

КОНЦЕПЦИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННЫХ СИСТЕМ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Изложен концептуальный подход к определению стратегически ориентированной системы стимулирования, рассматриваются основные принципы ее функционирования, описана ее структура. Представлен системный анализ мотивационных исследований в России за последние десять лет на основе контент-анализа. Дан обзор существующих подходов к пониманию мотивации бизнеса в теории фирмы, определены источники его стимулирования в современных условиях

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Исходными предпосылками концепции стратегически ориентированной системы стимулирования являются:

- задание определенного стандарта с точки зрения реализации: для отдельного человека – базовых (материальных) и социальных потребностей, для организации в целом – экономической эффективности и социальной справедливости;
- формулировка основных принципов ее функционирования;
- развитие в сторону технического усовершенствования.

Можно сформулировать следующие принципы функционирования стратегически ориентированной системы стимулирования (СОСС).

1. Рассмотрение мотивационной системы в единстве материальных и моральных стимулов.
2. Оптимальное сочетание стратегических и текущих стимулов (временной фактор).
3. Создание глобальной базы данных с информацией на каждого человека с его доминирующей структурой потребностей.
4. Разработка технологии (алгоритм расчета) идентификации структуры потребностей человека.
5. Гармонизации целей собственника, менеджера, наемного персонала («баланс интересов»).

Учет временного фактора означает: первоначально обеспечиваем базовые потребности, затем – социальные.

Принцип гармонизации целей должен найти отражение:

- в «целевой картине» организации – ее миссии; организационные документы – корпоративный стандарт, внутрифирменный хозяйственный кодекс и т.д.;
- в конкретизации целевых установок – целевые показатели организации, ее структурных подразделений, показатели деятельности отдельных исполнителей; организационные документы – положения по оценке, аттестации;
- в конкретизации положений, определяющих состав и структуру системы стимулирования; организационные документы – коллективный договор, положение о премировании и т.д.

В структуре мотивационной системы наемных работников основным элементом выступает система материального стимулирования. В свою очередь, главное место в ней занимает заработная плата. Интересное исследование по типологии национальных систем материального стимулирования проведено А.А. Соболевской при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда [1]. В качестве предмета исследования автором были выделены три модели орга-

низации заработной платы: северо-американская, европейская (французская и немецкая), японская. Целью исследования явилось выявление и описание общих черт организации заработной платы, составляющие типологическую основу оплаты труда в странах с развитыми рыночными отношениями. Общее и специфическое изучалось как в статике – заработная плата, ее структура и размеры по отдельным странам, так и в динамике – механизм образования заработной платы. В единстве это составляет, по определению автора, «единый комплекс национальной заработной платы».

По результатам исследования сделан вывод: практически во всех экономически развитых странах по составу и структуре наблюдается один и тот же набор элементов, но они встроены в иную мотивационную и социальную системы, обусловленные влиянием государственного и рыночного факторов. Это объясняется различиями в социально-политической системе и отношениями на рынке труда.

Зарплата работника строится по по схеме, предложенной американским экономистом Э. Лоулером, и включает три компоненты (рис. 1) [2].

Однако до настоящего времени остаются малоизученными методические вопросы анализа специфики, особенностей мотивационных систем организации, в том числе корпораций, оценки их потенциала (как экономического, так и социального). Еще только наметился переход к модели исследования, в основе которой лежит связь между качеством менеджмента в корпорации и степенью реализации ее потенциала. Необходимый для этого методический аппарат, инструментарий, должен базироваться на анализе всех сторон воспроизводственного процесса по всей иерархии: организация – подразделение – персонал.

К изучению мотивационных систем в условиях рынка с позиций системного подхода наиболее близко подошли и наиболее плодотворными оказались исследования Д.А. Сафьянова, А.В. Моденова, Ю.А. Москалева.

Так, Д.А. Сафьяновым изучались типологическая структура трудовой мотивации персонала (по модели В.И. Герчиковой), мотивационные предпочтения руководителей и специалистов предприятия (по модели Ф. Херцберга) [3]. В качестве недостатков можно выделить следующие.

1. Рекомендации автора к стимулированию труда основных профессионально-должностных групп работников крупного предприятия не отражают стратегических целей развития организации, а ориентируют на достижение текущей экономической эффективности предприятия, его подразделений. Таким образом, в модели оценки влияния стимулирования труда на результаты деятельности организации не прописано оптимальное сочетание тактических и стратегических стимулов.

2. Автор «замыкается» на исследовании внутренних предпочтений работников. При этом не учитывается влияние внешних факторов.

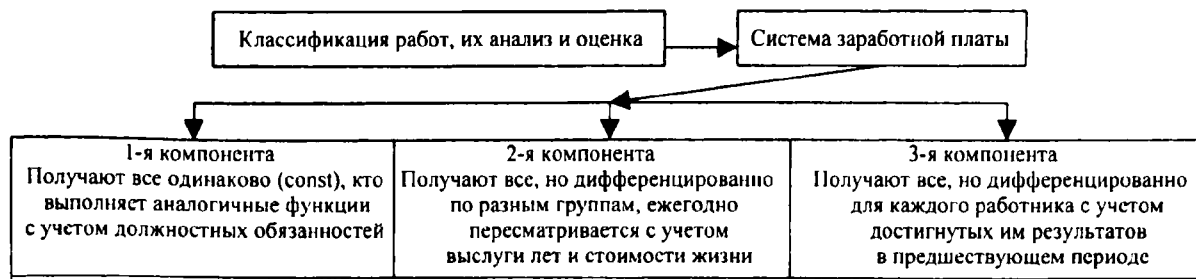


Рис. 1. Схема эффективной мотивирующей заработной платы по Э. Лоулеру [2]

А.В. Моденов отмечает необходимость комплексного подхода к оценке влияния стимулирования [4]. Нахождение компромисса между ожиданиями наемного работника и предпринимателя – вот суть стимулирования работников в рыночной экономике. Работник стремится к получению большего материального вознаграждения при меньшем объеме выполняемых работ. Предприниматель стремится к получению максимальной прибыли при минимуме издержек, в том числе, на персонал.

Оценка потенциала организации нами понимается как возможность организации адаптироваться к новым условиям хозяйствования. Рассматривать социальные и экономические проблемы любой организации, оценивать возможности ее будущего развития можно раздельно по элементам социальных гарантий и финансовых источников и в единстве всех его элементов через структуру организации с позиций удовлетворения материальных и социальных потребностей всех участников бизнес-процессов. При этом мы исходим из методологической посылки, суть которой можно выразить так.

Мотивационные исследования формирования и развития систем стимулирования (а не частных вопросов оценки и стимулирования рабочих, менеджеров и т.д.) должны базироваться:

- на количественной и качественной оценке взаимосвязи проблем внутри и вне определенной организации;
- на анализе метасоциальных пропорций (между внешне средой, предприятием, человеком);
- на учете биологической и общественной сущности человека, его потребностей, на знании и использовании личной заинтересованности в реализации человеческих способностей.

Побудительным мотивом проявления инициативы персонала, его предпринимательской активности является стремление реализовать свои базовые и социальные потребности.

Именно на уровне организации на три четверти удовлетворяются потребности персонала. Поэтому мы считаем правомерным и целесообразным разработку стратегически ориентированной системы стимулирования для четырех уровней: персонал; производственные единицы и отделы; структурные подразделения; организация в целом (подразумевая при этом интересы высшего менеджмента и акционеров, инвесторов).

По мнению Ю.А. Москалева, на мотивацию труда в процессе трансформации экономических систем оказывают влияние [5]: характеристики состояния объектов изменений; условия труда и факторы, их определяющие; социально-психологические факторы; методы управления, применяемые руководством; установленные или сформировавшиеся цели трансформации.

