

УДК 331.29

**КИРИЛЬЧУК СВЕЛАНА ПЕТРОВНА**

д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономики предприятия,  
Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского,  
г. Симферополь, Россия,  
e-mail: skir12@yandex.ru

**НАЛИВАЙЧЕНКО ЕКАТЕРИНА ВЛАДИМИРОВНА**

д.э.н., профессор, профессор кафедры экономики предприятия,  
Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского,  
г. Симферополь, Россия,  
e-mail: katnaliv@yandex.ru

**СТРЕЛЬБИЦКИЙ АРТЕМ СЕРГЕЕВИЧ**

аспирант кафедры экономики предприятия,  
Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского,  
г. Симферополь, Россия,  
e-mail: krip2500@gmail.com

DOI:10.26726/1812-7096-2023-3-134-144

## ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

**Аннотация.** В данной статье на основе развивающейся концепции нейроэкономики *рассматриваются* характерные особенности стимулирования трудовой деятельности персонала российских предприятий, в частности, в крымском регионе, а также опыт мотивации трудовой деятельности работника за рубежом. В ходе подготовки статьи были использованы *методы* сравнительного анализа полученных данных с другими регионами Российской Федерации и опыта применения зарубежных методов стимулирования труда, а также реалистичного моделирования экономического поведения персонала трудовых ресурсов крымского региона. **В результате** анализа развития российского рынка труда, структуры занятости и безработицы населения в сопоставлении с показателями демографических процессов были сделаны выводы о влиянии нейроэкономической мотивации труда на поведение человеческих ресурсов на региональном рынке труда, на его динамику в регионе, постепенную трансформацию трудового потенциала в Республике Крым. Полученные в статье **выводы** позволили получить прогнозную оценку мотивации положительных процессов формирования социально-трудовой сферы в Республике Крым в перспективе, опираясь на оптимальное планирование расходов на оплату труда и социальных отчислений, возможности применения зарубежных стандартов Worldskills International.

**Ключевые слова:** рынок труда, крымский регион, персонал, нейроэкономика, стандарт WSI.

---

**KIRILCHUK SVETLANA PETROVNA**

Dr.Sc of Economics, Professor, Head of the Department of  
Enterprise Economics, V.I. Vernadsky Crimean Federal University,  
Simferopol, Russia,  
e-mail: skir12@yandex.ru

**NALIVAYCHENKO EKATERINA VLADIMIROVNA**  
*Dr.Sc of Economics, Professor, Professor of the Department of  
Enterprise Economics, V.I. Vernadsky Crimean Federal University,  
Simferopol, Russia,  
e-mail: katnaliv@yandex.ru*

**STRELBITSKY ARTYOM SERGEEVICH**  
*Postgraduate Student of the Department of Enterprise  
Economics, V.I. Vernadsky Crimean Federal University,  
Simferopol, Russia,  
e-mail: krip2500@gmail.com*

## **FEATURES OF STIMULATING THE LABOR ACTIVITY OF PERSONNEL OF ENTERPRISES IN RUSSIA AND ABROAD**

***Abstract.** Based on the developing concept of neuroeconomics, this article examines the characteristic features of stimulating the labor activity of personnel of Russian enterprises, in particular, in the Crimean region, as well as the experience of motivating the labor activity of an employee abroad. During the preparation of the article, methods of comparative analysis of the data obtained with other regions of the Russian Federation and the experience of using foreign methods of labor stimulation, as well as realistic modeling of the economic behavior of the content of the labor resources of the Crimean region were used. As a result of the analysis of the development of the Russian labor market, the structure of employment and unemployment of the population in comparison with the indicators of demographic processes, conclusions were drawn about the influence of neuroeconomic motivation of labor on the behavior of human resources in the regional labor market, on its dynamics in the region, the gradual transformation of labor potential in the Republic of Crimea. The conclusions obtained in the article made it possible to obtain a predictive assessment of the motivation of positive processes of the formation of the social and labor sphere in the Republic of Crimea in the future, based on optimal planning of labor costs and social contributions, the possibility of applying foreign Worldskills International standards.*

***Keywords:** labor market, Crimean region, personnel, neuroeconomics, WSI standard.*

---

### **1. Введение**

Постулаты классической экономической теории предполагают, что альтернативный выбор экономической поведенческой модели субъекта хозяйствования основан на субъективной функции полезности вознаграждения. Иначе, элементарная нейронная сеть принятия решений успешно моделирует ключевую экономическую теорию принятия решений. Мы присоединяемся к мнению, что в нейроэкономической теории социальные предпочтения базируются на концепции оценки полезности [1]. В практике общественного функционирования экономические концепции обычно применяют еще несколько наук – политологию, антропологию, социологию. Образование неоклассической экономической теории породило в экономической науке разнообразие методологии, а следом и новых методов, концепций и парадигм, исследованных и сформулированных философией познания социопсихологии и биологии. Этим направлением стала наука «нейроэкономика», занимающаяся исследованием нейробиологических мотивов принятия экономических решений человеческим ресурсом субъекта хозяйствования [2].

Статьи, написанные группой авторов, среди которых Вильям Ньюсам (профессор Стэнфордского университета), Колин Камерер (профессор Калифорнийского технологического института), Джонатан Коэн (профессор Принстонского университета), Эрнст Фер (профессор Цюрихского университета), Пол Глимчер (профессор Нью-Йоркского университета), Дэвид Лейбсон (профессор Гарвардского университета), Даниэль Канеман (американский психолог-когнитивист израильского происхождения, один из основоположателей поведенческой экономики), сосредоточены на двух основных методологических вопросах – нейробиологии и нейровизуализации – и четырех приложениях – исследовании риска, межвременного выбора, социальных предпочтений и стратегического поведения. Авторы констатируют, что «в настоящий момент нейроэкономика находится в зачаточном состоянии, но ее развитие неизбежно приведет к колоссальным результатам в экономике» [3].

