

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2022.53.41.020

Консорциум в структуре регионального инновационного развития: аспекты мотивации персонала

Забайкин Юрий Васильевич

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры производственного и финансового менеджмента,
Российский государственный геологоразведочный университет
им. Серго Орджоникидзе,
117997, Российская Федерация, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 23;
e-mail: 79264154444@yandex.com

Лунькин Дмитрий Александрович

Кандидат экономической наук,
кафедра философии и права,
Российский государственный геологоразведочный университет
им. Серго Орджоникидзе,
117997, Российская Федерация, Москва, ул. Миклухо-Маклая, 23;
e-mail: lunkinda@mgri.ru

Аннотация

В работе показано, что с помощью вознаграждения за конкретные результаты труда можно согласовать интересы управленческого персонала и предприятия. Мотивационный эффект системы трудовых вознаграждений очень высок благодаря разнообразию их видов. Современная ситуация в нашей стране сложилась таким образом, что большинство населения ориентировано на получение материального вознаграждения за свой труд. Но в то же время не следует денежное вознаграждение рассматривать только с точки зрения его способности удовлетворять человеческие потребности низшего уровня. Деньги существенно влияют на возможность некоторого удовлетворения потребностей высшего уровня, то есть кроме средства удовлетворения потребностей низшего уровня они играют еще и роль определенного символа, поскольку могут обеспечивать человеку власть, статус и быть измерителем успеха. Поэтому главная роль в процессе мотивации отводится именно денежному вознаграждению, основными видами которого являются: заработная плата, премии, разного рода доплаты и надбавки, дивиденды по акциям, участие в прибылях и участие в доходах.

Для цитирования в научных исследованиях

Забайкин Ю.В., Лунькин Д.А. Консорциум в структуре регионального инновационного развития: аспекты мотивации персонала // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 4В. С. 509-514. DOI: 10.34670/AR.2022.53.41.020

Ключевые слова

Процессы мотивации, потребности, человеческие потребности, уровень, процесс управления.

Введение

Для осуществления влияния на поведение человека в желаемом направлении через материальные стимулы необходимо придерживаться определенных правил по разработке системы премирования, по определению показателей, условий, периодичности премирования, обоснование размеров премий, что позволит оценить непосредственный вклад работников и обеспечить их реальную заинтересованность в максимальных результатах труда.

Чтобы премии играли роль действенного стимулирующего фактора, необходимо обеспечить: правильный выбор системы показателей, исходящих из конкретных задач, стоящих перед предприятием; дифференциацию показателей в зависимости от роли и характера подразделений, уровня должностей; ориентацию показателей премирования на реальный вклад в конечные результаты, эффективность и качество работы, учет общефирмовым достижений; конкретность, понятность, гибкость, справедливость критериев оценки достижений.

Кроме этого, общим принципом премирования является вознаграждение за любые, даже незначительные успехи, а также потенциальная неограниченность его величины и своевременность выплаты. Как показал анализ научных источников, на большинстве предприятий существует и успешно функционирует система премирования за достижение экономических целей, однако отсутствует, или почти отсутствует вознаграждение за достижение экологических целей. В то же время весомым аспектом поддержания и роста эффективности развития предприятия является заинтересованность руководства и работников в росте уровня ресурсоэффективности производства, внедрении ресурсосберегающих процессов на предприятии.

Основное содержание

Основу мотивационных мероприятий по ресурсосбережению составляют экономические рычаги, обеспечивающие создание экономической заинтересованности всех работников в этом процессе. Кроме того, важное место принадлежит моральным стимулам, которые проявляются в признании и поощрении к росту роли отдельных лиц и групп работников в осуществлении ресурсосберегающей деятельности.

Административные стимулы, что, как правило, характеризуются отрицательным направлением (недопущением ресурсозатратной деятельности, запретом действий, которые могут привести к снижению ресурсоэффективности производства), с точки зрения формирования экономической заинтересованности в ресурсосбережении не имеют решающего значения, однако должны применяться параллельно с экономическими и нравственными рычагами для недопущения снижения достигнутого уровня ресурсоэффективности производства.

На самих предприятиях целесообразно использовать систему материального стимулирования за достижения в природоохранной деятельности. В основу системы премирования подразделений предприятия за достижения в области природоохранной деятельности следует закладывать функции каждого подразделения в области охраны окружающей среды. Премирование коллектива подразделения предприятия за достигнутые результаты в области природопользования должно осуществляться с учетом выполнения показателей природоохранных функций, установленных для каждого подразделения, исходя из назначения и роли подразделения в этом виде деятельности, поставленных перед ним задач и

возможности достижения экологических норм и требований по повышению эффективности природоохранной деятельности.

