

На правах рукописи

ВИНОГРАДОВА Наталья Павловна

**ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВОВ И СТИМУЛОВ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ В СИСТЕМЕ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Специальность 08.00.05 - экономика и управление народным
хозяйством (экономика предпринимательства)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Тюмень - 2002

Работа выполнена на кафедре предпринимательства и таможенного дела
Тюменского государственного университета

Научный руководитель:

- доктор экономических наук,
профессор **Попов А.Н.**

Официальные оппоненты:

- доктор экономических наук,
профессор **Неганова В.П.**
- кандидат экономических наук,
доцент **Васильева Л.А.**

Ведущая организация:

Уральский социально-экономический институт

Защита диссертации состоится «___» _____ 2002 г. в 10 часов на
заседании диссертационного Совета Д 212.274.03 при Тюменском государст-
венном университете по адресу: 625000, г. Тюмень, ул. Ленина, 16, ауд. 304.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тюменского государ-
ственного университета

Автореферат разослан «_____» _____ 2002 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета

Л.А.Краснова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В широком смысле актуальность проблемы формирования мотивов и стимулов экономического поведения в системе предпринимательства можно объяснить глубокими социальными изменениями в современном обществе различных аспектов жизни от целей до ценностей, требующих от субъектов экономических отношений (СЭО) определенных изменений.

В России все более утверждается рыночная система хозяйствования пришедшая на смену административно-бюрократической модели. Она базируется на предпринимательском типе экономической системы с сохранением в руках государства регулирующих функций.

Предпринимательский тип экономической системы выдвинул предпринимателя в число наиболее значимых субъектов экономического процесса. Речь в данном случае идет как о предпринимателе-менеджере, так и предпринимателе-акционере.

В этих условиях меняются системы мотивации и оплаты труда наемных работников. На смену устаревшим критериям приходят новые, обусловленные наличием собственности и возможностью распределять доходы между всеми участниками предпринимательской деятельности.

В России, однако, этот процесс протекает сложно. Кризисное состояние экономики страны во многом связано с отсутствием системы управления мотивами и стимулами экономического поведения в системе предпринимательства и функционированием всех ее элементов на макро- и микроуровне.

Актуальность исследования обусловлена наличием существенных противоречий между:

а) возрастающей потребностью общества в активизации предпринимательской деятельности и реальной экономической политикой, не в полной мере учитывающей закономерности поведения СЭО и связанной с этим мотивации;

б) требованиями, предъявляемыми к субъектам экономических отношений, умеющими добиваться успеха в предпринимательской деятельности и отсутствием единого понимания феномена стимулирования, механизмов, стадийности его протекания, а также методик формирования мотивов и стимулов экономического поведения СЭО.

Говоря иначе, актуальность исследования, определяется наличием противоречивого состояния двух явлений: желаемого и действительного (в рамках как национальной экономики, так и отдельных регионов).

Возникающие противоречия усугубляются при отсутствии зрелого гражданского общества, развитого среднего класса, правового, социального государства, сформированной политической и экономической культуры.

На основе выявленных противоречий, существующих в данной проблеме, следует заключить, что формирование мотивов и стимулов экономического поведения является одновременно целью, средством, механизмом и фактором успешности предпринимательской деятельности.

Накопленный материал, выделенная совокупность противоречий позволяет сформулировать проблему исследования, сущность которой заключается в методологическом и теоретическом обосновании системы управления мотивами и стимулами экономического поведения СЭО.

На основании отмеченной проблемы была выбрана тема диссертационного исследования - «Формирование мотивов и стимулов экономического поведения в системе предпринимательства».

Цель исследования состоит в разработке методических положений и практических рекомендаций по формированию системы управления мотивами и стимулами экономического поведения предпринимательской деятельности на основе системного анализа, обобщения теории и практики отечественного и зарубежного опыта.

Поставленная цель определила решение ряда научно-практических задач:

- определение тенденций управления мотивами и стимулами экономического поведения в системе современного предпринимательства;
- обоснование выбора рациональных форм и типов экономического поведения в системе предпринимательства, их классификация;
- разработка основных принципов формирования системы управления мотивационными аспектами внутрифирменного поведения субъектов экономических отношений;
- обоснование методических подходов к оценке структуры мотивационного комплекса внутрифирменного поведения;
- разработка рекомендаций по выявлению факторов усиления стимулирующей роли оценки труда в системе крупного предпринимательства.