---

Американский ученый Вильям Ньюсам предложил фундаментальную нейроэкономическую модель принятия оптимального решения. Он выявил связь, что активность нейронов теменной коры отражает процесс принятия решения, более того, в случае спонтанных решений эта же активность позволяет предсказать выбор человека. В дальнейших исследованиях, проведенных другим американским учёным Полом Глимчером, была раскрыта ключевая концепция экономики и психологии – функция полезности, эффективное использование которой ведёт к оптимизации и рационализации принятия управленческого решения. Оценку полезности произвел американский психолог-когнитивист Даниэль Канеман, которым определена оценка полезности как функции полезности, влияющей на принимаемые решения. Оценка полезности показана зависимой от функции ожидания и функции интуиции принятия решений, основанной на предыдущем опыте. Весь накопленный опыт методов нейроэкономического подхода позволяет применить его в исследованиях, к примеру, современного рынка труда региона, который, несомненно, характеризуется мотивами нейробиологического принятия решений его субъектами с использованием функции полезности и мотивированного социо-экономического интереса на нейронном биологическом уровне.

Статистика труда позволила провести сравнения федеральных статистических наблюдений с идентичными показателями Южного федерального округа, и, в частности, крымского региона, в т. ч. проанализировать такие основные характерные поведенческие показатели человеческих ресурсов, как численность трудовых ресурсов и трудоспособного населения в трудоспособном возрасте, уровень безработицы, среднесписочная численность работников и среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций, оплата труда работников по видам экономической деятельности, предложить первоочередные задачи повышения эффективности использования трудовых ресурсов для повышения эффективности функционирования экономики Республики Крым [4, 5].

## **2. Основная часть**

### **2.1. Субъективистская функция полезности вознаграждения как основная идея нейроэкономического подхода**

Основная идея нейроэкономического подхода – изучение нейроэкономической и социопсихологической поведенческой природы и компонент поведения человеческих ресурсов, одновременно соответствующих принципов выработки решений человеческим мозгом и соединение мотивационных теорий процессов принятия управленческих и экономических решений.

С целью изучения природы экономического поведения коллектива предприятия, человеческих социальных предпочтений и источников индивидуальных различий поведения в интересах других учёные провели различные нейроэкономические исследования [6]. Эксперименты показали, что его участники действуют зачастую на основе «нейронанороботики», т. е. эмпирического опыта [7]. Мы можем найти подтверждение этому утверждению в неврологии – исследования нейровизуализации показали, что при взаимном сотрудничестве субъектов с партнером-человеком активация вентрального стриатума, отвечающего за удовольствие, гораздо выше по сравнению со взаимным сотрудничеством, например, с партнером-компьютером [8]. Ещё одно исследование – «социальный имидж» было направлено на изучение процессов передачи вкладов работников компании на благотворительность. По данным, полученным в результате проведения магниторезонансной терапии в Японии, активность в двустороннем стриатуме, отвечающем за удовлетворение, была сильнее, когда благотворительные пожертвования были сделаны под наблюдением, чем без него. Сигналы тела влияют на настроение и поведение [9]. При этом определяется, что эмоции являются важной составляющей экономического поведения человека, руководителя, лица, принимающего решение (ЛПР), и компонентой повседневного процесса принятия оптимальных нормативных решений.

Современный руководитель зачастую использует творческую интуицию для выбора альтернативного варианта принятия мотивационного оптимального и эффективного решения. Управленческим решением с точки зрения нейроэкономического подхода, можно считать, с одной стороны, процесс, осуществляемый трудовыми ресурсами субъекта хозяйствования, направленный на поиск, сбор, анализ информации и выработку альтернативного решения, а также обеспечение оптимальной его реализации, с другой стороны, административно-распорядительный документ, представленный в письменной и/или устной форме (план, программа, приказ, распоряжение и др.). Процесс принятия управленческого решения возможен с сопровождением создания конкретных условий, таких, как: постановка миссии, альтернативные варианты ее достижения, определенный набор факторов-ограничителей (экономические, временные, трудовые, технические, технологические и другие).

С позиций методов и подходов к принятию решений можно выделить несколько современных мотивационных методов принятия управленческих решений на нейроэкономической основе:

– рациональный метод – используются мотивы принятия решений, определяющие качественную сборку информации и четкую ее упорядоченность, максимальную формализацию непосредственно процессов принятия управленческих решений и оформления закрепленного полученного результата в виде релевантного документа и /или модели;

– интуитивный метод – используются интуитивные ощущения при принятии решения, основанные на творческой интуиции – именно здесь прослеживаются основы нейроэкономического поведения;

– интегративный метод предусматривает синтез двух предыдущих в интуитивно-рациональный подход;

– бинарный метод – предусматривает решения, предполагающие диаметрально противоположные альтернативы (да/нет, сделать / не сделать), которые основаны на поверхностном анализе задачи, требующей решения.

К примеру, практическая область применения указанных методов наблюдается в деятельности индивидуальных предпринимателей (использование интуитивного нейроэкономического подхода), государственных и военных организаций (использование рационального подхода с акцентом на рационализацию модели), коммерческих компаний (использование интегративного интуитивно-рационального подхода), руководителей компаний и их структурных подразделений (использование бинарного подхода при необходимости срочного принятия решения в условиях риска и неопределенности).

С позиций нейробиологической теории множество экономико-хозяйственных решений определяются выбором того или иного действия, то есть активностью некоторых определенных моторных нейронов, управляющих персональными мышцами. На основании изложенного материала и выделенных типов управленческих решений, используя нейробиологический подход принятия решения, можно объяснить и реально смоделировать некоторые экономические явления, например, поведение руководителей и работников предприятий в период экономических кризисов, мотивы развития рынка труда и его структуру.

