УДК 316.4 DOI: 10.22394/2079-1690-2018-1-4-242-245

СОВРЕМЕННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ САНКЦИЙ

Исаев Евгений Николаевич аспирант, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119571, Россия, г. Москва, пр. Вернадского, 82). E-mail: akadem77@yandex.ru

Аннотация

В статье рассматривается отечественная система мотивации персонала в условиях введения западных экономических санкций, которые повлекли за собой значительные изменения на рынке труда. Увеличение затрат на производство товаров и услуг приводит к ухудшению финансовой устойчивости предприятия, его финансового состояния, что влечет за собой снижение мотивации производственной деятельности. Автором предлагается ряд мер, направленных на повышение мотивации трудовой деятельности сотрудников в условиях современных экономических изменений.

Ключевые слова: *командообразование, общественные отношения, мотивация, международные санкции, человеческие ресурсы, производительность труда, рынок труда, управление персоналом, эффективность.*

Присоединение Крыма к России и конфликт в восточной части Украины повлекли за собой процесс введения антироссийских санкций, инициатором которых в 2014 году выступило руководство США. Введение санкций, которые явились ограничительными политическими и экономическими мерами в отношении Российской Федерации и ряда российских организаций, преследовало определенную цель – обеспечить России международную изоляцию. Рискуя понести экономический ущерб, под влиянием США к санкциям присоединились и страны Евросоюза. Санкции против России также поддержали государства Большой семерки и ряд других государств, являющиеся партнёрами США и ЕС.

Как отмечают исследователи, санкции, введенные против Российской Федерации, привели «к ограничению доступа отдельным российским банкам к дешевым кредитам; к росту кредитных ставок; к ограничению доступа финансирования иностранными банками и приобретение отдельных видов продукции ряду отдельным российским компаниям; к запрету большинством стран Евросоюза инвестирования в российские компании и приобретение долей в них» [4, с. 134].

В современных условиях рост политической напряженности, снижение доверия инвесторов к экономке России затрудняют жизнь и отечественным работодателям. Мировые финансовые институты снижают свои прогнозы по ценам на «черное золото». Россия в значительной степени зависит от цен на энергоресурсы, и даже небольшое снижение скажется на национальной экономике. Эксперты предупреждают, что «дешевая нефть приведет к сокращению налоговых поступлений и рецессии. Введение новых санкций в отдельных случаях ведет к приостановке бизнеса и сокращению ранее запланированных расходов» [4, с. 135].

Экономические кризисы всегда приводят к нарушениям баланса общественных отношений, что находит свое отражение, в первую очередь, на рынке труда. Экономический спад, обусловленный глобальным спадом производства, влечет за собой серьезные ухудшения в трудовых правоотношениях, связанные с сокращением заработной платы, приостановкой запланированных работ, предоставлением отпусков без сохранения заработной платы и т.д. Общие тенденции, которые наблюдаются в этот период – паническое настроение работодателей и самих работников, рост нарушений трудового законодательства.

Как отмечается в исследовании, проведенном Н.Е. Тихановой и А.В. Каравай, 2014-2017 годы усилили социальную незащищенность работников – у 45% работающих граждан в условиях экономических санкций было нарушено хотя бы одно из трудовых прав [5, с. 13]. Наиболее высокий уровень трудовых нарушений характерен для тех сотрудников, которые работают в частном секторе. Так, 52-55% работников коммерческих предприятий в период с 2015 г. по 2016 г. получали часть зарплаты «в конвертах», 54-58% полностью или частично не оплачивался отпуск и больничный, 34-37% официально не оформлены на работу.

По мнению М.А. Хаматхановой, «в условиях введения экономических санкций наблюдается очередной виток циклической безработицы. Этот вид незанятости возникает из-за недостатка рабочих мест в целом, который, в свою очередь, спровоцирован негативными явлениями и тенденциями в экономике страны» [6, с. 831].

