

УДК 331.101.3:30

**Е.М. Каз**

**КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ  
В ИССЛЕДОВАНИИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

*Статья посвящена факторам, влияющим на уровень заработной платы руководителей. Выявлен состав указанных факторов с помощью анализа информации, размещенной на форумах, посвященных работе в сети Интернет. Их вклад в величину заработной платы определен методом контент-анализ.*

*Ключевые слова: заработная плата, регрессионный анализ, рынок труда, жизненный цикл компании, контент-анализ.*

Ранее нами было проведено исследование зависимости заработной платы от ряда факторов [1]. Построенное в результате методом наименьших квадратов регрессионное уравнение позволило выявить зависимость заработной платы от этих факторов. В дальнейшем вся совокупность данных была разделена на две группы: главные бухгалтеры и рядовые бухгалтеры. Каждый массив наблюдений также был подвергнут регрессионному анализу. В результате по группе рядовых бухгалтеров была выявлена зависимость заработной платы от ряда факторов следующего вида:

$$Y = 160,6158 + 0X_1 - 3709,72X_2 + 1423,123X_3 + 346,8174X_4 + 0X_5 + 2503,978X_6 + 2355,357X_7 + 3978,31X_8 + 2791,887X_9 + 344,2268X_{10}. \quad (1)$$

Полученное на основе регрессионного анализа уравнение (1) содержит значения переменных, представленных в табл. 1.

*Таблица 1*

**Переменные, включенные в модель, и их значение**

Наименование переменной	Коэффициенты	Значение
Y-пересечение	160,6158	Свободный член «А»
Переменная X <sub>1</sub>	0	Занимаемая должность
Переменная X <sub>2</sub>	3709,72	Пол
Переменная X <sub>3</sub>	1423,123	Опыт работы
Переменная X <sub>4</sub>	346,8174	Высшее образование
Переменная X <sub>5</sub>	0	Высшее экономическое образование
Переменная X <sub>6</sub>	2503,978	Среднее специальное образование
Переменная X <sub>7</sub>	2355,357	Возраст
Переменная X <sub>8</sub>	3978,31	Знание 1С
Переменная X <sub>9</sub>	2791,887	Знание модулей 1С
Переменная X <sub>10</sub>	344,2268	Знание системы налогообложения

Иная зависимость заработной платы от ряда факторов была получена по массиву главных бухгалтеров:

$$Y = 36752,86 + 0X_1 + 44032,23X_2 - 3488,63X_3 + 2892,901X_4 + 0X_5 + 0X_6 + 58,58795X_7 - \\ - 2935,7X_8 - 1868,06X_9 + 6173,277X_{10} \quad (2)$$

Переменным присвоены те же наименования (табл. 1).

Таким образом, анализ показал, что свободный член «А» в уравнении регрессии заработной платы главных бухгалтеров округленно равен 36 753 рублям, а в уравнении регрессии заработной платы рядовых бухгалтеров равен 161 рублю. Это позволяет сделать вывод, что «А» – константа, на которую не влияют ни опыт работы, ни возраст, ни образование, ни другие вышеперечисленные факторы (табл. 1). По нашему мнению, ее значение не определяется в полной мере и фактором «должность», так как ранее проведенное исследование [2] позволило установить вклад этого фактора в заработную плату главных бухгалтеров в сумме 7 000 рублей (так оценивает рынок плату за ответственность, напряженность и другие составляющие труда руководителя).

Что же влияет на величину коэффициента «А»? И почему у различных групп работников он принимает столь разные значения? Ответы на эти вопросы, по нашему мнению, дает анализ информации, размещенной на форумах, посвященных работе в сети Интернет.

Одним из традиционных массивов информации для социальных исследований в гуманитарных науках выступают результаты интервьюирования. Считаем, что новым объектом исследования, дополняющим, углубляющим, а во многих случаях играющим самостоятельную роль в социальных исследованиях, может выступать анализ диалогов на форумах в сети Интернет.

В качестве объекта исследования нами выбраны форумы, где обсуждаются признаки:

- идеального работодателя;
- идеального работника;
- реального работодателя;
- реального работника.

Темы достаточно широко представлены в сети Интернет. Стоит заметить, что по запросу «идеальный работодатель» в поисковой системе Google выдается 1 050 000 ответов. Для сравнения: по запросу «идеальный работник» – 1 440 000 ответов, а по запросу о заработной плате – 2 000 000.

Анализ материалов интернет-форумов проводился методом контент-анализа [3]. Контент-анализ – это метод изучения текстовой и графической информации, заключающийся в переводе ее в количественные показатели и ее статистической обработке [4]. Объектом контент-анализа может быть содержание различных печатных изданий, радио- и телепередач, кинофильмов, рекламных сообщений, документов, публичных выступлений, материалов анкет.

Применительно к нашему исследованию контент-анализ состоял в выявлении на различных интернет-форумах, посвященных работе, высказываний по указанным выше темам. На основе собранных данных формировались

таблицы, в которых подсчитывалась частота появления тех или иных высказываний. Затем путем расчета коэффициента корреляции Спирмена оценивались взаимосвязи между высказываниями.

Проведенный по указанной методике контент-анализ позволил выявить широкий спектр понятий, которые посетители интернет-сайтов, посвященных работе, определяют как качества, присущие идеальному руководителю:

- ответственность за подчиненных;
- открытость для решения проблем;
- информированность («постоянно находится в курсе всех дел»);
- демократизм («обсуждает в коллективе важные вопросы»);
- способность организовать трудовой процесс («обеспечивает работой»);
- создание хорошего климата в коллективе;
- обеспечение своевременности оплаты труда;
- обеспечение хорошего уровня заработной платы;
- воспитанность;
- взаимная лояльность;
- культура;
- интеллигентность;
- справедливость;
- способность ставить ясные цели;
- честность;
- создание возможностей для профессионального роста;
- четкость регламентации обязанностей работника в трудовом договоре.

