

УДК 334.021

UDC 334.021

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ И
МОТИВАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ
ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ**

**LEGAL ORGANIZATIONAL FORMS AND
MOTIVATIONS IN THE MANAGEMENT BY
ECONOMIC STRUCTURES**

Сахнов Сергей Николаевич
к.э.н.

Salhnov Sergey Nikolaevich
Cand.Econ.Sci.

*Директор, Краснодарский филиал ФГБУ «МНТК
«Микрохирургия глаза» им. акад. С.Н. Федорова»
Минздравоохранения России, Краснодар, Россия*

*Director, Krasnodar Branch of the academician S.N.
Fedorov's FSBI "IRTC "Eye microsurgery" of
Ministry of public health of the Russian Federation*

Мындря Павел Николаевич
*Старший преподаватель, Ессентукский институт
управления, бизнеса и права, Ессентуки, Россия*

Myndria Pavel Nikolaevich
*Head teacher, Yessentuki Institute of Management,
Business and Law, Yessentuki, Russia*

В статье, на основании теоретического обобщения и изучения реальной практики, рассмотрена взаимосвязанная проблема функционирования организационно-правовых форм хозяйствования и современных инструментов мотивации персонала с целью повышения производительности труда

In the article, on the basis of theoretical generalization and studying the real practice, we have considered an interrelated problem of functioning of legal organizational management forms and modern motivation instruments of staff with the aim of labour capacity increase

Ключевые слова: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ, МОТИВАЦИЯ, СТИМУЛИРОВАНИЕ, МЕХАНИЗМ, ИНСТРУМЕНТЫ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СИСТЕМА, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Keywords: LEGAL ORGANIZATIONAL FORMS, MOTIVATION, STIMULATION, MECHANISM, INSTRUMENTS, ECONOMIC SYSTEM, LABOUR CAPACITY, EFFECTIVENESS

В настоящее время выбор как организационно-правовой формы организаций реального сектора экономики, так и применяемых ими инструментов мотивации персонала и повышения производительности труда происходит без разработки действенных и эффективных механизмов управления экономическими системами.

Вместе с тем, проблемы связанные с социальной ориентацией организаций и направлением экономики Российской Федерации на повышение уровня жизни населения страны, требуют действий, которые будут определять стратегический вектор соответствующего развития регионов.

Для воспроизводственного развития субъектов хозяйствования и регионов необходимо повысить производительность труда и рентабельность производства, улучшить качество продукции, сделать работу конкурентоспособной и социально-привлекательной. Данные

вопросы невозможно решить без изучения специфики и многообразия форм собственности и хозяйствования.

В связи с этим приобретает особую актуальность совместное изучение проблем взаимосвязи, трансформаций и развития организационно-правовых форм организаций, мотивации деятельности и отношений собственности во взаимосвязи с инструментами повышения производительности труда.

Это обуславливается тем, что, с одной стороны, организационно-правовая форма, как "каркас" организации, существенно влияет на все аспекты её деятельности, в том числе, на политику по работе с персоналом, с другой стороны, происходящее в современном обществе расширение ожиданий работников с получением исключительно материальных благ на социальные и комфортную среду жизнедеятельности, неизбежно приведет и к трансформации организационно-правовых форм хозяйствования.

*Сравнительный анализ организационно-правовых форм
хозяйствования.*

Любая управляющая система приводится в действие посредством определенных механизмов. Организационно-экономическую систему приводит в действие хозяйственный механизм, который призван обеспечить эффективность деятельности хозяйствующих субъектов. При этом, организационно-экономический механизм представляет собой совокупность организационно-правовых структур, форм и видов хозяйствования, реализации прав собственности с целью обеспечения устойчивого и эффективного развития экономических систем.

За последние 20 лет в российской экономике наблюдались существенные изменения как организационно-правовых структур, так и форм и видов хозяйствования. В результате наблюдались существенные трансформации организационно-экономического механизма

хозяйствования, в том числе, связанные с изменением прав собственности на средства производства [8].

Во время перехода к рыночной экономике возник вопрос о выборе организационно-правовых форм собственности и хозяйствования для организаций, значимая специфика которых заключается в том, что, во многих случаях, они являются поселковообразующими предприятиями муниципальных образований. В результате, к организационно-производственной форме этих организаций предъявляются особые требования.

Индивидуальность организаций не позволяет тиражирования единой разработки технологий. В каждом отдельном случае необходима их коррекция с позиций специфики социально-экономической среды предприятия. Таким образом, необходимым представляется анализ, оценка вариантов и особенностей функционирования, различных организационно-правовых форм предприятий, с учетом накопленного опыта.

Рассматривая такую организационно-правовую форму, как акционерное общество [1, 6, 13], следует отметить, с момента становления рыночной экономики, произошел ряд изменений, как в элементах функционирования данной формы хозяйствования, так и в экономической сущности ее деятельности.

Изначально предполагалось, что акции покупаются и продаются по их курсу, который прямо пропорционален дивиденду и обратно пропорционален ссудному (банковскому) проценту. Однако, в современных условиях, продажная цена акции, которая в условиях свободного рынка не является величиной постоянной, устанавливается на фондовой бирже. В период кризиса курсы акций падают, а в период промышленных подъемов - повышаются. В результате совокупная

стоимость акций организации во многих случаях не соответствует её реальной стоимости.

Спекулятивные операции с данными ценными бумагами могут привести как к необоснованному росту их стоимости, без какого-либо экономического обоснования, так и к их значительному снижению, в некоторых случаях в несколько раз ниже размера собственного капитала общества. Таким образом, зачастую приобретение акций представляет собой не реальные инвестиционные вложения, а своеобразную игру в рулетку.

