

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Рассматриваются социально-трудовые отношения в период трансформации отношений собственности. Раскрываются особенности реализации социально-трудовых отношений в мотивационных процессах на современном этапе. Делается акцент на рассмотрении мотивации труда в качестве обеспечивающей и поддерживающей системы развития бизнеса. Обосновывается необходимость качественно нового подхода к управлению трудовой мотивацией на основе сформулированных принципов.

Труд как целесообразная деятельность человека, направленная на достижение поставленных целей, и потребность, выступающая глубинным источником мотивации, определяемой как нужда в чем-то объективно необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития индивида, являются базовыми экономическими категориями в воспроизводственном процессе.

В каждом процессе труда возникают отношения, которые можно рассматривать в качестве системы социально-трудовых отношений. На уровне самой высокой ступени абстракции их можно представить в двух аспектах: «человек – природа», «человек – человек». На уровне частной классификации социально-трудовые отношения можно рассматривать как отношения в трех аспектах: отношения между собственниками и работниками по поводу условий и предпосылок труда; отношения, складывающиеся в процессе труда; отношения по поводу распределения результатов труда.

Согласно формационной концепции развития первичным является отношение «человек – природа», вторичным – отношение «человек – человек». На уровне частной классификации социально-трудовые отношения также определенным образом структурированы: первичными выступают отношения по поводу условий и предпосылок труда, вторичными – отношения, непосредственно складывающиеся в процессе труда и возникающие по поводу результатов труда.

Трудовая деятельность существует только в сфере производства, поэтому природе социально-трудовых отношений следует рассматривать в рамках системы производственных отношений.

В динамическом аспекте система производственных отношений представляет собой единство социально-трудовых отношений и отношений собственности. Социально-трудовые отношения и отношения собственности оказывают влияние друг на друга [16]. Отношения собственности могут выступать как в качестве первичных, что обуславливает специфику системы трудовых отношений, так и в качестве вторичных, что обусловлено тем, что «смена» состояний системы отношений собственности определяется социально-трудовыми отношениями. Исследователями доказано, что социально-трудовые отношения выступают в качестве структурообразующего элемента социально-экономических систем [15].

Социально-трудовые отношения как отношения, возникающие между участниками совместного трудового (производственного) процесса, в рыночной экономике – это прежде всего отношения между трудом и капиталом. Причем наблюдается усиление роли механизмов принуждения к труду.

Современные проблемы формирования социально-трудовых отношений в России связаны в первую очередь с тем, что они только устанавливаются. Их «незрелые» формы реализации взаимосвязаны с соответствием «незрелыми» формами реализации отношений собственности.

При исследовании категории «труд» в классическом понимании мы, рассматривая социально-трудовые отношения, в большей степени исследуем отношения в связке «человек – средства производства», или личный и материально-вещественный факторы. При рассмотрении категории «потребность», мы рассматриваем мотивационные отношения и исследуем во взаимосвязке отношения на уровне личностного фактора, т.е. «человек – человек» или «человек – группа людей».

Одной из проблем, присущих современному этапу развития социально-трудовых отношений в России, является существенное расширение круга участников, или субъектов, трудовой деятельности. Согласно Новому энциклопедическому словарю под субъектом понимается носитель предметно-практической деятельности и познания (индивид или социальная группа), источник активности, направленной на объект [10].

В рыночной экономике рабочая сила обращается как товар. Экономическая категория «рынок труда» представляет систему производственных отношений между работниками (собственниками рабочей силы), предпринимателями (работодателями) и государством по поводу, с одной стороны, обмена индивидуальной способности к труду на жизненно необходимые для воспроизводства рабочей силы средства, с другой – по поводу размещения работников в системе общественного разделения труда. Таким образом, в качестве основных субъектов рынка труда выступают наемные работники, их объединения, работодатели (предприниматели) и их союзы, государство и его органы, объединенные общей бизнес-средой.

Отсюда возникает необходимость рассмотрения категории «среда» как некоего внешнего окружения [14]. С учетом того, что мотивационные отношения возникают в процессе трудовой деятельности, а данная статья посвящена изучению тенденций и закономерностей именно трудовой деятельности людей, на наш взгляд, целесообразно введение в оборот определения «бизнес-среда». Несмотря на то, что в литературе последнего десятилетия оно получило широкое распространение, следует заметить, что общепринятое определение данной категории отсутствует. В этой связи дадим свое понимание бизнес-среды.

Системный подход предполагает рассмотрение как внешней среды, или бизнес-среды (далее окруже-

ние), так и внутренней коммуникационной среды (ближнее окружение). Бизнес-среда – это, с одной стороны, совокупность условий, в которых протекают бизнес-процессы, включая мотивационные, как продукт трудовой деятельности, с другой стороны, это совокупность людей, связанных общностью этих условий. Таким образом, под бизнес-средой мы понимаем ближайшее окружение субъектов – участников трудового процесса в лице наемного персонала (рабочей силы) как носителя определенных знаний и навыков с присущей ему энергией; работодателей в лице акционеров (собственников) как носителей капитала, т.е. обладающих определенным правом на капитал; менеджеров всех уровней как носителей определенных предпринимательских способностей и, наконец, государство как носителя определенных законодательных основ, формирующего данную среду с присущими ей институтами. В свою очередь, совокупность институтов, а именно: содействия занятости, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки кадров, сеть фондов, центров занятости, агентств по трудоустройству, институциональных структур для организации взаимодействия работодателей и наемных работников по защите своих коллективных интересов (профсоюзы, ассоциации предпринимателей) и сотрудничества в вопросах социального партнерства представляет инфраструктуру рынка труда [12].

