

Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Ижевский государственный технический университет
имени М. Т. Калашникова»
Белорусский национальный технический университет
Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени М. Туган-Барановского
Научно-исследовательский институт «Строительная лаборатория»
Региональная академия менеджмента

**«ФОТИНСКИЕ ЧТЕНИЯ – 2020»
(весеннее собрание)**

Материалы
VII Международной научно-практической конференции
Ижевск, 11–12 марта 2020 г.



Издательство УИР ИжГТУ
имени М. Т. Калашникова
Ижевск 2021

УДК 332:316
ББК 65.05:60.5
Ф74

Организаторы конференции

Белорусский национальный технический университет (Минск)
Ижевский государственный технический университет
имени М. Т. Калашникова (Ижевск)
Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени М. Туган-Барановского (Донецк)
Научно-исследовательский институт
«Строительная лаборатория» (Ижевск)
Региональная академия менеджмента (Павлодар)

Оргкомитет конференции

Ю. Г. Кислякова, канд. пед. наук, доцент
О. Л. Симченко, канд. экон. наук
У. Ф. Симакова, ст. преподаватель
С. В. Димухаметова, ответственный за выпуск

Ф74 **Фотинские чтения – 2020 (весеннее собрание)** : материалы
VII Международной научно-практической конференции
(Ижевск, 11–12 марта 2020 г.). – Ижевск : Изд-во УИР ИжГТУ
имени М. Т. Калашникова, 2021. – 100 с.

ISBN 978-5-7526-0905-3

Представлены материалы VII Международной научно-практической конференции «Фотинские чтения – 2020» (весеннее собрание), посвященной проблемам и перспективным направлениям развития экономики и управления в современных условиях.

Для студентов, аспирантов, научно-педагогических работников и руководителей.

УДК 332:316
ББК 65.05:60.5

ISBN 978-5-7526-0905-3

© ИжГТУ имени М. Т. Калашникова, 2021
© Оформление. Издательство УИР ИжГТУ
имени М. Т. Калашникова, 2021

Содержание

| | |
|---|----|
| ДОКЛАДЫ НА ПЛЕНАРНОМ ЗАСЕДАНИИ | |
| <i>Алексеева Н. А.</i> Теория факторов производства в оптимизации размера хозяйств..... | 4 |
| <i>Голубова О. С.</i> Текущее состояние развития строительного комплекса Республики Беларусь..... | 12 |
| <i>Захарченко Л. А., Медведева Г. Б.</i> Институциональные условия и проблемы цифровизации экономики Беларуси..... | 23 |
| <i>Мохначев С. А.</i> Анализ тенденций в подготовке кадров формирующейся в России инновационной экономики..... | 30 |
| <i>Радыгина С. В., Богачев Е. А.</i> Справедливое материальное поощрение как основной фактор повышения мотивации персонала..... | 49 |
| ДОКЛАДЫ НА ЗАСЕДАНИЯХ СЕКЦИЙ | |
| <i>Закиров А. Э.</i> Влияние цифровизации на рынок жилой недвижимости..... | 57 |
| <i>Мельниченко К. П.</i> Эффективность управления строительными организациями в современных условиях хозяйствования..... | 62 |
| <i>Семёнов Д. Ю.</i> Русский стиль в отечественной рекламе конца XIX – начала XX века..... | 67 |
| <i>Старков И. М.</i> Нормативная база развития в России информационных технологий в строительстве..... | 73 |
| <i>Ушаков Д. А.</i> Инвестиционно-строительное проектирование как объект управления..... | 81 |
| КРАТКИЕ СООБЩЕНИЯ | |
| <i>Никитина Е. И.</i> Управление финансовыми ресурсами организаций..... | 91 |
| <i>Пантелеева Т. А.</i> Специфика функционирования агропромышленных предприятий в контексте перехода к цифровой экономике..... | 93 |
| <i>Устинович И. В.</i> Методика оценки региональных преимуществ для экспортно ориентированных предприятий на примере ряда стран Европы..... | 95 |
| <i>Хомец Д. В.</i> Финансовое моделирование деятельности организаций..... | 97 |

С. В. Радыгина, кандидат экономических наук, доцент,
зав. кафедрой экономической теории и предпринимательства

Е. А. Богачев

Удмуртский государственный университет, Ижевск

Справедливое материальное поощрение как основной фактор повышения мотивации персонала

Раскрываются теоретические основы трудовой мотивации и ранжируются факторы, побуждающие работника к труду. Приводятся результаты исследований, как отечественных, так и международных, об уровне заработной платы и ее дифференциации между различными категориями работников. Рассмотрен уровень неравенства в России и зарубежных странах. Показано пагубное влияние значительного неравенства в оплате труда на трудовую мотивацию работников.

