

стимулированию инновационной деятельности с помощью амортизационной политики. Для этого целесообразно: дифференцировать условия начисления амортизации в отраслевом и территориальном разрезе; предоставить предприятиям возможность консолидации амортизационных фондов в рамках межотраслевых и территориальных кластеров; ввести амортизационную премию для расходов на НИОКР приобретение нового оборудования и технологий. Реализация указанных мер позволит сформировать гибкий рыночный механизм, увязывающий инновационную активность хозяйствующих субъектов с налоговыми и инвестиционными льготами, создаст стимул для разработки и освоения отечественными производителями инноваций.

Список использованных источников

1. Примшиц, Д. В. Концептуальные положения либерализации амортизационной политики Республики Беларусь / Д. В. Примшиц // Экономический бюллетень Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь. — 2010. — № 2. — С. 89-94.

УДК 331.1

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ПОДХОДОВ К ПОНИМАНИЮ  
МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*Л.А. Ильина, доцент,*

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
«Самарский государственный технический университет»,  
г. Самара, Российская Федерация*

Экономический рост, развитие производительных сил, использование новых технологий в организации труда и в производственных процессах обуславливали изменения в общественном сознании – повышенный интерес вызывали предпринимательская инициатива и мотивация трудовой деятельности.

Мыслители многих стран, включая Россию, наряду с научными разработками прославляли мотивы трудолюбия и проявления энтузиазма у предприимчивых людей. Мотивация человеческого поведения является объектом изучения ряда наук: социологии, психологии, социальной психологии, менеджмента и других. В психологии мотив или система мотивов выступают в качестве важнейших факторов, актуализирующих поведение индивида в той или иной конкретной социальной ситуации, придающих ему личностно значимый смысл и определенную направленность. В этой связи мотивация рассматривается как специфический вид психической регуляции, субъективная детерминация человеческого поведения, которая определяет его направленность, устойчивость и алгоритм, способствует формированию осознанного решения о характере, способах и форме его реализации [1].

Интерес исследователей к проблеме мотивации и стимулирования трудовой деятельности не ослабевает на протяжении длительного периода времени. Однако исследования последних лет показывают, что существует определенный разрыв в теоретических и прикладных работах, посвященных мотивации и стимулированию трудовой деятельности. Рассмотрим более подробно данный факт.

Результаты эмпирических исследований (Rynes, Colbert, & Brown, 2002 [2], Burke, Drasgow, & Edwards, 2004, Deadrick & Gibson, 2007 [3]) показывают, что на протяжении 30-летнего периода (1976-2005 гг.) основной интерес исследователей управления персоналом

был обращен на такие области, как развитие персонала и подбор и найм персонала, проблемы мотивации трудовой деятельности, при этом к последней проявлялся постоянный интерес (табл. 1). Исследованию подвергались статьи, опубликованные в 4 ведущих в области человеческих ресурсов изданиях: «HRMagazine», «Human Resource Management», «Journal of Applied Psychology», «Personnel Psychology».

Таблица 1 — Тенденции в международных исследованиях человеческих ресурсов за 1976-2005 гг., %

Период времени Область тем управления персоналом	1976- 1980	1981- 1985	1986- 1990	1991- 1995	1996- 2000	2001- 2005	За весь период (1976- 2005)
Развитие персонала	16	13	13	13	10	12	12,8
Подбор и найм персонала	14	12	14	12	12	10	12,1
Мотивация	15	10	9	9	8	10	10,2
Вознаграждение	6	10	8	11	9	12	9,3
Социально-трудовые отношения	9	12	8	8	5	7	8,3
Отдел (департамент) кадров	4	7	6	7	10	9	7.1
Оценка персонала	9	8	8	7	4	5	7.0
Стратегия управления персоналом	6	7	8	7	6	7	6,9
Индивидуальное предпринимательство	7	5	6	6	6	7	6.2
Кадровая безопасность	8	5	5	5	6	7	6.0
Технология управления персоналом	1	4	5	3	12	5	5.1
Глобальные проблемы управления персоналом	2	3	4	4	6	4	3.9
Высвобождение персонала	3	4	5	3	3	3	3.2
Командообразование	1	1	1	3	3	3	2.0
Общее количество статей	1 015	1 157	1 098	1 057	992	1 044	6 363

Источник: Deadrick, D. L., & Gibson, P. A. (2009) [4]/

Данные таблицы свидетельствуют о том, что на протяжении 30 лет каждая пятая статья была посвящена мотивации и стимулированию персонала. Особый всплеск интерес приходится на периоды 1976-1980 гг. и на период после 2001 года, особый интерес к тематике мотивации, побуждения к труду проявляет академическое сообщество, что является следствием фундаментальности самой темы; а вот практики повышенное внимание уделяют теме вознаграждения за труд, т.е. прикладной мотивации трудовой деятельности. Объяснением данного явления может служить вывод о том, что теоретические (фундаментальные) исследования мотивации трудовой деятельности на практике реализуются через политику вознаграждения за труд.