Бизнес-среда, в отличие от бизнес-сообщества, носит более узкий характер. В бизнес-сообщество дополнительно включаются, например, банковские учреждения как носители свободных денежных ресурсов, аудиторские фирмы как носители определенных знаний и навыков, касающихся независимой оценки финансово-хозяйственной деятельности компании и ее соответствия существующей национальной законодательной базе, а также другие участники.

Таким образом, структуризация отношений мотивации возможна по следующим основаниям: 1) по субъектам с присущими им целями (работники, трудовые коллективы, работодатели); 2) по объектам (корпорации, регионы, государство), когда мотивацию труда можно изучать на разных уровнях (макро-, мезо- и микроуровне). В данной статье большее внимание будет уделено изучению мотивации труда на микроуровне как первичному звену формирования производственных отношений в обществе.

В свою очередь, существующие особенности формирования социально-трудовых отношений не могли не сказаться на формах реализации отношений мотивации, что проявилось в несоответствии существовавшей ранее модели трудовой мотивации современному периоду трансформации отношений собственности.

Первоначально обратимся к исследованию экономической природы отношений мотивации, рассмотрим, как данный вопрос решается в экономической литературе.

По мере углубления исследований в области мотивации труда стало очевидным, что, несмотря на знание экономической наукой фундаментальных вопросов – тенденций и закономерностей трудовой деятельности людей, необходимы как новые теории и концепции развития социально-трудовых отношений, включая отношения мотивации, адекватные реальной экономи-

ческой ситуации, так и поиск методологического инструментария, позволяющего на новом уровне объяснить объективно протекающие мотивационные явления и процессы. Традиционные подходы к изучению мотивации уже не позволяют раскрыть всего разнообразия форм проявления мотивационных отношений хозяйствующих субъектов.

Реализация обозначенной цели потребовала постановки и решения следующих задач: 1) исследовать возможности новых теоретико-методологических подходов мотивации труда; 2) исследовать прикладной характер поставленной задачи, т.е. рассмотреть мотивацию в качестве метода управления трудом, обеспечивающего и поддерживающего развитие бизнеса.

Методологической основой исследования природы мотивации труда в условиях рыночной экономики послужили экономические теории в области заработной платы на макро- и микроуровне, прежде всего, зарубежных исследователей.

Одним из первых такой подход применил Р. Хендерсон [22]. В числе *макротеорий* Р. Хендерсоном выделены следующие: теории социального заработка, теории контролируемых заработков, теории оправданных заработков и др. Общим, что их объединяет, является попытка авторов объяснить, почему общество «обязано платить» каждому из его членов исходя из его нужд или «прав», чем объясняется необходимость косвенного контроля над уровнями заработков со стороны правительства, каким должен быть уровень компенсации труда отдельного работника.

К *микротеориям* отнесены: теория предельной продуктивности (Иоганн Генрих фон Тюрен, Филипп Генри Уикстед, Джон Бейтс Кларк), согласно которой заработок, выплачиваемый наемному работнику, должен равняться избыточной стоимости его продуктивности, которую он добавляет к продукции в целом, ее рассматривают как первую формальную теорию, провозгласившую принцип оплаты труда работника в соответствии с количеством и качеством выполненной им работы; теория производительной эффективности – рассматривается как развитие теории предельной продуктивности, согласно которой каждому работнику предоставляется возможность увеличить свой заработок путем повышения собственной производительной эффективности, ее рассматривают как одну из наиболее конструктивных теорий заработков последнего времени, так как она выступает базисом для определения ряда монетарных мотивирующих инструментов – поощрительных систем, надбавок, планов разделения прибылей; теория переговоров (Д. Дэвидсон) – ее сутью является принцип, в соответствии с которым компенсация определяется в процессе переговоров между работодателем и наемным работником, выполненная работа представляет собой обмен экономической стоимостью, представляющей баланс первоначальных обязательств работодателя, ведущего переговоры, при этом отсутствует единственная фиксированная ставка для конкретных видов работ, а имеет место «некоторый диапазон возможных ставок заработков», где верхний предел – это тот уровень, который работодатель в состоянии выплачивать, нижний – тот уровень, при котором работник не отказывается работать (в практике

американских компаний этот уровень соответствует установленному законом минимальному заработку и/или доминирующей ставке компенсации по безработице). В случаях, когда полномочия о ведении переговоров передаются третьему лицу, эта теория называется теорией коллективного договора.

Исходя из аргумента, высказанного еще А. Смитом, что любое регулирование вводит определенную степень реального беспорядка в государственное устройство, который может повлечь за собой другие беспорядки, организация должна разрабатывать собственную систему компенсаций с учетом результатов своей деятельности так, чтобы минимизировать необходимость внешнего регулирования и контроля ее компенсационной программы. При этом во внимание должны приниматься соответствия потребностям ее работников и запросам потребителей.

Заслуживает внимания предложение Р. Хендерсона о выделении третьего уровня, получившего название микро-микроуровня, означающего исследования в области заработной платы на уровне отдельно взятой компании в совокупности со всеми ее факторами внешней и внутренней среды. На основании этого можно предложить дополнить декомпозицию целей микро-микроуровнем, что позволяет, на наш взгляд, глубже исследовать взаимосвязи между факторами с помощью стандартных методов статистического анализа и моделировать процессы труда и социально-трудовых отношений.