Можно выделить следующие аспекты, отрицательно влияющие на мотивационную систему на отечественных предприятиях:

- 1) неразвитость системы целеполагания и ее обеспечивающих управленческих процедур;
- 2) неоптимальные условия труда как результат применяемых методов управления и сформировавшихся рабочих процессов;
- 3) недостаточное внимание развитию человеческих ресурсов со стороны менеджмента всех уровней;
- 4) слабая мотивация персонала к изменениям, что, в свою очередь, может быть обусловлено неразделенностью работниками целей изменений и низким уровнем вовлеченности их в эти процессы, а также дефицитом требуемых знаний и навыков.

В табл. 1. представлены характерные проблемы разработки мотивационных систем применительно к двум выделенным нами моделям: системы стимулирования текущего результата (ССТР) и стратегически ориентированные системы стимулирования (СОСС). Первостепенной задачей менеджмента является выбор необходимых методов и видов стимулирования, обеспечивающих достижение поставленных целей и создающих высокий уровень мотивации, приводящий к ослаблению социальной напряженности в коллективе. Наши исследования позволяют выдвинуть гипотезу: существует прямая зависимость между уровнем развития мотивации и уровнем социальной напряженности. Для ее доказательства важно иметь количественные (измеримые) критерии. По аналогии с принятой терминологией в анализе технических данных можно предложить применительно к мотивационной системе «жесткие» и «мягкие» параметры. «Жесткие» параметры являются данными результатов финансово-хозяйственной деятельности организации. К ним следует отнести как финансовые, так и нефинансовые показатели, например прибыль, уровень заработной платы и т.д., дифференцированно по участникам бизнес-процесса.

«Мягкие» параметры в значительной степени зависят от мнения опрашиваемых. Это сведения, полученные в результате анкетирования, опросов, интервью и т.д. К ним можно отнести, например, степень реализации базовых и социальных потребностей, степень удовлетворенности трудом и т.п.

Данный подход позволяет выделить шесть категорий, характеризующих уровень развития мотивационной системы в организации: оптимальный, нормальный, высокий нормальный, риск трех степеней (1, 2 и 3). Стратификация мотивационной системы по степени риска, в свою очередь, позволяет разрабатывать конкретные рекомендации по изменению мотивационной системы и существенному снижению социальной напряженности.

Характерные проблемы разработки мотивационных систем на корпоративном уровне

Проблемы	СССР	СОС
1. Заинтересованность в изменениях	Жесткие, целеориентирующие подходы к изменениям	Сочетание жестких целеориентирующих и мягких (адаптивных) подходов к изменениям, нацеленных на самораскрытие человеческого потенциала организации
2. Целевое начало (в процессе инноваций)	Нет общего видения будущего. Негативная оценка последствий инноваций со стороны сотрудников организации	Есть видение перспектив развития. Нейтральная или положительная оценка инноваций сотрудниками организации
3. Действия руководства в создании необходимых условий эффективного труда для подчиненных	Достаточны	Не достаточны
4. Работа по повышению квалификации работников, их перспективному развитию	Руководство заинтересовано не в повышении квалификации подчиненных, а только в совершенствовании владения техническими навыками	Руководство заинтересовано в повышении как технических навыков, так и квалификации работников
5. Используемые методы стимулирования для развития творчества и инициативы	Не способствуют развитию творчества и инициативы, вовлечению работников в процесс инноваций	Способствуют развитию творчества и инициативы, а следовательно, вовлечению работников в процесс инноваций
6. Система поощрений в организации	Адекватный характер текущей деятельности. Слабо развита система стимулирования, что характеризуется малым количеством видов и форм стимулирования, причем преобладают материальные стимулы. Слабо чувствительна к реальным результатам труда, в ее основе реакция на недостатки работников, а не их достижения	Адекватный характер на развитие организации. Система стимулирования имеет разветвленную сеть, наблюдается сочетание материальных и моральных стимулов. Чувствительна к результатам труда, основывается на реакции на достижения
7. Проблемы в реализации функций контроля	Контроль носит нерегулярный, необязательный характер, слабая связь с поощрением	Контроль носит регулярный, обязательный характер, тесная связь с поощрением. Базируется на контроллинге

Все вышеперечисленные проблемы взаимосвязаны между собой, что можно представить в виде диаграммы причинно-следственных связей (рис. 2). Схема Исикава («рыбья кость») – это метод (инструмент) системного анализа. Его применение позволяет сфокусироваться на проблеме, которую мы хотим исследовать, и сформулировать проблемное поле мотивации путем установления причинно-следственных связей.

Изучение эволюции мотивационных систем позволяет

нам сделать следующий вывод: несмотря на относительно общее понимание цели (приращение стоимости, максимизация прибыли и т.д.) нет однозначного толкования в средствах ее достижения. Какие методы стимулирования необходимо при этом использовать? В зарубежной литературе описываются различные методы. Под методом стимулирования мы понимаем способ увеличения у сотрудников мотивационного момента с тем, чтобы они лучше и эффективнее работали с точки зрения организации в целом.

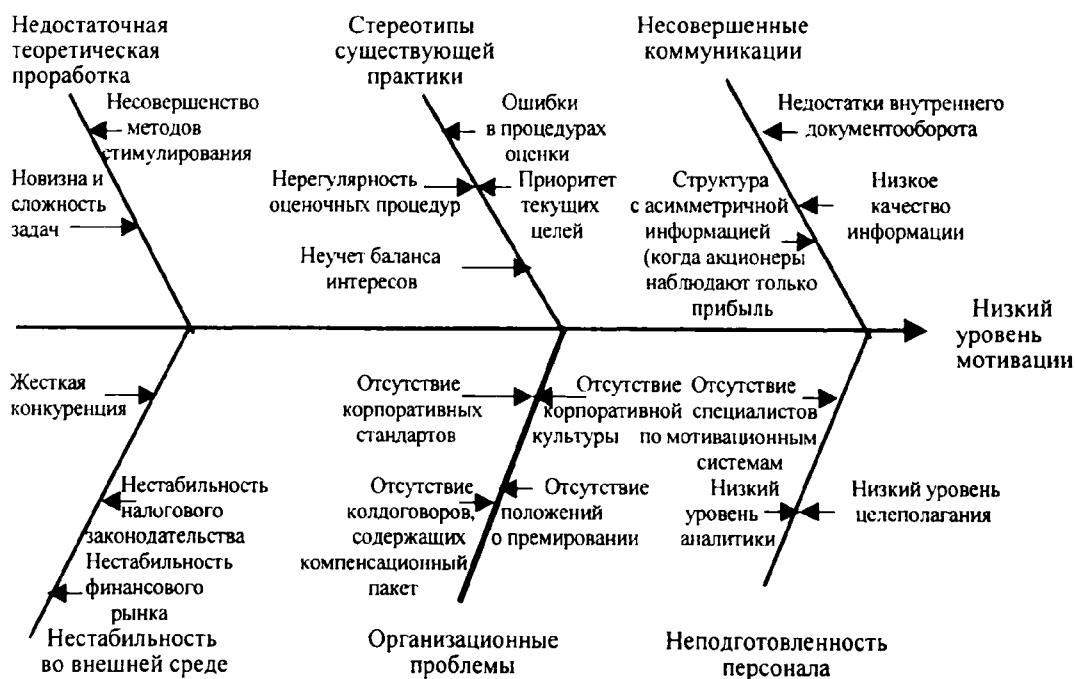


Рис. 1. Схема Исикава по проблемному полю мотивации

В рыночной экономике одним из основных является метод бюджетирования. Ключевым регулятором оценки текущей деятельности является показатель прибыли. Прибыль данного подразделения должна покрывать расходы следующего уровня. Внедрение на предприятии оценочных процедур с использованием бюджетов позволит:

- 1) сформулировать целевые показатели как стоимостные, так и количественные;
- 2) направлять деятельность руководителей подразделений на достижение конкретных целевых показателей;
- 3) создать систему стимулирования руководителей на основе достижения запланированных показателей;
- 4) улучшить информационный обмен (деловые контакты) и взаимодействие подразделений организации на горизонтальном уровне.

СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ НА ОСНОВЕ КОНТЕНТ-АНАЛИЗА.

В основе контент-анализа лежат методы статистического многомерного анализа. В зависимости от того, в какой области научных знаний они возникли и получили свое развитие, их называют методами многомерной классификации, таксономии, кластерного анализа, группировки, автоматической классификации. Их применение позволяет осуществить разбиение изучаемой совокупности на отдельные группы, которые называют классами, таксонами, кластерами.

Использование методов классификации в качестве инструмента анализа способствует, с одной стороны, по-

строению типологии объектов анализа, с другой – обеспечивает проверку гипотезы существования предполагаемой типологии.

Нами изучены диссертационные работы за период с 1990 по 2002 год включительно. Ключевыми словами явились: мотивация, стимулирование, заработная плата, доходы, контроллинг, управленческий учет.

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.

Специфика темы обусловила и специфику методов анализа. В качестве объекта анализа использованы:

- 1) Летопись авторефератов диссертаций. Указатель Российской книжной палаты за период с 1990 по 2002 г. включительно. Информация за 1997 г. представлена частично в связи с отсутствием издания за 1997 г.;
- 2) Бюллетень ВАК за 2002 г.;
- 3) реферативные журналы за 1997–2000 гг.;
- 4) периодические издания;
- 5) материалы научных конференций.

Общее количество просмотренных работ составило 130, принятых за 100 %. С использованием метода кластерного анализа были выделены следующие кластеры (группы работ) по двум признакам:

- 1) принадлежность к специальности;
- 2) период времени.

Результаты анализа представлены в табл. 2.

Таблица 2

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

Период	Специальность					
	08.00.01	08.00.05		08.00.12, 08.00.13*	22.00.03	Итого
			В том числе 08.00.07			
За весь период	21,5	58,5	48,7	13,8	6,2	100
В том числе с разбивкой по годам:						
1990–1993 гг.	26,3	68,5	69,2	2,6	2,6	29,2
1994–1998 гг.	23,7	52,6	45	13,2	10,5	29,2
1999–2002 гг.	16,6	55,6	33,3	22,2	5,6	41,6

*По специальности 08.00.13 – Математические и инструментальные методы экономики – представлена только одна работа – «Выбор эффективных направлений мотивации работников с использованием экономико-математического моделирования» (1991 г.), причем работ по специальности 08.00.12 – Бухгалтерский учет, статистика – в период с 1990 по 1993 г. в изучаемой нами выборке не было. Поэтому для целей исследования принято решение объединить работы двух специальностей в одну группу.

Принадлежность к специальности.

Эмпирические данные о мотивационных исследованиях на основе контент-анализа за последние десять лет указывают на то, что в России имеет место междисциплинарный (мультидисциплинарный) подход. Проблемы мотивации изучаются на сегодняшний день по пяти специальностям: 08.00.01 – Экономическая теория, 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством, в том числе Экономика труда (08.00.07), 08.00.12 – Бухгалтерский учет, статистика, 08.00.13 – Математические и инструментальные методы экономики, 22.00.03 – Экономическая социология и демография. Фактически это означает, что междисципли-

нарный подход становится методологией развития науки XXI в.

Период времени.

Период времени с 1990 по 2002 г. разбит на три промежуточных периода: 1990 – 1993 гг., 1994 – 1998 гг., 1999 – 2002 гг. Такое деление не является случайным. В основе данной периодизации лежит существенный фактор, связанный с переделом собственности. Он отражает объективные процессы, лежащие в основе трансформации российской экономики последнего десятилетия.

В теоретическом плане использование метода контент-анализа позволило:

- 1) определить основные тенденции в мотивационных исследованиях последнего десятилетия;
- 2) выявить общую ситуацию и специфическую проблематику мотивационных процессов бизнеса в России;
- 3) изучить проделанные действия (действующее законодательство, коллективные договоры, премиальные положения и т.д.) и их последствия;
- 4) дать свою интерпретацию мотивационным процессам и их возможным последствиям.

В практическом плане контент-анализ позволил:

- выявить, как часто встречается то или иное понятие в исследованиях российских ученых, т.е. определить своего рода «индекс изучаемости»;
- определить, в чем заключаются качественные различия существующих подходов к решению поставленной проблемы.

Остановимся на отдельных выявленных на основе контент-анализа слабоизученных и проблемных вопросах подробнее.

МОТИВАЦИЯ БИЗНЕСА

Для отечественной специальной литературы словосочетание «мотивация бизнеса» является достаточно новым и слабо разработанным. В западной литературе повышенный интерес к данной проблеме стал проявляться с середины 80-х гг. XX в. Этому способствовало бурное развитие, начиная с 60-х гг., рынка ценных бумаг, что стало возможным на основе применения вычислительной техники. Надо заметить, интерес к проблемам мотивации бизнеса присутствовал всегда, но они рассматривались через призму различных управленческих теорий.

Мотивацию бизнеса можно изучать на разных уровнях: государственном, региональном, корпоративном. В нашем исследовании большее внимание будет уделено корпоративному уровню как первичному звену формирования производственных отношений в обществе. Наиболее близкий данной проблематике круг вопросов у западных специалистов нашел отражение в теории фирмы. Ключевыми вопросами, рассматриваемыми в рамках теории фирмы западными специалистами, являются следующие: целевые установки, механизм функционирования, факторы, влияющие на выбор организационно-правовой формы, организационной структуры, поведенческих характеристик фирмы, выбор вида деятельности и распределения получаемого дохода и др. В классификации теорий фирмы, предлагаемой Н. Розановой, выделены три группы:

- 1) технологическая концепция фирмы (классические и неоклассические теории фирмы);
- 2) институциональная теория фирмы;
- 3) теоретические исследования поведения фирмы на базе теории игр.

Как справедливо замечает автор, «каждый подход позволяет увидеть что-то новое в деятельности фирмы, и в то же время абстрагируется от каких-то других ее сторон» [6]. Обобщая исследования поведения предприятий, проводимые российской экономической школой, автор выделил три основных направления.

1. Эмпирический анализ деятельности российских предприятий отражает особенности функционирования предприятий в новых условиях хозяйствования.

2. Базируется на моделировании поведения российских предприятий, адекватных рыночным отношениям, причем за основу берется неоклассический подход, при котором единственной целевой установкой выступает максимизация прибыли.

3. Исследуются внутренняя структура и структура собственности предприятий, в том числе и контрактные отношения. Основу при этом составляет конституциональный подход, сочетающийся с эмпирическим подходом.

Отдельные аспекты поставленной проблемы представлены в работах Р. Капелюшникова [7], А.Л. Темницкого [8] и др. Однако до настоящего времени нет работ, комплексно исследующих мотивационную систему бизнеса. В отечественных энциклопедиях, словарях и справочниках отсутствует определение мотивации бизнеса, хотя даются разрозненные определения понятий «бизнес» (синоним – предпринимательство) и «мотивация». Под бизнесом, в частности, понимается «инициативная, самостоятельная, экономическая деятельность, осуществляемая за счет собственных и заемных средств на свой страх и риск и под свою имущественную ответственность, ставящая главными целями получение прибыли и развитие собственного дела, а также продажу товаров, выполнение работ, оказание услуг. Предпринимательство преследует также цель повышения имиджа, статуса предпринимателя» [9].

Понятие «мотивация» присутствует в ряде справочных изданий [10–12 и др.]. В ряде источников приводятся различные определения понятий «мотивация труда», «мотивация трудовой деятельности», «мотивация работников».

Обобщая сказанное выше, рассмотрение понятия «мотивации бизнеса» правомерно, на наш взгляд, в трех аспектах, что вытекает из самого определения бизнеса.

1. Мотивация бизнеса как особого вида деятельности (предпринимательской деятельности, см. выше).
2. Мотивация бизнеса как особого субъекта (мотивация собственника, получающего доход от собственности, или мотивация собственника, получающего рентный доход).
3. Мотивация бизнеса как интегрированного субъекта хозяйственной деятельности – возникает при определении бизнеса как «предприятия, фирмы или совокупности предприятий, приносящих прибыль в результате осуществления определенных видов деятельности» [9].