## 2.2. Анализ особенностей развития рынка труда в Республике Крым

Рассмотрим анализ особенностей развития рынка труда в Республике Крым (РК) за 2018–2022 гг. по сравнению с рынком труда Российской Федерации (РФ) и выявим основные нейроэкономические тенденции и качественные характеристики формирования факторов роста эффективности стимулирования трудовой деятельности трудовых ресурсов на территории полуострова и их резервов.

На рис. 1 представлена тенденция уровня безработицы и числа трудоспособных лиц по данным Росстата РФ [10].

По данным диаграммы расчета уровня безработицы по методологии Международной орга-

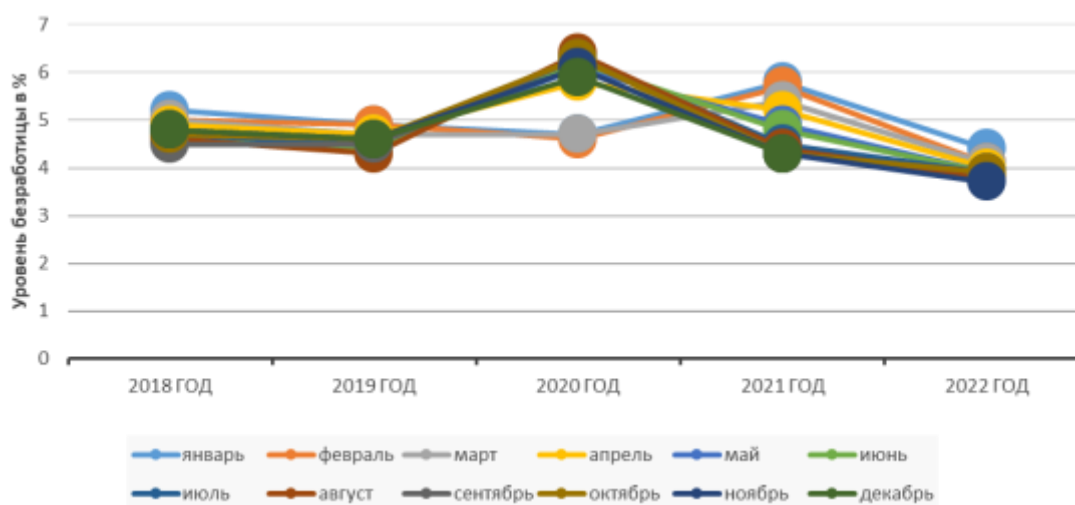
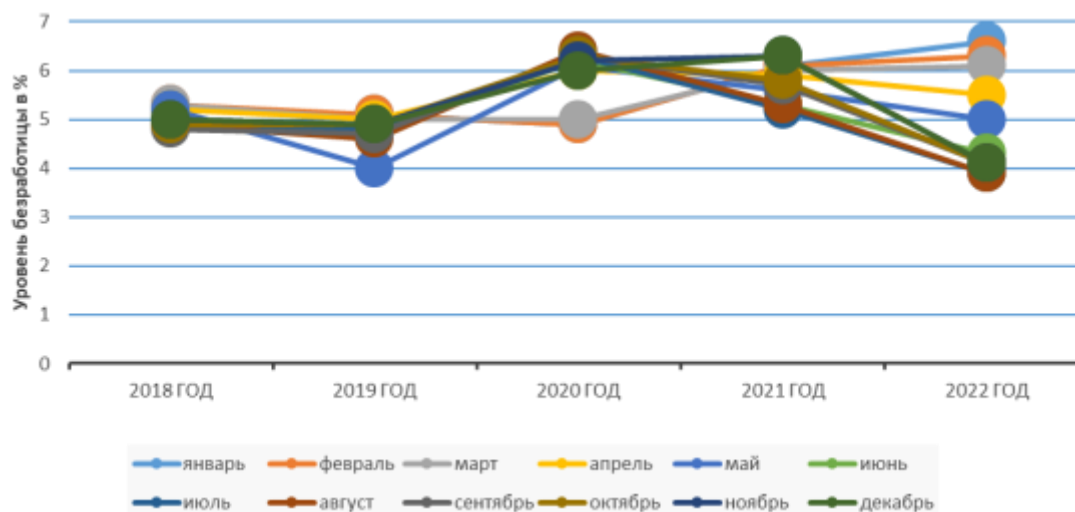


Рис. 1. Уровень безработицы в РФ с 2018 по 2022 гг.

Источник: составлено авторами на основе [10].

низации труда по лицам 15 лет и старше на рис. 1 видно, что общая структура тренда в РФ нисходящая, 2020 г., год пандемии коронавируса COVID-19 является рекордным по количеству безработных. В 2021 г. наблюдался подъем количества безработных по сравнению с 2018–2019 гг., а в 2022 г. уровень безработицы устойчиво снижался. Среднее значение на начало 2023 г. – 3,7%.

Представим данные Крымстата по уровню безработицы за этот же период (рис. 2) [4].



**Рис. 2.** Уровень безработицы в РК с 2018 по 2022 гг.

*Источник:* составлено авторами на основе [4].

Как видно из рис. 2, основные линии тренда уровня безработицы повторяются в РК почти идентично РФ, что говорит о достаточно устойчивом влиянии экономики РК в экономику РФ с момента воссоединения. В то же время в крымском регионе наблюдается более высокие темпы безработицы за данный период, в среднем на 0,2–0,4 процентных пункта.

Поэтому рассмотрим основные причины безработицы в Крыму:

1. Миграционный прирост населения, что связано с переселением трудовых масс из материковых регионов, в основном Донбасса и Юга Украины.

2. Развитие технологического прогресса, так как при появившихся в Крыму новых технологиях в промышленности, строительстве, на транспорте, современное оборудование вытесняет в рабочую силу.

