОВАСТОВА ТАТЬЯНА ИВАНОВНА – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и предпринимательства ИЭиУ ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск.

ГОЛОВИН АНТОН ИГОРЕВИЧ – магистр направления подготовки «Менеджмент» ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, г. Ижевск.

ГРЕБЕНКИНА АЛЕКСАНДРА АНАТОЛЬЕВНА – кандидат экономических наук, доцент экономической теории и предпринимательства ИЭиУ ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск.

ЗАГУМЕННОВ ВАСИЛИЙ ГРИГОРЬЕВИЧ – кандидат экономических наук, доцент, Удмуртский филиал Института экономики УрО РАН, г. Ижевск.

ИШМАНОВА МАРИЯ СЕРГЕЕВНА – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и предпринимательства ИЭиУ ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», научный сотрудник Удмуртского филиала Института экономики УрО РАН, г. Ижевск.

ИШМАНОВА НАТАЛЬЯ СЕРГЕЕВНА – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и предпринимательства ИЭиУ ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», научный сотрудник Удмуртского филиала Института экономики УрО РАН, г. Ижевск.

КИМ ЛЕОНИД GERMAHOBИЧ – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Удмуртского филиала Института экономики УРО РАН, г. Ижевск.

КУГУШЕВ АНДРЕЙ АНДРЕЕВИЧ – аспирант, ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» г. Ижевск.

МАСЛЕННИКОВ МИХАИЛ ИВАНОВИЧ – доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института экономики УрО РАН, г. Екатеринбург.

НЕКРАСОВ ВЛАДИМИР ИВАНОВИЧ – доктор экономических наук, профессор кафедры «Управление социально-экономическими системами» ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск.

РАДЫГИНА СВЕТЛАНА ВЛАДИМИРОВНА – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории и предпринимательства ИЭиУ ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск.

РЕШЕТОВА АННА АНАТОЛЬЕВНА – аспирантка ФГБОУ ВО Ижевская ГСХА, г. Ижевск.

СУТЫГИН ПАВЕЛ ФЕДОРОВИЧ – доктор экономических наук, доцент, Ижевская государственная сельскохозяйственная академия, г. Ижевск.

СУТЫГИНА АЛЕВТИНА ИВАНОВНА – доктор экономических наук, профессор, Ижевская государственная сельскохозяйственная академия, старший научный сотрудник Института Экономики УрО РАН, г. Ижевск.

ТОПОЛЕВА ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА – кандидат экономических наук, доцент, научный сотрудник Удмуртского филиала Института экономики УрО РАН, г. Ижевск.

ШИШОВ НИКИТА ВЛАДИМИРОВИЧ – магистр 2 года обучения ФГБОУ ВО «Ижевская государственная сельскохозяйственная академия», г. Ижевск.