Еще одна тенденция, которую прогнозируют эксперты в условиях введения экономических санкций, связана со снижением доли высокопроизводительных рабочих мест в частном секторе. По данным Всемирного банка, мешать созданию новых высокопроизводительных рабочих мест будет снижение инвестиционной активности в государстве. Также среди исследователей существует мнение, что «сокращение числа высокопроизводительных рабочих мест в управленческих структурах может быть компенсировано искусственно созданными вакансиями в государственном секторе».

Введение экономических санкций повлияло и на внутренний рынок, где отдельные предприятия, ориентирующиеся на внешнеэкономическую деятельность, перестроили свою деятельность на отечественное пространство. При этом, в отдельных отраслях начался процесс застоя и спада, что, в свою очередь, привело к ухудшению условий рынка труда, где ключевыми элементами механизма управления персоналом выступает мотивация и его влияние на производительность труда.

Мотивация – процесс, стимулирующий работников эффективнее осуществлять трудовую деятельность. Индивидуальные или коллективные мотивы рабочего персонала в современных условиях достаточно сложны и не ограничиваются лишь материальными интересами. Простые прагматические решения в области мотивации производственной деятельности не могут дать ожидаемых результатов в условиях введения экономических санкций.

Анализируя отечественную систему управления мотивацией персонала необходимо отметить, что существует общая проблема – устаревшая форма мотивации, которая передалась современному менеджменту от наследников модели рынка, основанная на «идеальной бюрократии» Вебера и материальных формах мотивации. Так, анализируя комплексное стимулирование, являющееся предметом интереса для всех групп персонала организации, Р.В. Губарев называет основным критерием мотивации для сотрудников компании материальное «вознаграждение, измеренное посредством их текущего и потенциального вклада в результаты организации» [2, с. 246].

В условиях введения экономических санкций материальные формы мотивации становятся менее продуктивными. На многих предприятиях, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность, ухудшаются финансовые показатели, включая объем продажи и выручки после реализации готовой продукции. Вслед за этим начинается дефицит фондов зарплатной платы, что приводит к сокращению оплаты труда сотрудников организации. Как следствие – производительность труда сотрудников снижается, что не совпадает со стратегическими целями экономической политики.

Изучение зарубежного опыта позволяет говорить о том, что «мотивация и стимулирование трудовой деятельности относятся к числу проблем, решению которых в современной мировой практике уделяется особое пристальное внимание» [3 с. 106]. Японская модель мотивации персонала обусловлена внутренней сознательностью, причастностью к группе, объединением и отождествлением целей работников с целями компании, повышением уровня квалификации, признательностью сотрудника компании. То есть характеризуется исключительно внутренними качествами работника, его индивидуальными потребностями. В основе эффективности японского метода мотивации персонала лежит использование внутренних неисчерпаемых ресурсов, таких как индивидуальные способности, потребности, безграничные возможности самосовершенствования и образования, технического и научного прогресса, последних достижений в области управления персоналом.

Стимулирование трудовой активности с помощью нематериальной мотивации может одновременно выполнять экономическую, социальную, нравственную и идеологическую функции. Стимулирование трудовой активности персонала должно находится в прямой зависимости от ценности труда конкретного работника для предприятия, не отставая и не опережая качественные и количественные результаты труда.

Выделим основные меры нематериальной мотивации рабочего персонала, которые способны обеспечить рост эффективности производительности труда на российских предприятиях в условиях введения экономических санкций: создать перспективные возможности карьерного роста сотрудников предприятия; обеспечить гибкий график рабочего времени; предоставить возможность выбирать период для ухода в оплачиваемый отпуск; проводить регулярно корпоративные мероприятия; оказывать моральную помощь во время сложных жизненных ситуаций сотрудников предприятия; соблюдать нормы эргономики; организовывать стажировки и командировки; обеспечить участие в программах обучения для повышения уровня профессиональных качеств отдельных сотрудников.

Способы мотивации в этом случае могут включать возможность участия сотрудников в перспективных проектах, расширение сферы их ответственности, участие в развивающих программах, например, программа «кадровый резерв», тренинги, семинары, научные конференции. Также в качестве средств мотивации могут предлагаться программы развития лидерства и даже коучинг.

