ИССЛЕДОВАНИЕ

Симченко Н.А.[1], Цёхла С.Ю.[1], Подсмашная И.Н.[1]
[1] Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь

Исследование структуры мотивационных ожиданий городского и сельского населения Республики Крым

АННОТАЦИЯ:
В статье на основе анализа динамики трудовых отношений в Республике Крым исследована структура мотивационных ожиданий городского и сельского населения региона. Обосновано использование метода анализа иерархий при построении мотивационных моделей в условиях модернизации экономики. Полученные результаты структуризации мотивационных ожиданий населения Республики Крым позволяют проводить реальную оценку мотивационных предпочтений занятых в экономике по различным сегментам рынка труда региона, а также реализовывать региональную социально-экономическую политику занятости населения с учетом трансформаций в системе трудовой мотивации Крыма. Результаты проведенных исследований будут представлять интерес для ученых, занимающихся вопросами исследования рынка труда с учетом мотивационных аспектов поведения, а также руководителей предприятий и специалистов – в части понимания структуры потребностей различных категорий трудоспособного населения.
Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 15-22-01001.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *трудовая мотивация, мотивационные ожидания, городское население, сельское население, Республика Крым*

JEL: *J32, J48, R11*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:
Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Подсмашная И.Н. Исследование структуры мотивационных ожиданий городского и сельского населения Республики Крым // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 14. — С. 1657–1672. — doi: 10.18334/rp.17.14.35655

Симченко Наталия Александровна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории, Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь (solnce.hp@gmail.com)

Цёхла Светлана Юрьевна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой менеджмента предпринимательской деятельности, Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь

Подсмашная Ирина Николаевна, старший преподаватель кафедры менеджмента предпринимательской деятельности, Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 07.07.2016 / ОПУБЛИКОВАНО: 31.07.2016

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/rp.17.14.35655

(c) Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Подсмашная И.Н. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

Современный рынок труда предъявляет высокие требования к специалистам, однако накопленный трудовой потенциал не в полной мере реализуется в процессе трудовой активности, что отрицательно влияет не только на финансовые результаты деятельности предприятий и организаций, но и снижает удовлетворенность работой со стороны самих сотрудников. Проблема несоответствия мотивационных ожиданий применяемым видам и формам мотивации актуальна для большинства отечественных предприятий и организаций.

Структура мотивов, побуждающих к труду, на протяжении значительных временных интервалов для отдельных сегментов рынка труда в РФ не претерпевает значительных изменений. Проводимые исследования позволили выявить общее в мотивационных ожиданиях экономически активного населения. Так, для большинства россиян «основными побудителями к эффективному труду являются продвижение по службе и повышение размера заработка. Помимо материальных стимулов значимыми критериями при трудоустройстве для населения становятся наличие социальных гарантий и стабильность компании» [1].

Мотивационные ожидания оказывают значительное влияние на результативность трудовой деятельности, определяя наиболее действенные с точки зрения уровня трудовой активности системы мотивации. Лейгин Ю.Г. отмечает, что «результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от знаний, навыков и способностей этих людей, эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации, т.е. желания работать» [2, С. 65].

Целью данной статьи является анализ структуры мотивационных ожиданий городского и сельского населения Республики Крым в составе Российской Федерации.

Объектом исследования мотивационных ожиданий в Республике Крым является городское и сельское население разных возрастных групп. Опросы и анкетирование проводились в январе – марте 2015 года в восьми городских округах городов: Симферополь, Алушта, Евпатория, Керчь, Саки, Судак, Феодосия, Ялта; в пяти муниципальных районах: Бахчисарайском, Джанкойском, Красногвардейском, Сакском, Симферопольском. В *таблице 1* представлены данные о среднегодовой

численности постоянного населения Республики Крым за 2014–2015 гг. в разрезе городских округов и муниципальных районов, рассчитанные на основе данных официальной статистики Республики Крым [3].

В выборочной совокупности (*табл. 2*) в процессе проведения исследования были выделены следующие группы респондентов: городское население в возрасте моложе трудоспособного – 187 чел., в трудоспособном возрасте – 423 чел., в возрасте старше трудоспособного – 106 чел.; сельское население в возрасте: моложе трудоспособного – 213 чел., в трудоспособном возрасте – 355 чел.