Так как у организации не может быть целей, правомерно их рассмотрение с позиций участников бизнес-процессов. Таким образом, под мотивацией бизнеса в широком смысле следует понимать мотивацию всех участников бизнес-процесса в их взаимосвязи. Другими словами, мотивация бизнеса подразумевает обязательное рассмотрение наряду с мотивацией предпринимательской деятельности мотивацию трудовой деятельности.

Концептуальную основу исследования мотивации бизнеса должна составлять мотивационная схема: потребности – интересы – мотивы – цели – реализация потребностей (действия + результат).

Данные элементы рассматриваются нами как внутреннее, присущие отдельным участникам бизнес-процессов. Последние выступают в качестве объектов мотивации.

Для создания условий, обеспечивающих сбалансированную (гармоничную) реализацию потребностей, необходимо воздействие определенной системы стимулов, которые мы рассматриваем как внешние элементы по отношению к участникам бизнес-процессов. Стимулы представляют собой инструменты (рычаги) мотивации наряду с оценочными системами. Состав стимулов должен определяться требованиями, предъявляемыми к ним со стороны различных участников бизнес-процессов.

На корпоративном уровне важнейшую роль в создании стимулирующих условий для обеспечения мотивации трудовой деятельности должны играть менеджеры всех уровней (корпоративный фактор). Что касается создания стимулирующих условий для обеспечения мотивации собственников, инвесторов, клиентов (потребителей) и т.д., то наряду с деятельностью в этом направлении менеджеров важная роль отводится государству в лице его различных госорганов (государственный фактор), а также потребителям (рыночный фактор). Менеджеры, госорганы, потребители являются субъектами мотивации.

Перечисленные выше элементы составляют основу мотивационной системы бизнеса (статика). Определенное сочетание между собой данных элементов (их определенная структура) под воздействием указанных выше факторов позволяет говорить о мотивационном механизме (динамика). Их изучение при достаточно большом количестве участников бизнес-процессов возможно только с применением системного, процессного и сетевого подходов в мотивационных исследованиях.

Методологические основы использования системного подхода в мотивационных исследованиях позволяют нам выделить три ключевые составляющие:

- 1) анализ мотивации собственника;
- 2) анализ мотивации управляющих;
- 3) анализ трудовой мотивации наемного персонала (за исключением менеджеров высшего уровня).

Проанализируем, какие интересы и цели преследуют указанные выше объекты мотивации. Данный анализ мы проведем с точки зрения временного фактора, который необходимо учитывать при разработке мотивационной системы.

Анализ мотивации собственника.

Прежде всего, интересы собственника заключаются в получении дохода от своего имущества. Собственник в лице государства, как считают «рыночники», не является эффективным. Это обусловлено отсутствием у госструктур собственных эффективных инструментов по управлению пакетами акций предприятий. Передача госсобственности в траст является непривлекательной для потенциальных доверительных управляющих в силу чрезмерной бюрократизации этого процесса.

Интересами представителей госструктур выступают: финансовое оздоровление предприятий; получение в дальнейшем исправного налогоплательщика, обеспечивающего поступления в бюджет; предотвращение социальной напряженности, перерастающей в конфликт.

Таким образом, государство и соответствующие госструктуры лишь опосредованно заинтересованы в стратегическом развитии конкретного предприятия.

Собственник в лице частного акционера, собственник-аутсайдер, например, портфельный инвестор, напря-

мую заинтересован в приращении стоимости бизнеса. Интересами акционера выступают: увеличение стоимости бизнеса; получение прибыли (в ряде случаев – ее максимизация).

Для российских предприятий специфичным явилось хаотичное формирование портфелей, что было обусловлено начальным периодом приватизации. Неоптимальную структуру инвестиционных портфелей можно объяснить стремлением как отечественных, так и иностранных инвесторов уменьшить риски. На сегодняшний день практически невозможна оптимизация структуры портфелей ввиду отсутствия реально работающего фондового рынка. Другие же способы оптимизации структуры портфелей инвестиционными компаниями не под силу, ввиду отсутствия у них необходимых ресурсов как финансовых, так и трудовых.

С учетом изложенного выше наиболее целесообразной является концентрация акций в крупных пакетах, что обеспечит условия для создания потенциала, необходимого для развития предприятия и приращения стоимости бизнеса.

Таким образом, частный собственник напрямую заинтересован в стратегическом развитии своего предприятия.

Именно интересы собственника (акционера) являются основополагающими при разработке стратегически ориентированной системы стимулирования, так как только они обладают потенциалом стратегического развития. Это очень важный вывод, который необходимо учитывать при разработке мотивационной системы бизнеса. Пора первоначальной приватизации завершилась. Сегодня важно не просто некоторое финансовое оздоровление за счет продажи имущества, не используемого в производстве, а концентрация ресурсов на перспективном направлении и желательно в одних руках. В условиях трансформационных преобразований российских предприятий главной целью реструктуризации является обеспечение интересов собственника (частного, народного в лице государства) – по принципу сохранения его доходности как основы бизнеса. Этого можно достичь, используя адекватную мотивационную систему. Эффективная мотивационная система должна учитывать баланс интересов собственника, управляющего (менеджмента), наемного персонала. Как неременное условие развития предприятия она должна отражать общность целей, характеризоваться гармоничной системой внутренних отношений, отражающей корпоративные интересы как первичные, четкое распределение обязанностей и ответственности, равноценный доступ к информации, отсутствие социальной напряженности и конфликтов. Столкновение внутренних конфликтов может привести к разрушению организации, как и конфликт интересов отдельно взятых групп акционеров. Именно сохранение творческого и научно-технического потенциала организации является предпосылкой для стабилизации и последующего развития и роста.

Исходя из того, что ключевыми для развития организации являются интересы собственника, мотивационная система должна строиться на основе признания прав собственника, его приоритета в принятии решений по использованию активов. Акционер выступает главным действующим лицом в рыночной экономике.

По поводу сказанного выше позволим себе одну ремарку: экономический эффект одного, пусть самого круп-

ного, акционерного предприятия всегда меньше совокупного экономического и социального эффекта ряда предприятий с преобладающей долей государственности, обладающих, в свою очередь, синергетическим эффектом.

Анализ мотивации менеджмента

В мотивационной системе бизнеса интересы менеджмента включают: сохранение своего места (а следовательно, и ренты); защищенность от внешнего и внутреннего давления (со стороны собственников, госструктур, транспортно-энергетических монополистов, криминальных структур, коллектива предприятия); возможность текущего управления предприятием, когда ради получения краткосрочных прибылей вопросы перспективного развития и приращения стоимости капитала отодвигаются на задний план.

Отсюда следуют два важных вывода.

1. Вторичность интересов менеджмента в балансе интересов, ибо они рассматриваются как наемные служащие, хотя некоторые из них и обладают определенной долей собственности. Причем по рецепту американского экономиста Р. Брейли (выступление в Академии народного хозяйства, г. Москва, 1998 г.) для защиты миноритарных акционеров в российских компаниях менеджеры должны стать мелкими акционерами, т.е. доля менеджера не должна превышать 3 %. При 5 % долевого участия смещение менеджера становится практически невозможным. При этом считается, что он начинает хуже выполнять свои непосредственные функции менеджера.

2. Менеджмент в большей степени ориентирован на текущие задачи (текущие прибыли) и не ориентирован по своей природе на стратегическое развитие. Ему не присущи риски, связанные с максимизацией прибыли, что характерно для собственника.

В странах с развитой рыночной экономикой термин «корпоративное управление» используется в наиболее узком и строгом смысле как система взаимоотношений различных групп акционеров и менеджеров корпорации, имеющая своей целью защиту финансовых интересов акционеров (как части финансовых инвесторов) от оппортунистического поведения менеджеров.