То есть работодатель напрямую пытается помочь ключевым сотрудникам в их личностном росте, рассчитывая тем самым улучшить качество управления, повысить его эффективность.

Кроме этого, одним из основных инструментов решения проблем мотивации и стимулирования в управлении организации в современных условиях может стать процесс командообразования как комплекса действий, целью применения которых является создание команды и повышение эффективности ее функционирования. С другой стороны, командообразование – это процесс объединения членов команды, имеющих высокий уровень взаимосвязи, ярко выраженное стремление к достижению общей цели при максимальной самореализации и возможности индивидуального роста.

В условиях введения экономических санкций переориентация с индивидуальной работы на командную работу персонала в системе управления человеческими ресурсами является вполне логичной.

В рамках командообразования могут применяться методы и инструменты, целью которых является создание сплоченности рабочего коллектива, взаимосвязей между ними, общей мотивации и удовлетворения от работы друг с другом: тимбилдинг (построение команды путем выполнения упражнений, который невозможно повторить в одиночке); тимдесинг (проектирование команды, путем распределения в ней ролей); ретиминг (создание задач и их дальнейшее решение с помощью участия каждого сотрудника компании, где формируется позитивное мышление в целом).

Преимущества командообразования как инструмента повышения мотивационной активности в условиях введения экономических санкций заключаются в следующем:

повышается эффективность совместного решения общих задач, когда каждый вкладывает свои таланты и умения;

возрастает креативность решений сотрудников, поскольку на проблему существует столько взглядов, сколько членов команды с ней знакомо.

уменьшается риск возникновения критических ошибок, потому что каждый в команде ощущает ответственность за конечный результат, а не только за свой узкий участок работы.

происходит рациональное распределение силы к работе коллектива, поскольку в команде развита взаимопомощь.

В целом современная система мотивирования и стимулирования трудовой активности должна опираться на такие позиции, как «дифференцированность, комплексность, гибкость и оперативность» [7, с. 157]. Дифференцированность позволяет осуществлять индивидуальный подход к стимулированию разных категорий и профессиональных групп работников. Комплексность включает единство моральных, коллективных и индивидуальных стимулов, опыта и традиций организации. Гибкость и оперативность связаны с постоянным мониторингом и корректировкой стимулов в целях поддержания их актуальности.

В то же время в современных условиях экономических преобразований необходимы разработка и внедрение новых форм мотивации работников, нацеленных на повышение уровня трудового потенциала, квалификации, соответствия профессиональных знаний и умений квалификационным характеристикам информационного века. Особенностью новой системы мотивации должна стать тесная связь, соединение интересов, потребностей работодателей и работников со стратегическими задачами обеспечения конкурентоспособности предприятий.

Современная система управления мотивацией персонала должна быть ориентирована на увеличение интеллектуального трудового потенциала и формирование нового типа трудовых отношений индивидов, погруженных в инновационное производство.

Как показывает проведенный анализ, введение экономических санкций оказало влияние не только на внешнеэкономическую деятельность российского бизнеса, но и на структуру его внутреннего рынка. Финансовые возможности многих предприятий снизились, что повлекло за собой уменьшение заработной платы сотрудников, сокращение рабочих мест. Все больше число предприятий уходит от фиксированной зарплаты и вводит оплату труда, зависимую от общей доли продаж предприятия.

В условиях действия западных экономических санкций необходимы изменения в построении мотивационной модели «креативного управления» внутри предприятий, компенсирующих ослабление материальных стимулов; ориентация на нематериальные формы стимулирования труда, на формирование командообразования и новой качественной профессиональной корпоративной культуры.

Необходима активная государственная политика в сфере занятости и трудовых отношений. Регулирующая роль государства должна быть связана с постоянным поддержанием сбалансированности экономических приоритетов и приоритетов занятости в программах экономических преобразований.