Проблемы принятия решений в условиях неопределенности решаются посредством различных методов, применение которых открывает для практиков широкие возможности. Так, Блюмин С.Л., Шуйкова И.А. рассматривают типовые методы решения проблемных ситуаций – выбор лучшей альтернативы, ранжирование, групповое упорядочение альтернатив, приводят примеры использования методов для ряда практических задач [4]. Новиков Д.А., Чхартишвили А.Г. развивают современные подходы к математическому моделированию рефлексивных процессов в управлении, рассматривая рефлексивные игры, описывающие взаимодействие субъектов, принимающих решения на основании иерархии представлений, представлений о представлениях и т.д. [5].

Пономарёв И. П. развивает теорию мотивации, предлагая новую модель мотивации работника работой, обосновывая, что предложенная им модель мотивации позволяет лучше понять и оценить взаимодействие человека и работы и может служить руководством для проектирования и перепроектирования работы в организации [6]. Исследование Щепкина А.В. посвящено решению задач внутрифирменного управления, в том числе – разработке систем стимулирования [7].

В рамках проводимого исследования нами для обработки результатов анкетирования и опроса применен метод анализа иерархий, который позволяет понятным и рациональным образом структурировать сложную проблему принятия решений в виде иерархии, сравнить и выполнить количественную оценку альтернативных вариантов решения, опирающийся на многокритериальное описание проблемы, он был предложен и описан Томасом Лори Саати (Thomas Lorie Saaty) [8].

Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Подсмашная И.Н. Исследование структуры мотивационных ожиданий городского и сельского населения Республики Крым // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 14. — С. 1657–1672. — doi: 10.18334/rp.17.14.35655

Таблица 1

Среднегодовая численность постоянного населения Республики Крым в разрезе городских округов и муниципальных районов

Города	2014 год						2015 год					
	Городское и сельское население		Городское население		Сельское население		Городское и сельское население		Городское население		Сельское население	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Городские округа												
Симферополь	351544	18,65	331492	34,663	20052	2,1604	354529	18,64	334534	34,7	19995	2,14
Алушта	52084	2,764	28959	3,0281	23125	2,4915	53062	2,791	29394	3,04	23668	2,53
Армянск	24328	1,291	21909	2,2909	2419	0,2606	24445	1,286	21996	2,28	2449	0,26
Джанкой	38494	2,043	38494	4,0252		0	38805	2,041	38805	4,02		0,00
Евпатория	118643	6,296	105232	11,004	13411	1,4449	119805	6,301	106159	11	13646	1,46
Керчь	146066	7,751	146066	15,274		0	148299	7,799	148299	15,4		0,00
Красноперекопск	26183	1,389	26183	2,7379		0	26243	1,38	26243	2,72		0,00
Саки	25016	1,327	25016	2,6158		0	25190	1,325	25190	2,61		0,00
Судак	31981	1,697	16339	1,7085	15642	1,6853	32528	1,711	16606	1,72	15922	1,7
Феодосия	100629	5,34	68823	7,1966	31806	3,4269	101026	5,313	68853	7,13	32173	3,44
Ялта	133176	7,067	84250	8,8097	48926	5,2714	135618	7,132	85627	8,87	49991	5,34
Муниципальные районы												
Бахчисарайский	90731	4,815	27395	2,8646	63336	6,824	90722	4,771	27401	2,84	63321	6,76
Белогорский	60311	3,2	16327	1,7073	43984	4,7389	60499	3,182	16394	1,7	44105	4,71

