

МОТИВАЦИЯ В ПРОЦЕССЕ ТРАНСФОРМАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ (1990–2002 гг.): ХРОНОЛОГИЯ, ДИНАМИКА, ПРОБЛЕМЫ

Статья посвящена одной из ключевых проблем современной мотивации – поиску новых подходов к установлению статистической взаимозависимости между внешней средой компании и ее мотивационной системой, мотивационной системой и реакционной способностью «стимул – эффект», выражающейся покрытием потребностей. Автором разработана и системно применена теоретическая модель количественной оценки взаимозависимости мотивационных процессов и их исследований; предложено ее использование в мотивационной диагностике.

СИСТЕМНЫЕ РЕФОРМЫ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ И ИХ ОТРАЖЕНИЕ В МОТИВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССАХ

Период реформирования российской экономики в 90-е гг. XX столетия получил в литературе различные названия – «период трансформирующейся экономики» [1], «период переходной экономики» [2], «неолиберальный период» [3]. Изучающие историю экономических учений, возможно, когда-нибудь придут к единому знаменателю. Мы же рассмотрим, какова оказалась экономическая и социальная цена проводимых преобразований, какие последствия они имели для мотивационных процессов и как это, в свою очередь, отразилось на мотивационных исследованиях российских ученых.

Функционирование экономической системы призвано решать ряд экономических и социальных задач. К ним относятся: формирование и обеспечение работоспособности экономики, координация различных видов деятельности, реализация социальных целей [4]. Экономические системы находятся в постоянном развитии. Среди ученых не достигнуто единство взглядов относительно классификации экономических систем. Это объясняется, на наш взгляд, с одной стороны, различными целями той или иной классификации, с другой стороны, наличием множества критериев, по которым можно осуществлять периодизацию развития общества. Не останавливаясь подробно на их описании, перечислим основные подходы: формационный, стадийный, цивилизационный, информационный, организационный. Полагаем, что каждый из них в силу названных выше причин имеет право на существование. В последние годы в отечественной литературе наибольшее распространение получил организационный подход, согласно которому различают традиционную, плановую, рыночную, переходную экономику. В качестве классификационного признака здесь рассматривается способ организации хозяйственной деятельности. Сущностными

факторами при этом выступают: форма собственности на факторы производства; существующие институты (кто и как принимает основные экономические решения); способ координации экономической деятельности; мотивы, стимулирующие ведение экономической деятельности.

Под системными реформами понимаются системные преобразования, меняющие тип социально-экономической системы в короткие сроки. Целью реформирования в начале 1990-х гг. в нашей стране стало тотальное разрушение планово-распределительного хозяйственного механизма и активное строительство базовых рыночных институтов, обеспечивающих в последующие годы проведение в жизнь и поддержание рыночной модели общества и выражающих интересы собственников, государственных чиновников высокого уровня. Ключевым вопросом для выбора вектора системной реформы является решение вопроса о приватизации. В нашей стране предпочтительным оказался путь, когда новые собственники появились за счет приватизации государственных предприятий, т.е. за счет фактической раздачи государственного имущества, что спровоцировало в дальнейшем их неадекватное поведение в рыночной экономике. Десятилетие системных реформ выявило, что «отсутствует однозначная связь между уровнем радикальности или постепенности реформ и результатами социально-экономического развития. Более тесная связь отмечается между силой государственной власти и рыночных институтов и результатами этого развития» [5].

Цена реформ, выражающаяся в ее экономических и социальных индикаторах по данным опросной статистики «Российского экономического барометра» представлена в табл. 1.

Таблица 1

Состояние российской экономики за период с 1992 по 2003 г. (составлено по [2])

Индикаторы	1992 г.	1996–1998 гг.	2003 г.
Загрузка производственных мощностей, %	73	55	73
Уровень использования рабочей силы промышленниками, %	100	73–76	89
Уровень бартерных операций, %	6	20	9
Инвестиционный параметр – доля предприятий, регулярно закупающих оборудование, %	–	34–35	60
Доля предприятий с перспективой банкротства, %	–	35–40	14
Индекс одобрения (индекс поддержки) экономической политики правительства, баллы (по 100-балльной шкале)	41	–	41

С учетом эмпирической типологизации преобразований во внешней экономической среде на основе конкретных действий правительства (1992 г. – отпуск цен, 1994 г. – приватизация, 1998 г. после дефолта – меры

по укреплению деятельности отечественных компаний и т.д.), логика наших рассуждений позволяет выделить три периода в развитии мотивационных процессов в компании: 1990–1993 гг.; 1994–1998 гг.; 1999–2002 гг.

