

М. V. Alyabyeva // Bulletin of BUKER. — 2019. — No. 2 (75). — ISSN: 2223—5639.

2. *Polskaya G. A.* Accounting as a control function of material and production stocks in trade organizations : monograph / G. A. Polskaya, M. A. Chaplygin ; Kursk Institute of cooperation (branch) of ANO VO «Belgorod University of cooperation, Economics and law», Kursk, 2020. — ISBN 978-5-907167-52-0. — P. 1—92.

3. *Brezhnev V. M.* Development of the sales strategy in the consumer market in the conditions of hypercompetition / V. M. Brezhnev // Economics, Management and Finance in the XXI century: facts, trends, forecasts : materials of the international scientific and practical conference. — 2020. — Pp. 218—223.

4. *Vinogradova N. I.* Innovative component of the growth of competitiveness of consumer cooperation organizations / N. I. Vinogradova, G. A. Polskaya, M. A. Chaplygina // Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. — 2014. — № 1 (49). — Pp. 336—340.

5. *Zubkova T. A.* Fundamentals of the organization of control of the movement of goods in trade organizations / T. A. Zubkova // Economics, Management and Finance in the XXI century: facts, trends, forecasts : materials of the international

scientific and practical conference. — 2020. — Pp. 247—254.

6. *Pasechko L. A.* Strategy of attracting customers to consumer cooperation stores / L. A. Pasechko, A. I. Vorobyeva // Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. — 2015. — № 2 (54). — Pp. 120—124.

7. *Polskaya G. A.* Information support of the commodity resources management system in economic entities / G. A. Polskaya // Economics, Management and Finance in the XXI century: facts, trends, forecasts : materials of the international scientific and practical conference. — 2020. — Pp. 69—74.

8. *Polskaya G. A.* Modern trends in production inventory management / G. A. Polskaya, V. S. Polskoy // Integrative trends in medicine and education : [collection of scientific articles] / scientific ed. prof. V. A. Ivanov. — Kursk : MCU «IC «YUMEX», 2019. — ISSN 2312-7368. — Vol. 3. — Pp. 78—84.

9. *Chaplygina M. A.* Acceleration of inventory turnover is the most important reserve for reducing circulation costs / M. A. Chaplygina, G. A. Polskaya, T. A. Zubkova // Bulletin of the Bashkir Institute of Social Technologies. — 2016. — No. 1-2 (30). — Pp. 103—108.

УДК 331.1

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МЕТОДИК ОЦЕНКИ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Коды JEL: O15, P46, P47

Старых С. А., кандидат экономических наук, доцент, инженер кафедры таможенного дела и мировой экономики, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Россия

E-mail: cvetlana.staryx.87@mail.ru

SPIN-код: 7335-1794

Поступила в редакцию 21.02.2022. Принята к публикации 28.02.2022.

Аннотация

Предмет. Методики оценки уровня мотивации персонала инновационных организаций.

Тема. Провести сравнительный анализ методик оценки уровня мотивации персонала инновационных организаций.

Цели. Проанализировать методики оценки уровня мотивации персонала инновационных организаций.

Методология. Исследование проведено на основе системного подхода с использованием методов логического, факторного и сравнительного анализа.

Результаты. В целом, методики, используемые в настоящее время, являются в известной мере универсальными, что приводит, как к положительным, так и к отрицательным последствиям.

Область применения. Организации инновационного типа.

Выводы. В настоящее время существует несколько методов оценки уровня мотивации, которые имеют практическое применение и достаточно разработаны на теоретическом и методическом уровне. Однако, как показало исследование, прямого соответствия этих методов видам или направлениям бизнеса нет. Достоинством универсальных методик является их применимость для любой коммерческой организации, однако, получаемый результат не достаточен для выра-

ботки ситуационно оправданного способа мотивации конкретных сотрудников определенного предприятия для достижения установленных целей. Для устранения данного недостатка необходимо сформировать систему оценки мотивации персонала инновационных организаций. При этом мы предлагаем в качестве одного из определяющих факторов использовать уровень интеллектуального капитала организации.

Ключевые слова: мотивация, уровни мотивации, методики оценки уровня мотивации, инновационные организации.