Продолжение таблицы 1

Города	2014 год						2015 год					
	Городское и сельское население		Городское население		Сельское население		Городское и сельское население		Городское население		Сельское население	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Джанкойский	68201	3,619		0	68201	7,3481	68213	3,587		0	68213	7,29
Кировский	50559	2,683	9228	0,9649	41331	4,4531	51109	2,688	9342	0,97	41767	4,46
Красногвардейский	82860	4,397		0	82860	8,9275	83931	4,414		0	83931	8,97
Красноперекопский	24661	1,309		0	24661	2,657	24705	1,299		0	24705	2,64
Ленинский	61138	3,244	10619	1,1104	50519	5,443	60792	3,197	10598	1,1	50194	5,36
Нижнегорский	44938	2,385		0	44938	4,8417	45071	2,37		0	45071	4,81
Первомайский	32750	1,738		0	32750	3,5286	32761	1,723		0	32761	3,50
Раздольненский	30458	1,616		0	30458	3,2816	30741	1,617		0	30741	3,28
Сакский	76227	4,045		0	76227	8,2129	76546	4,026		0	76546	8,18
Симферопольский	151346	8,031		0	151346	16,306	154313	8,115		0	154313	16,49
Советский	31758	1,685		0	31758	3,4217	32000	1,683		0	32000	3,42
Черноморский	30391	1,613		0	30391	3,2744	30558	1,607		0	30558	3,26
Итого по Республике Крым	1884473	100	956332	100	928141	100	1901511	100	965441	100	936070	100

Источник: [3]

Таблица 2

Выборка респондентов при анализе мотивационных ожиданий городского и сельского населения Республики Крым

	Городское и сельское население		*Городское население*		*Сельское население*	
	чел.	*%*	*чел.*	*%*	*чел.*	*%*
Городские округа						
Симферополь	364	28,35	201	15,65	163	12,69
Алушта	100	7,79	62	4,83	38	2,96
Евпатория	104	8,10	84	6,54	20	1,56
Керчь	41	3,19	41	3,19		0,00
Саки	38	2,96	38	2,96		0,00
Судак	99	7,71	45	3,50	54	4,21
Феодосия	148	11,53	107	8,33	41	3,19
Ялта	215	16,74	113	8,80	102	7,94
Итого	*1109*	*86,37*	*691*	*53,82*	*418*	*32,55*
Муниципальные районы						
Бахчисарайский	64	4,98	25	1,95	39	3,04
Джанкойский	29	2,26		0,00	29	2,26
Красногвардейский	28	2,18		0,00	28	2,18
Сакский	13	1,01		0,00	13	1,01
Симферопольский	41	3,19		0,00	41	3,19
Итого	*175*	*13,63*	*25*	*1,95*	*150*	*11,68*
Республика Крым	**1284**	**100,00**	**716**	**55,76**	**568**	**44,24**

Источник: [3]

В данной работе метод анализа иерархий позволил осуществить экспликацию мотивационных ожиданий для выявления предпочтительных с точки зрения повышения результативности трудового поведения отдельных сегментов рынка труда форм и методов мотивации.

В основе метода анализа иерархий лежат три принципа: принцип декомпозиции, принцип парных сравнений, принцип синтеза приоритетов.

На первом этапе оценим целесообразность применения различных форм мотивации трудовой деятельности для разных сегментов рынка труда Республики Крым (*табл. 2*).

Количество респондентов, учувствовавших в анкетировании и опросе – 1284 чел. При обработке данных часть мнений респондентов пришлось исключить из дальнейших расчетов в силу несогласованности или противоречивости полученных от респондентов ответов.

Система критериев, по которым был проведен анализ, сформирована с учетом проведенных ранее исследований, согласно

которым для всех сегментов рынка труда Республики Крым наиболее существенными критериями выбора являются: критерий 1 – заработная плата; критерий 2 – премии и надбавки; критерий 3 – социальные гарантии (социальная ответственность); критерий 4 – условия труда; критерий 5 – возможности самореализации; критерий 6 – обучение и развитие; критерий 7 – корпоративная культура компании и командный дух в коллективе.

Мотивационная сфера профессиональной деятельности складывается как из материальных, так и нематериальных стимулов к труду. Соответственно, рассмотрим три возможные альтернативы: применение материальных форм мотивации (альтернатива 1), применение нематериальных форм мотивации (альтернатива 2), применение комбинированных форм мотивации (альтернатива 3).

Используя принцип парных сравнений, сравним попарно все критерии по отношению к их воздействию на общую характеристику, определив таким образом вес или интенсивность каждого критерия сформированной ранее системы. Сравнение производится на основе субъективных суждений респондентов (в разрезе городского и сельского населения Республики Крым согласно внутренней структуре, представленной совокупностью подкритериев), оцениваемых по шкале относительной важности, согласно которой критериям с равной важностью присваивается 1, при умеренном превосходстве одного над другим – 3, при существенном превосходстве – 5, при значительном – 7, при очень сильном – 9 (2, 4, 6, 8 – промежуточное решение между двумя соседними суждениями).