Такое деление не является случайным. В основе данной периодизации лежит сущностный фактор, связанный с переделом собственности. Он отражает объективные процессы, лежащие в основе трансформации российской экономики последнего десятилетия.

Проследим через призму системных преобразований российской экономики как эти изменения сказались на мотивационных процессах в компаниях, с одной стороны, и на мотивационных исследованиях, описывающих эти процессы, – с другой.

По результатам социологических исследований ВЦИОМ резкий спад трудовой мотивации наблюдался именно в период начала 1990-х гг., когда доля респондентов, относящихся к высокому, третьему уровню по четырехэтажной шкале мнений для оценки трудовой мотивации наемных работников, снизилась с 54 % в 1989 г. до 14 % в 1993 г., а в 1999 г. составляла не выше 23 %. В то же время доля респондентов, относящихся ко второму низкому уровню трудовой мотивации, возросла за период с 1989 по 1993 г. с 25 до 58 %. А доля занимающих четвертый высший уровень осталась неизменной и колебалась в диапазоне 11–18 %, низший – в диапазоне 6–15 %. Было заме-

чено, что у большинства работающего населения отсутствуют симптомы повышения уровня трудовой мотивации. Как отмечает А.А. Сарно: «Задача, скорее, в том, чтобы ее хотя бы восстановить до прежнего уровня» [6]. Именно эти оценки уровня трудовой мотивации позволили сделать заключение о демотивации наемного персонала [1]. Фактически это указывает на изменения в структуре мотивации, существующей в двух формах: трудовой и мотивации собственника.

Тип мотивации определяется той социальной ролью, которую работники выполняют, находясь в определенных трудовых отношениях. До начала 1990-х гг. преобладала фетишизация труда, основанная на присяге к труду как всеобщей повинности. Преобразования 1990-х гг. означали переход на экономическое поведение с более суверенным для работников самоопределением, осуществляемым на базе более широкого ролевого спектра в отличие от трудового поведения.

В результате системных реформ доминирующей стала мотивация собственника, что нашло институциональное закрепление в соответствующих законодательных и нормативных документах.

МЕТОДИКА ФАКТОРНОГО АНАЛИЗА МОТИВАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ЕЕ ПРИМЕНЕНИЯ

Проследим более детально, каким образом трансформация российской экономики 90-х гг. прошлого столетия отразилась на мотивационных процессах российской экономики, а следовательно, и на мотивационных исследованиях отечественных исследователей. Нас будут интересовать следующие задачи.

1. Хронология процесса трансформации мотивационной системы компании.

2. Динамика трансформационных процессов и их отражение в научных исследованиях.

3. Выявление сущностных признаков, оказавших наибольшее влияние на изменения в мотивационной системе.

4. Определение основных проблем мотивации на современном этапе.

Специфика темы обусловила и специфику методов анализа. В качестве нуль-гипотезы примем: взаимозависимость отсутствует. О наличии статистической зависимости можно говорить в случае, если нуль-гипотеза отклонена. Косвенным подтверждением гипотезы можно считать повышение активности исследований и данные о том, что активация исследований сопровождается увеличением «выхода» научных работ.

Применив методику факторного анализа, попытаемся выделить из всего множества факторов наиболее сущностные, определяющие «картину» поля, присущую конкретному историческому периоду. Признак – «период времени».

Объектом исследования явились авторефераты диссертаций (источники) по шести специальностям, в той или иной степени связанным с мотивационными процессами в компании: 08.00.01 – экономическая теория, 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством, 08.00.07 – экономика труда (с 2000 г. объединена со специальностью 08.00.05), 08.00.12 – Бухгалтерский учет, статистика, 08.00.13 – математические и инструментальные методы экономики, 22.00.03 – экономиче-

ская социология и демография. Качественный признак – «специальность».

В качестве ключевых слов рассматривались: «Мотивация», «стимулирование», «зарботная плата», а также «управленческий учет» и «контроллинг». Последние изучались как информационная и контролирующая база мотивационных процессов. Признак – «направление исследования».

