

Проведенный анализ позволяет утверждать, что наиболее привлекательными для отечественных компаний являются международный стандарт GRI [1] и ISO 26000 [2], так как именно они позволяют сформировать перечень показателей социальной ответственности (и, как следствие, объекты социально ориентированного бухгалтерского учета) и использовать направления социальной ответственности в качестве структуры социального отчета.

Однако, нельзя не отметить, что структуру социального отчета, должны составлять информационные потребности стейкхолдеров. Необходимо учитывать, что заинтересованные стороны нуждаются не только в качественной нефинансовой информации о социальной ответственности, но и в финансовых показателях, которые бы гармонично дополняли нефинансовую информацию, а также реально отражали результаты деятельности компании в сфере социальной ответственности (на чем уже было акцентировано внимание нами в [3]).

Таким образом, анализ содержания международных стандартов социальной ответственности позволяет опередить дальнейшее направление исследований, которое заключается в изучении и детальном анализе направлений социальной ответственности, имеющих финансовый характер, на основании которых необходимым является формирование объектов социально ориентированного бухгалтерского учета, а также определение их взаимосвязи с показателями финансовой отчетности.

Список литературы

1. Руководство по отчетности в области устойчивого развития g4. URL: <https://www.globalreporting.org/resource/library/Russian-G4-Part-One.pdf> (дата обращения: 10.03.2018 г.)
2. Международный стандарт ISO 26000:2010 «Guidance on social responsibility» «Руководство по социальной ответственности». URL: http://www.ksovok.com/doc/iso_fds_26000_rus.pdf (дата обращения: 10.03.2018 г.).
3. Бессарабов В.О. Взаимосвязь показателей финансовой и социальной отчетности как основа развития социальной ответственности бизнеса // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Том 7. № 12А. С. 15-27.

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: ЭВОЛЮЦИЯ ПРИОРИТЕТОВ

*Бобрик А. А, магистрант
Донецкий национальный технический университет
Научный руководитель: Шавкун Г.А., к.э.н.,
Донецкий национальный технический университет
abobrik1990@yandex.ru*

Ключевые слова: мотивация, промышленные предприятия, материальная мотивация, нематериальная мотивация, социально-психологические установки.

Актуальность исследования определяется тем, что наиболее распространенным недостатком, не позволяющим комплексно задействовать

уникальный человеческий ресурс в развитии промышленных предприятий Российской Федерации, является дисгармоничность методов мотивации. Как представляется, на это есть несколько причин. Во-первых, российские HR-менеджеры исходят из модели «человека экономического» и ставят во главу угла денежное стимулирование работников. Во-вторых, не достаточно широки методы социально-личностной мотивации, применение которых позволяло бы сформировать благоприятные условия для повышения приверженности и вовлеченности сотрудников. В-третьих, в управлении персоналом промышленных предприятий практически отсутствуют подходы, направленные на реализацию лидерских и творческих способностей, креативности и талантов персонала.

О необходимости смены приоритетов в системе мотивации работников промышленных предприятий свидетельствует и новый этап дискуссий относительно понимания этого явления. Например, В. Шаховой и С. Шапиро полагают, что «...сущность мотивации заключается в том, чтобы персонал фирмы выполнял работу в соответствии с делегированными ему правами и обязанностями, сообразуясь с принятыми решениями [1, С. 8]. И. Киселева и Н. Симонович определяют мотивацию в качестве «...внутренней энергии человека, которая позволяет проявлять активность личности в своей повседневной жизни и в процессе выполнения той или иной работы [2, С. 17]. Более содержательная трактовка используется Т. Озерниковой, которая предлагает понятие мотивации рассматривать в двух аспектах: «...в исходном содержательном смысле – как сложный процесс формирования у субъекта внутренних побудительных сил к действию под влиянием внешних стимулов и внутренних характеристики сознания (потребностей, интересов, ценностных ориентаций) и в функциональном смысле – как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей посредством функций управления» [3, С. 71].

Обобщая взгляды ученых можно сделать вывод, что в современной научной традиции мотивация – это сложное и многогранное понятие, которое не ограничивается экономическими способами побуждения работника к полезному действию, а дополняется множеством созданных социально-психологических условий, в результате которых формируются устойчивые установки приверженности сотрудников.