К микро-микроуровню Р. Хендерсоном отнесены следующие две группы теорий.

Экономические теории поведения появились во второй половине XX столетия, их появление вызвано тем, что предшествовавшие им экономические теории не отражали влияния функций, структуры и менеджмента организации, в то же время исследователи пришли к пониманию того, что «практика менеджмента может решающим образом влиять на продуктивность организации и что необходимо осмысление внутреннего менеджмента и менеджмента компенсационной практики». Экономическое поведение определяется как личностными качествами менеджеров, принимающих решение, так и накладываемыми ситуацией ограничениями. В их числе модель X-эффективности (Г. Лейбенштейн), согласно которой на организационную продуктивность оказывает влияние практика внутреннего менеджмента. Другими словами, чтобы обеспечить дополнительные объемы выработки фирмы, работающей в условиях конкуренции, за счет изменения внутренних рабочих процессов, не меняя масштаб операций или технологию, X-эффективность характеризует недоработку объема продукции фирмы, что является следствием ее внутренних операций, нежели эффективности распределения ресурсов рынка. При этом оптимальность поведения, вытекающая из неоклассических теорий, является скорее исключением, а не правилом, а «на продуктивность существенно влияют внутренняя структура вознаграждений и поощрений, рабочие усилия, личностные качества индивидов и система менеджмента организации». К этой же группе относится и теория недостаточной оптимизации (Г. Саймон), согласно которой менеджеры, не владея в полной мере

знаниями и фактами, необходимыми для выбора наилучшего действия в конкретной ситуации, ограничиваются целесообразностью, но не принятием оптимальных решений.

Организационные экономические теории также относятся к поведенческой экономике, но в центре их внимания – природа фирмы. В их числе можно назвать экономическую теорию операционных затрат, или теорию экономики затрат по сделкам, О. Уильямсона, предшественниками которой явились Ф. Найт, Дж. Р. Коммонс, Р. Коас. В центре изучения этих исследователей – обменные процессы товарами и услугами между сторонами, при этом представители этих теорий исходят из сложности и неопределенности этих процессов, ограниченной целесообразности, асимметричности распределения информации, допуская потенциальную возможность оппортунистического поведения сторон, принимающих участие в обмене. Для совершения обмена необходимы операционные затраты – переговорные, мониторинговые, подкрепляющие. Когда они слишком велики, обмен происходит внутри организации, а не на внешнем рынке. Внутренние затраты приводят к необходимости изменения внутренней организационной структуры, которая, в свою очередь, оказывает влияние на систему поощрений и предполагает мониторинговые виды деятельности. В выполнении операций фирмы главная роль отводится именно хорошо сконструированной компенсационной системе. С позиций данного подхода, как утверждают Гомес-Мехья и Болкен, стратегически правильно сконструированная компенсационная система сможет принимать в расчет эти операционные затраты и пытаться уменьшить их; теория агентств – максимально подходит для конструирования компенсационной системы организации. В условиях ограниченного доступа к информации (информационная асимметрия) нарушается «баланс» интересов держателей акций (принципалов), менеджмента (агента) и наемных работников. Центральной становится проблема разработки контракта, определяющего явные и неявные поощрения-вознаграждения, способствующие «выравниванию» интересов менеджмента и держателей акций. Гарантацией такого выравнивания может стать готовность держателей акций при всей их заинтересованности в повышении стоимости инвестиций в фирму предоставить менеджменту определенную форму компенсаций в виде разделения прибылей на основе производительности фирмы. Под затратами агентства понимаются затраты на формулирование, мониторинг и подкрепление такого контракта.

В дополнение к названным выше организационным экономическим теориям автор называет теорию прав собственности; теорию неявного контракта; эволюционную экономическую теорию, которые также могут способствовать установлению связи существующей сегодня компенсационной практики с экономическими теориями. Ключевыми вопросами, рассматриваемыми в рамках этих теорий западными специалистами, являются: 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 отечественной литературе в силу того, что трансформация отношений собственности находится на начальной стадии развития, наиболее близко к изучению обозначенной проблемы подошли исследователи, изучающие теорию фирмы. Отдельные аспекты поставленной проблемы представлены в работах Р. Капелюшника, А.Л. Темницкого, А. Шаститко, Н. Розановой и др.

Систематизированное изложение представленных выше экономических теорий позволяет нам сделать следующие выводы.

1. Представленные теории, отражая в той или иной мере рыночные реалии, не подменяют и не опровергают друг друга, а существенно дополняют.

2. Теории более высокого уровня (макротеории и микротеории) выступают теоретической основой для разработки и развития теорий более низкого уровня (микро-микротеорий).

3. Особое значение теорий низшего уровня (микро-микротеорий) заключается в том, что они расширяют наши представления о взаимозависимости между постоянно меняющимися организационными структурами, стратегиями и разнообразными системами вознаграждений, встречающимися в реальном секторе экономики.

Представленный обзор экономических теорий свидетельствует о том, что в экономике труда идет непрерывный устойчивый процесс выделения в самостоятельные блоки новых направлений, причем как в научных исследованиях, так и на практике. «На основе научных исследований происходит пересмотр прежних и формирование современных фундаментальных представлений, вырабатываются соответствующие методические подходы и алгоритмы принятия практических решений в трудовой сфере» [4].