3. Экономический кризис мировой санкционной политики, где в условиях кризиса резко сокращается потребность в трудовых ресурсах, закрываются совместные предприятия, сокращается бизнес, происходят массовые увольнения.

4. Низкий уровень оплаты труда. В РК часовой доход промышленности по сравнению, например, со странами Евросоюза составляет 14,1 евро, что в 2,8 раза ниже, чем в этих странах, сельском хозяйстве – 1,8 евро и 5,3 евро соответственно; строительстве – 8,2 евро и 2,7 евро соответственно. Также уровень оплаты труда в РК ниже, чем в среднем по РФ.

5. Увеличение численности трудоспособного населения.

6. Низкий уровень профессионально-технического образования.

Исследование развития рынка труда в регионе показало [5], что среднегодовая численность трудовых ресурсов в Республике Крым за 2021 г. составила 928,0 тыс. чел., из которых численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте составляла 874,6 тыс. человек. По сравнению с 2020 г. численность трудовых ресурсов увеличилась на 2,7 тыс. человек или 0,3% (в 2020 г. по сравнению с 2019 г. наблюдался рост численности трудовых ресурсов, на 7,3 тыс. человек или 0,8%). На рост численности трудовых ресурсов по Республике Крым в 2021 г. повлияло увеличение численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте на 7,8 тыс. человек. Анализируя структуру трудовых ресурсов Республики Крым в 2021 г., мы выявили, что иностранные трудовые мигранты занимают 1,8%; из общей численности трудовых ресурсов, среднегодовая численность занятых в экономике Республики составила 874,6 тыс. чел.; из них мужчины 466,5 тыс. чел., женщины – 408,1 тыс. чел.; лица, не входящие в состав рабочей силы – 652,0 тыс. человек; из них мужчины 219,8 тыс. чел., женщины –

432,2 тыс. чел.; из них потенциальная рабочая сила – всего 2,8 тыс. чел., из них мужчины 1,2 тыс. чел., женщины – 1,7 тыс. чел.; в целом уровень занятости населения в 2021 г. составил 94,2%, что более, чем в другие предыдущие годы в регионе [4].

На фиксированном рынке труда в Республике в 2021 г. наблюдалось (в сравнении с 2020 г.) снижение уровня безработицы, что явилось следствием роста числа рабочих мест. Уровень безработицы в среднем за 2021 г. составил 5,8% населения в трудоспособном возрасте против 6,3% в 2020 г.; но вот численность безработных в возрасте 15 лет и старше составила 58,7 тыс. человек, что на 0,2 тыс. человек (на 0,3%) больше; уровень безработицы населения в трудоспособном возрасте имеет устойчивую положительную тенденцию к снижению за 5 последних лет, с 2017 по 2021 г. (на 10,3%); а уровень занятости населения за этот период растет, с 53,8% до 55,4% (на 1,6%). Таким образом, в регионе наблюдаются положительные для экономики тенденции развития, которые укрепились с 2021 г. [4].

По итогам федеральных статистических наблюдений по вопросам статистики труда, среднесписочная численность работников по полному кругу организаций в Республике Крым в 2021 г. составляла 407,4 тыс. человек. По сравнению с 2020 г. наблюдается снижение данного показателя на 9,0 тыс. человек или на 2,2%. В структуре среднесписочной численности работников наибольший удельный вес (80,5%) занимают работающие на предприятиях и в организациях, не относящихся к субъектам малого и среднего предпринимательства, эта цифра возросла с 2020 г. на 2,1%, что свидетельствует о росте рабочих мест на крупных предприятиях республики, индекс промышленного производства в 2021 г. составил 108,4% против 101,1% в 2020 г. [4].

Среди видов экономической деятельности наибольшая численность наемных работников по полному кругу организаций зафиксирована в промышленной деятельности, доля которых в общей численности работников региона составила 16,1%. Также большой удельный вес численности наемных работников в 2021 г. наблюдался в сферах образования, здравоохранения и предоставления социальных услуг, он составил 15,6% и 15,5% соответственно [11].

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций Республики Крым в 2021 г. составила 38158 руб. По сравнению с 2020 г. этот показатель увеличился, на 11,6%. Рост заработной платы в 2021 г. зафиксирован почти во всех основных видах экономической деятельности, кроме производства текстильных изделий и производства одежды.

По данным федеральных статистических наблюдений по статистике труда, среди восьми регионов Южного Федерального округа за 2021 г. по размеру заработной платы по полному кругу предприятий Крым занимал 6-е место, как и в 2020 г. Наибольшая заработная плата наблюдалась в Астраханской области – 40359 руб., наименьшая – 31882 руб. в Республике Калмыкия. Среднемесячная заработная плата по Республике Крым составляла 36703 руб. или 96,1% от средней по экономике Южного Федерального округа. По сравнению с 2020 г. размеры среднемесячной заработной платы в ЮФО сближаются [4;12].

Среди иных регионов Российской Федерации Республика Крым в 2021 г. занимает 57-е место по размеру среднемесячной заработной платы, опустившись с 51-го места. В 2021 г. размер средней заработной платы в Республике Крым увеличился и составлял 67,6% от средней заработной платы по Российской Федерации (против 68,3% в 2020 г.). Самую высокую заработную плату в 2021 г. получали работники предприятий Чукотского автономного округа (130,5 тыс. руб.), Ямало-Ненецкого автономного округа (116,2 тыс. руб.) и Москвы (примерно 110,1 тыс. руб.). Самые низкие показатели зафиксированы в Кабардино-Балкарской Республике, Ингушетии и Чеченской Республике [10].