Объект исследования - предпринимательская хозяйственная среда в условиях реформируемой экономики. В зависимости от поставленных задач применялись материалы развития предпринимательства Костанайской области Казахстана.

Предмет исследования - закономерности формирования мотивов и стимулов экономического поведения в нестабильных условиях внешней и внутренней среды на текущем этапе реформирования экономики.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды зарубежных ученых (Р.Бауэра, Р.Блэкуэлла, Дж.Ватсона, М.Вебера, Ф.Визера, В.Врума, Дж.Дьюи, А.Маршалла, П.Миниарда, Т.Петерса, Ж.Сейма, Б.Скиннера, А.Смита, А.Хвенинга, П.Хейне, Д.Хикса, Н.Хилла, Дж.Энджела, Дж.Этима и др.) и отечественных ученых (Н.Н.Абакулова, В.Н.Белкина, В.В.Бузырева, М.А.Бункиной, А.В.Бусыгина, А.П.Градова, В.Я.Иохина, В.В.Радаева, А.А.Сарабского, Г.Н.Соколовой, В.В.Томилова, В.К.Фальцмана, Н.Н.Филиппова, Д.Н.Хайнмана, Ф.И.Шамхалова и др.).

Проанализированы существующие правительственные источники, статистические сборники, нормативные документы Российской Федерации, относящиеся к предпринимательской деятельности в целом и в частности. Особое внимание уделялось материалам научных и практических конференций, периодической литературе по проблеме методологии формирования мотивов и стимулов экономического поведения в системе предпринимательства.

В процессе исследования применялись следующие методы: системный, расчетно-конструктивный, экспериментальный, абстрактно-логический, экономико-математический, анкетный опрос, опрос экспертов и анализ статистической информации и документов.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

- на основе обобщения тенденций управления мотивами и стимулами экономического поведения осуществлены уточнения системы предпринимательства, сущности управления мотивацией труда и стимулирования предпринимательской деятельности;

- разработана классификация форм и типов экономического поведения в системе предпринимательства, отличительной особенностью которой является наличие информационной базы для принятия рациональных управленческих решений;

- разработаны основные принципы формирования системы управления мотивацией внутрифирменного поведения субъектов экономических отношений, обоснована их дифференциация на основе разграничения потребностей высшего и низшего уровня;

- обоснованы методические подходы к оценке структуры мотивационного комплекса внутрифирменного поведения СЭО (перечень мотивов эко-

номического поведения, их дифференциация по внешним и внутренним, положительным и отрицательным признакам, ранжирование оценок, выбор мотивационного комплекса);

- разработаны рекомендации по выявлению стимулирующей роли оценки труда, определяемой возможностью осуществления явных и латентных функций в системе предпринимательства.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту: уточнение методических принципов формирования систем управления мотивами и стимулами внутрифирменного поведения в условиях современных тенденций предпринимательской деятельности субъектов экономических отношений; методические приемы оценки эффективности системы управления мотивами и стимулами системы; классификация форм и типов экономического поведения в системе предпринимательства на основе обоснования необходимости формирования нового типа экономического мышления, направленного на активизацию предпринимательской деятельности.

Практическая ценность исследования состоит в том, что теоретические выводы и разработанные рекомендации имеют практическое применение для предприятий различных форм собственности и хозяйствования при прогнозировании социальных и экономических процессов системы предпринимательства.

На ряде акционерных предприятий внедрены рекомендации по обоснованию оценки структуры мотивационного комплекса внутрифирменного поведения, по определению активных факторов стимулирующей роли оценки труда на основе возможностей явных и латентных функций системы предпринимательства. Подготовленные на основе исследования методические пособия применяются в учебном процессе Костанайского государственного университета и института экономики УралГАФКа.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена в соответствии с планом научно-исследовательских работ Тюменского государственного университета. По результатам исследования автором самостоятельно и в соавторстве опубликовано 11 печатных работ общим объемом 18,5 п.л. Основные положения диссертации доложены на семи международных, республиканских и региональных научно-практических конференциях: «О проблемах, связанных с защитой информации, сохранением коммерческой тайны и внедрением информационных технологий в управленческую деятельность предприятия» (Челябинск, 2000), «Становление рыночной системы в Казахстане в XXI веке» (Караганда, 2001), «Защита информации и экономическая