Потенциал данной организационно-правовой формы, позволяющий вовлекать в деловой оборот значительные денежные средства населения с концентрацией в наиболее перспективных направлениях, с минимальными затратами по их привлечению, в настоящее время используется недостаточно, что вызвано, с одной стороны, недоверием населения к подобным вложениям, ввиду частых случаев мошенничества, неадекватностью многих руководителей и распространённостью рейдерских захватов, а с другой, неблагоприятным деловым климатом (в частности, сложностью регистрации, большим количеством необходимых формальностей при осуществлении деятельности, высоким налогообложением и т.д.).

Что касается обществ с ограниченной ответственностью [1, 13], то с 90-х годов прошлого века эта организационно-правовая форма не претерпела значительных изменений. При этом, необходимо отметить её широкое распространение во многих отраслях. Это связано как с относительной простотой её регистрации и документированием волеизъявлений собственников, так и с определенной универсальностью. Учредителями могут быть как одно лицо, так и группа лиц неограниченного количества. Минимальный уставной капитал общества с

ограниченной ответственностью составляет всего 10 тыс. руб. (при 100 тыс. руб. у акционерного общества).

Вместе с тем, при реализации своей доли участник общества не имеет такой свободы действий как акционеры, что в определенной степени затрудняет привлечение инвестиций. Кроме того, необходимо отметить, что общества с ограниченной ответственностью меньше остальных организационно-правовых форм защищены от рейдерских захватов.

С конца 80-х годов XX века в РФ активно используются такие организационно-правовые формы, как производственные и потребительские кооперативы [1, 13]. Действующее законодательство своеобразно разделило кооперативы на различные группы. В системе производственных кооперативов выделены различные кооперативы, которые регулируются различными Федеральными законами. Отдельно выделяются кредитные кооперативы, деятельность которых регулируется соответствующим Федеральным Законом.

Сравнительная оценка различных организационно-правовых форм хозяйствования приводит к выводу, что кооперативные принципы организации совместной хозяйственной деятельности, в ряде отраслей, например, в АПК [8], являются приоритетными, по сравнению с акционерной, которая искусственно навязывалась в пореформенный период в качестве универсальной.

Во-первых, в поселковообразующих организациях, которых в стране огромное количество, важно сохранить не только рентабельные, но и социально-значимые отрасли, на что может пойти только предприятие, в котором управление принадлежит населению поселка.

Во-вторых, специфика предпринимательства такова, что от рачительности и прилежности работников зависит результат, при этом их действия контролировать затруднительно, в том числе, из-за того, что результат во многих случаях будет получен только через

продолжительный период времени. Очевидно, что в данных условиях собственник выполнит соответствующую работу лучше, чем наемный работник. В-третьих, кооператив в большей степени, нежели остальные организационно-правовые формы, застрахован от рейдерских захватов, что в настоящее время является крайне актуальным.

В-четвертых, прибыль может распределяться пропорционально не только внесенному паю, но и трудовому вкладу. Таким образом, работник имеет мотивы работать более эффективно, что свидетельствует о большей социальной справедливости данного распределения.

Вместе с тем, существуют определенные недостатки данной формы хозяйствования. Среди них можно выделить такие, как трудности привлечения прямых инвестиций, субсидиарную ответственность членов кооператива, отсутствие норм трудового законодательства, регламентирующих труд в кооперативе, налоговые барьеры при реализации кооперативом целей своего создания и т.д. Однако данные недостатки можно устранить путем внесения изменений в соответствующие нормативные акты, направленные на более полную интеграцию данной формы хозяйствования в рыночные отношения.

Для решения вопроса привлечения прямых инвестиций, с одной стороны, необходимо развивать потребительскую кооперацию, которая способна, по ряду направлений, заменить холдинговые структуры, а с другой, законодательно установить инструменты, позволяющие инвесторам в определенной мере контролировать деятельность кооператива, например, в рамках инвестиционного договора.

Субсидиарную ответственность целесообразно установить не для всех членов кооператива, а только для лиц занимающих руководящие посты, что позволит избежать ответственности рядовых работников за чужие просчеты, а также значительно снизит риск халатности и злоупотреблений со стороны руководства. В трудовое законодательство

также имеет смысл внести изменения, которые будут регламентировать труд в кооперативе с учетом отраслевой специфики.

Налоговое законодательство также нуждается в корректировке. В настоящее время получается, что выполняя цели своего создания кооператив несет значительную налоговую нагрузку, что ставит его в неравное положение с другими формами хозяйствования. Для устранения данного противоречия необходимо внести определенные изменения в налоговое законодательство, касающиеся выплат и передачи имущества кооперативом своим членам.

Без решения имеющихся проблем, связанных с укладообразующим фактором кооперации – ее организационно-правовой формой, представляется маловероятным динамичное развитие многих предприятий. Поэтому, органам власти целесообразно принять соответствующие меры, направленные на корректировку действующего законодательства.

Предрасположенность различных организационно-правовых форм к инструментам повышения производительности труда.