Этот выбор не является случайным. Изложенный в виде диссертационного исследования и представленный в форме автореферата, опыт предыдущих исследователей либо опыт, уже обобщенный теорией, выступает решающим элементом в любой из областей знаний, в том числе и применительно к мотивации. Основой опыта и знаний, закономерностей и законов всегда являются сведения, полученные на основе массовых явлений. Только благодаря массовости, т.е. для генеральной совокупности, могут быть сделаны категорические выводы. Например, 10 % получивших стимулы после определенных усилий обеспечат покрытие своих базовых и социальных потребностей, 90 % – не обеспечат, что может явиться источником социальной неустойчивости в компании. Таким образом, рассмотрение массовых явлений позволяет сделать заключение о сравнении двух стимулов: стимул А лучше стимула В. Именно результаты научных исследований в соответствии с жесткими требованиями ВАК в наибольшей степени отражают реально происходящие процессы в экономике, мотивационных установках основных групп участников бизнес-среды.

Необходимость включения учетной проблематики обусловлена субъективным целевым характером нашего исследования. При изучении мотивации бизнеса первичной является именно учетная информация, которая должна дополняться информацией нефинансового характера.

Источники были выявлены на основе контент-анализа. Генеральная выборка составила 195 работ, что при-

нималось за 100 %. Для оценки интенсивности изучения можно предложить индекс изучаемости (I_z), определяемый как отношение частоты изучаемой категории к генеральной совокупности выборки. Это позволит делать более обоснованные заключения о динамике исследования тех или иных явлений реальной практики.

Статистическая обработка полученных результатов проведена с помощью программ STATISTICA 6.0. Использовались методы статистического многомерного анализа – метод главных компонент, факторный анализ, кластерный анализ. Статистически значимыми считались результаты при $p < 0,05$. О выраженной тенденции делалось заключение при $p < 0,1$. На рис. 1–5, в табл. 2–5 представлены общая характеристика генеральной выборки, ее хронология и динамика.

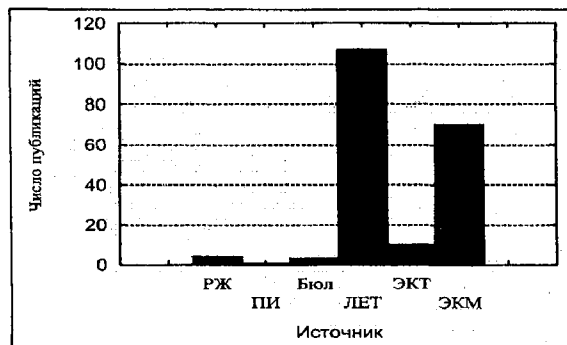


Рис. 1. Распределение числа публикаций по источникам: ЛЕТ – летопись автореф. дис. за 1990–2002 гг. (1–12), за 2003 г. (1–6), 1997 г. в НБ ТГУ не поступал; Бюл – Бюллетень ВАК за 2002 г. (1–6), за 2003 г. (1–5); РЖ – реферативный журнал ИНИОН «Экономика» за 2001 г. (1–4), за 2002 г. (1, 3–4), за 2003 г. (1–3). Прочие реферативные журналы за 1997–2000 гг.; ПИ – периодические издания – журнал «Бухгалтерский учет», 2002 г. № 5. С. 4 – 6; ЭКТ – электронный каталог НБ ТГУ, г. Томск; ЭКМ – электронный каталог ГПБ, г. Москва

Таблица 2

Динамика публикаций по специальностям

Год	Специальность*						Всего
	01	05	07	12	13	03	
1990	6	3	4	0	0	1	14
1991	2	3	6	0	1	0	12
1992	0	0	4	0	0	0	4
1993	2	2	3	0	0	0	7
1994	1	6	2	0	0	2	11
1995	2	0	2	1	0	0	5
1996	0	4	1	1	0	0	6
1997	2	3	2	1	0	0	8
1998	4	7	7	1	1	2	22
1999	3	14	9	2	1	0	29
2000	9	24	10	0	0	1	44
2001	2	15	0	0	0	2	19
2002	1	11	0	2	2	2	18

*Указаны последние две цифры шифра специальности (например, 08.00.01 – 01, 22.00.03 – 03 и т.д.)

В табл. 3 представлена система сопряженных признаков «период публикаций» и «специальность». Связность (взаимозависимость) или независимость этих признаков можно исследовать, используя критерий $\chi^2=25,54$; число степеней свободы 10; критическое значение на

уровне значимости $\alpha = 0,05$ равно 18,3, поэтому можно сделать вывод, что имеет место значимая зависимость признаков «период публикации» и «специальность» [7]. Следовательно, нуль-гипотеза о независимости признаков может быть отклонена.