Интересным, по мнению автора, представляется анализ российской периодической печати на предмет выявления интереса к проблеме мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Переломным моментом в интересах российских исследователей к проблемам управления персоналом явилась программа реформ, начатая в России в 1991 году, которая определила государственную политику продвижения к социально ориентированной рыночной экономике. Видное место в программе реформ занимает утверждение свободного

предпринимательства и жизнеспособной модели трудовых отношений. Исторический опыт учит, что этого можно достичь только при возвышении трудолюбия и деловой предприимчивости, заинтересованности в результатах работы и хозяйствования, при нахождении и использовании действенных мотивов и стимулов к созидательному труду.

Начиная с 90х гг. XX века в России начинается «новый» отсчет в управлении персоналом организаций. Для оценки уровня интереса ученых-исследователей и практиков к проблемам мотивации и стимулирования трудовой деятельности в России анализу были подвергнуты публикации в двух ведущих российских изданиях «Человек и труд» (выходит с 1992 года, предыдущее название журнала «Социалистический труд», под которым журнал издавался с 1956 года) и «Управление персоналом» (выходит с 1996 года). Выбор этих журналов связан с интересом как академического сообщества, так и практиков, хотя существуют и ряд других изданий («Справочник кадровика», выходит с 2001 года, «Справочник по управлению персоналом», выходит с 2002 года, «Кадровик», выходит с 2002 года и др.), освещающих проблемы управления персоналом, однако они или имеют недостаточное для исследования количество публикаций по теме мотивации и стимулирования трудовой деятельности, или начали издаваться в более поздние периоды и не охватывают коренные изменения в интересах российских исследователей к проблемам управления персоналом.



Рисунок 1 — Количество публикаций по политике вознаграждения, оплате труда в ведущих российских изданиях в период с 1992 по 2009 гг.



Рисунок 2 — Количество публикаций по мотивации трудовой деятельности в ведущих российских изданиях в период с 1992 по 2009 гг.

Анализ периодической печати показал, что наблюдается постоянный стабильный интерес к вопросам оплаты труда, политике вознаграждения в организации. В период после кризиса 1998 года, в период задержек выплат заработной платы интерес к данной теме немного ослаб, но после внесения изменений в трудовое законодательство, в законодательство в области налогообложения заработной платы интерес резко усиливается. Что касается такой тематики как мотивация трудовой деятельности, то она включает в себя как материальную составляющую (оплата труда, премирование), так и нематериальную составляющую. На рис. 2. приведено количество публикаций, посвященных именно нематериальной составляющей. Интерес к теме мотивации трудовой деятельности стал проявляться после 2001 года, что объясняется рядом обстоятельств.

В 90-х годах в России произошел спад производства: объем промышленной продукции по сравнению с 1990 годом резко снизился, его индекс (в %) составил (1990 = 100) в 1997 г. – 46,2 [5]. Из России за это время (незаконно) вывезено за границу около 700 млрд. долларов США [6]. Наряду с этим, по уровню экономической свободы в 1999 году Россия занимала 93-е место в мире среди 123 стран. Согласно сведениям Министерства торговли России по состоянию на 7 декабря 1999 г. ущерб от торгово-экономических ограничений оценивается в 2,6 млрд. долларов в год [7]. По данным социального опроса ВЦИОМ население страны в 1999 году крайне негативно оценивало качество жизни, в данный период население страны находится на грани социальной катастрофы, в материальном положении населения наблюдается тенденция к дальнейшему ухудшению [8]. Кроме того в начале 2000-х годов в России был проведен ряд налоговых реформ, к позитивным результатам которых следует отнести некоторое снижение налогового бремени налогоплательщиков за счет уменьшения ставок по основным налогам (налога на прибыль организаций — до 24 %, НДС — до 18 %, налога на доходы физических лиц - до 13 %, ЕСН — до 26 % и др.).

Неугасающий интерес к проблемам мотивации и стимулирования трудовой деятельности связан еще с тем, что до сих пор существует объективная необходимость вскрыть мотивы и интересы личности к труду в условиях перехода к рыночным отношениям, в условиях нестабильной рыночной экономики, привести в соответствие механизм стимулирования мотивов и интересов личности исходя из его потребностей.

#### Список использованных источников

1. Верховин В.И. Социальная регуляция трудового поведения и производственной организации. – М.: МГУ, 1991. – С.36.
2. Rynes, S. L., Colbert, A. E., & Brown, K. G. (2002). HR practitioners' beliefs about effective human resource practices: Correspondence between research and practice. *Human Resource Management*, 41(2), 149–174.
3. Deadrick, D. L., & Gibson, P. A. (2007). An examination of the research–practice gap in HR: Comparing topics of interest to HR academics and HR practitioners. *Human Resource Management Review*, 17(2), 131–139.
4. Deadrick, D. L., & Gibson, P. A. (2009). Revisiting the research–practice gap in HR: A longitudinal analysis // *Human Resource Management Review* 19. pp. 144–153.
5. Экономическое развитие России в 1997 году // *Вопросы экономики*. - 1998. - № 3. - С. 142-144.
6. Вдогонку за российским капиталом // *Экономика и жизнь*. – 1998. – № 23. -С. 8.
7. Новое наступление на российский экспорт // *Финансовая Россия*. – 2000. - № 1. -С 5.
8. Газета «Экономика и жизнь». - 1999. - № 50. - С. 2.