Ретроспективный взгляд на мотивацию работников показывает, что экономический подход, который так укоренился в практике многих промышленных предприятий, был одним из первых научных подходов и основывался на жесткой эксплуатации наемного труда с целью получения максимальной выгоды. Известным сторонником данного подхода стал А. Смит, которым обоснована концепция «экономического человека». В основе этой концепции лежит утверждение, что главным мотивом человека к труду является экономический интерес, стремление к максимальной экономической выгоде, который удовлетворяется только в результате обмена между людьми [4, С. 23]. Обоснование и развитие этих идей на основе собственных аргументов

впоследствии предложил К. Маркс, утверждая, что на этапе развития капитализма отношения между трудом и капиталом строятся на эксплуатации, которая служит источником получения прибавочной стоимости, однако система результативного труда требует ликвидации частной собственности и замены капитализма социализмом, который будет способствовать заинтересованности работника в труде [5, С. 220].

Следующей вехой развития теорий мотивации явился организационно-нормативный подход центральной идеей которого стала необходимость сочетания экономических стимулов с рациональной организацией труда. Организационно-нормативный подход широко применялся и развивался в работах классиков управленческой мысли – Ф. Тейлора, Г. Форда, Г. Эмерсона и их последователей [6]. В целом, этому подходу свойственно ограниченное представление о потребностях работников, которые сводились преимущественно к получению экономической выгоды (зарботка), а производительность труда персонала управленцы связывают с нормированием, принуждением и контролем.

Излишний экономический посыл, который также свойственен классикам менеджмента, в некоторой степени был устранен неоклассической школой, наиболее ярким представителем которой стал Э. Мэйо. Результаты его исследований, более известные как «Хоторнские эксперименты», продемонстрировали, что социальные (социальное взаимодействие) и психологические (групповая поведение) факторы осуществляют значительно большее влияние на повышение производительности труда, чем четко разработанные операции и высокая заработная плата [6]. Именно школа человеческих отношений положила начало перехода от сугубо экономико-организационных методов мотивации к более глубокому изучению потребностей, мотивов и стимулов, социально-психологических установок.

В дальнейшем концепции мотивации работников промышленных предприятий существенно обогащаются и дополняются социально-психологическими приоритетами, в основу которых положены социально-духовные потребности, мотивы саморазвития и творческой реализации, потребности в ощущении значимости труда для промышленных предприятий. Например, специалисты международного агентства по оказанию консультационных услуг в области управления персоналом Aon Hewitt в ежегодном отчете «People Trends 2017» [7] выделяют такие ключевые тенденции в области мотивации: индивидуализм труда и поощрение ценности вклада каждого сотрудника; компромисс между занятостью и свободным временем; создание отдельных программ стимулирования лидеров, способных вдохновить коллектив, воплотить в жизнь уникальные решения, повести за собой; командообразование и мотивация персонала внутри проектных групп, создание творческой атмосферы, направленной на решение уникальных задач, поддержание энтузиазма к работе в рамках команд и т.д. Последнее утверждение достаточно интересно раскрывается в работе специалистов американского Института общественного мнения, созданного Дж. Гэллапом. Они полагают, что

высокомотивированные команды приносят фирмам на 10% больше удовлетворенности клиентов, на 21% большую доходность бизнеса, на 17% более высокую производительность, на 41% меньше нарушений дисциплины и прогулов [8].

В дополнение к указанным приоритетам Д. Петрильери отмечает, что в современном мире организации должны разработать и принять новые стратегии управления и развития талантов, что позволит задействовать уникальные навыки для достижения устойчивых конкурентных преимуществ [9]. Специалисты известной бизнес-школы INSEAD также полагают, что таланты и технологии – мощнейший источник развития организаций в быстро меняющемся мире. Согласно данным их ежегодного аналитического отчета «Global Talent Competitiveness Index 2017» [10] наиболее активно привлекают таланты компании Швейцарии, Сингапура, Великобритании, США и Швеции. Первенство связано как с системой мотивации, в которых важная роль отводится творчеству, содействию в обучении на протяжении всей жизни, так и с более высокими экономическими стимулами (заработной платой, премиями и бонусами). Российская Федерация в данном рейтинге занимает 56-е место среди 118-ти стран мира, а основными недостатками системы привлечения и удержания талантов являются: слабое делегирование полномочий сотрудникам, недостаточное качество школ менеджмента, узкий перечень прав и возможностей и др.