По видам экономической деятельности наиболее высокооплачиваемыми в Крымском регионе в 2022 г. являются работники деятельности финансовой и страховой; строительства; производства прочей неметаллической минеральной продукции, где заработная плата составила соответственно 72687 руб., 70369 руб. и 58525 руб. соответственно. Размер оплаты труда в этих видах деятельности превышает средний по всем отраслям экономики в Республике Крым в 1,7–1,4 раза [4]. Данная дифференциация по сравнению с 2020 г. снизилась.

В настоящее время среднемесячная номинальная заработная плата работников в Крымском регионе равна 41786 руб.

### 2.3. Сравнительный опыт мотивации трудовой деятельности в России и за рубежом

Приведенные научные исследования доказывают, что структура стимулирования и мотивации трудовой деятельности на отечественных предприятиях претерпела серьезные изменения, где роль материальных стимулов крайне возросла. Поэтому это представляет собой серьезную

проблему мотивации труда, учитывая то, что социализация личности должна и осуществляется на уровне раскрытия нейробиологического потенциала, который находится как внутри человека, так и общества, в котором мы живем.

Необходимо также отметить, что формирование научно-теоретических основ мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала усложнена рядом и других обстоятельств, в частности, слабо используются социально-психологические стимулы, и основными причинами этого являются:

- отсутствие надлежащего благоприятного психологического климата в коллективе предприятия;
- отсутствие системы управления конфликтами на предприятии;
- низкий уровень организационной культуры предприятия.

Необходимо отметить, что усложняет понимание рассматриваемой проблемы то, что в практике современных отечественных предприятий чаще применяются материальные методы для стимулирования персонала. Поэтому, на наш взгляд, стимулирование необходимо рассматривать и как функцию управления, или как обособленный вид управленческой деятельности, наряду с такими функциями, как планирование, организация и контроль, что в целом является одним из факторов, влияющих на уровень развития рынка труда и трудовой деятельности в РФ и РК.

В рамках анализа к этим причинам можно отнести существующую на отечественных предприятиях недостаточно эффективную систему стимулирования труда, которая характеризуется отсутствием действенного положения о стимулировании труда, прозрачности системы премирования и льгот; заинтересованности работодателя в организации карьерного роста персонала, в долгосрочном сотрудничестве, низкой заработной платой.

В настоящее время отечественные работодатели говорят не только об определенном дефиците профессиональных кадров, но и о готовности удерживать и привлекать новых специалистов благодаря изменению системы приоритетов, т. е. заниматься поиском новых путей коммуникации с сотрудниками предприятий, стимулируя через различные виды мотивации и пути их улучшения, выстраивать более гибкие отношения и графики работы.

Известная совокупность методов стимулирования и мотивации трудовой деятельности сотрудников достаточно обширна [13,14], от организационно-административных и экономических методов до социально-психологических, где опыт зарубежных организаций в рамках стимулирования и мотивации трудовой деятельности выделяет такие основные модели, как японскую, американскую и западноевропейскую (табл.) [15].

Японская система стимулирования труда базируется на нескольких основных принципах:

1. Пожизненный найм персонала, преимуществом которого является стабильная и гарантированная занятость (получение заработной платы и премий, социальных льгот зависит от трудового стажа); рост профессионального уровня; низкая текучесть кадров.
2. Система ротации продвигает работника на более высокую качественную ступень трудовой деятельности при хорошей рекомендации, полученной с предыдущего места работы.
3. Система подготовки на рабочем месте. Подготовка и обучение внутри предприятий в Японии производится на основе обучения вне работы (ОВР), которую поддерживает не только компания, но и государственная политика, направленная на развитие ОВР. Внутрифирменная подготовка многопрофильного, думающего рабочего, универсала – неотъемлемое условие жизнеспособности японского предприятия.

Достоинство японской системы стимулирования заключается в том, что личное благосостояние каждого работника зависит от процветания предприятия. Крайне важным аспектом японской концепции мотивации является система старшинства, где очень важна высокая значимость стажа работы на предприятии. Поэтому работник ментально связан с ним в единое целое, и, как правило, в этих компаниях процесс вклада своих сил и времени ценится выше, чем непосредственный результат, поэтому работник за неэффективные результаты не будет уволен. В этом случае сотруднику помогут пройти курсы повышения квалификации или выдадут более простое задание.

Однако в японской системе существуют и недостатки, такие, как длительная рабочая неделя – 57,7 часа, что на 10 часов больше, чем у американцев и европейцев, короткий трудовой отпуск, а также данная система успешно действует лишь на крупных предприятиях. Более того, периодический спад и кризис в экономике современной Японии привел к разрушению почти всей системы ценностей пожизненного найма, и при низких показателях эффективности предприятия увеличить мотивацию не представляет труда. Это вызывает недовольство японской молодежи, которая выполняет всю тяжелую и малооплачиваемую работу и не хочет ра-

ботать только ради идеи.

Американская система стимулирования является достаточно гибкой системой оплаты труда и построена таким образом, что фиксированная зарплата может только увеличиваться, при этом часть заработка ставится в прямую зависимость от результатов общей работы. Поэтому, учитывая высокий уровень квалификации сотрудников и степень отдачи своей работы, практика постоянного поощрения работников за активность является залогом успеха американских предприятий, где в основе находится «американская мечта», т. е. личный успех сотрудника и достижение высокого уровня благосостояния.