Понятие «корпоративное управление» правомерно в случаях, когда наблюдаются составляющие его экономическую основу процессы: отделение собственности от управления и отделение финансов от управления в корпорации.

По классификации Ж. Тироля [13] можно выделить три механизма регулирования согласования принимаемых в корпорации решений с интересами владельцев акций:

- 1) сохранение руководящей должности за менеджером и его деловой репутации на соответствующем рынке в случае успешной деятельности корпорации;
- 2) обеспечение возможно более действенных стимулов для эффективного с точки зрения акционеров управления с помощью разработанных систем оплаты;
- 3) прямой мониторинг, осуществляемый главным образом владельцами крупных пакетов акций и их представителями.

Роль этих механизмов может существенно различаться, как и формы их действия, а также соотношение между ними. Вместе с тем отмечается, что в развитых странах уже сформировалась (или близка к завершению) система «противовесов», которая может удовлетворять интересы

инвесторов (прежде всего владельцев акций), а вместе с тем обеспечивать достаточную самостоятельность менеджеров и создавать условия для их инициативы.

Переход к другим условиям развития корпорации сопровождается изменением предпосылок делегирования полномочий и механизмов мониторинга.

Проблема корпоративного управления в России имеет свою специфику, что связано с совмещением в одном лице и собственника, и менеджера. Следовательно, нельзя автоматически переносить принятые в западной практике механизмы регулирования взаимоотношения менеджеров и акционеров.

Особенностями развития модели корпоративного управления отечественных предприятий являются:

- 1) перманентный процесс перераспределения собственности в корпорациях;
- 2) специфические мотивации менеджеров и крупных акционеров, связанные с контролем финансовых потоков и «выводом» активов корпорации;
- 3) слабая роль внешних механизмов корпоративного управления (рынок ценных бумаг, банкротство, финансовый контроль со стороны собственника);
- 4) значительная доля государства в акционерном капитале и связанные с этим проблемы управления и контроля;
- 5) федеративное устройство и активная роль региональных властей в качестве самостоятельного субъекта корпоративных отношений и др.

Приоритетной задачей государства сегодня является формирование правового поля для поддержания баланса интересов всех участников корпоративных отношений. При этом из поля зрения выпадают интересы наемного персонала.

Анализ мотивации наемного персонала.

Интересы наемного персонала российских предприятий (за исключением менеджеров высшего звена) сводятся к:

- уровню заработной платы, достаточному для обеспечения базовых потребностей и регулярно выплачиваемому;
- условиям труда;
- сохранению рабочего места;
- социальным гарантиям (социальному обеспечению);
- ликвидации задолженности по зарплате.

В балансе интересов предпочтения наемного персонала «третичны». С точки зрения временного фактора можно сделать вывод: наемные работники преследуют в основном краткосрочные цели, ориентирующие на текущий результат.

Разработке оптимальной схемы стимулирования должна предшествовать разработка системы оценочных показателей. В концепции СОСС актуальной для российских предприятий является обоснование необходимости применения системы сбалансированных показателей в оценке деятельности организаций, структурных подразделений и менеджеров.

К числу основных требований, на наш взгляд, относятся следующие.

1. Необходимо различать оценку деятельности менеджеров и оценку деятельности подразделений.

2. Следует комплексно подходить к выбору оценочного показателя (ROI или остаточная прибыль), элементов его расчета и к способам измерения (восстановительная или первоначальная стоимость).

3. Основной оценочный показатель дополняется нефинансовыми данными (качество, производительность и др.).

Ниже представлен обзор применения «финансовой составляющей» (финансовая компонента) в сравнительной оценке менеджеров, деятельности структурных

подразделений, организации в целом (табл. 3). При подготовке обзора использованы данные результатов исследования, проведенного нами на 86 предприятиях г. Томска в декабре 2002 г., а также данные по фирмам Великобритании и США [14]. Общее, что объединяет обследованные предприятия в России, Великобритании и США – при оценке деятельности структурных подразделений, менеджеров используются разнообразные показатели, причем чаще в сочетании.

Таблица 3

Показатели, используемые при сравнительной оценке менеджеров, деятельности структурных подразделений, организации в целом, % от числа обследованных предприятий и фирм

Показатели	Предприятия России	Фирмы США	Фирмы Великобритании
1. Степень достижения ROI, установленного компанией	–	51,7	44,7
2. Выполнение планов (бюджетов)	38,4	49,3	43,7
3. Достижение целевой прибыли до налогообложения и уплаты процентов	1,2	45,4	50,5
4. Достижение целевой прибыли после уплаты процентов	14	28,8	37,4
5. Достижение заданного уровня денежного потока	24,4	21,5	41,7

Специфическое, что позволяет назвать отличительные особенности по странам – для отечественных предприятий, по данным обследования в декабре 2002 г., из перечня предложенных для оценки показателей, на первом месте – «выполнение планов» – 38,4 %, на втором – «достижение заданного уровня денежного потока» – 24,4 %, на третьем – «достижение целевой прибыли после уплаты процентов» – 14 %.

Для предприятий Великобритании первое, второе и третье места «разделили» соответственно показатели: «достижение целевой прибыли до налогообложения и уплаты процентов» – 50,5 %, «степень достижения ROI, установленного компанией» – 44,7 % и «выполнение планов (бюджетов)» – 43,7 %.

Для предприятий США доминирует показатель «степень достижения ROI, установленного компанией» – 51,7 %, на втором месте – «выполнение бюджетов» – 49,3 % и на третьем – «достижение целевой прибыли до налогообложения и уплаты процентов» – 45,4 %.

Показатель «достижение заданного уровня денежного потока» для предприятий Великобритании по частоте распространения находится на четвертом месте – 41,7 %, а для предприятий США – на последнем, пятом месте – 21,5 %.

Недостатками использования показателей ROI, ROA, ROS является то, что, во-первых, их применение отвечает в основном интересам менеджеров, собственников, инвесторов; во-вторых, они относятся к показателям текущей оценки мотивации бизнеса и не отражают стратегических аспектов деятельности.

Безусловно, для разработки современных мотивационных систем, отличающихся схемами стимулирования повышенной сложности, необходимы специальные знания. По нашему мнению, необходимо введение в штат предприятий специалиста по мотивационным системам. Данный вывод подтверждается примерами из практики. Так, в ОКБ Сухого в 2002 году делалась попытка найти менеджера по мотивации на оклад \$600, но она не увен-

чалась успехом. Очевидно, что «нижняя планка» начинается от 800 \$ или даже 1000 \$» [15].

ИСТОЧНИКИ СТИМУЛИРОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Источниками стимулирования деловой активности бизнеса или финансовыми источниками его развития выступают: прибыль (чистая – для организации в целом, учетная – для структурных подразделений); дополнительные вложения акционеров; долгосрочные заемные средства инвесторов и кредиторов; льготы по налогообложению; амортизационные отчисления.

Одним из источников стимулирования бизнеса является реальный уровень налогообложения. Уровень налогообложения американских корпораций ниже, чем у частных лиц. Так, по данным агентства Bloomberg, восемь из тридцати ведущих компаний, входящих в Dow Jones, заплатили налоги в 2001 г. по ставке менее 20 % от прибыли по профильной деятельности, в то время как физические лица заплатили по максимальной ставке 39,1 % от реальных доходов. Основными способами легального занижения налогооблагаемой базы являются:

- выдача своим подразделениям кредитов на исследование в связи с тем, что они не облагаются налогом;
- выплаты сотрудникам зарплаты в виде опционов;
- вынесение подразделений компании в офшорные зоны. Например, обанкротившийся энергетический концерн Enron в рамках стратегии «оптимизации» налогов разместил около 700 подразделений в офшорах [16].

В данной статье мы остановимся на рассмотрении основного источника – прибыли.