Таким образом, проведенный анализ показал, что в современных условиях происходит смена приоритетов в системе мотивации промышленных предприятий путем перехода от излишне-укоренившихся экономических методов мотивации к расширению набора нематериальных способов поощрения. К наиболее перспективным методам нематериальной мотивации стоит отнести: формирование благоприятного морально-психологического климата в коллективе, повышение приверженности и вовлеченности персонала путем организационной поддержки, справедливости, предоставления возможности сотрудникам развиваться и совершенствовать свои таланты.

Список литературы

1. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / М.-Берлин.: Директ-Медиа, 2015. 425 с.
2. Киселева И.А., Симонович Н.Е. Роль мотивации в эффективных компаниях // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2015. № 21. С. 16-23.
3. Озерникова Т.Г. Мотивация и конкурентоспособность работников: проблемы взаимосвязи // Проблемы теории и практики управления. 2005. № 1. С. 71-75.
4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / М.: Эксмо, 2007. 960 с.
5. Маркс К. Капитал: критика политической экономии. Т.1. / М.: Эксмо, 2017. 1200 с.
6. Чистякова К.А., Овчинников С.А. История научного менеджмента в США: Хоторнские эксперименты // Вестник РГГУ. 2012. № 3. С. 60-74.
7. People Trends 2017 URL.: <http://www.aon.com/human-capital-consulting/thought-leadership/talent/talent-thought-leadership.jsp> (дата обращения: 07.01.2018).

8. State of the Global Workplace URL.: http://news.gallup.com/reports/220313/state-global-workplace-2017.aspx?g_source=link_NEWSV9&g_medium=TOPIC&g_campaign=item &g_content=State%2520of%2520the%2520Global%2520Workplace (дата обращения: 14.05.2018).
9. Petriglieri J. Talent Management and the Dual-Career Couple // Harvard Business Review. 2018. № 96. P. 5-11.
10. 2017 Global Talent Competitiveness Index focuses on talent and technology URL.: <https://www.insead.edu/news/2017-global-talent-competitiveness-index-davos> (дата обращения: 10.04.2018).

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ИННОВАЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ

Боднар К.С., Курчева О.И.

*Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Северо-Кавказский социальный институт»*

*Научный руководитель: Кащеева Е.В., к.экон.н. доцент
Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Северо-Кавказский социальный институт»*

Ключевые слова: управление качеством, риски, инновационные процессы, инновационные проекты.

Прежде чем начать рассматривать данную тему, важно понимать смысл термина инновация в экономической среде. Инновация – рассматривается как введенное новшество, создающее благоприятные условия для повышения результативности процессов и продукции, необходимых рынку.

В РФ инновационные процессы образуются путём создания инновационных проектов и планов, которые можно относить к группе объектов высокого для инвестирования риска. Главными источниками субсидий для инновационной среды в РФ являются: 1) бюджетные средства; 2) собственные средства предприятий; 3) специальные фонды.[1] Однако, в связи с социально-политической и финансовой неустойчивостью в стране, количество российских субъектов, готовых вложить свои средства в развитие инновационных проектов и программ крайне мало. Еще немаловажным обстоятельством следует считать фазу завершенности инновационного проекта или программы к внедрению, ведь именно это показатель вероятности получения финансовых средств для дальнейшего воплощения в жизнь данного проекта или программы.

Престижность инновационного проекта с точки зрения инвестирования зависит напрямую от его качества. Под качеством инновационного проекта подразумеваются те его характеристики, которые относятся к способности результатов проекта и процесса его осуществления удовлетворять установленным требованиям к конкурентоспособности инновационного продукта, к эффективности результата для инвестора и уровню инновационного менеджмента проекта[2].

Последующий заказчик инновационного проекта, рассматривает проект и его качество с позиции востребованности его результатов в конкретном сегменте