Таблица 3

Системный анализ мотивационных исследований в России за период с 1990 по 2002 г., частота ответов

Период	Специальность					
	01	05	07	12	13	03
1990–1993	10	8	17	0	1	1
1994–1998	9	20	14	4	1	4
1999–2002	15	64	19	4	3	5
Всего	34	92	50	8	5	10

В табл. 4 представлена та же совокупность, но с разбивкой по периодам и направлениям исследования.

Для табл. 4 $\chi^2 = 14,77$, при этом число степеней свободы равно 84; критическое значение на уровне значимости $\alpha = 0,1$ равно 13,36, поэтому можно сделать вывод о том, что имеет место значимая зависимость между периодом публикации и направлением исследования. Таким образом, нуль-гипотеза о независимости представленных в табл. 4 признаков также может быть отклонена.

Таблица 4

Изучаемость направлений исследований за период с 1990 по 2002 г., частота ответов

Период	Направления исследований				
	М	С	З	У	К
1990–1993	12	14	12	0	0
1994–1998	16	11	19	0	0
1999–2002	27	57	25	2	2
Всего	55	82	56	2	2

Примечание. М – мотивация, С – стимулирование, З – зарплата, У – управленческий учет, К – контроллинг.

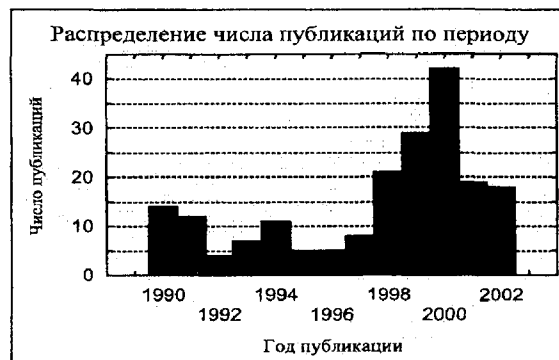


Рис. 2. Распределение числа публикаций по годам



Рис. 3. Распределение числа публикаций по специальностям

В табл. 5 представлена динамика исследований по направлениям.

Таблица 5
Динамика направлений исследований

Год	М	С	З	У	К	Всего
1990	2	6	6	0	0	14
1991	4	5	3	0	0	12
1992	0	2	2	0	0	4
1993	6	1	1	0	0	8
1994	5	0	4	0	2	11
1995	1	1	4	0	0	6
1996	2	1	1	0	1	5
1997	2	2	3	0	2	9
1998	6	7	7	0	1	21
1999	2	21	6	0	1	30
2000	9	24	11	0	0	44
2001	8	7	4	0	0	19
2002	8	5	4	2	1	20

Примечание. Обозначения см. в примечании к табл. 4.