Целесообразно устанавливать для подразделения не более двух-трех показателей премирования, которые можно реально оценить. Перечень показателей должен обсуждаться ежегодно и при необходимости пересматриваться. Положение о премировании обеспечивает дифференцированный подход к поощрению работников предприятия с учетом специфики решаемых задач в сфере охраны окружающей среды. Можно выделить такие группы премированных: основные цехи, участки, выбросы, сбросы и отходы которых загрязняют окружающую среду; вспомогательные цеха, участки, обслуживающие основные фонды природоохранного назначения; отделы, службы, которые занимаются координацией, планированием, контролем, учетом в природоохранной работе; службы, занимающиеся строительством объектов природоохранного назначения; руководители подразделений, отделов, предприятий.

Каждому подразделению, функции которого связаны с охраной окружающей среды, устанавливаются дополнительные к действующим показателям материального стимулирования за основную хозяйственную деятельность такие, которые наиболее полно характеризуют результаты природоохранной деятельности.

В случае невыполнения одного или всех показателей эколого-экономического развития подразделения, работники которого допустили нарушения, лишается премии. Подразделения, который перевыполнил специальные показатели, что сделало возможным снижение размера платежей за природопользование, премируется дополнительно, но однократно, из экологического фонда предприятия. Величина дополнительного премирования определяется не только размером платежей, но и значимости природоохранного мероприятия для его будущего использования, численности работников, участвующих в данном мероприятии.

Формирование сложной системы мотивации и стимулирования персонала в процессе эколого-экономической деятельности является одной из важнейших задач, от успешности решения которой в огромной степени зависит создание предпосылок для обеспечения устойчивого общественного развития. Особым образом необходимость развития такой системы касается сферы управления эколого-экономической деятельностью предприятия, поскольку именно здесь происходит формирование наиболее общих принципов для повышения эффективности природопользования, обеспечения защиты природной среды, предотвращения распространения вредного антропогенного воздействия на окружающую природную среду.

По мнению автора, решение указанных проблем мотивации персонала к активному решению задач повышения эффективности эколого-экономической деятельности предприятия целесообразно осуществлять на основе усовершенствованной факторно-критериальной квалитетической модели, последовательность внедрения которой состоит из следующих этапов: отбор факторов для оценки; установление весовых коэффициентов важности факторов для общей оценки эффективности деятельности персонала; установление состава критериев по каждому оценочным фактором и балльной оценки по критериям; комплексная оценка продуктивности деятельности персонала.

С целью усиления мотивационной значимости экологических целей на предприятии предлагается введение отдельного экологического фактора оценки и экологических факторов по критериям оценки других факторов.

Квалитетическая оценка трудовой деятельности работников промышленных предприятий должно строиться на оценках количества, качества и сложности труда, что, в свою очередь,

станет основой для формирования системы мотивации труда на предприятии, которая обязательно будет включать факторы мотивационного потенциала, производственной, социальной и экологической активности.

С целью проверки предложенных автором положений их было апробировано на одном из предприятий, которые являются базой для анализа данной работы. Это предприятие было выбрано потому, что, в отличие от других, оно в течение длительного периода является прибыльным, а значит, имеет финансовые возможности для внедрения нововведений с целью эколого-экономического развития, в том числе по мотивации персонала; заинтересовано в осуществлении экологического развития, ведь регулярно проводит техническое перевооружение производственных мощностей, внедряет инновационные технологические процессы с использованием прогрессивного инструмента.

Заключение

Заработная плата успешно конкурирует на рынке труда и является самой высокой за отрасль по Харьковской области на предприятии проводятся ежегодные исследования уровня заработной платы (как следствие, ежегодное повышение оплаты труда всех категорий персонала); успешно работает система премирования работников; существует вознаграждение система (за значительные результаты работники получают дипломы, благодарности, грамоты и тому подобное).

Указанный методический подход может быть успешно применен для оценки труда работников, с условием труда на окладе, различных квалификационных категорий в силу своей простоты, объективности, комплексности и демократичности.

Библиография

1. González-Díaz, E., García, S., Soto, F., Navarro, F., Townley, B., & Caraballo, M. A. (2022). Geochemical, mineralogical and geostatistical modelling of an IOCG tailings deposit (El Buitre, Chile): Implications for environmental safety and economic potential. *Journal of Geochemical Exploration*, 239. <https://doi.org/10.1016/j.gexplo.2022.106997>
2. Mardones, C. (2022). Pigouvian taxes to internalize environmental damages from Chilean mining—A computable general equilibrium analysis. *Journal of Cleaner Production*, 362. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.132359>
3. Poormirzaee, R., Hosseini, S., & Taghizadeh, R. (2022). Smart mining policy: Integrating fuzzy-VIKOR technique and the Z-number concept to implement industry 4.0 strategies in mining engineering. *Resources Policy*, 77. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.102768>
4. Yu, W., Peng, Y., & Yao, X. (2022). The effects of China's supporting policy for resource-exhausted cities on local energy efficiency: An empirical study based on 284 cities in China. *Energy Economics*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2022.106165>
5. Стригина М. О., Еделев Д. А. Экологические принципы управления региональной экономикой и механизмы их реализации // *Terra Economicus*. – 2007. – Т. 5. – №. 2-3. – С. 296-299.
6. Потравный И. М. Л. и др. Проектный подход в управлении экологически ориентированным развитием экономики региона // *Экономика региона*. – 2019. – Т. 15. – №. 3. – С. 806-821.
7. Арзамасова Г. С. Роль управления персоналом в реализации проактивной экологической политики на промышленных предприятиях // *Вопросы устойчивого развития общества*. – 2020. – №. 4-1. – С. 307-313.
8. Сокольская Е. В. и др. Многофакторная модель как основа для управления качеством окружающей среды урбанизированных территорий // *Теоретическая и прикладная экология*. – 2018. – №. 2. – С. 26-34.
9. Ветрова Н. М., Гайсарова А. А. Теоретико-методологические основы регионального эколого-экономического механизма управления // *Экономика строительства и природопользования*. – 2018. – №. 1 (66). – С. 57-62.
10. Абулова М.О. Смешанная задача для одного уравнения четвертого порядка // *Актуальные проблемы дифференциальных уравнений и их приложения*. 2017. № 4. С. 70