Рассматривая различные организационно-правовые формы хозяйствования (в том числе, акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью, производственные кооперативы), с позиций целевого критерия их функционирования, можно выделить две группы предприятий:

- капитал-ориентированные, то есть, изначально предназначенные исключительно для получения прибыли, например, акционерные общества (при условии, что акционеры не являются работниками) и общества с ограниченной ответственностью;

- социально-ориентированные, то есть, создаваемые в большей мере для удовлетворения потребностей работников – это производственные и потребительские кооперативы, акционерные общества (при условии, что контрольный пакет акций принадлежит работникам), формы малого

предпринимательства (товарищества, крестьянские хозяйства и индивидуальные предприниматели).

На основании анализа различных организационно-правовых форм, с позиции их предрасположенности к тем или иным инструментам повышения производительности труда, можно выделить три уровня взаимосвязи данных инструментов и организационно-правовых форм предприятий.

На первом уровне структурные особенности организационно-правовой формы не приспособлены к применению соответствующего стимулирующего инструмента, в связи с чем, требуется построение специальной внутрифирменной модели, в рамках которой и будет осуществляться его использование.

Второй уровень характеризуется тем, что соответствующая концепция использования человеческого капитала органично вписывается в организационно-правовую структуру, хотя первоначально в ней не предусмотрена, а формируется только под воздействием определенных факторов.

На третьем уровне инструменты повышения производительности труда оптимально сочетаются с организационно-правовой формой, определяются ее особенностями и не требуют дополнительных усилий для внедрения.

Рассматривая такую организационно-правовую форму, как капиталориентированное акционерное общество, где акции не принадлежат работникам, можно отметить, что наиболее характерным для данной структуры уровнем является взаимосвязь с материальной составляющей процесса повышения производительности труда. Вместе с тем, социальная составляющая, а также самоактуализация работников в данной форме характеризуется другими уровнями.

Соответствующие пропорции характерны и для обществ с ограниченной ответственностью. Данное обстоятельство объясняется тем, что в организационно-правовых формах, ориентированных на получение прибыли, собственники, а, следовательно, и руководство, непосредственно не заинтересованы ни в создании благоприятной социальной среды для работников, ни в достижении ими успеха как такового.

Безусловно, в ряде случаев имеют место, когда акционерные общества, как и общества с ограниченной ответственностью, проводят активную социальную политику, в ряде случаев применяется такой инструмент повышения производительности труда, как самоактуализация работников. Соответствующие инструменты внедряются в данных организациях чаще только после того, как материальная составляющая себя исчерпала, при условии достаточной компетенции руководства.

Социальная самоактуализация в большей мере присуща акционерным обществам, акции которых принадлежат работникам, а также производственным кооперативам (собственниками которых также являются работники). Взаимосвязь данных форм с самоактуализацией можно отнести ко второй группе.

Целью создания кооператива является удовлетворение потребностей работников, при присущих ему условиях широкой демократии (один работник – один голос), социальная составляющая здесь развита в большей степени. У акционерных обществ, целью создания которых является получение прибыли, демократические институты менее развиты. Данные особенности отражаются на приоритете материальной составляющей, которая в большей мере присуща акционерным обществам.

Что же касается таких форм предпринимательства, как крестьянское (фермерское) хозяйство и индивидуальные предприниматели, то необходимо выяснить, что же мотивирует человека заняться собственным бизнесом? Предположение, что это связано, в первую очередь, с желанием

получить больше денег (то есть материальным стимулированием) не является обоснованным. Во многих случаях здесь, на первый план, выходит стимулирование самоактуализации, ибо владение собственным делом в значительной мере удовлетворяет именно этим потребностям.

Одним из драйверов экономического развития являются интересы (общественные и личные), тесно связанные с мотивами и стимулами. Интерес является первичным звеном, именно его возникновение побуждает общество или человека к действиям. Интересы могут быть материальными (желание приобретения в собственность имущества) и моральными (желание возникновения положительных эмоций или избежания отрицательных). В свою очередь интересы и желания формируют потребности, то есть мотивы и стимулы, определяющие соответствующие действия.

При этом, от критериев функционирования, как и специфики отдельных форм хозяйствования, в значительной мере зависит применяемая предприятиями методика использования человеческого капитала.

Понятие "человеческий капитал" является основополагающим при анализе трансформаций современного общества, государства и экономики. Особенную актуальность оно приобрело в настоящий момент, когда в России осуществляется переход от стабилизации к развитию и не только в экономике, но и в социальной сфере.

Теория человеческого капитала органично вписывается в концепцию управления человеческими ресурсами, при этом управление, развитие и надлежащее использование человеческого капитала осуществляется предприятиями посредством соответствующих механизмов, которыми являются мотивация и стимулирование.

Мотивация труда характеризует процесс побуждения работников, с помощью материальных и моральных стимулов, к повышению

производительности труда. При этом, составной частью процесса мотивации является комплекс используемых инструментов воздействия на персонал.

Мотивация персонала в субъектах хозяйствования.

В настоящее время принципы теории мотивации трудового поведения в недостаточной степени заняли свою нишу в системе организации трудовой деятельности и управления субъектов хозяйствования. Руководители зачастую считают, что для стимулирования работников специальные знания не нужны, вполне достаточно иметь опыт практической работы и адекватно оценивать ситуацию. Менеджмент среднего уровня, в большинстве случаев незнаком с литературой по мотивации труда и не видит целесообразности в ее изучении.

Что же такое мотивация труда? В современной литературе имеются различные подходы, как к понятию «мотивация», так и её инструментарию.

В современном экономическом словаре мотивация определяется как внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы его инициирования, побуждения [9, с. 228].

С точки зрения Румянцевой Е.Е., мотив – это причинная обусловленность, побудительная причина к какому-либо действию, а мотивация – одна из функций управления; выбор соответствующих методов управления и создание условий, при которых мотивы исполнителей будут способствовать достижению общих целей организации [10, с. 380].