Ключевые слова: трудовая мотивация, мотивация персонала, факторы трудовой мотивации, заработная плата, материальное поощрение.

Введение

Мотивация труда является предметом изучения экономики, поскольку эффективное управленческое воздействие способно повысить мотивацию к труду сотрудников и повлечь существенный рост результатов труда. И, напротив, отсутствие эффективного управления (латентность руководителя, отсутствие прозрачной объективной системы оценки результатов труда персонала) способно демотивировать сотрудников и породить обратный эффект по ухудшению результатов труда.

В настоящее время наблюдается обострение социальной проблемы, выраженной в изменении системы мотивов, побуждающих людей к труду. Стремительное внедрение информационных технологий приводит к резкому изменению в характеристиках персонала по возрастным группам. Быстро трансформируются ценности, мотивы и ориентация личности, что требует оператив-

ного пересмотра применяемых стимулов к труду, инструментов мотивации. Внешне проблема выражается в увеличении текучести кадров, снижении производительности и эффективности труда, росте конфликтов между сотрудниками и руководством компании.

Для снижения перечисленных угроз возникает необходимость пересмотра системы мотивации персонала в организациях. Таким образом, выбранная тема актуальна и имеет важное прикладное значение.

*Анализ роли справедливости материального поощрения
в трудовой мотивации сотрудников*

Мотивация – процесс стимулирования себя, другого человека или группы к действиям, приводящим к достижению поставленной цели. Соответственно, трудовая мотивация – это воздействие, побуждающее к трудовой деятельности и имеющее своим результатом повышение производительности труда человека, осуществляющего рассматриваемую трудовую деятельность, соответственно, мотивация труда повышает пользу, приносимую субъектом воздействия – членом общества – данному обществу [1, с. 84].

Широко известна теория мотивации «пирамида потребностей» А. Маслоу, который выстроил факторы личной мотивации в иерархичную пирамиду. При этом он определил, что индивид не перейдет к стремлению удовлетворять потребности более высокого уровня, пока не удовлетворены потребности нижнего уровня.

Классификация мотивации сотрудников К. Замфира, который выделил внутреннюю (связанная не с внешними обстоятельствами, а с самим содержанием деятельности), внешнюю положительную (не связанная с содержанием определенной деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствам) и внешнюю отрицательную мотивацию (наказания, критика, осуждение, штрафы и т. п.).

В России изучению факторов трудовой мотивации посветил свое исследование А. Г. Здравомыслов. Главным результатом работы А. Г. Здравомыслова является сформированный им рейтинг факторов, влияющих на удовлетворенность трудом рабочих [2, с. 10].

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.

Таким образом, физическая утомляемость работой и уровень организации труда были оценены рабочими как менее значимы, чем фактор разнообразия работы и возможности повышения квалификации.

Здравомыслов существенное значение придавал материальной составляющей труда [3, с. 12]. При этом материальная сторона трудовой деятельности является важным, но не единственным и не решающим мотивом. К такому выводу приходит Здравомыслов, выделяя еще ряд факторов и выстраивая их в иерархию. Профессор отмечает, что «человек всегда сопоставляет свою психофизиологическую энергию, физические затраты, степень своей усталости и те отношения, которые складываются в рабочей среде, в коллективе» [3, с. 18].

В наше время материальные факторы по-прежнему являются ключевыми в системе мотивации сотрудников. Проведенный в 2019 г. опрос (в опросе приняли участие около 10 тыс. человек с 27 предприятий) сотрудников коммерческих организаций в Удмуртской Республике показал следующее распределение факторов мотивации у респондентов (см. табл. 1). Как показывают данные таблицы, заработная плата в иерархии мотивов трудовой деятельности занимает наиболее приоритетную роль.

Данные таблицы 1 указывают на высокую оценку роли уровня оплаты труда в иерархии факторов трудовой мотивации в наши дни. На практике наблюдается, что важным для трудовой мотивации становится фактор справедливости распределения заработной

платы и иного материального поощрения внутри организации. От того, каким образом будет распределен фонд оплаты труда и насколько уровень полученного вознаграждения будет соответствовать представлениям работника о его трудовом вкладе, будет определяться вовлеченность работника в производственный процесс, его заинтересованность в общекорпоративном успехе. Неэквивалентный обмен между трудом и капиталом приводит к отчуждению работников от результатов их труда, выражающиеся в низкой заработной плате, что создает значительные диспропорции и способствует распространению оппортунистического поведения в среде работников организации, являясь ответной реакцией на несправедливую систему распределения фонда оплаты труда.