Исходя из логики общепринятого поуровневого подхода к систематизации и структуризации экономических явлений и процессов по аналогии с экономикой труда, представляется возможным использовать поуровневый подход к систематизации и структуризации мотивационных отношений с выделением макро-, мезо- и микроуровней. В свою очередь, проблемное поле мотивации можно структурировать по соотношению теоретического и прикладного аспектов на каждом из перечисленных выше уровней.

Появление новых аналитических возможностей в изучении трудовых отношений в начале нового тысячелетия связано с применением исследователями концептуального и понятийного аппарата институционализма и неинституционализма: теории транзакционных издержек, теории контрактов, асимметричной информации, теории оппортунистического поведения и т.д., а также поуровневого подхода, в соответствии с которым выделяют макро-, мезо- и микроуровни, что будет рассмотрено нами ниже.

Например, авторы учебного пособия «Введение в институциональную экономику» предлагают рассматривать институционализм как методологию возрождения экономики России [2]. При этом они исходят из того, что длительное время господствовавшая в директивно-плановой экономике теория трудовой стоимости К. Маркса носит ограниченный характер. Согласно этой теории стоимость товара создается производи-

тельным трудом, все другие факторы производства стоимости не создают, а лишь перераспределяют прибавочный продукт в соответствии с законом стоимости. Отсюда делался вывод, что если стоимость товара больше стоимости рабочей силы, то прибавочный продукт присваивается собственником и имеет место эксплуатация труда капиталом. С начала 1960-х гг. изменилось представление об оценках всех видов ресурсов как характеристиках их вклада в удовлетворение потребностей общества. Получила распространение идея Л.В. Канторовича о том, что не только труд, но и другие факторы производства – природные, капитальные, любые лимитированные ресурсы – получают при оптимальном функционировании свою оценку. Данный подход был обозначен как теория оптимального функционирования (так называемая система оптимального функционирования экономики – СОФЭ). В 1970-е гг. были сформулированы теоретические предпосылки создания хозяйственного механизма типа регулируемого рынка. Однако начавшиеся в 1990-е гг. рыночные преобразования, сопровождавшиеся «уходом государства из экономики, не были скомпенсированы развитием эффективных институтов рыночных отношений на уровне предприятий и регионов», что привело к ряду негативных социально-экономических последствий в сфере социально-трудовых отношений, а именно: резкому падению уровня жизни населения, существенной дифференциации доходов работников по отраслям экономики, росту безработицы, нарушению соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платой, утрате мотивационного потенциала системы стимулов и т.д.

В числе особенностей реализации социально-трудовых отношений в мотивационных процессах в условиях глобализации экономики, развития научно-технического прогресса следует назвать влияние внешних факторов. В полной мере это относится к стратегии и тактике мотивационной политики компании.

Отношения между трудом и капиталом еще более обостряются, когда имеет место тенденция к усилению слияний и поглощений компаний. В этих условиях наблюдается отказ от ранее действовавших долгосрочных видов вознаграждений, обеспечивавших определенную стабильность наемного персонала в реализации своей собственности, которые все чаще возлагаются на самого работника (пенсионные схемы, медицинское обслуживание и т.п.). Также наблюдается тенденция заключения контракта на краткосрочный период времени, вплоть до трех-четырех месяцев, т.е. на момент выполнения конкретного объема работ, для которых требуется определенный уровень квалификации, знаний и навыков.

Особенностью реализации социально-трудовых отношений является также и то, что трудовая мотивация в новых условиях хозяйствования представляет собой поддерживающую форму движения бизнеса, ее динамическую систему, характеризующуюся переходом с течением времени одного состояния в другое. Успешная деятельность, результаты работы и долгосрочная жизнеспособность любого бизнеса зависят от непрерывной последовательности разумных индивидуальных или коллективных решений менеджеров. Каждое из них ухудшает либо улучшает экономическое воз-

действие на бизнес. В сущности, процесс управления любой компанией – серия экономических решений. Эти решения вызывают движение человеческих ресурсов, создающих добавленную стоимость. Общим для всех решений должен быть базовый принцип экономического компромисса, согласно которому перед каждым решением менеджер должен соотносить получаемые выгоды и фактические издержки. Менеджер в общем случае в интересах владельцев бизнеса принимает решения по использованию различных ресурсов для получения ожидаемой экономической и социальной выгоды. В этом контексте все деловые решения можно отнести к трем основным областям: инвестирование ресурсов, основная деятельность бизнеса через их использование, оптимальное сочетание источников финансирования, обеспечивающее формирование фонда оплаты труда, премиального фонда и т.д. под эти ресурсы.

Рассматривая концептуальную основу новой модели трудовой мотивации, целесообразно выделить ряд взаимосвязанных концепций, которые, по нашему мнению, могут служить базой для ее развития. При этом будем исходить из определения концепции (от лат. *conceptio* – единый замысел, ведущая мысль) как «системы взглядов, способа понимания каких-либо явлений, процессов; основополагающей идеи какой-либо теории» [24].

Сегодня наибольшее распространение в отечественной литературе получила *стоимостная концепция финансового управления* компанией [3, 7, 17]. Ее суть заключается в том, что главным действующим лицом выступает собственник, преследующий финансовые цели. В этом случае работодатель контролирует исключительно финансовые потоки, а не производственные процессы. Следует заметить, что формулировка финансовых целей коммерческой организации достаточно разнообразна [8], но все они в конечном итоге сводятся к приращению стоимости капитала. Теоретической базой данной концепции явился стоимостной менеджмент, появление которого относится к 1980–90-м гг.