В словарях мотивация представлена следующим образом: в словаре терминов антикризисного управления мотивация «это процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общей целей организации». Так же понятие

мотивации трактуется, как «процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ» [14].

В свою очередь, понятие стимулирование также имеет разные интерпретации. Так, Райзберг Б.А. определяет стимулирование, как «экономическое побуждение, использование материальных и моральных стимулов (побудителей) способствующих тому, чтобы производители, потребители, покупатели, вели себя желаемым образом к выгоде и интересам лиц применяющих стимулирование». [9, с. 382]. В словаре терминов антикризисного управления стимулирование это «побуждение работников фирмы к заинтересованности в результатах своего труда» [14].

Как следует из вышеприведенных понятий, значительная часть современных авторов, также как и классики менеджмента, либо не разделяют понятия «стимулирование» и «мотивация», либо представляют их близкими друг к другу, либо включают стимулирование в систему мотивации.

Так, например, Кибанов А. представляет взаимосвязь данных понятий следующим образом: «процесс, происходящий в результате "встречи" тех стимулов, которые оказались адекватными и достижимыми для персонала, с теми актуальными мотивами, которые были приведены в движение этими стимулами, в конкретных условиях развития организации, и является мотивацией. Этот процесс стал результатом индивидуально ориентированного стимулирования труда персонала. Мотивация - это реакция персонала на действия администрации организации» [4].

Соответствующим образом трансформируется понятие «стимулирование труда». В энциклопедии менеджмента стимулирование труда – «это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой

ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала».

Вместе с тем, Верхоглазенко В., на основе разделения понятий «мотивация» и «стимулирование», делает схоластические выводы относительно их функционирования и практического воздействия. Разделяя их на два различных инструмента, выделяя «систему стимулирующих воздействий» (внешние факторы) и «систему мотивационного управления» (внутренние факторы), он приходит к «сенсационному» выводу, о том, что «не совсем корректно говорить о мотивации человека» [2].

Критический анализ отраженных в научной литературе определений мотивации и стимулирования позволяет систематизировать имеющиеся знания следующим образом. Как мотивация, так и стимулирование побуждают экономический субъект к тем или иным действиям. С позиции работника, как объекта мотивации, существуют внешние (стимулы) и внутренние (мотивы) побуждения. При этом, наблюдается сложная взаимосвязь данных побуждений. С одной стороны, наличие тех или иных мотивов у работников предопределяет инструменты стимулирования, с другой, применение различных стимулов приводит к возникновению новых мотивов.

В итоге, мотивация труда – это процесс побуждения работников, с помощью материальных и моральных стимулов, к повышению производительности труда. При этом, стимулирование является составной частью процесса мотивации, представляя собой комплекс используемых инструментов воздействия на персонал.

Теории мотиваций трудового поведения имеют определенные закономерности развития. Начиная от первых, довольно примитивных, в которых мотивация работников сводилась только к денежному

вознаграждению, и заканчивая более поздними где помимо материальных, большое значение уделялось социальным и моральным аспектам.

Теория "Экономического человека" Ф. Тейлора - основоположника первоначальной системы управления персоналом, системы научной организации труда работников [12]. Еще в 1900-1910гг. им была основана "школа научного управления", на основе исследования сущности и факторов роста производительности труда рабочих, на ряде промышленных предприятий Америки.

В основе этой системы лежит выделение двух, дополняющих друг друга, основных направлений мотивации труда, от которых и зависит эффективность труда работников. Ими являются: во-первых, изменение условий труда на основе научной организации труда, во-вторых, усиление непосредственного руководства по поддержанию делового сотрудничества.

Данная теория представляет мотивацию труда в достаточно упрощенной форме, так как, исходя из нее, работник представляется исключительно экономически мотивированным субъектом (отсюда название "теория экономического человека").

Система Тейлора предполагает обязательное проведение в жизнь некоторых, прогрессивных для своего времени, положений: работникам следует, по возможности, поручать выполнение наиболее сложной работы, максимально соответствующей его умениям и способностям, работников необходимо поощрять так, чтобы их производительность и эффективность труда были бы максимальными.

Разработка системы Тейлора была прогрессивна для своего времени и дала ряд положительных результатов. Так, внедрение первой системы научной организации труда работников вызвало значительный скачок производительности труда. Были разработаны основы специализации, стандартизации и рационализации труда. Определена взаимосвязь

поручаемой работы со способностями, склонностями и умениями работников, а также поощрения работников с активизацией их личной трудовой отдачи.

В то же время, по мере социально-экономического развития общества, упрощенное представление о мотивации работников становилось тормозом на пути повышения эффективности трудового поведения. Последовало более тонкое и динамичное изучение человеческого фактора.

Одной из первых теорий, доказывающих, что помимо денежного вознаграждения в мотивации труда играют существенную роль и ряд других факторов, является теория социального человека Э. Мэйо [7].

Элтон Мэйо имел академическое образование в области экономики и психологии, научного управления. Наиболее известной разработкой Э. Мэйо и его соратников явился эксперимент на текстильной фабрике в Филадельфии в 1923-1924 гг., в результате которого удалось сократить текучесть кадров с 250% до 5-6%.

Э. Мэйо было доказано, что решение проблемы снижения текучести кадров во многом лежит в изменении условий труда, а не только в увеличении вознаграждения за него. Разработки Э. Мэйо показали, что для работников социально-благоприятные условия труда также важны, как и экономические побуждения, и, кроме того, руководителям важно принимать во внимание психологию работника.