Целью деятельности (мотивацией деятельности) юридического лица любой организационно-правовой формы как участника гражданского-правового оборота в правовом аспекте признается извлечение экономической выгоды в виде систематического получения прибыли от пользования имуществом, продажи товаров,

выполнения работ или оказания услуг в установленном законодательством порядке (п. 1 ст. 2 ГК РФ). С этих позиций прибыль можно рассматривать как инструмент урегулирования и защиты экономических интересов каждого физического и юридического лица, заинтересованного в делах организации [17].

В основе любой деятельности лежат цели. Понимание целей неразрывно связано с интересами участников бизнес-процессов. В конечном итоге в основе интересов лежат конкретные потребности конкретного лица.

Таким образом, разработка мотивационной системы предприятия невозможна без идентификации потребностей участников бизнес-процессов. Экономический аспект данной проблемы заключается в выявлении конечного интереса, который заключается в извле-

чении экономических выгод в определенной форме, что, в свою очередь, идентифицируется со статусом соответствующего лица (табл. 4).

В коммерческой организации прибыль от осуществления хозяйственных операций играет роль меры экономических выгод собственника (участника, учредителя), когда: отсутствуют различия интересов лиц в рамках коллективной собственности; собственник сам выполняет функции исполнительного органа юридического лица; интересы собственников, менеджеров и персонала гармонизированы; обеспечивается баланс интересов всех участников бизнес-процесса благодаря действиям менеджеров, в особенности высшего менеджмента. Однако представленная схема взаимоотношений является весьма упрощенной и не адекватна реальной практике.

Таблица 4

Интересы институциональных участников рыночных отношений

Статус	Форма извлечения экономической выгоды	
Собственник	Прибыль – соответствует выгоде, извлекаемой из вложенного капитала	
Кредиторы	Проценты – соответствуют выгоде, извлекаемой за предоставление во временное пользование денежных (товарных и имущественных) ресурсов	
Наемные работники:		
Менеджеры	Жалованье	Рассматриваются как вознаграждение за труд, т.е. соответствуют выгоде, извлекаемой за предоставление своего труда, знаний и навыков
Персонал	Заработная плата	
Общество в целом в лице различных госструктур	Налоги, пошлины и отчисления	

В учетной практике финансовый контроль за подержанием баланса экономических интересов рекомендуется осуществлять путем раскрытия информации о размерах выгод, получаемых заинтересованными лицами в формате отчета о финансовых результатах. А.Н. Хорин предлагает следующую классификацию категорий, отражающих интересы собственника при оценке результатов деятельности менеджеров по приращению стоимости капитала: расходы, чистая прибыль, нераспределенная прибыль, остаточная прибыль, реинвестированная прибыль, капитализированная прибыль.

Чистый доход собственника должен равняться сумме прироста его капитала за счет ведения операционной, инвестиционной и финансовой деятельности. Финансовая выгода собственника выражается в виде чистой прибыли к распределению, определяемой вычетом из совокупных доходов организации экономически обоснованных расходов организации. В число последних не включаются дополнительные расходы организации, связанные с просчетами менеджмента по управлению ресурсами организации.

Для усиления контроля со стороны собственника автором предлагается отражение на счете 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» с новым названием «Капитализированная прибыль» вместо счетов 91 «Прочие доходы и расходы» и 99 «Прибыли и убытки» ряда операций, характеризующих непроизводительное отвлечение капитала и выступающих в качестве источников средств, страхующих неэффективную работу менеджеров. К ним относятся: образование резервов по сомнительным долгам, резервов под обесценивание вложений в ценные бумаги, резервов под снижение стоимости запасов товарно-материальных ценностей. Операции такого рода не должны иметь характера текущих операций. Размеры этих резервов должны регламентир-

роваться в корпоративных стандартах и утверждаться собственником. Дополнительно сюда могут быть включены средства собственника, направляемые на социальные вознаграждения и выплаты из чистой прибыли, не связанные с оплатой за фактически отработанное время или объемом оказанных услуг, выполненных работ. Данный подход важен и для инвесторов, для которых качество менеджмента выступает одним из важнейших условий инвестирования капитала. В конечном итоге это обеспечит более прагматичную оценку деловых решений со стороны менеджеров.

Поощрительные премии персоналу должны рассматриваться как составная часть расходов организации на оплату труда.

Итак, к финансовым выгодам, реально получаемым собственником, можно отнести: начисленные и выплаченные дивиденды; реализованную маржу по акциям в виде превышения цены продажи над номинальной стоимостью акций; реинвестированную прибыль, способствующую реальному расширению доходообразующей базы собственника. Прочие составляющие чистой прибыли идут на сохранение и поддержание капитала и перераспределение выгод собственником в пользу третьих лиц (партнеров, кредиторов, персонала).

Прямой экономический выигрыш собственника составляют дивиденды и реинвестированная прибыль. Чистая прибыль организации по балансу всегда меньше чистой прибыли к распределению между собственниками (по финансовой отчетности), так как в последней отражено все непроизводительное отвлечение капитала в виде указанных выше операций.

На мотивацию бизнеса на корпоративном уровне оказывает непосредственное влияние выбор такого элемента учетной политики, как «вариант распределения и использования чистой прибыли».

По старой концепции учета финансовых результатов – план счетов 1991 г., приказ Минфина России от 12.11.96 г. № 97 «О годовой бухгалтерской отчетности организаций» (ред. от 21.11.97 г.) – порядок бухгалтерского учета финансовых результатов был ориентирован на отражение финансового результата для целей налогообложения, что можно идентифицировать с интересами государства. До вступления в силу 1 января 2002 г. Плана счетов 2000 г. законодательством РФ достаточно условно допускались следующие два варианта.

Первый вариант. Чистая прибыль предварительно распределяется по фондам: фонд накопления, фонд социальной сферы, фонд потребления, для чего открывались соответствующие субсчета.

Второй вариант. Прибыль по фондам по окончании отчетного периода не распределяется. Организация работает с нераспределенной прибылью – счет 88 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)», на котором обобщается информация о наличии и движении как сумм нераспределенной прибыли, так и перечисленных выше фондов специального назначения.

Очевидно, что для мотивации собственников и менеджеров в качестве источников стимулирования наиболее значимую роль играют средства фонда накопления, непосредственно влияющие на приращение стоимости капитала и фонда социальной сферы – опосредованно, через предоставление услуг объектами данной сферы.

Для мотивации персонала (наемных работников) основным источником стимулирования является фонд потребления и, в какой-то мере – опосредованно, через предоставление услуг объектами социальной сферы – фонд социальной сферы. Таким образом, предусматривалось финансовое обеспечение выполнения социальных программ, когда в уставе предприятия оговаривалась в процентном выражении сумма средств, направляемых на потребление. Тем самым создавались условия для реализации базовых и социальных потребностей всех участников бизнес-процесса.

Фонды потребления активно стали формироваться на отечественных предприятиях с переходом на хозяйственные отношения в восьмидесятые годы двадцатого столетия. По определению, приведенному в Универсальном бизнес-словаре, под фондом потребления понимается часть чистой прибыли предприятия, используемой для удовлетворения собственных производственных и непроизводственных потребностей предприятия и включающей все виды расходов на оплату труда работников предприятия, в том числе не состоящих в его штате: денежные выплаты и поощрения, доходы (проценты, дивиденды), выплачиваемые по акциям трудового коллектива и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия, оплату ежегодных и дополнительных отпусков [9].

Именно за счет средств фонда потребления осуществлялись расходы социального характера. Перечень таких расходов определялся положением о фонде потребления, которое разрабатывалось в организации и утверждалось высшими органами управления, а в акционерных обществах – общим собранием акционеров.

В 90-е гг. фонд потребления стал представлять собой источник предоставления работникам предприятия, а также бывшим работникам предприятия так на-

зываемого пакета социальных услуг (по аналогии с практикой стран с развитой рыночной экономикой).