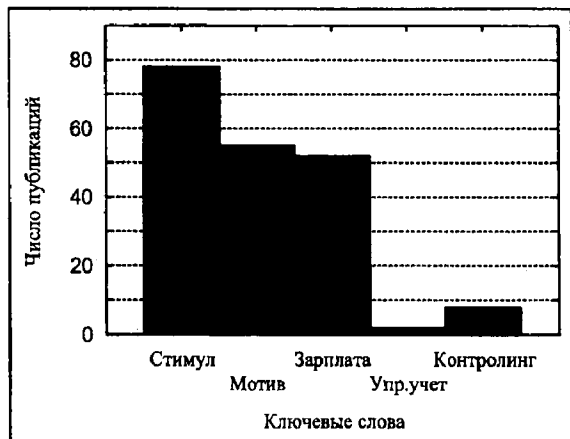


Рис. 4. Распределение числа публикаций по направлениям

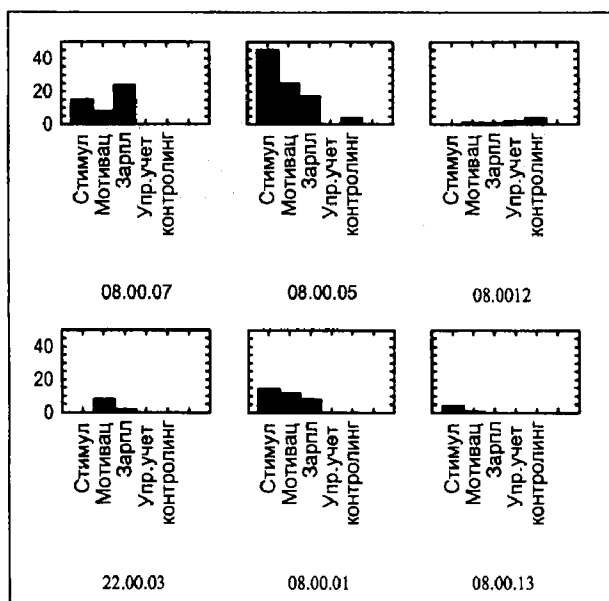


Рис. 5. Число публикаций по специальностям с различными ключевыми словами

Методический характер поднятых в этой статье вопросов проявляется в формулировании возможных це-

лей, для достижения которых необходим типологический анализ.

Эмпирическая типологизация – метод поиска «устойчивых сочетаний свойств социальных объектов (или явлений), рассматриваемых в соответствии с описательными гипотезами в нескольких измерениях».

Для обозначения эмпирической типологизации используются терминами «факторизация», построение факторов, «факторный анализ». Любой математический метод из совокупности методов многомерного анализа служит цели эмпирической типологизации.

Теоретическая типологизация – обобщение признаков социальных явлений на основе идеальной теоретической модели и по теоретически обоснованным критериям.

Под исследовательской стратегией понимается логика взаимодействия трех составляющих: обозначенного метода познания, способа его реализации в эмпирической «социологии», цели, ради достижения которой данный метод использован [8].

Основная цель факторного анализа заключается в том, чтобы обнаружить скрытые общие факторы, объясняющие связь между наблюдаемыми параметрами (признаками, характеристиками) объекта. Число наблюдаемых объектов может быть большим и взаимосвязи между ними чрезвычайно сложными. Выдвигаем гипотезу о том, что существует небольшое число факторов, влияющих на измеряемые параметры. Выделяемые таким образом факторы называются общими, так как они влияют на все признаки. Выделяемые факторы являются гипотетическими, скрытыми, их нельзя измерить непосредственно. Для анализа главных факторов нами использовался метод главных компонент («главных осей»). Для визуализации результата анализа на плоскость двух общих факторов выводились и переменные, и случайные. Так как разброс признаков на факторной плоскости можно считать умеренным, было принято решение для облегчения интерпретации факторов осуществить поворот осей методом Варимакс нормализованный [9, 10] (рис. 6).

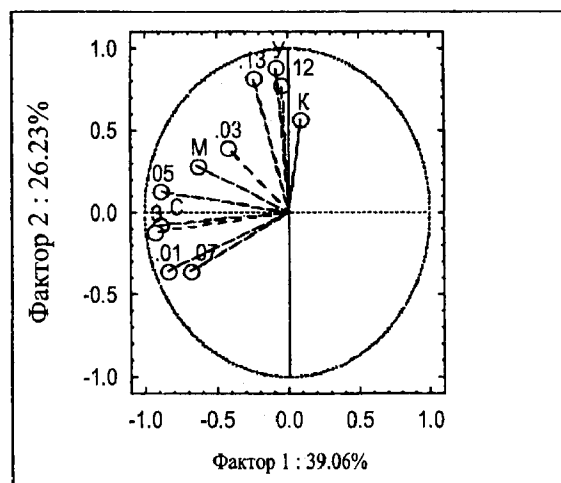


Рис. 6. Проекция переменных на факторную плоскость

На рис. 7, 8 и 9 представлено распределение факторных нагрузок по направлениям исследования, специальностям и периоду времени.

Частоты распределения числа публикаций по годам, направлениям и специальностям

Год	Специальность						Всего	Направление исследований					Всего
	01	05	07	12	13	03		М	С	З	У	К	
1990	6	3	4	0	0	1	14	2	6	6	0	0	14
1991	2	3	6	0	1	0	12	2	5	3	0	0	12
1992	0	0	4	0	0	0	4	0	2	2	0	0	4
1993	2	2	3	0	0	0	7	6	1	1	0	0	8
1994	1	6	2	0	0	2	11	5	0	4	0	2	11
1995	2	0	2	1	0	0	5	1	1	4	0	0	6
1996	0	4	1	1	0	0	6	2	1	1	0	1	5
1997	2	3	2	1	0	0	8	2	2	3	0	2	9
1998	4	7	7	1	1	2	22	6	7	7	0	1	21
1999	3	14	9	2	1	0	29	2	21	6	0	1	30
2000	9	24	10	0	0	1	44	9	24	11	0	0	44
2001	2	15	0	0	0	2	19	8	7	4	0	0	19
2002	1	11	0	2	2	2	18	8	5	4	2	1	20