В теории Э. Мэйо определены четыре принципиально новых предложения [7, с.116]:

- в основе мотивации персонала лежат социальные потребности, так как ощутить удовлетворение своих потребностей работник способен только в процессе взаимодействия с другими людьми;

- в результате индустриальной революции смысл труда переместился от процесса труда, как такового, в сторону социальных отношений;

- зачастую работник более подвержен влиянию со стороны его социальной группы, чем контролю со стороны руководителя;
- восприимчивость работников к управлению зависит от того, насколько руководитель отвечает социальным ожиданиям подчиненных;
- профессиональный руководитель должен не только думать о технике производства, но и быть "опекуном" своих подчиненных.

Исследования Э. Мэйо по научному управлению позволили сформулировать основные подходы к концепции "человеческих отношений", суть которой в том, что социальное взаимодействие и групповое поведение влияют в значительной степени на производительность труда.

Однако, Э. Мэйо и его сторонники в недостаточной мере оценили важность сделанных ими открытий. На основе экспериментов его группы не была спроектирована модель мотивации, которая бы адекватно объяснила побудительные мотивы к труду [5, с.362].

Данные пробелы были дополнены последующими исследованиями. В частности одной из таких теорий, положившей основу современным принципам мотивации труда является теория "самоактуализирующегося человека" А. Маслоу [5].

Абрахам Маслоу - медик и психолог по образованию, основатель "поведенческой" школы управления, считал наиболее важным предметом психологии поведение человека, а не сознание или мышление.

В его работах по теории мотивации сделана попытка раскрыть структуру потребностей работника, которая представлена в виде иерархической пирамиды, А. Маслоу выделил пять уровней потребностей и расположил их по высоте пирамиды по мере убывания их значимости.

В основании пирамиды лежат самые сильные потребности, далее следуют потребности более высоких и высших иерархических уровней, сила которых уменьшается к вершине пирамиды. Должна соблюдаться

строгая последовательность удовлетворения потребностей, то есть, следующая ступень мотивационной структуры имеет значение только тогда, когда предыдущие ступени пройдены.

Потребность низкого уровня не обязательно должна удовлетворяться полностью до перехода на более высокий уровень, то есть, иерархические уровни не являются дискретными ступенями. Процесс мотивации поведения через потребности бесконечен, так как потребность в самоактуализации не может быть удовлетворена полностью.

Мотивация конкретного работника сводится к возможности удовлетворения важнейших потребностей только теми путями и способами, которые способствуют достижению целей всей организации [5, с.366-368].

На основе модели А. Маслоу можно сделать следующие выводы:

- цели индивида ранжируются по степени важности, то есть, в первую очередь, человек стремится удовлетворить потребности более низкого уровня, и только после их удовлетворения следующая потребность становится для него актуальной;
- наиболее сильные потребности лежат в основании пирамиды, к вершине пирамиды сила потребностей уменьшается;
- существует необходимость соблюдения последовательности удовлетворения потребностей;
- для перехода на следующую ступень, удовлетворение предыдущей потребности в полном объеме необязательно;
- процесс удовлетворения потребностей, а, следовательно, и мотивации бесконечен, так как потребность в самоактуализации не может быть удовлетворена полностью;
- следует выявлять и учитывать силу потребностей каждого уровня и т.д.

Выдвинутые в данной теории идеи самоактуализации и ведущей роли потребностей как стимулов трудовой деятельности имеют существенную научную ценность, они легли в основу "концепции самоактуализирующегося человека".

Вклад теории А. Маслоу в теорию, практику и историю развития мотивации, нельзя поставить под сомнение, но экспериментальные исследования подтвердили ее далеко не полностью. В результате критического анализа можно выделить ряд ее недостатков:

- социальные и моральные потребности сведены к биологическому уровню, объявлены врожденными;
- на практике крайне затруднительно разделить работников на категории, характеризующиеся какой-либо одной потребностью;
- в реальности, зачастую, отсутствует жесткая пятиступенчатая структура потребностей;
- удовлетворение одной потребности не приводит автоматически к задействию потребностей последующего уровня и т.д.

Теория мотивационной гигиены Ф. Герцберга [3] получила известность после эксперимента на крупной лакокрасочной фирме, охватившего 200 инженеров и конторских служащих. Изучая стимулирующие факторы в работе специалистов, он разработал модель мотивации трудового поведения работников через удовлетворение от работы, с учётом потребностей индивида.

Теория мотивационной гигиены Ф. Герцберга классифицирует основные факторы, препятствующие или способствующие получению удовлетворения от трудовой деятельности.

Первая группа характеризуется тем, что, если действия соответствующих факторов недостаточно сильны, то они лишают работников удовлетворения от труда, но если их действие направлено и достаточно, они способны усилить эту удовлетворенность.

Эти факторы названы Ф. Герцбергом "гигиеническими". К ним отнесены: политика фирмы и администрации, условия работы, заработок, межличностные отношения с начальником, коллегами и подчиненными, степени непосредственного контроля за работой. Ф. Герцберг считал, что работник будет обращать внимание на гигиенические факторы только тогда, когда их реализация неадекватна условиям работы и несправедлива.

Вторая группа факторов состоит из собственных мотивов работников, активизирующих его трудовую деятельность. В числе мотиваций трудового поведения конкретного работника он называет: успех, продвижение по службе, признание и одобрение результатов работы, высокую степень личной ответственности, возможности творческого и делового роста.