Таблица

### Специфика применения зарубежных систем мотивации труда

Наименование страны	Стимулы мотивации	Положительные факторы	Отрицательные факторы
Япония	– пожизненный найм персонала; – система ротации; – подготовка на рабочем месте;	– гарантированная занятость; – предельное совершенствование профмастерства; – стабильность коллектива;	– длительная рабочая неделя; – короткий трудовой отпуск; – монотонность при разделении труда; – низкий интерес к труду;
США	– гибкость системы мотивации; – низкая текучесть кадров; – семейный бизнес;	– часть заработка зависит от результатов труда всего предприятия; – постоянное поощрение за активность; – наличие материального и нематериального поощрения;	– узкая специализация труда; – медленное продвижение по карьерной лестнице;
Германия	– дуальная система обучения; – наставничество; – формы практического обучения, педантичность, скрупулезность и качество труда;	– первостепенные интересы общества; – стабильное долгосрочное развитие компании; – кредиты на получение образования; – социальные гарантии;	– прибыль компании не является главным фактором мотивации труда персонала предприятия; – жестко регламентирующее законодательство о труде;
Франция	– индивидуализация оплаты квалификации труда;	– высокопроизводительный труд;	– низкая заинтересованность в результатах общественного труда;
Великобритания	– две модификации оплаты труда;	– приобретение акций компании; – работа на перспективу;	– прямая зависимость от прибыли предприятия; – низкая социальная ответственность;
Швеция	– усиленная социальная составляющая оплаты труда.	– дифференциация дохода, налогов и льгот в пользу малообеспеченных граждан.	– солидарная заработная плата.

Рассмотрим основные положения американской мотивационной системы:

1. Материальное поощрение: почасовая оплата плюс различные модификации премий являются основой оплаты. Существуют следующие премии:

– комиссионные – определенный процент работнику от оплаченной суммы за товар клиентом;

– выплаты за достижение результативности работы всего предприятия;

– участие в распределении прибыли;

– возможность приобретения акций своего предприятия.

2. Нематериальное поощрение:

– гибкий график работы;



- медицинское страхование;
- возможность различных социальных преференций для семьи;
- выдача льготных клубных карт;
- повышение социального статуса и авторитета работника.

Основные преимущества американской модели: мобильный карьерный рост работников, развитая система нематериального поощрения, мотивация работника к повышению качества и производительности труда, снижению себестоимости продукции, низкая текучесть кадров, реализация «семейной мотивации».

Основным недостатком этой модели является то, что в американских компаниях менеджеры, инженеры, рабочие в основном ориентированы на узкую специализацию, поэтому могут продвигаться по карьерной лестнице лишь в определенной области.

Для Западной Европы наиболее характерными исследователи выделяют системы мотивации труда: немецкая, французская, английская и шведская модели.

Немецкая модель мотивации персонала ориентирована на персонал, у которого интересы общества стоят на первом месте. Поэтому главная цель немецких компаний – это стабильное, долгосрочное развитие компании, а не прибыль в условиях социально-ориентированной рыночной политики, создающая благополучные условия для всех граждан страны. Немецкая система профессионального образования (дуальное обучение) отличается своим развитым движением наставничества, глубокими формами практического обучения и участием компаний в подготовке кадров. Это обучение строго регламентировано законодательством Германии и находится в основе стимулирования труда.

В основе французской системы стимулирования трудовой деятельности находится принцип индивидуализация оплаты труда сотрудника, что обеспечивает эффективное стимулирующее воздействие на качество труда.

Великобритания использует две основных модификации системы оплаты труда, зависящие от величины прибыли предприятия (денежная и акционерная) и предполагающие частичную оплату труда в виде акций.

В шведской модели мотивации трудовой деятельности персонала используется сильная социальная политика, направленная на сокращение имущественного неравенства за счет перераспределения национального дохода в пользу менее обеспеченных граждан.

Зарубежные методы стимулирования труда, хоть и находят свое применение в РФ, но не достигают должной эффективности вследствие отсутствия системы адаптации и особенностей развития рыночных условий в нашей стране.

В рассматриваемом аспекте, в условиях существующего отечественного рынка труда, характерного ростом «офисных» и нехваткой рабочих специальностей, уделяется огромное внимание движению и стандартам Worldskills International (WSI) [16]. Данное движение было основано Франциско Альберт-Видалем в Испании, после второй мировой войны, где, как и в других странах, испытывалась нехватка рабочих рук и через конкурсы профмастерства среди молодых специалистов реализовывались вопросы престижности рабочих профессий, от которых зависела конкурентоспособность экономики и качество жизни населения страны. В настоящее время в движение WSI входит 75 стран, в т. ч. и Россия с мая 2012 г. Актуальность данной системы заключается в том, что развитие и создание конкурентоспособного работника для современной экономики требует формирования профессиональных компетенций и навыков при выполнении профессиональных задач на уровне международных стандартов, что способствует развитию системы подготовки кадров, аналогичной системам в высокоразвитых странах, которые являются в этих странах основой стимулирования труда. В настоящее время в России есть примеры лицензирования корпоративной программы обучения рабочим специалистам по стандартам Worldskills, что является связующим звеном между бизнесом и кадрами.

### 3. Выводы

Вопросы создания эффективной системы стимулирования трудовой деятельности персонала на предприятиях России, безусловно, актуальны, так как существующая система стимулирования персонала в хозяйствующих субъектах влияет не только на его трудовую активность, но и в целом, на конечные результаты деятельности самого предприятия.

Нейроэкономика является новой развивающейся и перспективной отраслью знаний. Множество примеров доказывают системную ориентацию и когнитивные функции мозговой активности и их влияние на экономическую рационализацию поведения людей. Можно предпо-

ложить, что достижения в нейроэкономике позволят человеку использовать резервы человеческого разума и при этом направить его экономическое поведение на ориентиры принятия рациональных управленческих и экономических решений. Именно знания исследований мозга позволят ортодоксальным экономистам разработать современные определения рациональности. При этом нейроэкономическая наука способствует изменению понятийного аппарата классических и современных экономических наук. Нейроэкономические разработки изменяют психологию, социологию, политологию, культурологию, биологию, философию науки и сферу государственного управления, другие науки и сферы человеческой деятельности. Благодаря нейроэкономическим исследованиям, сформированным именно на стыке научных направлений, возможно реалистичное моделирование во времени экономического поведения субъектов хозяйствования и индивидуумов, трудовых ресурсов на рынке труда, прогнозирования результатов оптимального и эффективного использования их потенциала и в целом укрепления основ отечественной экономики.