Таблица 1. Факторы трудовой мотивации [4]

| Факторы, мотивирующие персонал на российском рынке труда | Ответ респондентов, % |
|--|-----------------------|
| Уровень оплаты труда и соцпакет | 76 |
| «Белая» зарплата | 34 |
| Комфортная атмосфера в компании | 35 |
| Имидж компании | 18 |
| Возможности карьерного роста | 45 |
| Возможность обучения | 22 |
| Масштабные и интересные задачи | 35 |
| Зарубежные проекты/командировки | 16 |
| Гибкий график | 11 |
| Профессионализм коллег | 16 |

Следовательно, важным и актуальным вопросом для организации является распределение вновь созданной стоимости между участниками производственного процесса.

Коллективный характер трудовой деятельности ставит проблему определения степени участия каждого работника в конечном результате деятельности. Поскольку каждый работник склонен думать, что именно его труд приносит наибольшую пользу для компании и является незаменимым, то процесс обоснования своей полезности носит отпечаток крайней субъективности. В разрезе категорий работников и профессиональных групп происходит противостояние,

где каждый стремится обосновать главенствующую роль в производственном процессе и представить себя в роли ключевого фактора конкурентоспособности организации.

Таблица 2. Показатели номинальной заработной платы [5, с. 176]

| Показатель | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|
| Среднемесячная номинальная з/п, руб. | 39 167 | 43 654 | 47 657 |
| Медианная заработная плата, руб. | 28 345 | 31 633 | 34 335 |
| Модальная заработная плата, руб. | 17 600 | 20 788 | 23 500 |

Результаты проведенного Росстатом масштабного исследования показывают, что Россия по-прежнему является страной с низкой оплатой труда: это показывает уровень модальной (наиболее распространенной) зарплаты, равный 23,5 тыс. руб., что означает, что половина работающих граждан получают заработную плату, равную или меньшую 23,5 тыс. руб. (рисунок).

Последствием такой ситуации, называемой в экономической теории проблемой работающих бедных является снижение личной трудовой мотивации сотрудников. У сотрудников в данной ситуации пропадает желание трудиться интенсивнее и качественнее, поскольку они не видят взаимосвязь между затраченным на выполнение работ количеством труда и заработной платой, т. е. не наблюдают справедливости в распределении материального поощрения в организации.

Прибегнув к международному обозрению коэффициентов, характеризующих дифференциацию доходов населения (коэффициенты фондов), мы получаем возможность проанализировать уровень дифференциации уровня оплаты труда в разных странах и сопоставить их с Россией (табл. 3).

Таблица 3. Значения дифференциации в уровне оплаты труда [7, с. 47]

| Государство | Уровень дифференциации, раз | | | |
|-------------|-----------------------------|-----------|-----------|------------|
| | P90 / P10 | P90 / P50 | P50 / P10 | P100 / P10 |
| РФ | 5,1 | 2,2 | 2,4 | 12 |
| Германия | 3,5 | 1,8 | 1,9 | 7,0 |
| Франция | 2,7 | 1,8 | 1,5 | 6,0 |
| Китай | 4,2 | 2,2 | 1,9 | 10 |