В пакет социальных услуг включаются стоимость питания, стоимость лечения, стоимость страховых полисов добровольного медицинского страхования, стоимость путевок в дома отдыха и санатории и т.п. За счет средств фонда потребления осуществлялась выдача единовременной помощи работникам, оплата медикаментов, выплата премий и вознаграждений, а также списывались убытки от содержания обслуживающих производств и хозяйств. Вместе с тем, начиная с 1994 г., многие предприятия начали освобождаться от «социалки», передавая свои социально значимые объекты (детские сады, клубы, спортивные сооружения и т.д.) на баланс города.

По новой концепции учета финансовых результатов (ПБУ 10/99, План счетов 2001 г.) порядок бухгалтерского учета финансовых результатов ориентирован на отражение финансового результата прежде всего в интересах собственника. Проанализируем законодательные и нормативные документы последнего десятилетия.

В соответствии с современной концепцией формирования финансовых результатов прибыль для целей налогообложения формируется отдельно (с использованием системы аналитических счетов). ПБУ 10/99 не предусмотрена возможность списания каких-либо расходов за счет чистой прибыли кроме тех, которые определены нормативными актами по бухгалтерскому учету, что и получило отражение в новом Плане счетов. После налогообложения прибыль может быть направлена на: пополнение резервного фонда, на выплату дивидендов. Оставшаяся прибыль признается нераспределенной прибылью, и ее использование после налогообложения на осуществление социальных расходов не предусмотрено.

В соответствии со вступившим в силу с 1 января 2000 г. ПБУ 10/99 (п. 2) расходами организации признается уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов (денежных средств, иного имущества) и (или) возникновения обязательств, приводящих к уменьшению капитала этой организации, за исключением уменьшения вкладов по решению участников (собственников имущества). Отсюда вытекает, что признаются расходами организации (рассматриваются как внереализационные в соответствии с приказом Минфина РФ от 30.03.01 г. № 27н «О внесении дополнений и изменений в нормативные правовые акты по бухгалтерскому учету») следующие расходы социального характера:

- выплата материальной помощи, премий и вознаграждений, не связанных с достижениями в труде;
- содержание объектов социально-культурной сферы (детских дошкольных учреждений, медпунктов, санаториев и профилакториев, общежитий и т.д.). Но так как они не предусмотрены в качестве внереализационных законодательством по налогообложению, для целей налогообложения производится корректировка в справке к налоговой декларации по налогу на прибыль.

Показатели «чистая прибыль» и «нераспределенная прибыль» формируются на различных счетах бухгалтерского учета. Это создает возможность для усиления финансового контроля со стороны собственников. Таким образом, переход на новый план счетов можно

прокомментировать как меру по усилению мотивации бизнеса с позиций собственника.

Показатель чистой прибыли формируется на счете 99 «Прибыли и убытки» к концу отчетного года, представляет прибыль, оставшуюся после уплаты налога на прибыль и прочих налоговых платежей и санкций.

Для обобщения информации о наличии и движении сумм нераспределенной прибыли организации предназначен счет 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)». Оставшаяся после расходования на пополнение резервного фонда и начисления дивидендов прибыль представляет прибыль, не подлежащую распределению. Эта часть прибыли на счете 84 представляет совокупность фондов накопления и социальной сферы как источников средств финансирования капитальных вложений производственного и непроизводственного назначения.

В нынешних условиях если в уставе предприятия предусмотрено формирование фонда потребления, то возникает противоречие с действующим законодательством при начислении работникам материальной помощи. Организация в соответствии с учетной политикой ведет бухгалтерский учет по Плану счетов, утвержденному приказом Минфина России от 31.10.2000 г. № 94 н, предусматривая выплату работникам материальной помощи из фонда потребления. Это неправомерно, так как корреспонденция по дебету счета 84 и кредиту счета 70 предусмотрена исключительно для отражения начисления дивидендов, причем тем, кто, являясь акционером (собственником), одновременно является работником предприятия (что отражено в инструкции по применению нового плана счетов). Согласно новому плану счетов на счете 84 не могут учитываться средства фонда потребления.

Далее, не все расходы, включаемые в социальный пакет, могут быть возмещены за счет средств фонда социального страхования. Это касается оплаты питания, медицинской страховки, оплаты проезда к месту отдыха, путевок за рубеж и т.д.

Можно сделать вывод: планом счетов 2000 г. фонд потребления как источник перечисленных выше выплат не предусмотрен. В уставе запись о формировании фонда не имеет смысла.

Кроме того, в соответствии со ст. 35 «Фонды и чистые активы общества» Федерального закона «Об акционерных обществах» создание каких-либо фондов за исключением резервного не предусмотрено. Таким образом, наличие записи в уставе о формировании фонда потребления фактически означает лишь готовность АО брать на себя определенные социальные расходы, необходимые для поддержания заинтересованности работников в повышении производительности труда, бережном отношении к имуществу, творческом отношении к своей работе и т.д. [18].

Предоставление социальных льгот закрепляется в коллективном договоре. Содержание и структура его определяются сторонами (социальное партнерство) согласно ст. 13 Закона РФ от 11.03.92 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (ред. от 01.05.99 г.). Организация должна осуществлять и производить те социальные выплаты работникам, которые предусмотрены коллективным договором.

В коллективный договор рекомендуется включать взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

1) состав и структура мотивационной системы, а именно – форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

2) механизм регулирования оплаты труда исходя из внутренних и внешних факторов – выполнения показателей, определенных коллективным договором, а также роста цен, уровня инфляции;

3) занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

4) продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

5) соблюдение (улучшение) условий и охраны труда работников, включая женщин и подростков;

6) добровольное и обязательное медицинское страхование;

7) соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

8) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

9) льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

10) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение условий функционирования представителей работников;

11) отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации дополнительно могут содержаться более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями. К их числу относятся: дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации. Однако, как мы видим, источник этих выплат сведен до минимума.

Анализ законодательных и нормативных документов указывает на изменения в стратегии госрегулирования. Это – формирование условий для мотивации бизнеса с позиций собственника. Наряду с описанными выше изменениями в формировании источников стимулирования на корпоративном уровне определенные изменения произошли на государственном уровне. Так, наблюдается снижение налогового бремени для предприятия до 24 %. Возросла доля налогов с физических лиц. В госрегулировании на протяжении последних пятнадцати лет, особенно за период с 1994 по 2003 гг., отчетливо проявляется тенденция к созданию рамочных условий, обеспечивающих одностороннюю мотивацию бизнеса и, прежде всего, для собственников и предпринимателей.

Что касается трудовой мотивации, здесь мы наблюдаем прямо противоположную картину. Зарплата по-прежнему составляет только одну треть от уровня 1990 г. Не проводится индексация заработной платы при постоянно растущих тарифах на электроэнергию, газ и т.д., цены на которые не без поддержки государства монополисты стремятся, и безуспешно, довести до мировых.

В области оплаты труда реформирование направлено в прямо противоположную сторону – на снижение заинтересованности не только в творческом труде, но и во всяком другом.

Именно для второй сущностной формы – трудовой мотивации – правомерно говорить о демотивации со стороны законодательных органов. Лучше ничего не делать и получать субсидию, чем прилагать усилия и получать зарплату, обеспечивающую только удовлетворение физиологических потребностей, причем на самом низком уровне. Наблюдается наступление на базовые потребности работающих, на трудовую мотивацию в законодательном плане, а именно: принятие Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), вступившего в силу с февраля 2002 г., в первую очередь отражающего интересы работодателя – собственника, ограничивающего права профсоюзов. Пенсионная реформа также не дает уверенности в завтрашнем дне работающему. Реформирование пенсионной системы связано, в первую очередь, не с реализацией потребностей работающих в прошлом или сегодняшних работников, а с использованием средств Пенсионного фонда для извлечения прибыли со стороны его руководителей и собственников. Опять же доминируют интересы собственников, а не тех, кто создает стоимость. В тоже время ликвидированы фонды общественного потребления, бюджетное финансирование здравоохранения, образования, охраны окружающей среды сокращается. Динамика государственных расходов на здравоохранение представлена в табл. 5.