«Стоимостной менеджмент» (*Value management*) – подход, позволяющий проследить взаимосвязь между действиями менеджеров и стоимостью акционерного капитала [21]. Создание стоимости акционерного капитала рассматривается как предельное выражение успешной инвестиционной, производственной и финансовой деятельности, осуществляемой менеджерами в рамках своих компетенций. Однако связь между текущей и прогнозируемой деятельностью компании и рыночной стоимостью ее обыкновенных акций в конкретный момент времени может быть в результате комбинации сил, действующих на фондовом рынке, не прямой или непосредственно измеримой. Стоимость всегда есть отчасти субъективная величина. Ее установление возможно только путем обмена мнениями между заинтересованными сторонами. Управление экономической эффективностью и стоимостью выступает важнейшей обязанностью менеджера.

Характерными особенностями, присущими стоимостной концепции финансового управления, являются следующие. Во-первых, ограниченный подход, который выражается в том, что представлены интересы только тех, кто владеет либо управляет факторами производст-

ва, – акционеров (собственников), менеджеров. Причем особенностью социально-трудовых отношений на современном этапе является то, что все более ключевую роль играют технократы, владеющие новыми коммуникационными средствами связи либо имеющие доступ к базам данных, новым информационным системам и технологиям. Таким образом, доминируют финансовые цели узкого круга лиц, социальные цели игнорируются, т.е. совершенно не учитываются интересы других участников бизнес-среды – персонала, клиентов, государства. Во-вторых, не учитывается жизненный цикл компании, когда каждому этапу могут быть присущи свои первоочередные цели. Наконец, в-третьих, не всегда отражены в совокупности стратегические и текущие цели компании.

Разновидностью стоимостной концепции финансового управления является *теория «агентских отношений»*, появившаяся с начала 1970-х гг. Ключевыми целями управляющих компаниями являются: максимизация прибыли, максимизация роста и размера компании, максимизация привилегий положения управляющих. Сторонники данной концепции указывают, что необходимо объяснять (а не просто постулировать) отклонения фирм от поведения, направленного на максимизацию прибыли.

Причинами таких отклонений могут быть, с одной стороны, «оппортунистическое» поведение управляющих, с другой – поведение самих акционеров.

Определенная свобода действий управляющих, в том числе в вопросах предоставления привилегий, обеспечивается за счет их лучшей информированности по сравнению с акционерами. Информационная асимметрия создает предпосылки для преувеличения управляющими потребности в персонале, занижения требований к работе или, наоборот, увеличения время отдыха на работе. Зачастую управляющие настаивают на росте фирмы не ради самого роста, а рассматривая его как возможность собственного продвижения по службе или для своих подчиненных.

В зарубежной литературе данная проблема рассматривается с точки зрения вознаграждения управляющих как минимизации рисков акционеров. Современный инструментальный вознаграждения управляющих может принимать не только денежную форму, но также выражаться в продвижении по службе, терпимости к привилегиям, престиже, направлении движения денежной ликвидности в свое подразделение и т.д.

Что касается акционеров, по мнению Ж. Тироля, существуют две причины, по которым они могут не стремиться к максимизации ожидаемой прибыли: во-первых, у них отсутствует склонность к риску, во-вторых, потребление влиятельными акционерами продуктов своей фирмы, что также ведет к повышению благосостояния акционеров через ценовой эффект (цена фирмы в результате такого потребления растет, хотя фирма не является конкурентной). В числе факторов, ограничивающих свободу действий управляющих, при этом называются: эталонная конкуренция; захваты; управленческие стимулы с точки зрения их динамической перспективы; контроль; конкуренция на продуктовых рынках и др. [19].

Со стоимостной концепцией финансового управления тесно взаимосвязаны концепции контроллинга персонала, а также аутсорсинга и аутстаффинга.

Согласно концепции *контроллинга персонала*, «стремящейся соответствовать новой, резко возросшей в последнее время вследствие многочисленных изменений в технологии и обществе роли человеческих ресурсов на фирме», анализ чисто количественных показателей должен дополняться анализом качественных показателей и распространяться на сферу управления персоналом [11].

В настоящее время наблюдается интерес работодателей к использованию различных форм «заемного труда» и предоставления временного персонала.

Согласно концепции *аутсорсинга* (аутсорсинг (outsourcing) – «заимствование ресурсов извне») выполнение определенных задач или некоторых бизнес-процессов, обычно не являющихся профильными в деятельности компании, но тем не менее необходимых для ее полноценного функционирования, осуществляется сторонней организацией [25]. Таким образом, концепция аутсорсинга предполагает передачу какой-либо внутренней функции внешней компании. Ее применение позволяет сконцентрировать усилия на своем бизнесе, гибко реагировать на изменения внешней среды, сократить издержки, а также получить опыт и знания, недоступные в самой компании. В конечном итоге это приводит к увеличению стоимости компании. В этом смысле данную концепцию можно рассматривать как развитие стоимостной концепции финансового управления. Проблемные места применения данной концепции возникают на стыке внутренних процессов компании с процессами, отданными на аутсорсинг. Может потребоваться дополнительное финансирование и усиление контроля со стороны высшего звена управления проблем в социальной сфере, связанных с сокращением персонала и с последующим объяснением с профсоюзам. В ряде случаев применение этой технологии невозможно или недопустимо. Например, если создается инновационный продукт или процесс (например, программное обеспечение), то их не рекомендуется отдавать на аутсорсинг, так как это может повлечь за собой потерю лидерства в данной области, рост социальной напряженности в компании и в целом по региону. Возможным вариантом решения проблемы здесь является предоставление офисного либо производственного персонала.