Числовые оценки матрицы попарных сравнений для критериев представлены матрицей (*табл. 3*).

В *таблице 3* также представлены результаты расчетов собственного вектора матрицы (*A*), которые выполняются в следующей последовательности:

1. определяем среднее геометрическое по каждой строке матрицы парных сравнений;
2. складываем элементы этого столбца;
3. делим каждый из элементов на полученную сумму.

Далее рассчитывается вектор приоритетов X, который и будет показывать значимость сравниваемых критериев.

Таблица 3

Матрица парных сравнений с расчетом значимости сравниваемых критериев на примере одного респондента

Критерий	*К1*	*К2*	*К3*	*К4*	*К5*	*К6*	*К7*	*А*	*Х*
Критерий 1 - Заработная плата	1	1	9	7	3	3	7	3,27	0,33
Критерий 2 - Премии и надбавки	1	1	5	7	3	1	9	2,66	0,27
Критерий 3 - Социальные гарантии	0,11	0,20	1	1	1	1/5	1/5	0,37	0,04
Критерий 4 - Условия труда	0,14	0,14	1	1	1	1/5	1/3	0,39	0,04
Критерий 5 - Возможности самореализации	0,33	0,33	1	1	1	5	7	1,21	0,12
Критерий 6 - Обучение и развитие	0,33	1,00	5	5	1/5	1	7	1,42	0,15
Критерий 7 - Корпоративная культура и командный дух в коллективе	0,14	0,11	3	3	1/7	1/7	1	0,43	0,04
∑	3,06	3,79	25,0	25,0	9,34	10,54	31,53	9,75	1,00

Источник: составлено авторами

Далее определяется согласованность проведенных оценок путем определения отношения согласованности (ОС):

$$OC = \frac{ИС}{СС} \leq 20\%,$$

где ОС – отношение согласованности;

ИС – индекс согласованности;

СС – величина, соответствующая средней случайной согласованности матрицы такого порядка, определяется исходя из размерности матрицы и составляет для семи критериев величину, равную 1,32, для трех – 0,58 [8].

Индекс согласованности определяем по следующей формуле:

$$ИС = \frac{\lambda_{max} - n}{n - 1},$$

где *n* – число сравниваемых элементов;

λmax – расчетная величина.

Для расчета *λmax* определяется сумма по каждому столбцу матрицы, которая умножается на соответствующую компоненту вектора приоритетов. Условно это можно представить в следующем виде:

$$\sum 1^{*}x1 + \sum 2^{*}x2 + \sum 3^{*}x3 + \ldots + \sum N^{*}xn = \lambda max,$$

где ∑1, ∑2, ∑3, … ∑N – сумма элементов соответствующих столбцов матрицы. Полученные значения вектора приоритетов (*X*) представляют собой систему локальных критериев, на основе которых рассчитывается глобальный приоритет альтернативы по каждому варианту.

$$P_{jг} = \sum_{i=1}^{m} P_j(i) \cdot b(i),$$

Pjr (*i*) – приоритет *j*-ой альтернативы по *i*-ому критерию;

b (*i*) – приоритет или значимость *i*-ого критерия.

Для анализируемых критериев отношение согласованности (ОС) значительно ниже 20%, и значит, полученные результаты могут быть использованы в дальнейших расчетах. Аналогично проведены расчеты по результатам опроса и анкетирования респондентов исследуемой выборки анализируемых сегментов рынка труда Республики Крым. Оценив отношение согласованности, исключили из дальнейших расчетов мнения респондентов, для которых данный показатель составил более 20%. Остальные результаты усреднили и получили коллективное мнение (по формуле средней арифметической простой) (*табл. 4*).

Следующим этапом является определение приоритетов альтернатив по каждому критерию. Результаты расчетов для каждого из семи критериев на примере одного респондента представлены в *таблице 5*, по остальным критериям – выполнены аналогично. Из дальнейших расчетов, оценив отношение согласованности, исключили мнения респондентов, для которых данный показатель составил более 20%, что повлияло на величину выборок. Заключительным этапом является определение приоритета рассматриваемых альтернатив по всем критериям с учетом их значимости. Результаты представлены в *таблице 7*.