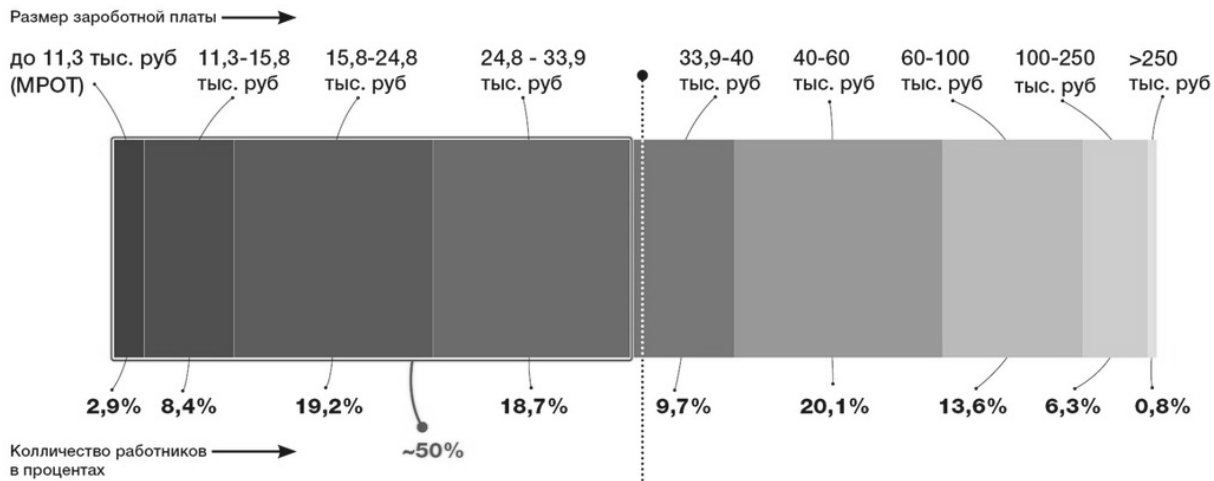


Рис. 1. Распределение наемных работников по уровню оплаты труда в России по состоянию на 2017 г. [6, с. 8]

Чтобы выявить различия неравенства проявляющиеся на различных ступенях распределения заработной платы, мы привели примеры нескольких соотношений фондов. Так, соотношение между верхним и нижним децилем (P90/P10) показывает разрыв в оплате труда для стран Европы от 2,7 до 3,5 раз, а Китая – 4,1 раза, что ниже по сравнению с Россией, где аналогичное соотношение показывает разрыв в 5 раз. При этом неравенство в оплате труда проявляется особенно резко, увеличивается в два раза, если сравнить заработную плату 1 % наиболее оплачиваемого персонала с нижним децилем (10 % работников с наименьшим заработком).

В России заработная плата 1 % наиболее оплачиваемого персонала в 12 раз больше, чем в нижнем дециле. В странах Европы этот показатель находится на уровне от 6 до 7. Как видно из таблицы 3, для России в целом характерна более высокая степень дифференциации по зарплате, чем в странах Европы и даже в Китае.

Необоснованная дифференциация оплаты труда между работниками различных категорий и профессиональных групп приводит к неэффективному распределению фонда оплаты труда.

Денежное вознаграждение составляет чрезвычайно важный стимул деятельности отдельных членов компании, но лишь в определенных пределах. Так, проведенное в США исследование, целью которого было выявление связи между размером вознаграждения и интенсивностью труда, установило, что сверх определенного уровня вознаграждения, если не считать неизбежных исключений, денежный мотив отходит на второй план [8, с. 217]. Таким образом, придельная полезность заработной платы, получаемой сотрудником, определяет, что каждый дополнительный рубль заработной платы, получаемый работником, доставляет ему меньший уровень удовлетворения.

Выводы

Из результатов проведенного анализа можно сделать вывод, что снижение разрыва в уровне оплаты труда сотрудников в организации и применение мер материального поощрения в первую очередь к сотрудникам с низким уровнем оплаты труда обеспечивает более высокий рост производительности труда в организации и повышение эффективности использования фонда оплаты труда.

Список использованных источников

1. Белов, В. Г. Исследование систем управления / В. Г. Белов, В. Г. Смольков. – Москва : Луч, 2017. – 253 с.
2. Здравомыслов, А. Г. Человек и его работа : социологическое исследование. – Москва : Мысль, 1967. – 392 с.
3. Здравомыслов, А. Г. Меня никогда не интересовало коллективное производство идей : интервью // Экономическая социология. – 2008. – Т. 9, № 1. – С. 8–19.
4. Горохова, Е. Ю. Мотивация персонала – 2014: Что движет россиянами при выборе места работы? – URL: <http://pro.rabota.ru/hr/document/view/11875>
5. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности : стат. сб. // Москва : Росстат, 2019. – 31 с.
6. Работающие бедные в РФ и за рубежом : социальный бюллетень // Москва : Аналитический центр при Правительстве РФ, 2017. – 8 с.
7. Global Wage Report 2018/19. Wage inequality in enterprises. W., ILO, 2019, 47 p.
8. Gordon R.A. Business Leadership in the Large Corporation, Washington, 1995, 312 p.

S.V. Radygina, E.A. Bogachev

Fair Material Promotion as the Main Factor of Increasing Motivation of Employees

The article reveals the theoretical foundations of labor motivation and ranking the factors that motivate an employee to work. The results of studies, both domestic and international, on the level of wages and its differentiation between different categories of workers are presented. The level of inequality in Russia and in foreign countries is considered. The detrimental effect of significant pay inequality on labor motivation among workers is shown.

Keywords: labor motivation, Staff motivation, factors of motivation to work, wages, material encouragement.