Как видно из дендограммы, представляющей собой иерархическое дерево близости признаков (в качестве меры близости выбрано евклидово расстояние), возможно, существует два или более кластера. Проведем кластерный анализ, воспользовавшись методом, при котором признаки разбиваются на такое число кластеров, чтобы дисперсия внутри кластера была минимальной, а расстояние между центрами кластеров – максимальное. В этом случае выделяется 2 кластера. Проведем кластерный анализ, разбивая наблюдения следующим образом:

	Члены кластера 1 и расстояние до центра кластера				
	05	07	М	С	З
Расстояние	3,925	3,077	3,329	3,949	2,244

	Члены кластера 2 и расстояние до центра кластера					
	01	12	13	03	У	К
Расстояние	2,745	0,732	0,715	0,767	0,876	0,783

На рис. 12 показано распределение средних значений по каждому кластеру по годам.

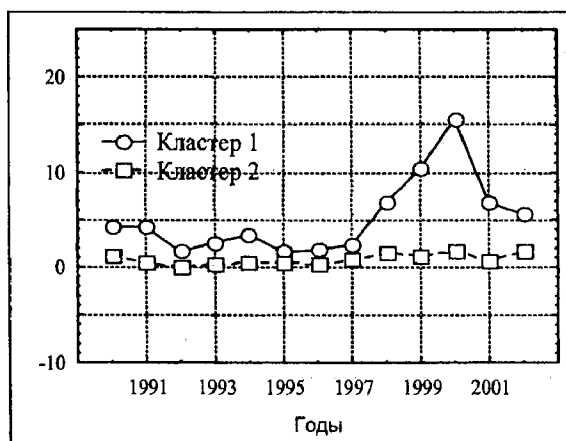


Рис. 12. Зависимости средних значений для каждого кластера

Кластерный анализ массива источников показал, что представления авторов о мотивации встречаются, по сути, в двух классах.

Полученные результаты подтверждают нашу гипотезу, что закономерность состоит в существовании «устойчивой совокупности свойств» мотивации, которой присуща изменчивость во времени, по специальностям и направлениям исследования.

Отображение на графике (рис. 12) позволяет отчетливо увидеть периоды резких подъемов и спадов в изучении данной категории по разным направлениям и специальностям.

Интерпретация некоторых результатов нашего исследования представлена ниже.

1. Полученные данные указывают на то, что в России имеет место мультидисциплинарный подход. Мотивация представлена как многопарадигмальная наука. Это касается и теории мотивационного познания, и методологии анализа статистических и социологических данных. Поэтому каждый подход имеет право на существование по отдельным направлениям исследования, отражающимся в различных специальностях. Включение публикаций по смежным областям знаний (социологии, а также управленческому учету, контроллингу, математическим методам в экономике) свидетельствует, что мотивация приобретает все более междисциплинарный характер как объект изучения и интегрированный характер как функция управления.

2. Наблюдается устойчивая тенденция повышения интереса российских исследователей к изучению мотивации.

3. По изучению стимулирования наблюдается спад для периода с 1994 по 1998 г., затем – существенное возобновление интереса. Снижение интереса российских исследователей к стимулированию носило временный характер, что можно объяснить рядом объективных причин. Система вознаграждений только тогда оказывает свой стимулирующий характер, когда она, во-первых, адекватна потребностям пользователей, во-вторых, соответствует существующей в данный момент времени ситуации и, в-третьих, когда она имеет соответствующие источники стимулирования. Период трансформации российских компаний в 90-е гг. XX в. привел к резким диспропорциям в возможностях компаний по вопросам стимулирования. Это подтверждается как статистическими данными, так и изучением корпоративных документов с применением контент-анализа, а также результатами, полученными нами в ходе социологических исследований.

4. Изучение вопросов оплаты труда носит достаточно устойчивый характер по периодам.

5. Введенный нами индекс изучаемости (I_2) позволяет определить, какие из направлений исследований являются наиболее актуальными на сегодняшний день, какие – наименее проработанными, а какие – дискуссионными и потому требуют тщательной проработки либо проверки.

Мотивация. По индексу изучаемости среди российских ученых на первом месте в рейтинге проблем данного направления – мотивация труда. Причем основная терминология здесь – «трудовая мотивация», включая понятия «дальняя трудовая мотивация», «мотивация к труду», «мотивация производства».