Литература

1. *Борисова А.В., Володин А.А., Федоренко В.И.* Влияние санкций на экономическую ситуацию в Российской Федерации // Экономические стратегии. 2018. Т. 20. № 1. С. 48-57.
2. *Губарев Р.В.* Анализ современных теорий мотивации и стимулирования труда // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2014. № 1. С. 239-246.

3. *Гурова И.М.* Зарубежный опыт мотивации и стимулирования трудовой деятельности // Экономика и социум: современные модели развития. 2017. № 18. С. 106-121.
4. *Сергеева О.Ю., Каримова А.А.* Экономические последствия санкций для российской экономики // Вопросы экономики и управления. 2017. №1. С. 134-137.
5. *Тихонова Н.Е., Каравай А.В.* Влияние экономического кризиса 2014-2016 годов на занятость россиян // Мониторинг общественного мнения. Экономические и социальные перемены. 2017. № 2. С. 1-17.
6. *Хаматханова М.А.* Безработица в Российской Федерации в условиях экономических санкций: причины, последствия, способы эффективной занятости населения // Фундаментальные исследования. 2015. № 11. С. 828-831.
7. *Шапиро С.А.* Социально-экономические аспекты трудовой деятельности. – М.: ИД «АТИСО», 2011.

Isaev Evgeny Nikolaevich, graduate student, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (82, Vernadsky Ave., Moscow, 119571, Russian Federation). E-mail: akadem77@yandex.ru

THE MODERN SYSTEM OF PERSONNEL MOTIVATION MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL SANCTIONS

Abstract

The article deals with the domestic system of personnel motivation in the conditions of Western economic sanctions, which led to significant changes in the labor market. The increase in the cost of production of goods and services leads to a deterioration in the financial stability of the enterprise, its financial condition, which entails a decrease in the motivation of production activities. The author proposes a number of measures aimed at increasing the motivation of employees in the conditions of modern economic changes.

Keywords: *team building, public relations, motivation, international sanctions, human resources, labor productivity, labor market, personnel management, efficiency.*

УДК 323 DOI: 10.22394/2079-1690-2018-1-4-245-251

ГОСУДАРСТВО И ИНОСТРАННЫЙ КАПИТАЛ В НЕФТЯНОЙ И ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ XIX-XX ВВ.

Кашина Евгения Александровна аспирант кафедры российской политики, факультет политологии, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, (119991, Россия, Москва, ГСП-1, Ломоносовский пр., 27, корп. 4). E-mail: kashina_evgenia@outlook.com

Аннотация

Статья освещает функционирование энергетической системы России в последней трети XIX–XX вв. в двух аспектах: в контексте государственного регулирования и участия иностранного капитала. Основной фокус исследования направлен на нефтегазовый сектор. Освещена проблема оценки взаимодействий государства и иностранных энергетических корпораций, в том числе, согласования их интересов в конфликтных ситуациях. Кроме того, предпринята попытка прояснить факторы, подавляющие или стимулирующие развитие нефтегазовой промышленности в контексте интеракций государственных структур и иностранного бизнеса. В статье прослеживается позитивная корреляция между масштабами участия иностранного капитала, стабильностью политического режима и состоянием экономики.

Ключевые слова: *российская энергетика (последняя треть XIX-XX вв.), история нефтегазового комплекса, нефтегазовые группы интересов, энергетическая политика, энергетическая безопасность, иностранный капитал, государственное регулирование, энергетические активы, внутреннее потребление.*

Государство и иностранный капитал в нефтяной промышленности Российской Империи

Обзор государственного регулирования энергетики и участия западного капитала в нефтяной отрасли целесообразно начать с последней трети XIX века. В этот период сложилась структура собственности в отечественной нефтяной промышленности. На этапе своего формирования российская энергетика была представлена крупным и средним капиталом. Российские энергетические активы еще не были консолидированы, тогда как на Западе уже существовали энергетические гиганты «Standart Oil» и «Royal Dutch Shell». Крупные отечественные нефтяные компании сформировались и стали консолидировать активы хронологически позже. Наряду с этим в России последней трети XIX века наблюдалось технологическое отставание от Запада.