Таблица 4

Результаты оценки выборочного исследования согласованности мнений респондентов по возрастному критерию (сегмент городского и сельского населения Республики Крым)

Критерии	*Усредненный показатель (X)*				
	Городское население в возрасте:			*Сельское население в возрасте:*	
	моложе трудоспособного (N=187)	*трудоспособном (N=423)*	*старше трудоспособного (N=106)*	*моложе трудоспособного (N=213)*	*трудоспособном (N=355)*
Критерий 1 - Заработная плата	0,31	0,32	0,35	0,35	0,43
Критерий 2 - Премии и надбавки	0,25	0,37	0,17	0,18	0,28
Критерий 3 - Социальные гарантии	0,02	0,11	0,14	0,04	0,07
Критерий 4 - Условия труда	0,04	0,04	0,27	0,10	0,05
Критерий 5 - Возможности самореализации	0,21	0,10	0,02	0,20	0,12
Критерий 6 - Обучение и развитие	0,15	0,03	0,01	0,12	0,03
Критерий 7 - Корпоративная культура и командный дух в коллективе	0,01	0,02	0,04	0,01	0,01

Источник: составлено авторами

Таблица 5

Матрица попарных сравнений для критерия «Заработная плата» на примере одного респондента

Критерий 1 - Заработная плата	*Альтернатива 1*	*Альтернатива 2*	*Альтернатива 3*	*A*	*X*
Альтернатива 1 Материальные формы мотивации	1	7	3	2,76	0,69
Альтернатива 2 Нематериальные формы мотивации	0,14	1	1	0,52	0,13
Альтернатива 3 Комбинированные формы мотивации	0,33	1,00	1	0,69	0,17
∑	1,48	9,00	5,00	3,98	1,00

Источник: составлено авторами

Заполнив матрицы для всех респондентов, определяем обобщенную оценку для каждой выборки по формуле средней арифметической. Результаты оформим в виде таблицы для каждого из семи анализируемых критериев (*табл. 6*).

Таблица 6

Результаты попарных сравнений для критерия «Заработная плата» для респондентов по возрастному критерию (сегмент городского и сельского населения Республики Крым)

Альтернативы	*Усредненный показатель (X)*				
	Городское население в возрасте:			*Сельское население в возрасте:*	
	моложе трудоспособного (N=187)	*трудоспособном (N=423)*	*старше трудоспособного (N=106)*	*моложе трудоспособного (N=213)*	*трудоспособном (N=355)*
Критерий 1 - Заработная плата					
Альтернатива 1 Материальные формы мотивации	0,61	0,59	0,74	0,62	0,74
Альтернатива 2 Нематериальные формы мотивации	0,14	0,13	0,07	0,05	0,09
Альтернатива 3 Комбинированные формы мотивации	0,25	0,28	0,19	0,33	0,17

Источник: составлено авторами

Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Подсмашная И.Н. Исследование структуры мотивационных ожиданий городского и сельского населения Республики Крым // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 14. — С. 1657–1672. — doi: 10.18334/rp.17.14.35655

Таблица 7

Глобальный приоритет рассматриваемых альтернатив по всем критериям с учетом их значимости для респондентов по возрастному критерию (сегмент городского и сельского населения Республики Крым)