безопасность предпринимательской деятельности» (Valetta, 2001), «Управление затратами и результатами производственно-коммерческой деятельности» (Курган, 2002), «Предпринимательский менеджмент в агропромышленном комплексе» (Тюмень, 2002), «Образование и наука в современных условиях развития Казахстана: опыт, проблемы и перспективы» (Уральск, 2002), «Духовная ситуация времени: проблемы и решения» (Костанай, 2002), «Актуальные проблемы высшего образования и науки в XXI веке» (Караганда, 2002).

Исследование проблемы формирования системы управления мотивами и стимулами предпринимательской деятельности включало в себя три этапа.

Первый этап связан с изучением причин и особенностей темы исследования. В этот период были опубликованы работы, посвященные вопросам девиантного поведения и экономической безопасности предпринимательской деятельности. Использованные методы: анализ научно исторической литературы и методических документов в области предпринимательства, научного прогнозирования путей и результатов теоретического и экспериментального исследования.

Второй этап - основной - характеризуется окончательной формулировкой темы исследования, участием в научно-практических конференциях и публикацией научных работ и учебных пособий. Использованные методы: системный анализ и систематизированный анализ функций, моделирования, опрос (беседа, анкетирование, интервьюирование) экспериментальный, абстрактно-логический.

Третий этап - заключительный - связан с внедрением результатов исследования в практику предпринимательской деятельности, окончательным оформлением диссертационной работы. Использованные методы: анализ имеющейся информации и документов, статистическая обработка результатов опытной работы, экономико-математический, расчетно-конструктивный, экспертная оценка полученных в процессе исследования результатов.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Она содержит 22 таблицы и 38 рисунков. Библиографический список включает 203 источника.

Во введении дано обоснование темы исследования, раскрыта его актуальность, сформулированы задачи, цель, научная новизна и практическая значимость.

В первой главе «Постановка проблемы формирования мотивов и стиму-

лов экономического поведения в системе предпринимательства» рассмотрен стимулирующий аспект государственной политики доходов, оплаты труда и предпринимательства, приведена классификация форм и типов экономического поведения, исследованы мотивационные свойства оплаты труда.

Во второй главе «Анализ мотивов внутрифирменного поведения субъектов экономических отношений» изложены результаты анализа форм и систем оплаты труда в сфере предпринимательства, обоснована структура мотивационного комплекса внутрифирменного поведения. Особое внимание обращается на создание и поддержание мотивации в системе предпринимательства.

В третьей главе «Формирование стимулов внутрифирменного поведения в системе предпринимательства» методологически обоснована стимулирующая роль оценки труда и обоснован алгоритм выбора его оплаты в системе предпринимательства. Исследованы вопросы обеспечения надежности предпринимательской деятельности на основе формирования стимулов внутрифирменного поведения.

В заключении диссертационной работы даны обобщенные выводы и конкретные предложения, рекомендации по формированию системы управления мотивами и стимулами экономического поведения в системе предпринимательства.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Исторические предпосылки и современные тенденции управления мотивами и стимулами предпринимательской деятельности

По мнению большинства экономистов (и теоретиков, и практиков), экономика - это универсальная наука об экономическом поведении человека в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ в целях удовлетворения потребностей при ограниченных ресурсах.

Основное предназначение экономической науки - обеспечить необходимое экономическое мышление, должное экономическое поведение субъектов экономических отношений.

Экономическая наука занимается преимущественно стимулами к действию и мотивами, побуждающими сопротивление действию (рис.1). Количественное выражение того и другого может быть с определенной допустимой точностью оценено в виде оплаты труда, прибыли, цены товаров и услуг и т.д.