Настоящими мотиваторами трудовой деятельности сотрудников оказались следующие факторы: ориентация на достижение целей, продвижение по служебной лестнице, повышение компетентности, признание и одобрение результатов, высокая степень ответственности и т.д. [3, с. 160].

Ф. Герцберг одним из первых ученых высказал мысль о том, что увеличение оплаты труда далеко не во всех случаях приводит к адекватному повышению трудовой отдачи, так как люди продолжают работать там же, так же и не чувствуют большее удовлетворение от труда. Не представляется возможным рассматривать денежное вознаграждение как постоянно действующий побуждающий фактор, поскольку люди работают за деньги лишь до определенного предела, границами которого является удовлетворение личного представления о "хорошей, обеспеченной жизни" [7, с.114].

Основной вывод, который делает Ф. Герцберг, заключается в том, что эффективное стимулирование работников может быть достигнуто

путем адекватного воздействия на позитивные трудовые мотиваторы, а не путем наращивания материального стимулирования.

При своей безусловной прогрессивности, теория мотивационной гигиены содержит ряд недостатков, среди которых можно выделить следующие:

- работникам свойственно связывать благоприятные ситуации не только с усилиями фирмы, сколько с ролью своей личности и объектов, которые они контролируют;

- зачастую работники связывают неблагоприятные ситуации на производстве с ролью других людей и объектов, которые от них объективно не зависят;

- одни и те же факторы, вызывая удовлетворение работой у одного человека, могут вызвать негативную реакцию у других;

- у разных людей разные потребности и их мотивируют разные факторы, в результате чего не представляется возможным определить общие гигиенические и мотивационные факторы;

- нет прямой взаимозависимости между удовлетворением от работы и производительностью труда;

- мотивацию необходимо воспринимать как вероятностный процесс - то, что мотивирует данного человека в конкретной ситуации, может не оказывать на него воздействия в другое время;

- в теории недостаточное внимание уделено поведенческим аспектам и параметрам окружающей среды;

- неадекватно акцентировано внимание на субъективной оценке работниками различных факторов, при этом роль объективных гигиенических факторов мотивации занижена.

Впоследствии теория самоактуализирующего человека была дополнена и развита теорией "У" Д. Мак-Грегора - управление по принципу сотрудничества [3].

Дуглас Мак-Грегор - основатель теории "У", являлся последователем А. Маслоу и Ф. Герцберга, он сделал выводы из исследований, проводившихся в Хоуторне, из эмпирических опытов А. Маслоу, Ф. Герцберга и других.

Д. Мак-Грегор подверг критике господствующую на тот момент теорию Ф. Тейлора, которая исходила из утверждения, что человек по природе ленив, не любит и не умеет думать, требует обращения по типу манипулирования поощрением и наказанием [3, с.21].

Разработанная Д. Мак-Грегором теория "У" доказывает, что люди стремятся к результатам труда, а основные положения теории определены следующими гипотезами:

- если работа человека направлена на результаты, в которых он заинтересован, то работник будет сам себя контролировать;
- если работники заинтересованы в своих целях, то мобилизуют огромную внутреннюю энергию;
- усилия, которые прилагает индивид к достижению поставленных перед ним целей, пропорциональны вознаграждению за них;
- зачастую успех и признание оказывает более действенное влияние на готовность людей трудиться, чем рост зарплаты или денежные премии;
- даже рядовой работник удивительно богат различными идеями и т.д.

Необходимо отметить, что Д. Мак-Грегор представлял свою теорию как комплекс гипотез, а не абсолютных истин и признавал возможность и целесообразность применения и других теорий мотивации.

К числу последователей Д. Мак-Грегора можно отнести таких авторов как П. Друкера, Р. Ликерта, К. Арджириса, С. Гелермана и других.

Обобщение имеющихся теорий мотивации позволяет выделить ряд инструментов стимулирования работников, применяемых на практике. Во-первых, чаще всего применяется материальное стимулирование, то есть,

мотивация трудовой деятельности посредством денежных выплат, теоретическое обоснование которого было осуществлено еще Ф. Тейлором.

Материальное стимулирование широко распространено на практике, и его грамотное использование, без сомнения, является обязательным условием эффективной мотивации. Однако, если первоначально материальное стимулирование рассматривалось в качестве единственного инструмента мотивирования работников, то в более поздних разработках оно представляется в качестве обязательного, но не доминирующего компонента.

Во-вторых, пока менее распространённым в России, но широко применяемым во многих странах, является социальное стимулирование, которое представляет собой мотивацию трудового поведения при помощи различных внешних факторов, делающих работу сотрудников более комфортной, как с психологической, так и с физической точек зрения.

Различными авторами указываются разнообразные наборы факторов, влияющих на производительность труда работников. А. Маслоу относит к ним потребность в принадлежности к социальной группе, возможность социальных контактов и общения во время работы, потребность в уважении - желание быть признанным, популярным и уважаемым коллегами. Ф. Герцбергом к таким факторам отнесены: политика фирмы и администрации, условия работы, заработок, межличностные отношения с начальником, коллегами и подчиненными, степень непосредственного контроля за работой.

В-третьих, в силу необходимости в новых формах стимулирования, для дополнения имеющихся материальных и социальных инструментов, в последние годы организациями начинает все чаще применяться стимулирование самоактуализации, то есть, побуждения работников к труду за счет повышения его значимости, удовлетворения потребности в

самореализации, достижения успеха и признания его заслуг. Наличие данного инструмента предусматривается рядом теорий мотивации, хотя взгляды на него у многих авторов весьма разнятся.