РЕЗУЛЬТАТ	Критерий 1				Критерий 2				Критерий 3				Критерий 4			
	Городское население в возрасте:		Сельское население в возрасте:		Городское население в возрасте:		Сельское население в возрасте:		Городское население в возрасте:		Сельское население в возрасте:		Городское население в возрасте:		Сельское население в возрасте:	
	моложе трудоспособного (N=187)	трудоспособном (N=423)	смарше трудоспособного (N=106)	моложе трудоспособного (N=213)	трудоспособном (N=355)	моложе трудоспособного (N=187)	трудоспособном (N=423)	смарше трудоспособного (N=106)	моложе трудоспособного (N=213)	трудоспособном (N=355)	моложе трудоспособного (N=187)	трудоспособном (N=423)	смарше трудоспособного (N=106)	моложе трудоспособного (N=213)	трудоспособном (N=355)	
	0,31	**0,32**	**0,35**	**0,35**	**0,43**	**0,25**	**0,37**	**0,17**	**0,18**	**0,28**	**0,02**	**0,11**	**0,14**	**0,04**	**0,07**	**0,05**
Альтернатива 1	0,61	0,59	0,74	0,62	0,74	0,71	0,78	0,74	0,63	0,75	0,05	0,11	0,19	0,09	0,08	0,11
Альтернатива 2	0,14	0,13	0,07	0,05	0,09	0,12	0,09	0,12	0,15	0,06	0,73	0,65	0,53	0,76	0,62	0,78
Альтернатива 3	0,25	0,28	0,19	0,33	0,17	0,17	0,13	0,14	0,22	0,19	0,22	0,24	0,28	0,15	0,3	0,11
	0,27	**0,04**	**0,04**	**0,10**	**0,05**											
Альтернатива 1	0,24	0,16	0,11	0,11	0,11											
Альтернатива 2	0,65	0,71	0,78	0,78	0,78											
Альтернатива 3	0,11	0,13	0,11	0,11	0,11											

Продолжение таблицы 7

РЕЗУЛЬТАТ	Критерий 5				Критерий 6				Критерий 7				ПРИОРИТЕТ			
	Городское население в возрасте:			Сельское население в возрасте:	Городское население в возрасте:			Сельское население в возрасте:	Городское население в возрасте:			Сельское население в возрасте:	Городское население в возрасте:		Сельское население в возрасте:	
	моложе трудоспособного (N = 187)	трудоспособном (N = 423)	старше трудоспособного (N = 106)	моложе трудоспособного (N = 213)	трудоспособном (N = 355)	моложе трудоспособного (N = 187)	трудоспособном (N = 423)	старше трудоспособного (N = 106)	моложе трудоспособного (N = 213)	трудоспособном (N = 355)	моложе трудоспособного (N = 187)	трудоспособном (N = 423)	моложе трудоспособного (N = 187)	трудоспособном (N = 423)	моложе трудоспособного (N = 213)	трудоспособном (N = 355)
	0,21	**0,10**	**0,02**	**0,20**	**0,12**	**0,15**	**0,03**	**0,01**	**0,12**	**0,03**	**0,01**	**0,02**	**0,04**	**0,01**	**0,01**	**0,01**
Альтернатива 1	0,61	0,54	0,11	0,62	0,5	0,12	0,11	0,04	0,15	0,18	0,13	0,14	0,09	0,08	0,05	**0,5271**	**0,5598**	**0,484**	**0,491**	**0,6125**
Альтернатива 2	0,29	0,32	0,69	0,27	0,34	0,41	0,49	0,51	0,43	0,42	0,41	0,51	0,47	0,49	0,46	**0,2482**	**0,2339**	**0,33**	**0,263**	**0,1968**
Альтернатива 3	0,1	0,14	0,2	0,11	0,16	0,47	0,4	0,45	0,42	0,4	0,46	0,44	0,44	0,43	0,49	**0,2265**	**0,2053**	**0,187**	**0,249**	**0,1908**

Источник: составлено авторами

Заключение

Таким образом, проведенный анализ структуры мотивационных ожиданий городского и сельского населения Республики Крым с использованием метода анализа иерархий позволил эксплицировать мотивационные ожидания при определении наиболее предпочтительных с точки зрения отдельных сегментов рынка труда. При оценке согласованности мнений респондентов определено, что структура мотивационных ожиданий городского и сельского населения имеет много общего. Так, значимость материальных форм мотивации преобладает практически для всех исследуемых сегментов, мотивационные ожидания, связанные с возможностями получения нового опыта и знаний, саморазвитием и карьерой – на втором месте, критерии, описывающие мотивационные ожидания, связанные с проявлением социальных ценностей, в том числе корпоративной культурой – наименее значимы.

Выявлено, что городского населения в возрасте моложе трудоспособного и трудоспособном предпочтительно применение материальных форм мотивации, показатель, характеризующий целесообразность применения комбинированных и нематериальных форм мотивации для этих двух групп, составляет от 0,2 до 0,3, что говорит о достаточно низком уровне мотивационных ожиданий от применения данных альтернатив. Для городского населения в возрасте старше трудоспособного приоритет материальных форм мотивации имеет наиболее высокие среди городского населения показатели (0,48), а приоритет нематериальных форм мотивации – наиболее низкий (0,187).