В соответствии с концепцией *аутстаффинга*, наоборот, осуществляется вывод персонала за штат компании. В целях минимизации затрат на рабочую силу компания увольняет работников, но чтобы не потерять нужных специалистов, заключает договор с рекрутинговым агентством на оказание услуг. При этом уволенные работники принимаются в штат агентства, продолжая фактически работать в интересах компании, а финансирование осуществляется по статьям развития бизнеса. После преодоления последствий кризиса многие специалисты возвращаются в штат компании. В результате решается задача минимизации расходов при сохранении персонала.

Широкому применению концепций аутсорсинга и аутстаффинга в Российской Федерации мешает отсутствие соответствующей законодательной базы. В Трудовом кодексе РФ отсутствует упоминание о «заемном труде». В настоящее время подготовлен проект Закона «О практике применения заемного труда», регламенти-

рующий применение аутсорсинга и аутстаффинга в РФ, что позволит России присоединиться к Конвенции № 181 МОТ, регламентирующей заемный труд [5, 6].

Особо следует выделить концепции, отражающие временные рамки принимаемых управленческих решений. Например, *традиционная концепция управления*, когда «бал правят краткосрочные соглашения с заданными результатами и где бизнес контролируют на расстоянии по финансовым показателям» и *альтернативная концепция управления*, в основе которой лежит адаптивная и децентрализованная модель управления. Адаптивный процесс планирования и принятия решений – модель управления, которая не привязана к определенному плану или бюджету. В большей степени она соответствует новой информационной экономике, основанной на знаниях. В ее основе лежит следующий постулат: для повышения эффективности бизнеса важен дух сотрудничества, а не конкуренции, симбиоз личной ответственности и показателей эффективности. Ее основное предназначение заключается в высвобождении предприимчивости, энергии, способностей большого числа людей при поддержке адаптивных процессов, соответствующих инструментов управления, а также четких принципов руководства [23].

Согласно *концепции устойчивого развития организации*, берущей свое начало от принятой Государственной Думой РФ концепции устойчивого развития общества, наряду с чисто экономическими целями, выражающимися критерием экономической эффективности, следует рассматривать социальные цели, характеризующие социальную ответственность бизнеса. Ее отличительной особенностью является рассмотрение в структуре мотивации наряду с собственниками потребностей других субъектов, что предполагает разработку соответствующих критериев устойчивого развития на уровне отдельно взятой компании [9].

В специальной литературе рассматривается также *концепция социального поведения*, которая первоначально появилась в психологии и включала два направления: социальный бихевиоризм и динамическую психологию, в том числе психоанализ [24]. Для первого направления характерно применение к изучению поведения человека в социальной среде принципа «Стимул – Эффект», отождествление актов общественного сознания с изучением реакций групп, коллективов, что нашло применение в социологии малых групп. Что касается второго направления, здесь акцент делается на изучении мотивов, влечений, ценностей, целей и других факторов человеческого сознания, которые рассматриваются как объективно существующие явления [13].

Нормативная часть формирования концепции включает в себя формулировку системы *принципов*. Это становится возможным в процессе познания объективно протекающих мотивационных процессов и установления закономерностей. Под принципом (от лат. *principium* – основа, начало) мы понимаем «основополагающее теоретическое знание, не являющееся ни доказуемым, ни требующим доказательства» [20].

Изучение отечественной и зарубежной литературы позволяет заключить, что до настоящего времени не сформировалось системных знаний о принципах формирования трудовой мотивации как целостной системы.

Для ее решения важно использовать сложный методологический инструментарий, двигаясь от описания общих основ построения к возможным механизмам ее различных типов. Такой подход позволяет обосновать специфику развития модели трудовой мотивации, отвечающей условиям трансформации отношений собственности, ее особенностям по сравнению с другими моделями.

На сегодня наиболее полно в законодательном плане применительно к рыночной экономике разработаны принципы организации заработной платы. К ним относятся:

- вознаграждение работников в размере, объективно отражающем количество и качество затраченного труда и результаты работы коллектива;
- предоставление предприятиям и организациям различных форм собственности самостоятельности в вопросах оплаты;
- государственная регламентация размеров минимальной заработной платы;
- формирование фонда оплаты труда, тарифной системы, форм и систем заработной платы на основе коллективных договоров и отраслевых соглашений;
- договорное определение условий оплаты труда; регулирование оплаты труда не только путем определения ее условий в договорном порядке, но и путем реализации государственных гарантий по оплате труда работников;
- локальное регулирование социально-трудовых отношений на основе социального партнерства [1].

Однако заработная плата, по некоторым оценкам специалистов, составляет только одну четвертую часть всех выплат. Для усиления взаимосвязи между усилиями и получаемым вознаграждением назрела необходимость в разработке качественно новой концептуальной модели системы трудовой мотивации. Отсюда своевременной и правомерной представляется постановка вопроса о формулировке принципов, которые могут быть положены в основу концепции трудовой мотивации, адекватной периоду трансформации отношений собственности на современном этапе и последующей за этим разработке новой модели трудовой мотивации.

Применительно к организации системы трудовой мотивации заслуживает внимания формулировка принципов, осуществленная Д. Терешковым: комплексность, системность, партнерство, транспарентность, справедливость, неизбежность, гибкость, контроль. Однако они не отражают всех особенностей рыночной экономики [18].