На втором месте – мотивация трудовой деятельности работников, коллективов. Объединив мотивацию труда и мотивацию трудовой деятельности, получим существенное превышение этих работ в сравнении с публикациями, посвященными мотивации бизнеса (предпринимательства). Это подтверждает наше предположение о недостаточности исследований, отражающих сегодняшнюю экономическую ситуацию, где ключевую роль играет собственник, и отсутствии в необходимом объеме как теоретических, так и практических рекомендаций. Такая ситуация не может сегодня уже устроить ни менеджмент компании, ни персонал. Подтверждением тому являются примеры из практики ведущих российских компаний, например формирование комитета по мотивации менеджеров в РАО ЕС и др. Логика наших рассуждений позволяет говорить о правомерности постановки проблемы мотивации всех основных участников бизнес-среды, а не только наемного персонала или собственников.

Аналогичный индекс изучаемости приходится на термин «мотивационный процесс», причем наблюдается тесная связь с регулированием.

Рассмотрение вопросов, связанных с изучением механизма мотивации, по частоте ответов занимает 3-е место. При этом можно отметить существующий разрыв в определениях самого механизма мотивации. Например, встречается следующая терминология: «мотивационный механизм взаимосвязи доходов работника и результативности труда», «мотивационный механизм кадрового обеспечения», «механизм экономической мотивации», «организационный механизм», «организационно-экономический механизм трудовой мотивации».

В ряде работ рассматриваются вопросы, связанные с управлением мотивацией, вместе с тем методы воздействия на мотивацию труда затрагивались лишь дважды.

В категорию «прочие» включены работы, которые встречались не более одного раза и которые носят достаточно общий характер, например работы, посвященные рассмотрению мотивационной функции доходов работника, мотивационной основе оплаты труда работников или мотивационным аспектам качества труда, «мотивационной политике фирмы»: организации и управлению, власти и мотивации в управлении организацией и т.п.

Стимулирование. По индексу изучаемости среди российских ученых на первом месте в рейтинге проблем данного направления – стимулирование труда. Из них материальное стимулирование рассматривается

примерно в одной трети представленных работ. Основная терминология здесь – «стимулирование труда», «стимулирование производства».

Стимулирование работников – персонала, рабочих, руководителей и специалистов – на втором месте. Причем вопросам стимулирования наемного персонала посвящена только четвертая часть из них в период с 1994 по 2002 г. На третьем месте в рейтинге – стимулирование коллективов – подразделений, подрядных коллективов. Из них материальное стимулирование «вкладов» подразделений упоминается только однажды. Интересен тот факт, что все четыре работы, посвященные коллективному стимулированию, приходится на период с 1990 по 1993 г. Можно констатировать, что с 1994 и по 2001 г. исследования в этом направлении практически не велись и возобновились в 2002 г. (представлена только одна работа). Имеющее широкое распространение в практике западных компаний стимулирование по центрам ответственности, что практически означает стимулирование коллективов, пока не стало объектом исследования российских ученых, хотя первые шаги в формировании центров ответственности в российских компаниях уже сделаны. Как правило, это те компании, где используются иностранные инвестиции либо привлекаются внешние иностранные консультанты (опыт АК «АЛРОСА» и др.). Кроме того, наблюдается тенденция появления с 1998 г. работ, отражающих «инвестиционное» и «инновационное» стимулирование, чего ранее не наблюдалось.

В группу «прочие» объединены встречающиеся по одному разу: «методы стимулирования», «стимулирующая роль оплаты труда», «стимулы трудовой деятельности».

Зарботная плата. По индексу изучаемости среди отечественных исследователей на первом месте в рейтинге по данному направлению стоят общие вопросы оплаты труда, затрагивающие самые разнообразные аспекты, например вопросы оплаты труда в рыночных условиях («зарботная плата в условиях становления рынка труда»), функции заработной платы («социальная функция заработной платы») и т.д.

На втором месте – оплата труда рабочих (работников, персонала).

Третье место по частоте ответов заняли исследования, посвященные вопросам оплаты труда коллективов, формированию фонда оплаты труда (ФОТ) коллективов. Динамика по изучению ФОТ коллективов такова, что она коррелирует со стимулированием труда коллективов.

На четвертом месте вопросы оплаты труда руководителей и специалистов.