Выявлены факторы и тенденции развития территориально-отраслевой экономики.

Необходимо отметить, что значимость факторов повышения производительности труда в субъектах хозяйствования определяется не только с позиций отдельных организаций, но и всего региона в целом, так как, с одной стороны, деятельность в организациях являются основным источником доходов населения, а с другой - от результативности их деятельности напрямую зависит объем ВРП, что подтверждается данными Ставропольского края [11], где зависимость объемов валового регионального продукта (Y - млн. руб.) от денежных доходов населения (X_1 - руб./чел.), продукции промышленности (X_2 - млн. руб.) и сельского хозяйства (X_3 - млн. руб.) более полно определяется следующей многофакторной регрессионной моделью:

$$Y = 19944 + 6,596X_1 + 0,731 X_2 + 1,008 X_3; R=0,997; D=0,995; F=728$$

Высокая теснота связи характеризуется коэффициентом корреляции, приближающимся к единице. Прогнозирование региональной экономики на основе данной модели приводит к выводу, что в перспективе в регионе повысится значимость денежных доходов населения. В итоге подтверждена потребительско-производственная модель развития экономики края, в рамках функционирования HR-политики предприятий.

Для определения значимости функционирования различных форм предприятий осуществлена сравнительная оценка эффективности их деятельности в регионе, которая показала, что в АПК большие значения как абсолютных, так и относительных показателей итогов, а также эффективности деятельности характерны для сельскохозяйственных

кооперативов, что позволяет констатировать приоритетность кооперативной формы хозяйствования.

Важные выводы, связанные с изучением применяемых в субъектах хозяйствования инструментов повышения производительности труда, явствуют из исследования производственного кооператива "Гигант" Благодарненского района Ставропольского края.

Финансово-экономический анализ структуры и ликвидности баланса, рентабельности хозяйственной деятельности приводит к следующим выводам: средняя величина активов кооператива увеличилась на 15% что говорит об увеличении потенциала организации; удельный вес собственного капитала в сумме источников формирования активов увеличился на 1,16%, что повлекло за собой увеличение коэффициента автономии до 0,65. Значения таких коэффициентов как, автономии, соотношения заемных и собственных средств, накопления, значительно превышают нормативы.

Характеристики коэффициентов общей ликвидности, финансовой независимости, абсолютной и уточненной ликвидности и другие также выше нормативных значений, свидетельствуя о достаточном объеме собственных оборотных средств, для погашения своих обязательств в течение следующего финансового года. Таким образом, можно говорить о том, что платежеспособность и ликвидность кооператива находятся на достаточно высоком уровне.

Что касается применяемых кооперативом "Гигант" инструментов использования человеческого капитала, то материальное стимулирование находится на удовлетворительном уровне, о чем свидетельствуют следующие аспекты: во-первых, уровень заработной платы в организации значительно выше по сравнению со средне районным и средне краевым; во-вторых, действует система оплаты труда, при которой размер зарплаты многих работников зависит от количества и качества выполненной работы.

Вместе с тем, имеется и ряд недостатков. Большая часть работников организации нацелены на получение количественных показателей, а не на повышение эффективности и рациональности использования материально-технической базы. Кроме того, в ряде случаев распределение поощрений между работниками предприятия производится нерационально, вследствие отсутствия обоснованной методики.

Необходимо также отметить, наличие значительной налоговой нагрузки на фонд оплаты труда. В таких условиях сводить инструменты, повышающие эффективность использования человеческого капитала к материальной составляющей, затруднительно. Кроме того, данный инструмент имеет определенный порог, после которого дальнейшее повышение заработной платы не приносит ожидаемого эффекта.

Социальная составляющая в кооперативе, относительно обще краевых тенденций, используется достаточно интенсивно. Для работников организации построены спортивный комплекс (в который входят футбольное поле, тренажерный зал, сауна, бильярдная и т.д.), дом культуры, в структурных подразделениях функционируют столовые, предоставляющие льготное питание и т.д. Организацией практикуется выдача займов работникам, оказывается существенная материальная поддержка школе и детскому саду, пенсионерам, за счет средств кооперативе проводятся различные массовые мероприятия.

Что же касается само актуализации работников, то она частично действует в организации (учитывая выборность руководства). Однако, организацией инструменты по применению прав собственности в качестве фактора экономического развития не разработаны. Этот потенциал в кооперативе не используется, хотя, как показывает практика, в последнее время он все больше привлекает внимание работодателей, позволяя существенно повысить эффективность использования человеческого капитала.

В настоящее время, ввиду усиления значимости социальных аспектов, для повышения эффективности труда работников, работодателям необходимо уделять большее внимание новым стимулирующим инструментам. Таким инструментом, достаточно эффективным, но в недостаточной мере изученным и оцененным, является передача доли в уставном капитале организации ее сотрудникам ("ИРО для работников").

Соответствующее размещение акций провел собственник сети гипермаркетов "Ашан". Право на приобретение доли в уставном капитале дано всем сотрудникам, работающим в компании не менее полугода, 60% всех работающих свое право реализовали, что свидетельствует о заинтересованности персонала в данном проекте. При этом, Россия является девятой страной, где группа "Ашан" применяет подобную стратегию, во всех странах она доказала свою эффективность.