Изучение законодательных и нормативных источников, современных теорий мотивации, отечественного и зарубежного опыта организации трудовой мотивации указывает на необходимость расширения этого перечня. На наш взгляд, система трудовой мотивации, адекватная современному периоду трансформации отношений собственности в России, должна базироваться на следующих принципах: экономичность, социальная ответственность, сбалансированность, транспарентность, оптимальность, синхронность, гибкость, системность, комплексность, гласность.

Рассмотрим содержание каждого из перечисленных принципов подробнее.

1. Принцип экономичности – соотношение затрат и выгод. В рыночной экономике работодатель несет за-

траты на рабочую силу в виде вознаграждений различного вида. Вознаграждения – это затраты организации, которые можно измерить, следовательно, они могут быть предметом бухгалтерского учета и экономического анализа. В обязанность работодателя не входит заниматься нормированием труда, в силу чего заработная плата в ее чистом виде не имеет стимулирующего воздействия на работника. Выгоды – это то, что получает работник или работодатель в качестве компенсаций за использованный труд, в процессе которого создается добавленная экономическая стоимость. Таким образом, любые управленческие воздействия по организации мотивационных процессов в компании не должны превышать затрат, которые несет работодатель по производству и реализации продукции, работ, услуг.

2. Принцип социальной ответственности (социально-го партнерства) – ответственность бизнеса в лице работодателя за социальные процессы на уровне отдельно взятой компании или бизнес-сообщества на уровне общества в целом. Компания, внедрившая у себя социальные стандарты (например, стандарты по персоналу, связанные с систематическим повышением его квалификации, в том числе за счет самой компании; социальные отчеты и т.д.), получает определенные преимущества на рынке. Таким образом, повышается инвестиционная привлекательность компании как для потенциальных инвесторов, так и для наемных работников.

3. Принцип сбалансированности – целевое соответствие («баланс» интересов) основных участников бизнес-среды, определенная гармонизация целей государства, собственника, работодателя в лице менеджмента компании, наемного персонала.

4. Принцип транспарентности – заинтересованность в деятельности всех участвующих лиц.

5. Принцип оптимальности – оптимальное сочетание базовых и социальных, денежных и неденежных, текущих и стратегических стимулов. Его введение диктуется ограниченностью ресурсов, и прежде всего финансовых, выступающих источником стимулирования.

6. Принцип синхронности – последовательность наступления за действиями определенных вознаграждений, соответствующих данному уровню активности.

7. Принцип гибкости (функционализма) – своевременное и адекватное реагирование на изменения как во внешней, так и во внутренней среде. Связан с характеристикой устойчивости системы, под которой понимается способность системы трудовой мотивации сохранять свои сущностные признаки, позволяющие отличить одну модель от другой.

8. Принцип системности – единство взаимосвязанных элементов системы трудовой мотивации: целей, оценочных моделей, схем стимулирования, объектов и субъектов мотивации. Целевое единство или целевое соответствие вытекает из единства базовых и социальных потребностей каждого отдельно взятого индивида. Ниже перечислены отдельные свойства системы.

Целостность как свойство системы связана с целью, для выполнения которой и создается система. При расстановке приоритетов целей компании должно быть согласование текущих и стратегических целей.

Аддитивность означает независимость, суммативность, обособленность. Система трудовой мотивации,

как и любая другая реально развивающаяся система, всегда находится между двумя крайними состояниями – абсолютной целостности и аддитивности, поэтому важна оценка степени этой целостности.

Интегративность означает глубинные причины, обуславливающие возникновение данного свойства системы; системообразующие, системосохраняющие факторы, в числе которых важную роль играют неоднородность и противоречивость элементов, с одной стороны, а с другой – их стремление вступать в коалиции. Целостность и интегративность базируются на законах диалектики.

9. Принцип комплексности – необходимость создания на уровне отдельно взятой компании базы данных с информацией на каждого индивида о его доминирующей структуре потребностей, разработки технологии идентификации структуры потребностей.

10. Принцип гласности – необходимость прозрачной, равнодоступной информации для основных участников бизнес-среды. Его противоположностью выступает принцип информационной асимметрии.

Итак, формулировка принципов позволяет нам перейти к формированию концептуально новой модели трудовой мотивации, получившей название концепции стратегически ориентированной системы мотивации и стимулирования труда (СОСС).

Суть предлагаемой концепции заключается в том, что на микроуровне должна формироваться информационная база принятия стратегических решений по управлению трудовой мотивацией с целью обеспечения финансовой и социальной устойчивости коммерческой организации в долгосрочной перспективе. Таким образом, принципиальное отличие новой модели трудовой мотивации от традиционной модели мотивации и стимулирования текущего результата (ССТР) заключается в том, что она ориентирует на достижение долгосрочных целей. Определив концептуальные основы стратегически ориентированной системы мотивации и стимулирования труда, следует назвать ее основной *инструментарий*. В качестве такового выступают: оценочные модели; система стимулов; финансовая компонента мотивационного механизма.

Отличительными признаками новой модели трудовой мотивации, в основе которой лежит предлагаемая концепция, являются: во-первых, согласованность и взаимоувязка целей работодателей, менеджеров и наемных работников; во-вторых, приоритет долгосроч-

ных целей над текущими; в-третьих, введение в оценочные модели стратегических показателей; в четвертых, наличие в структуре стимулов наряду с текущими стратегических стимулов; наконец, в-пятых, основными источниками стимулирования в СОСС выступают: ФОТ, относимый на себестоимость; чистый доход (прибыль); средства пенсионных фондов, фондов медицинского страхования и социального обеспечения, формируемые за счет средств компании.