На пятом месте по частоте ответов вопросы, связанные с регулированием заработной платы, включая госрегулирование (формированием минимального уровня оплаты труда, гарантий по оплате труда и т.д.), а также регулирование на корпоративном уровне и на уровне рынка труда, в том числе региональном.

Проведенное изучение публикаций за период с 1990 по 2002 г. позволяет утверждать следующее.

1. Ретроспективный обзор исследований отечественных ученых, проведенный нами за период с 1990 по 2002 г. включительно, показал, что до сих пор не выработано единство подходов по многим, имеющим как теоретическое, так и практическое значение, проблемам.

2. Цикличность в экономике отражается на цикличности мотивационных исследований, жизненном цикле компании (ЖЦК) и схемах стимулирования.

3. В отечественной литературе достаточно широко представлены работы по изучению мотивации труда, стимулирования труда, заработной плате. Однако до настоящего времени нет единства мнений по определению таких основополагающих категорий, как «стимул», «стимулирование», не определено соотношение понятий «стимулирование» и «мотивация». Нет единства подходов в классификации стимулов. Не в полной мере раскрыто соотношение понятий «система стимулов» и «система вознаграждений». Недостаточное внимание уделяется определению и раскрытию содержания методов стимулирования.

4. Мало публикаций, посвященных стимулированию деловой активности в рыночных условиях хозяйствования. О недостаточности исследований данного направления свидетельствуют следующие факты. Нет четкого определения принципов стимулирования, отвечающих новой хозяйственной ситуации. Зачастую термины применяются без их какого-либо определения. Отсутствует выделение объектов и субъектов стимулирования, слабо изучаются особенности различных объектов стимулирования. Если авторы и приводят определения и схемы стимулирования, то применительно к труду наемного персонала, либо топ-менеджеров компании, оставляя без рас-

смотрения широкий спектр вопросов, касающихся сочетания интересов других участников. Другими словами, требует неотложного рассмотрения проблема мотивации всех основных участников бизнес-среды. Невозможно формирование оптимальной системы вознаграждений, адекватной современным рыночным условиям, без глубокой теоретической проработки данного вопроса.

5. До сих пор не найдены механизмы, которые бы в равной мере удовлетворяли потребности и интересы общества в лице его потребителей, государства в лице структур законодательной и исполнительной власти всех уровней, собственников и, главное, наемного персонала компании в лице его менеджмента, специалистов и рядовых исполнителей. До настоящего времени методология мотивационного исследования должным образом не систематизирована.

В заключение отметим, что выявленные в ходе наших исследований хронология, динамика, проблемы могут быть использованы в мотивационной диагностике. Использование предложенной модели с применением факторного анализа в совокупности с традиционными методами анализа позволит в каждом конкретном случае разработать свой алгоритм построения дерева целей и описать методику исследования. В конечном итоге, это будет способствовать переходу от эмпирической к теоретической типологизации и существенно повысит теоретико-методический уровень мотивационных исследований.

ЛИТЕРАТУРА

1. Слободской А.Л. Мотивация и демотивация персонала в условиях трансформирующейся экономики // Изв. СПб. ун-та экономики и финансов. 1998. № 1. С. 80–94.
2. Аукуционек С. Рекорды за свой счет // Эксперт. 2004. № 12. С. 54.
3. Стиглиц Д.Ж. Глобализация: тревожные тенденции. М.: Мысль, 2003. 300 с.
4. Юрьева Т.В. Социальная экономика: Учебник. М.: Дрофа, 2001. 352 с.
5. Мировая экономика: Учебник / Под ред. проф. А.С. Булатова. М.: Юрист, 2002. 734 с.
6. Сарно А.А. Типы трудовой мотивации и их динамика // Социологические исследования. 1999. № 5. С. 44–45.
7. Айвазян С.А., Мхитарян В.С. Прикладная статистика. Основы эконометрики. М.: ЮНИТА-ДАНА, 2001. 656 с.
8. Татарова Г.Г. Типологический анализ в социологии. М.: Наука, 1993. 103 с.
9. Боровков В.П. STATISTICA: искусство анализа данных на компьютере. Для профессионалов. СПб.: Питер, 2001. 656 с.
10. Дубров А.М., Мхитарян В.С., Трошин Л.И. Многомерные статистические методы для экономистов и менеджеров. М.: Финансы и статистика, 2003. 352 с.

Статья представлена кафедрой финансов и учета экономического факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Экономические науки» 15 апреля 2004 г.