В равной ли мере эти качества должны быть присущи идеальному руководителю? Анализ показывает, что посетители форумов в разной степени признают обязательность их наличия у руководителя.

Р. Блэкбен и Р. Манн в своем исследовании, проводившемся среди рабочих г. Питерборо (графство Кембридж, Англия), устанавливали их ценностные ориентации, понимаемые как стремление к определенным целям независимо от природы и содержания труда. Ими были выделены следующие ведущие факторы:

- оплата;
- надежность;
- товарищи по работе;
- внутренняя удовлетворенность работой;
- независимость.

Наш список ведущих качеств идеального руководителя с точки зрения интернет-сообщества представлен в табл. 2.

Учитывая особенности формулировок Р. Блэкбена и Р. Манна, следует признать, что фактору «надежность» соответствует «ответственность за подчиненных» в нашем исследовании, «товарищи по работе» – «создание хорошего климата в коллективе», фактор «внутренняя удовлетворенность работой» включает выявленный нами параметр – «создание возможностей для профессионального роста». Таким образом, наш, более широкий список коррелирует с выводами Р. Блэкбена и Р. Манна [5]. Корреляция между четырьмя выявленными Р. Блэкбеном и Р. Манном факторами и факторами, определенными по результатам нашего исследования, оцененная с помощью коэф-

фициента Спирмана, составляет 0,4 (коэффициент корреляции достоверен на уровне вероятности 0,95), что можно трактовать как умеренную корреляцию. Это позволяет выдвинуть гипотезу о проективном характере вопроса: «Ваше мнение об идеальном руководителе?» Отвечая на него, работники частично переносят на образ идеального руководителя свои цели и ценностные ориентации. Иными словами, задавая вопрос об идеальном руководителе, мы на самом деле выявляем установки работников в процессе трудовой деятельности.

Таблица 2

<b>Качества идеального руководителя по мнению посетителей интернет-форумов</b>	
Наименование качества	Частота упоминаний посетителями интернет-форумов, %
Ответственность за подчиненных	45,5
Открытость для решения проблем	10,1
Информированность	18,1
Демократизм	18,2
Способность организовать трудовой процесс	18,5
Создание хорошего климата в коллективе	27,3
Обеспечение своевременности оплаты труда	9,1
Обеспечение хорошего уровня заработной платы	27,2
Воспитанность	10,1
Взаимная лояльность	9,09
Культура	9,09
Интеллигентность	9,09
Справедливость	18,1
Способность ставить ясные цели	18,2
Честность	18,2
Создание возможностей для профессионального роста	27,34
Четкость регламентации обязанностей работника в трудовом договоре	9,8

В результате обработки материалов интернет-форумов, на которых обсуждаются качества идеального руководителя, нами построен профиль идеального руководителя с точки зрения посетителей форумов. Он свидетельствует, что наиболее значимыми качествами, которыми должен обладать руководитель, являются следующие: ответственность за подчиненных, обеспечение возможностей их профессионального роста, обеспечение достойного уровня заработной платы, создание хорошего психологического климата в коллективе (табл. 2).

Каков образ реального работодателя в сознании работника? Какие качества и насколько присущи реальным руководителям? Исследование сайтов методом контент-анализа позволило получить следующие ответы на эти вопросы.

В оценке работниками реальных работодателей присутствует две зоны качеств руководителей, остро не принимаемых работниками. К ним относятся:

- качества, приводящие к появлению мотивационных проблем (рис. 1);
- качества, вызывающие морально-этические проблемы в коллективе (рис. 2).

Налицо разрыв между идеальным и реальным (идеальными представлениями работника о работодателе и реальным опытом). Как в таких условиях возможно достижение социального мира на предприятии?

Рис. 1. Нарушение руководителем договоренностей в области мотивации

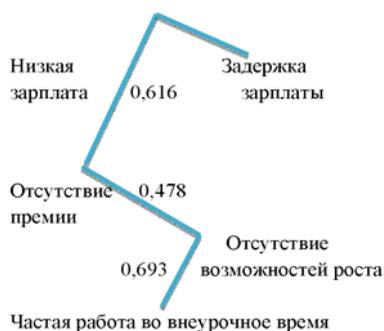


Рис. 2. Нарушение руководителем морально-этических принципов руководства

Один путь – и это отмечают работники, имеющие хороших руководителей, – использование руководителем тех факторов, которые в сознании работников являются признаками идеального руководителя.

Иной путь – достижение социального мира авторитарными методами управления.

По нашему мнению, коэффициент «А» в рассматриваемой нами регрессионной модели отражает оплату за умение руководителя поддерживать социальный мир в коллективе, без которого невозможна стабильная работа организации. Это совпадает с понятием ренты за уникальные качества работника – в терминах концепции транзакционных издержек или платы за внутреннее взаимодействие – в терминах концепции жизненного цикла компании.

### Литература

1. Каз Е.М. Мотивация трудовой деятельности: факторы и их оценка рынком труда // Вестник Том. гос. ун-та. Экономика. 2011. № 2(14). С. 78–82.
2. Каз Е.М. Мотивационные аспекты лидерства: концепции и закономерности // Вестник Том. гос. ун-та. Экономика. 2012. № 2(18). С. 50–54.
3. Семенова В.В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию: учеб. пособие для студентов вузов / Ин-т социологии РАН. М.: Добросвет, 1998.
4. Описание метода контент-анализа. URL: <http://psylist.net/praktikum/00331.htm>
5. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд.: пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. СПб.: Питер, 2009. 245 с. (Серия «Классик МВА»).