Преимуществами концепции по сравнению с существующими сегодня являются следующие: позволяет оперативно и гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды; обеспечивает заинтересованность в инновациях, следовательно, ее можно рассматривать как один из факторов инновационного развития компании; обеспечивает решение проблемы мониторинга мотивационных процессов, протекающих в процессе трудовой деятельности, как разрешение противоречия между трудом и капиталом; способствует снижению социальных рисков в трудовом коллективе. Таким образом, новая модель трудовой мотивации, в основе которой лежит концепция стратегически ориентированной системы мотивации и стимулирования труда, обеспечивает более полную реализацию мотивационного потенциала как отдельного индивида, так и компании в целом, что усиливает ее конкурентные преимущества.

Первостепенной задачей менеджмента компании при формировании механизма реализации стратегически ориентированной системы мотивации и стимулирования труда является выбор соответствующего инструментария и технологий, обеспечивающих усиление мотивированности персонала и на этой основе – повышение производительности труда и эффективности бизнеса.

Итак, в данной статье нами обоснована необходимость перехода к качественно новой модели трудовой мотивации; сформулированы основные принципы и на этой методологической основе разработана концепция стратегически ориентированной системы мотивации и стимулирования труда; дан сравнительный анализ признаков, отличающих предлагаемую концепцию от уже существующих; исследована взаимосвязь данной концепции с другими современными концепциями, присущими периоду трансформации отношений собственности и формирования новых социально-трудовых отношений в России.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алтатов А. Право на вознаграждение за труд в контексте прав личности // Человек и труд. 2005. № 2. С. 61–66.
2. Введение в институциональную экономику: Учеб. пособие / Под. ред. Д.С. Львова. М.: Экономика, 2005. 639 с.
3. Герчикова З. Стоимостное мышление – а приоритет ли это? // Управление компанией. 2003. № 1. С. 5–8.
4. Достойный труд – высокая цель и жизненная необходимость // Человек и труд. 2005. № 1. С. 10–18.
5. Единый план первоочередных мероприятий Российской трехсторонней комиссии на I полугодие 2006 г. по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 гг. // Человек и труд. 2006. № 3. С. 74–76.
6. Концепция федерального закона о защите прав граждан по оплате труда в условиях несостоятельности (банкротства) работодателя (проект) // Человек и труд. 2005. № 10. С. 32–35.
7. Лукасевич И.Я., Израйлит А. Финансовая система мотивации менеджеров // Финансы. 2003. № 11. С. 63–66.
8. Минаков А.Г. Финансовое моделирование экономического роста компании: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. СПб., 2002. 21 с.
9. Научная основа стратегии устойчивого развития Российской Федерации / Под ред. М.Ч. Залиханова, В.М. Матросова, А.М. Шелехова. М.: Изд-во Гос. Думы, 2002. 392 с.
10. Новый энциклопедический словарь. М.: Большая Рос. энцикл., 2001. 1456 с.

11. *Персонал*: Словарь понятий и определений / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. М.: Экзамен, 1999. 512 с.
12. *Радаев В.* Основные векторы институциональных перемен в российской экономике. М., 2003. 187 с.
13. *Ребер А.* Большой толковый психологический словарь: В 2 т.: Пер. с англ. М.: Вече; АСТ, 2000. Т. 1.
14. *Системный анализ и принятие решений*: Словарь-справочник: Учеб. пособие для вузов / Под ред. В.Н. Волковой, В.Н. Козлова. М.: Высш. шк., 2004. 616 с.
15. *Сычева И.Н.* Трудовые отношения в структуре социально-экономических систем: Дис ... д-ра экон. наук. Томск, 2001. 348 с.
16. *Тарандо Е.Е.* Труд и собственность: Диалектика развития. СПб.: С.-Петербург. гос. ун-т, 2003. 216 с.
17. *Теплова Т.* Системы вознаграждения топ-менеджеров в стоимостной концепции финансового управления // Проблемы теории и практики управления. 2003. № 1. С. 117–123.
18. *Терешков Д.* Принципы разработки и применения системы мотивации на предприятии // Человек и труд. 2005. № 10. С. 82–83.
19. *Тироль Ж.* Рынки и рыночная власть: Теория организации промышленности / Под ред. В.М. Гальперина, Н.А. Зенкевича. СПб.: Экон. шк., 2000. Т. 1. 328 с.
20. *Философский энциклопедический словарь*. М.: ИНФРА-М, 1999. 576 с.
21. *Хелферт Э.* Техника финансового анализа: Пер. с англ. / Под ред. Л.П. Бельх. М.: Аудит: ЮНИТИ, 1996. 663 с.
22. *Хендерсон Р.* Компенсационный менеджмент: Пер. с англ. / Под ред. Н.А. Горелова. СПб.: Питер, 2004. 880 с.
23. *Хоуп Д., Фрейзер Р.* Бюджетирование, каким мы его не знаем: Управление за рамками бюджетов: Пер. с англ. М.: Вершина, 2005. 256 с.
24. *Энциклопедический социологический словарь* / Общ. ред. Г.В. Осипова. М.: ИСПИ РАН, 1995. 939 с.
25. *Юдкин В.* Как сэкономить на кадрах // Управление компанией. 2005. № 11. С. 50–52.

Статья представлена кафедрой системного менеджмента и предпринимательства экономического факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Экономические науки» 10 октября 2006 г.