Анализ результатов статистических и административных данных относительно социально-трудовых отношений в Республике Крым за 2018–2022 гг. показал, что наблюдаются положительные тенденции развития ведущих отраслей экономики, которые способствовали улучшению ситуации на рынке труда: снизилась безработица, повысился уровень трудоустройства незанятых человек; происходит рост номинальной заработной платы по сравнению с предыдущими периодами. Однако показатели среднемесячной заработной платы в Крымском регионе остаются значительно ниже среднего показателя по Южному федеральному округу и по стране. В уровне оплаты труда, как и ранее, сохраняется существенная межотраслевая, видовая и межрегиональная дифференциация. Следовательно, поиск направлений мотивации, резервов и факторов роста эффективности использования трудовых ресурсов, оптимального планирования и прогнозирования расходов на оплату труда и социальных отчислений выступают первоочередными задачами для экономики труда Республики Крым.

Связующим звеном между бизнесом и кадрами на нейроэкономической основе может выступить корпоративная программа обучения дефицитным рабочим специальностям по стандартам Worldskills. Данное направление послужит в дальнейшем темой научных исследований авторов.

#### Литература

1. Формирование финансово-экономических механизмов хозяйствования в условиях информационной экономики : сб. научных трудов V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Симферополь, 13–15 мая 2020 г. – Симферополь : Изд-во Типография «Ариал», 2020. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42826144&selid=42826177>. Дата обращения: 15.02.2023.
2. Нозалес, К. Основы нейроэкономики : как мы принимаем решения. – URL : <https://4brain.ru/blog/основы-нейроэкономики/>. Дата обращения: 10.02.2023.
3. Camerer, C. (California Institute of Technology), Jonathan Cohen, J. (Princeton University), Fehr, E. (University of Zurich), Glimcher, P. (New York University), Laibson, D. (Harvard University). *Neuroeconomics* [Электронный ресурс]. – URL : [http://scholar.harvard.edu/files/laibson/files/camerer\\_cohen\\_fehr\\_glimcher\\_laibs\\_on\\_2014.pdf](http://scholar.harvard.edu/files/laibson/files/camerer_cohen_fehr_glimcher_laibs_on_2014.pdf). Дата обращения: 10.02.2023.
4. Официальный сайт Управления Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю [Электронный ресурс]. – URL : <https://crimea.gks.ru/>. Дата обращения: 14.02.2023.
5. Современный менеджмент : проблемы и перспективы : сб. статей по итогам XVI международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 29–30 апреля 2021 г. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45790598&selid=45790743>. Дата обращения: 15.02.2023.
6. Ключарев, В. А. Нейроэкономика : нейробиология принятия решений / В.А. Ключарев, А. Шмидтс, А.Н. Шестакова // Экспериментальная психология. 2011. Т. 4. № 2. С. 14–35. – URL : <http://neurobiotech.ru/sites/default/files/Klucharev%202011.pdf>. Дата обращения: 11.02.2023.
7. Martins, N. R., Angelica, A., Chakravarthy, K., Svidinenko, Y., Boehm F. J., Opris, I., Freitas, Jr R. A. Human brain/cloud interface // *Frontiers in neuroscience*. 2019. V. 13. P. 112. – URL : <https://doi.org/10.3389/fnins.2019.00112>. Дата обращения: 13.02.2023.
8. Rutsch, A., Kantsjö, J. B., Ronchi, F. The gut-brain axis: how microbiota and host inflammasome influence brain physiology and pathology // *Frontiers in Immunology*. 2020. V. 11. P. 3237. – URL : <https://doi.org/10.3389/fimmu.2020.604179>. Дата обращения: 13.02.2023.
9. Palacios-García, I., Parada, F. J. Measuring the brain-gut axis in psychological sciences: a necessary challenge // *Frontiers in integrative neuroscience*. 2020. V. 13. P. 73. – URL : <https://doi.org/10.3389/fnint.2019.00073>. Дата обращения: 13.02.2023.
10. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL : <https://rosstat.gov.ru>. Дата обращения: 14.02.2023.
11. Наливайченко, Е. В. Эффективность использования трудовых ресурсов Республики Крым / Е. В. Наливайченко, С. П. Кирильчук // *Фундаментальные и прикладные аспекты глобализации экономики* :

- тезисы докладов и выступлений Международной научной конференции студентов и молодых ученых, Донецк, 08–09 апреля 2020 г. ; под общ. ред. Л.И. Дмитриченко. – Донецк : Донецкий национальный университет, 2020. С. 79–82. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43039056>. Дата обращения: 15.02.2023.
12. Социально-экономическое положение Южного федерального округа в январе-декабре 2020 г. [Электронный ресурс]. – URL : <https://rostov.gks.ru/storage/me diabank/S3Ak3z3i/Binder1.pdf>. Дата обращения: 14.02.2023.
13. Keenan, M., Georghiou, I., Cassingera, J., Miles, I, *Scoping and planning foresight : The handbook of technology foresight*. – Cheltenham : Edward Elgar, 2018. – URL : <https://research.manchester.ac.uk/en/publications/the-handbook-of-technology-foresight-concepts-and-practice>. Дата обращения: 14.02.2023.
14. Stages of Strategic Targeting Based on SWOT-Analysis of the Enterprise / S. P. Kirilchuk, V. E. Reutov, E. V. Nalivaychenko [et al.] // *First International Conference on Applied Science and Technology (iCAST 2018)*, Changsha, China, 20–21 июля 2019 г. – Changsha, China : *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2019. P. 555–558. – DOI 10.2991/essd-19.2019.123. – URL : <https://publons.com/publon/33866921/>
15. WOS: 000558648800010.
16. Исследование Hays : результаты исследования мотивации : *Motivation&Job Satisfaction Report*. – URL : [https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty-issledovaniya\\_motivacii\\_2018/](https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty-issledovaniya_motivacii_2018/). Дата обращения: 14.02.2023.
17. Главная Worldskills Russia. – URL : <https://worldskills.ru/>. Дата обращения: 14.02.2023.