Структура мотивационных ожиданий сельского населения отличается для двух возрастных групп. Так, сельское население моложе трудоспособного возраста, отдавая приоритет материальным формам мотивации (0,491), менее эффективными, но относительно равнозначными считает альтернативы применения комбинированных форм мотивации и применение нематериальных форм мотивации (0,263 и 0,249 соответственно). Сельское население трудоспособного возраста имеет структуру мотивационных ожиданий, отличную от ранее рассмотренных сегментов в сторону еще большего снижения приоритета для комбинированных и нематериальных форм мотивации (0, 197 и 0,191 соответственно) и повышения приоритета материальных форм мотивации до максимальной (при интерпретации результатов данного исследования) величины 0,613.

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что метод анализа иерархий является инструментом, позволяющим при структурировании мотивационных ожиданий получить обоснованные результаты, за счет того, что учитывают значимость каждого критерия сформированной на первом этапе исследования системы; исключают в процессе расчетов мнения респондентов, ответы которых не согласованы между собой; дают возможность достаточно точно структурировать мотивационные ожидания для изучаемого коллектива, сегмента рынка труда или общества в целом, что повышает ценность полученных данных для дальнейших исследований.

ИСТОЧНИКИ:

1. *Попов А.В.* Современные аспекты трудовой мотивации населения // Вопросы территориального развития. – 2013. – № 2. – С. 1.

2. *Лейни Ю.Г.* Методы и инструменты оценки мотивации в организациях // Наука и современность. – 2011. – № 8-2. – С. 64-69.

3. Среднегодовая численность постоянного населения по муниципальным образованиям Республики Крым [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной статистики по Республике Крым. – Режим доступа: http://crimea.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/crimea/ru/statistics/population/

4. *Блюмин С.Л., Шуйкова И.А.* Модели и методы принятия решений в условиях неопределенности: Монография. – Липецк: ЛЭГИ, 2001. – 138 с.

5. *Новиков Д.А., Чхартишвили А.Г.* Рефлексия и управление: математические модели: Монография. – М.: Издательство физико-математической литературы, 2013. – 412 с.

6. *Пономарёв И.П.* Мотивация работой в организации. – М.: Едиториал УРСС, 2004. – 224 с.

7. *Щепкин А.В.* Внутрифирменное управление (модели и методы). – М.: ИПУ РАН, 2001. – 80 с.

8. *Саати Т.* Принятие решений: Метод анализа иерархий. – М.: Радио и связь, 1993. – 314 с.

Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Подсмашная И.Н. Исследование структуры мотивационных ожиданий городского и сельского населения Республики Крым // Российское предпринимательство. — 2016. — Т. 17. — № 14. — С. 1657–1672. — doi: 10.18334/rp.17.14.35655

Natalia A. Simchenko, Doctor of Science, Economics, Professor, Head of the Department of Economic Theory, the Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky, Simferopol
Svetlana Yu. Tsyokhla, Doctor of Science, Economics, Professor, Head of the Department of Business Management, the Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky, Simferopol
Irina N. Podsmashnaya, Senior lecturer of the Department of Business Management, the Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky, Simferopol

The study on the structure of motivational expectations of the urban and rural population of the Republic of Crimea

ABSTRACT
In this article the structure of motivational expectations of the urban and rural population of the region is studied on the basis of analysis of the dynamics of labor relations in the Republic of Crimea. The analytic hierarchy process is validated in the construction of models of motivation in terms of economic modernization. The results for structuring motivational expectations of the population of Republic of Crimea allow to make a realistic assessment of motivational preferences of people employed in the economy in various segments of the labor market in the region, as well as to implement the regional socio-economic policy of employment considering the transformations in labor motivation system of Crimea. The results of these studies will be of interest to scientists concerned with labor market studies based on the motivational aspects of behavior, as well as heads of the enterprise and professionals in terms of understanding the structure of the needs of different categories of the working population.
KEYWORDS: labour motivation, motivational expectations of the urban population, rural population, Republic of Crimea