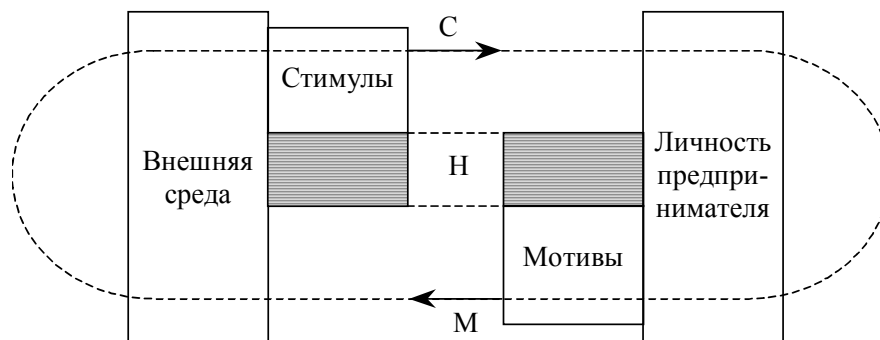


Рис.1. Мотивы (М) и стимулы (С) экономического поведения:
 (---) - функциональное поле предпринимательской деятельности;
 Н - взаимная нейтрализация мотивов и стимулов

Особые мотивы экономического поведения имеет «предпринимательство», возникшего на определенном этапе развития общества, определяемого формированием капитала. Предпосылками, стимулами к этому послужило:

- 1) наличие неотчуждаемого права на частную собственность, экономической свободы (свободы экономического выбора);
- 2) отделение собственности от государственной власти и, соответственно, экономической власти от политической;
- 3) формирование идеи личности, которая наделена от рождения комплексом неотчуждаемых прав и свобод и интересы которой могут вступать в конфликт с интересами общества и государства.

В современных рыночных условиях особую значимость имеют вопросы, связанные с мотивами и стимулами экономического поведения в системе предпринимательства. В исследовании в качестве основных рассмотрены три.

Первый вопрос сформулирован американскими экономистами: «нужен низкий ссудный процент, который повысит у предпринимателей стимул к инвестициям». Именно это положение имеет прямое отношение к развитию малого предпринимательства в России посредством ссудного процента и размера ожидаемого дохода.

Второй вопрос рассматриваемой темы - социальное партнерство (ориентация на построение социально-экономических отношений предпринимателей и наемных работников) в части оплаты труда.

И, наконец, третий вопрос, определяющий содержание мотивов и стимулов экономического поведения. Речь идет о корпоративной личности (корпоративном управлении крупными акционерными предприятиями).

Устойчивое развитие любого предприятия находится в непосредственной связи с уравновешенностью его корпоративной личности и определяется сочетанием интересов «Владельца», «Распорядителя» и «Пользователя» имущественного комплекса. Зачастую, диаметрально противоположные интересы этих позиций в отечественных корпорациях, при несовершенном российском

законодательстве (в том числе закона о приватизации) с учетом сложившегося российского менталитета, не содержащего в своем составе большинства норм рыночной экономики, приводят к ряду тяжелых отклонений в управлении.

Действующая система предпринимательства требует обобщения по ряду классификационных признаков: предпринимательская функция, формы и функции предпринимательства, определяющие признаки предпринимателя, масштабы, сфера и субъект предпринимательской деятельности. В исследовании указанные признаки систематизированы и раскрыты по отдельным составляющим элементам (табл.1). При построении и обосновании гипотезы исследования особое внимание было обращено на изучение сущности и содержания наряду с другими двух признаков: предпринимательская функция, явные и латентные функции предпринимательства.

К современным тенденциям управления мотивами и стимулами экономического поведения в исследовании отнесены: государственный рэкет, несовершенство конкуренции на рынке, экономическую нестабильность, социально-политическое сопротивление. Как следует из представленного в диссертационной работе материала, эти тенденции имеют свои особенности в Челябинской и Костанайской областях, что позволило сформировать целостную систему управления мотивационным комплексом.

Таблица 1.

Обобщенная система предпринимательства

Классификационные признаки	Элементы системы
Сфера предпринимательской деятельности	Производство Распределение Обмен
Субъект предпринимательской деятельности	Индивид (семья) Ассоциация (группа) Институт (государство)
Предпринимательская функция	Предприниматели-управленцы (менеджеры) Предприниматели-руководители (акционеры)
Определяющие признаки предпринимателя	Собственность Инициатива Риск
Масштабы предпринимательской деятельности	Малая Средняя Крупная
Форма предпринимательства	Частная Коллективная
Функции предпринимательства	Явные (открыто провозглашаемые) Латентные (скрытые)

2. Рациональность форм и типов экономического поведения в системе предпринимательства

Под экономическим поведением нами понимается деятельность субъектов экономических отношений, связанная с перебором экономических альтернатив с целью рационального выбора и действия. Критерием такого выбора является «наибольшая чистая польза», определяемая доходом и компенсационными гарантиями. В процессе исследования разработаны классификационные признаки экономического поведения в системе предпринимательства. Их общая характеристика приведена в табл.2. Указанная дифференциация признаков и форм классификации на наш взгляд, позволяет объективно формировать систему управления мотивами и стимулами.