Consortium in the structure of regional innovative development: motivation aspects

Yurii V. Zabaikin

PhD in Economics,
Associate Professor of the Department of production
and financial management,
Sergo Ordzhonikidze Russian State University for Geological Prospecting,
117997, 23 Miklukho-Maklaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: 79264154444@yandex.com

Dmitrii A. Lun'kin

PhD in Economics,
Associate Professor of the Department of Philosophy and Law,
Sergo Ordzhonikidze Russian State University for Geological Prospecting,
117997, 23 Miklukho-Maklaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: lunkinda@mgri.ru

Abstract

It is with the help of remuneration for specific work results that the interests of management personnel and the enterprise can be coordinated. The motivational effect of the labor remuneration system is very high due to the variety of their types. The current situation in our country has developed in such a way that the majority of the population is focused on receiving material remuneration for their work. But at the same time, monetary remuneration should not be considered only from the point of view of its ability to satisfy lower-level human needs. Money significantly affects the possibility of some satisfaction of the needs of the highest level, that is, in addition to the means of satisfying the needs of the lowest level, they also play the role of a certain symbol, since they can provide a person with power, status and be a measure of success. Therefore, the main role in the motivation process is given to monetary remuneration, the main types of which are: wages, bonuses, various kinds of surcharges and surcharges, dividends on shares, participation in profits and participation in income.

For citation

Zabaikin Yu.V., Lun'kin D.A. (2022) Konsortsium v strukture regional'nogo innovatsionnogo razvitiya: aspekty motivatsii personala [Consortium in the structure of regional innovative development: motivation aspects]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (4B), pp. 509-514. DOI: 10.34670/AR.2022.53.41.020

Keywords

Motivation processes, needs, human needs, level, management process.

References

1. González-Díaz, E., García, S., Soto, F., Navarro, F., Townley, B., & Caraballo, M. A. (2022). Geochemical, mineralogical and geostatistical modelling of an IOCG tailings deposit (El Buitre, Chile): Implications for environmental safety and economic potential. *Journal of Geochemical Exploration*, 239. <https://doi.org/10.1016/j.gexplo.2022.106997>
2. Mardones, C. (2022). Pigouvian taxes to internalize environmental damages from Chilean mining—A computable general equilibrium analysis. *Journal of Cleaner Production*, 362. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.132359>
3. Poormirzaee, R., Hosseini, S., & Taghizadeh, R. (2022). Smart mining policy: Integrating fuzzy-VIKOR technique and the Z-number concept to implement industry 4.0 strategies in mining engineering. *Resources Policy*, 77. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.102768>
4. Yu, W., Peng, Y., & Yao, X. (2022). The effects of China's supporting policy for resource-exhausted cities on local energy efficiency: An empirical study based on 284 cities in China. *Energy Economics*, 112. <https://doi.org/10.1016/j.eneco.2022.106165>
5. Strigina M. O., Edelev D. A. Ecological principles of regional economy management and mechanisms of their implementation // *Terra Economicus*. – 2007. – Vol. 5. – no. 2-3. – pp. 296-299.
6. Potravny I. M. L. et al. Project approach in the management of environmentally oriented development of the region's economy // *The economy of the region*. – 2019. – Vol. 15. – No. 3. – pp. 806-821.
7. Arzamasova G. S. The role of personnel management in the implementation of proactive environmental policy at industrial enterprises // *Issues of sustainable development of society*. – 2020. – No. 4-1. – pp. 307-313.
8. Sokolskaya E. V. et al. Multifactorial model as a basis for environmental quality management of urbanized territories // *Theoretical and applied ecology*. - 2018. – No. 2. – pp. 26-34.
9. Vetrova N. M., Gaisarova A. A. Theoretical and methodological foundations of the regional ecological and economic management mechanism // *Economics of construction and environmental management*. – 2018. – №. 1 (66). – Pp. 57-62.
10. Abulova M.O. Mixed problem for one fourth-order equation // *Actual problems of differential equations and their applications*. 2017. No. 4. p. 70