Публикация выполнена в рамках Государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (тема №1.13.20Ф «Концептуальные основы обеспечения экономической безопасности Российской Федерации в условиях цифровизации: контуры пространственных преобразований»)

UDK 331.1

COMPARATIVE ANALYSIS OF METHODS FOR ASSESSING THE LEVEL OF MOTIVATION OF PERSONNEL OF INNOVATIVE ORGANIZATIONS

JEL Codes: O15, P46, P47

Starykh S. A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Engineer of the Department of Customs and World Economy, South-Western State University, Kursk, Russia

E-mail: cvetlana.staryx.87@mail.ru

SPIN-код: 7335-1794

Abstract

Subject. *Methods for assessing the level of motivation of personnel of innovative organizations.*

Topic. *To conduct a comparative analysis of methods for assessing the level of motivation of personnel of innovative organizations.*

Purpose. *To evaluate and analyze methods for assessing the level of motivation of personnel of innovative organizations.*

Methodology. *The study was carried out on the basis of a systematic approach using the methods of logical, factorial and comparative analysis.*

Results. *In general, the methods used today are to a certain extent universal, which leads to both positive and negative consequences. Scope of application. Organizations of an innovative type.*

Application area. *Organizations of an innovative type.*

Conclusions. *Currently, there are several methods for assessing the level of motivation that have practical application and are sufficiently developed at the theoretical and methodological level. However, as the study showed, there is no direct correspondence of these methods to the types or directions of business. The advantage of universal methods is their applicability to any commercial organization, however, the result obtained is not sufficient to develop a situationally justified way to motivate specific employees of a certain enterprise to achieve the set goals. To eliminate this shortcoming, it is necessary to form a system for evaluating the motivation of personnel of innovative organizations. At the same time, we propose to use the level of intellectual capital of the organization as one of the determining factors.*

Keywords: *motivation, motivation levels, methods for assessing the level of motivation, innovative organizations.*

DOI: 10.22394/1997-4469-2022-56-1-115-119

Введение

Оценка интеллектуального капитала образовательной организации должна осуществляться на основе учета особенностей оценки инновационного и интеллектуального потенциалов самой организации, региона, а также социально-экономической системы в целом. С методической точки зрения, в процессе

оценки интеллектуального капитала образовательной организации можно использовать три вида показателей: балльные (экспертные); статистические (количественные); смешанные.

Для эффективного управления мотивацией персонала, прежде всего, необходимо ее оценить и исследовать.

Некоторые методики на сегодняшний день автоматизированы, т. е. обеспечены соответствующим программным продуктом, позволяющим оценивать уровень мотивации. Это является одним из факторов, влияющим на принятие решения организации при внедрении методики оценки мотивации. Приведем некоторые из них.

Анализ методики «эффективный сотрудник» в контексте эффективного применения

Методика «Эффективный сотрудник» разработана HR-специалистами компании «Тарус-Эксперт», включая консультантов-психологов, которые обладают многолетним содержанием

ным опытом реализации проектов в области мотивации сотрудников [1]. Указанная методика позволяет дать ответ на систему концептуальных вопросов, указанных на рис. 1.

Достоинства методики «Эффективный сотрудник» являются:

- 1) расширенные возможности в прикладном аспекте по сравнению с другими с аналогичными задачами;
- 2) точные и глубокие результаты применения методики;
- 3) формирование практических выводов на основе результатов применения методики;
- 4) можно определять внимательность и искренность ответов сотрудников путем применения так называемой «шкалы лжи».