В компании подчеркивают, что цель акционирования – повышение долгосрочной мотивации сотрудников. Основной задачей проекта является укрепление ценностей компании, прежде всего партнерства между кампанией и сотрудниками. Данная стратегия компании доказала свою эффективность. Так, уровень текучести кадров в "Ашан" в несколько раз ниже, чем в российских розничных сетях у ряда конкурентов.

Проведенные расчеты влияния владения частью уставного капитала работниками организации на эффективность хозяйственной деятельности предприятия, по материалам кооператива "Гигант", подтверждают данную концепцию.

Так, при оценке среднего размера заработной платы выявлено, что размер оплаты труда работников, владеющих имущественным паем, составляет, в среднем, 135510 руб./чел. в год, тогда как средняя заработная плата по хозяйству в 2010 году была равна 78711 руб./чел. в год.

Как следует из группировки работников, при росте имущественного пая наблюдается пропорциональный рост оплаты труда. Если при среднем

размере имущественного пая 12612 руб. уровень оплаты труда составляет 80706 руб. в год, то при имущественном пае 29516 руб. заработная плата достигает 116580 руб., а при 58779 руб. имущественного пая размер оплаты труда превышает 200 тыс. руб.

Для определения количественных параметров данной зависимости проведен корреляционно-регрессионный анализ связи размера оплаты труда с суммой имущественного пая. Исходя из высокого значения коэффициента корреляции, можно сделать вывод о тесной зависимости размера оплаты труда от имущественного пая. При этом, в анализируемом периоде наблюдается тенденция увеличения влияния имущественного пая на размер оплаты труда.

Проведенные расчеты показали, что при увеличении как доли работников имеющих имущественный пай, так и размера пая, приходящегося на 1 работника, соответственно возрастают доходы работников, а эффективность функционирования структурных подразделений, характеризующаяся окупаемостью затрат, выше при большей доле работников с имущественным паем.

Для интегрированного анализа деятельности структурных подразделений кооператива, характеризующихся различной долей работников, имеющих имущественный пай, предложен и использован алгоритм, позволяющий, на основе измерения значимости затрат, основных фондов и численности занятых (с помощью корреляционного анализа), осуществить оценку производительности общественного труда.

В итоге, можно констатировать, что право собственности на долю в уставном капитале организации является мощным инструментом повышения эффективности работников. Это объясняется его комплексным воздействием. С одной стороны, доля в уставном капитале дает право на получение дивидендов, что является дополнительным инструментом

материальной составляющей процесса повышения производительности труда. При этом, данные выплаты не несут налоговой нагрузки.

С другой стороны, являясь собственником организации, работник испытывает большую уверенность в завтрашнем дне, чувствует себя более защищенным и значимым. Благодаря этому существенно снижется текучесть кадров, улучшается отношение к предприятию в целом. В то же время, каждый из работников заинтересован в развитии организации, ведь рост организации увеличивает ее стоимость, следовательно, увеличивается и капитал работника.

Литература

1. Булатов А.С. Экономика. – М.: Юристъ. – 2002.
2. Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. – 2002. – №4.
3. Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. – М.: Экономика. – 1990.
4. Кибанов А. Мотивация и стимулирование персонала взаимосвязь понятий// Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – №6.
5. Мескон М.К., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело – 1994.
6. Мельников Н.Н. Понятие крестьянского (фермерского) хозяйства // Журнал Российского права. – 2007. – №2.
7. Москвичев С.Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях. – Киев: Наук. Думка. – 1975.
8. Мындра П.Н. Сравнительная оценка организационно-правовых форм хозяйствования в аграрном секторе муниципальной экономики // Управление и экономика в современных системах. – Волгоград: Глобус. – 2008.
9. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – М.: ИНФРА-М. – 2005.
10. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. – М.: ИНФРА-М. – 2008.
11. Статистический ежегодник. Ставропольский край. – Ставрополь: Ставропольстат. – 2011.
12. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – М. – 1991.

References

1. Bulatov A.S. Jekonomika. – M.: Jurist#. – 2002.
2. Verhoglazenko V. Sistema motivacii personala // Konsul'tant direktora. – 2002. – №4.
3. Zigert V., Lang L. Rukovoditel' bez konfliktov. – M.: Jekonomika. – 1990.
4. Kibanov A. Motivacija i stimulirovanie personala vzaimosvjaz' ponjatij// Kadrovik. Kadrovij menedzhment. – 2008. – №6.

5. Meskon M.K., Al'bert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta. – M.: Delo – 1994.
6. Mel'nikov N.N. Ponjatie krest'janskogo (fermerskogo) hozjajstva // Zhurnal Rossijskogo prava. – 2007. – №2.
7. Moskvichev S.G. Problemy motivacii v psihologicheskikh issledovanijah. – Kiev: Nauk. Dumka. – 1975.
8. Myndrja P.N. Sravnitel'naja ocenka organizacionno-pravovyh form hozjajstvovaniya v agrarnom sektore municipal'noj jekonomiki // Upravlenie i jekonomika v sovremennyh sistemah. – Volgograd: Globus. – 2008.
9. Rajzberg B.A., Lozovskij L.Sh., Starodubceva E.B. Sovremennyy jekonomicheskij slovar'. – M.: INFRA–M. – 2005.
10. Rumjanceva E.E. Novaja jekonomicheskaja jenciklopedija. – M.: INFRA-M. – 2008.
11. Statisticheskij ezhegodnik. Stavropol'skij kraj. – Stavropol': Stavropol'stat. – 2011.
12. Tejlor F.U. Principy nauchnogo menedzhmenta. – M. – 1991.