Прямые расходы на здравоохранение из федерального бюджета составляют 0,2 %, в то время как в стра-

нах ОСЭР они составляют в среднем 6 % ВВП, в странах Центральной Восточной Европы 4,5 %. Сказанное выше подтверждается изменениями в структуре доходов населения (табл. 6–8). По составу денежные доходы можно подразделять на доходы от собственности, от предпринимательской деятельности, оплата труда, социальные трансферты, прочие доходы.

В табл. 6 представлена динамика доходов населения Томской области за период с 1980 по 2000 г. Наибольший удельный вес, по данным табл. 6, занимает оплата труда, причем заметна тенденция к снижению оплаты труда с 78,5 в 1980 г. до 45,1 % в 2000 г. по сравнению с доходами от собственности и предпринимательской деятельности. Наблюдается тенденция роста доли доходов от собственности за период с 1990 по 2000 г. с 1,6 до 7,3 %. Особенно заметна динамика роста доходов от предпринимательской деятельности за период с 1995 по 2000 г. от 0,9 до 16,9 %.

В табл. 7 отражена динамика доходов населения Томской области в 2000 г. с разбивкой по кварталам. Из табл. 7 видно, что в течение года наибольший удельный вес занимает оплата труда – свыше 40 %. По итогам за IV квартал доходы от предпринимательской деятельности на втором месте – 17,1 %, на третьем – социальные трансферты – 14,6 %. Доходы от собственности наиболее высокие в III квартале – 8,2 %, что можно объяснить повышенной деловой активностью, наблюдаемой в практике российских предприятий в III квартале.

В табл. 8 представлена для сравнения динамика доходов населения Российской Федерации за период с 1998 по 2002 г.

Таблица 5

Государственные расходы на здравоохранение в РФ, % ВВП [19]

Расходы	1997	1998	1999	2000
Государственные расходы в целом	4,3	3,5	3,2	3,1
В том числе:				
Расходы консолидированного бюджета	3,1	2,3	2,2	2,1
Расходы фондов медицинского страхования	1,2	1,2	1,0	1,0

Таблица 6

Динамика доходов населения Томской области за 1980–2000 гг., % [20]

Денежные доходы	1980	1985	1990	1995	1999	2000
Всего	100	100	100	100	100	100
В том числе:						
Доходы от собственности	1,4	1,0	1,6	6,4	5,7	7,3
Предпринимательская деятельность	2,3	2,7	3,6	0,9	16,2	16,9
Оплата труда	78,5	77,6	78,1	42,2	42,3	45,1
Социальные трансферты	14,1	14,4	12,4	14,3	13,2	12,9
Прочие доходы	3,7	4,3	4,3	36,2	22,6	17,8

Таблица 7

Динамика доходов населения Томской области в 2000г., % [20]

Денежные доходы	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Всего	100	100	100	100
В том числе:				
Доходы от собственности	5,5	7,7	8,2	7,4
Доходы от предпринимательской деятельности	18,4	16,2	16,2	17,1
Оплата труда	45,1	42,6	43,8	48,1
Социальные трансферты	12,2	12,2	12,1	14,6
Прочие доходы	18,8	21,3	19,7	12,8

Динамика денежных доходов населения России за 1998–2002 гг. [21]

Показатели	1998 г.		1999 г.		2000 г.		2001 г.		III кв. 2002 г. ²	
	млрд руб.	%	млрд руб.	%	млрд руб.	%	млрд руб.	%	млрд руб.	%
Оплата труда ¹	1101,9	64,8	1838,5	65,4	2455,0	65,6	3224,2	64,5	1034,9	64,3
Социальные трансферты	222,8	13,1	382,3	13,6	501,5	13,4	744,8	14,9	260,7	16,2
Доходы от собственности	93,5	5,5	208,0	7,4	269,4	7,2	274,9	5,5	74,1	4,6
Доходы от предпринимательской деятельности	251,7	14,8	357,0	12,7	471,5	12,6	659,8	13,2	209,2	13,0
Другие доходы	30,6	1,8	25,3	0,9	44,9	1,2	95,1	1,9	30,6	1,9
Всего доходов	1730,7	100,0	2811,1	100,0	3742,3	100,0	4998,8	100,0	1609,5	100,0

¹ Начиная с I кв. 1999 г., в показатель «оплата труда» включен в объем скрытой заработной платы, который ранее учитывался в статье «другие доходы». В соответствии с указанными изменениями в таблице приведены пересчитанные данные за 1998 г.

² Предварительные данные.

В заключение отметим, что только такая мотивационная система может обеспечить баланс интересов и снизить социальную напряженность в обществе, которая в равной степени отражает как базовые, так и соци-

альные потребности всех основных участников бизнес-процесса. И важную роль в ней призвана сыграть стратегически ориентированная система стимулирования.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Соболевская А.А. Типология национальных систем материального стимулирования // Труд за рубежом. 1997. № 7. С. 85–100.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. М.: Дело, 1992. С. 383.
3. Сафьянов Д.А. Исследование мотивации и совершенствование стимулирования труда работников (на примере предприятий хлебопекарной промышленности Кемеровской области): Автореф. дис. ... канд. экон. наук Кемерово, 2000. 28 с.
4. Моденов А.В. Стимулирование наемных работников в процессе предпринимательской деятельности: Автореф. дис. ... канд. экон. наук М., 2000. 25 с.
5. Москалев Ю.А. Мотивация в трансформационных процессах предприятия: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Волгоград, 2000. 23 с.
6. Розанова Н. Эволюция взглядов на природу фирмы в западной экономической науке // Вопросы экономики. 2002. № 1. С. 50–67.
7. Капелюшников Р. Собственность и контроль в российской промышленности // Вопросы экономики. 2001. № 12. С. 100–124.
8. Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / Под ред. Р.М. Нурсева. М.: МОНФ, 2001. 804 с.
9. Лозовский Л.Ш., Райзберг Б.А., Ратновский А.А. Универсальный бизнес-словарь. М.: Инфра-М, 1999. 640 с.
10. Райзберг Б.Г., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. М.: Инфра-М, 1999. 479 с.
11. Труд и социальное развитие. Словарь / Е.В. Белкин, Н.А. Волгин, Н.Н. Гриценко и др. М.: Инфра-М, 2001. 266 с.
12. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2001. 895 с.
13. Тироль Ж. Рынки и рыночная власть: Теория организации промышленности / Под ред. В.М. Гальперина и Н.А. Зенкевича. СПб.: Экономическая школа, 2000. Т. 1. XLII + 328 с.
14. Хорнгрен Ч.Т., Фостер Дж. Бухгалтерский учет: управленческий аспект. М.: Финансы и статистика, 1995. 416 с.
15. Чернов А. Год специалиста: Управленцы подорожали на 28 % // Ведомости, 2003. 15 января. С. 1–9.
16. Михальчук П. Налоговый дисбаланс // Эксперт. 2003. № 8. С. 54.
17. Хорин А.Н. Категории прибыли организации и их практическое значение // Бухгалтерский учет. 2002. № 12. С. 51–54.
18. Подольский В.И., Сотников Л.В. Показатели «чистая прибыль (убыток)» и «нераспределенная прибыль (убыток)» в бухгалтерском учете // Бухгалтерский учет. 2001. № 15. С. 58–64.
19. Экономические обзоры ОЭСР 2001–2002. Российская Федерация: Пер. с англ. М.: Весь мир, 2002. С. 44.
20. Статистический ежегодник. Стат. сборник / Томскоблкомстат. 2001. С. 54–55.
21. Социальные индикаторы доходов и уровня жизни населения. Вып. 11 (109) (по состоянию на 20 ноября 2002 г.) / Состав.: Н.А. Антонова, М.С. Байгереев, Л.А. Сучкова; Под ред. В.Г. Зинина (электронная версия).

Статья представлена кафедрой системного менеджмента и предпринимательства экономического факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Экономические науки» 15 апреля 2003 г.