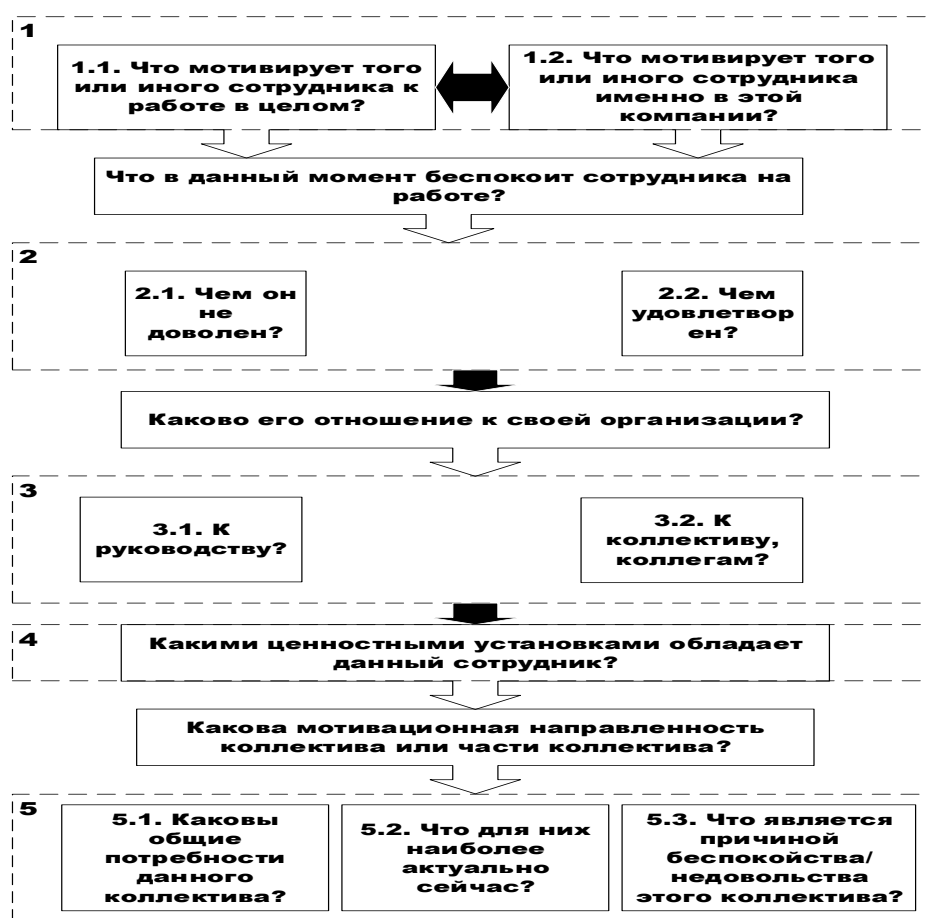


Рис. 1. Концептуальная схема методики «Эффективный сотрудник»

Источник: составлено автором на основе Мотивация. Методика и программный комплекс «ЭФФЕКТИВНЫЙ СОТРУДНИК» [Электронный ресурс]: материалы компании Тарус Эксперт. Режим доступа: http://tarusexpert.ru/effect_sotr.html

Недостатками данной методики являются:

- 1) реализация без программного продукта очень сложна;

- 2) методика не предполагает наличие дифференцирующего критерия, т. е. не учитывает специфику персонала предприятий разных видов деятельности [3].

С точки зрения выше описанной проблемы можно рассмотреть положения о премиальном фонде высших учебных заведений с точки зрения эффективности деятельности преподавателя, которые регламентируют материальную и нематериальную мотивацию деятельности преподавателей: Курская государственная

сельскохозяйственная академия имени профессора И. И. Иванова, Курский государственный медицинский университет, Курский государственный университет, Юго-Западный государственный университет, Финансовый университет при Правительстве РФ [4, 5].

Как показывает анализ деятельности основных вузов Курской области (Коварда В. В., Старых С. А. Анализ мотивации человеческих ресурсов вузов в достижении эффективности их деятельности (на примере Курской области) [1], деятельность высших учебных заведений осуществляется на основе коллективного договора, трудового договора и систем премирования деятельности профессорско-преподавательского состава. Система премирования отражает одну лишь сторону — материальную.

В положении расписаны критерии оценки деятельности преподавателей. Нет описания видов деятельности к каждому критерию.

При этом общеэкономическая ситуация в стране, демографическая обстановка приводит к еще большему ограничению финансовых ресурсов, поэтому вузу выгодно нематериальное стимулирование, а без мотивации это не представляется возможным.