### References:

1. Formirovaniye finansovo-ekonomicheskikh mekhanizmov hozyajstvovaniya v usloviyakh informacionnoy ekonomiki : sb. nauchnykh trudov V Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem, Simferopol', 13–15 maya 2020 g. – Simferopol' : Izd-vo Tipografiya «Arial», 2020. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42826144&selid=42826177>. Дата обращения: 15.02.2023.
2. Nogales, K. Osnovy nejroekonomiki : kak my prinimaem resheniya. – URL: <https://4brain.ru/blog/osnovy-nejroekonomiki/>. Дата обращения: 10.02.2023.
3. Camerer, C. (California Institute of Technology), Jonathan Cohen, J. (Princeton University), Fehr, E. (University of Zurich), Glimcher, P. (New York University), Laibson, D. (Harvard University). *Neuroeconomics [Elektronnyj resurs]*. – URL : [http://scholar.harvard.edu/files/laibson/files/camerer\\_cohen\\_fehr\\_glimcher\\_laibson\\_2014.pdf](http://scholar.harvard.edu/files/laibson/files/camerer_cohen_fehr_glimcher_laibson_2014.pdf). Дата обращения: 10.02.2023.
4. Oficial'nyj sayt Upravleniya Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki po Respublike Krym i g. Sevastopolyu [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://crimea.gks.ru/>. Дата обращения: 14.02.2023.
5. Sovremennyy menedzhment : problemy i perspektivy : sb. statej po itogam XVI mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Sankt-Peterburg, 29–30 aprelya 2021 g. – Sankt-Peterburg : Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj ekonomicheskij universitet, 2021. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45790598&selid=45790743>. Дата обращения: 15.02.2023.
6. Klyucharev, V. A. Nejroekonomika : nejrobiologiya prinyatiya reshenij / V.A. Klyucharev, A. SHmidts, A.N. SHestakova // *Eksperimental'naya psihologiya*. 2011. T. 4. № 2. S. 14–35. – URL : <http://neurobiotech.ru/sites/default/files/Klucharev%202011.pdf>. Дата обращения: 11.02.2023.
7. Martins, N. R., Angelica, A., Chakravarthy, K., Svidinenko, Y., Boehm F. J., Opris, I., Freitas, Jr R. A. *Human brain/cloud interface // Frontiers in neuroscience*. 2019. V. 13. P. 112. – URL : <https://doi.org/10.3389/fnins.2019.00112>. Дата обращения: 13.02.2023.
8. Rutsch, A., Kantsjö, J. B., Ronchi, F. *The gut-brain axis: how microbiota and host inflammasome influence brain physiology and pathology // Frontiers in Immunology*. 2020. V. 11. P. 3237. – URL : <https://doi.org/10.3389/fimmu.2020.604179>. Дата обращения: 13.02.2023.
9. Palacios-García, I., Parada, F. J. *Measuring the brain-gut axis in psychological sciences: a necessary challenge // Frontiers in integrative neuroscience*. 2020. V. 13. P. 73. – URL : <https://doi.org/10.3389/fnint.2019.00073>. Дата обращения: 13.02.2023.
10. Oficial'nyj sayt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://rosstat.gov.ru>. Дата обращения: 14.02.2023.
11. Nalivajchenko, E. V. Effektivnost' ispol'zovaniya trudovykh resursov Respubliki Krym / E. V. Nalivajchenko, S. P. Kiril'chuk // *Fundamental'nye i prikladnye aspekty globalizacii ekonomiki : tezisy докладов i vystuplenij Mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii studentov i molodyh uchenyh, Doneck, 08–09 aprelya 2020 g. ; pod obshch. red. L.I. Dmitrichenko*. – Doneck : Doneckij nacional'nyj universitet, 2020. S. 79–82. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43039056>. Дата обращения: 15.02.2023.
12. Social'no-ekonomicheskoe polozhenie YUzhnogo federal'nogo okruga v yanvare-dekabre 2020 g. [Elektronnyj resurs]. – URL : <https://rostov.gks.ru/storage/me diabank/S3Ak3z3i/Binder1.pdf>. Дата обращения: 14.02.2023.
13. Keenan, M., Georghiou, I., Cassingera, J., Miles, I, *Scoping and planning foresight : The handbook of technology foresight*. – Cheltenham : Edward Elgar, 2018. – URL : <https://research.manchester.ac.uk/en/publications/the-handbook-of-technology-foresight-concepts-and-practice>. Дата обращения: 14.02.2023.
14. Stages of Strategic Targeting Based on SWOT-Analysis of the Enterprise / S. P. Kirilchuk, V. E. Reutov, E. V. Nalivaychenko [et al.] // *First International Conference on Applied Science and Technology (iCAST 2018)*, Changsha, China, 20–21 iyulya 2019 g. – Changsha, China : *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2019. P. 555–558. – DOI 10.2991/essd-19.2019.123. – URL : <https://publons.com/publon/33866921/>
15. WOS: 000558648800010.
16. Issledovanie Hays : rezul'taty issledovaniya motivacii : *Motivation&Job Satisfaction Report*. – URL : [https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty-issledovaniya\\_motivacii\\_2018/](https://hr-elearning.ru/issledovanie-hays-rezultaty-issledovaniya_motivacii_2018/). Дата обращения: 14.02.2023.
17. Glavnaya Worldskills Russia. – URL : <https://worldskills.ru/>. Дата обращения: 14.02.2023.