Заключение

Необходимость изучить потребности, ожидания работника, заинтересованность его и на этой основе побудить работать более эффективно — основной смысл мотивации. Среди возможных факторов, отражающих влияние на преподавателей вуза, немаловажное место занимает оплата труда. Недовыполнение и перевыполнение установленного индивидуальным планом объема нагрузки не влечет уменьшение оклада. Кроме основного оклада ППС получает другие виды денежных выплат [1].

Наряду с мотивацией, основанной на материальном вознаграждении, в вузе действуют способы заинтересовать преподавателей, основанные на моральном удовлетворении от своего труда, хотя некоторые из них находятся в неразвитом состоянии.

На сегодняшний день существуют несколько методов оценки уровня мотивации, которые имеют практическое применение и достаточно разработаны на теоретическом и методическом уровне. Однако, как показало исследование, прямого соответствия этих методов с видом или направлением бизнеса нет. Достоинством универсальных методик является их применимость для любой коммерческой организации, однако, получаемый результат не применим для выработки стратегий, которые позволили бы применить специфические факторы для управления мотивацией. Кроме того, полученными результатами достаточно сложно управ-

лять, поскольку они часто не дают ожидаемого эффекта, который заключается в выявлении ситуационно оправданного способа мотивации конкретных сотрудников определенного предприятия для достижения установленных целей. Отрицательной стороной некоторых изученных методик также является низкая достоверность получаемых результатов, поскольку очень высока степень субъективности.

Для устранения данного недостатка необходимо сформировать систему оценки мотивации персонала инновационных организаций. При этом мы предлагаем в качестве одного из определяющих факторов использовать уровень интеллектуального капитала организации.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Коварда В. В. Анализ мотивации человеческих ресурсов вузов в достижении эффективности их деятельности (на примере Курской области) [Текст] / В. В. Коварда, С. А. Старых // Теория и практика общественного развития. — 2017. — № 12. — С. 82—86.
2. Мотивация. Методика и программный комплекс «ЭФФЕКТИВНЫЙ СОТРУДНИК» [Электронный ресурс] : материалы компании Тарус Эксперт. — Режим доступа: http://tarusexpert.ru/effect_sotr.html/
3. Пархомчук М. А. Методология количественной оценки человеческого капитала региона [Текст] / М. А. Пархомчук, О. И. Солодухина // Казанская наука. — 2015. — № 12. — С. 60.
4. Старых С. А. Методы и показатели оценки результативности управления системой мотивации трудового процесса в образовательной организации [Текст] / С. А. Старых // В книге: Экономика и современный менеджмент: в поисках новой модели инновационного развития : монография. — Пенза, 2018. — С. 85—95.
5. Старых С. А. Системный подход к оценке интеллектуального потенциала как фактора мотивации персонала инновационных организаций [Текст] / С. А. Старых // В сборнике: Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения : сборник научных статей 9-й Международной научно-практической конференции : в 3 т. — 2019. — С. 68—73.

LIST OF LITERATURE

1. *Kovarda V. V.* Analysis of Human Resources Motivation of Higher Education Institutions in Achieving Efficiency of their Activities (by Example of Kursk Region) [Text] / V. V. Kovarda, S. A. Starykh // Theory and practice of social development. — 2017. — № 12. — P. 82—86.

2. Motivation. Methodology and software complex «EFFICIENT WORKER» [Electronic resource] : materials of the company Tarus Expert. — Access mode: http://tarusexpert.ru/effect_sotr.html/

3. *Parkhomchuk M. A.* Methodology of quantitative assessment of the human capital of the region [Text] / M. A. Parkhomchuk, O. I. Solodukhina // Kazan Science. — 2015. — No. 12. — P. 60.

4. *Starykh S. A.* Methods and indicators for evaluating the effectiveness of management of the motivation system of the labor process in an educational organization [Text] / S. A. Starykh // In the book: Economics and Modern Management: in Search of a new model of innovative development : monograph. — Penza, 2018. — Pp. 85—95.

5. *Starykh S. A.* A systematic approach to the assessment of intellectual potential as a factor of motivation of personnel of innovative organizations [Text] / S. A. Starykh // In the collection: Management of socio-economic development of regions: problems and ways to solve them : collection of scientific articles of the 9th International Scientific and Practical Conference : In 3 vol. — 2019. — Pp. 68—73.