Таблица 2.

Классификационные признаки экономического поведения (ЭП) в системе предпринимательства

Признак классификации	Форма классификации
1. Субъекты ЭП	Исполнители Распорядители
2. Определяющие факторы ЭП	Неприятность или приятность занятия Постоянство или непостоянство Уровень доверия Вероятность успеха Дороговизна или дешевизна
3. Стратегии ЭП	Компенсационная роль денег Компенсационные гарантии
4. Виды ЭП	Потребительский Производственный
5. Формы ЭП	Индивидуальная Коллективная
6. Типы ЭП	Трансляционный Инновационный Селекционный
7. Сущностная природа ЭП	Нормативное Девиантное
8. Определяющая сила ЭП	Мотивирующая Стимулирующая
9. Когнитивные способности личности	Аффективная Рациональная

Экономическое поведение, как указано в исследовании, основывается на предпочтениях к тем или иным способам трат денег и их зарабатывания. В этой связи нами построена поведенческая модель, суть которой заключается во-первых, в признании компенсационной роли заработной платы и во-вторых, иных компенсаторных гарантий.

Выбор условия дохода, по данным мониторинга «человек и рынок», проведенным в ходе исследования, делит СЭО на две примерно равные половины:

хотели бы жить пусть беднее, но с гарантированным уровнем доходов, без риска - 54%; жить богаче, но рискуя, действуя с инициативой - 46%.

Сущностная природа экономического поведения определяется девиантным поведением субъектов экономических отношений, и поведением нормативным, соответствующим нормам морали и конституционному порядку. Девиантное поведение во многом определяет состав и структуру теневой (внелегальной) экономики.

В табл.2 нами представлены мотивирующая и стимулирующая формы классификации. Признаком такой классификации является определяющая сила экономического поведения. Под мотивацией труда при этом понимается стремление субъекта экономических отношений удовлетворить свои потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности. Под стимулированием труда, в узком плане, понимается воздействие на субъект экономических отношений с учетом оценки результатов трудовой деятельности. Все меры по стимулированию труда формируются, исходя из этого положения. Субъекты экономических отношений, сознательно оценивая возможные варианты поведения, стараются выбрать наиболее короткий путь к желаемому результату (по времени и затратам).

Экономическое поведение субъектов экономических отношений проявляется в двух основных формах: индивидуальной и коллективной.

Экономическое поведение зависит от реализации трансляционной, селекционной и инновационной функции экономической культуры. В первом случае речь идет о традиционном функциональном типе экономического поведения, во втором – адаптационном (к изменяющимся экономическим условиям) и третьем – инновационном, связанном с постоянным обновлением техники, технологии и организации труда, типе экономического (коллективного) поведения.

Нормой любого экономического поведения является рациональность, которая проявляется в переборе экономических альтернатив, определяемых минимизацией издержек или максимизацией чистой выгоды.

Следует различать две рациональности: научную «рациональность как модель» и повседневную «рациональность как норма поведения». Отличие двух видов рациональности в работе нами определены по следующим положениям:

- а) соответствие выбора целей и средств принципам формальной логики;
- б) семантическая четкость принятых решений, соответствия используемых ими терминов общепринятым;
- в) ясность и однозначность принятых решений;
- г) соответствие определения ситуации научному знанию.

В диссертационной работе дано обоснование содержания и сущности интерпретативной рациональности предпринимательской деятельности - интегрирующий показатель включающий следующие элементы модели поведения СЭО: целерациональность, утилитарность, эмпатию и доверие участников сделок на рынке товаров и услуг. В работе разработан алгоритм выбора целей и средств их достижения предпринимательской личностью, который имеет вид (рис.2). При обосновании алгоритма учтены: I - структура личности, II - выбор целей, III - выбор средств достижения целей.

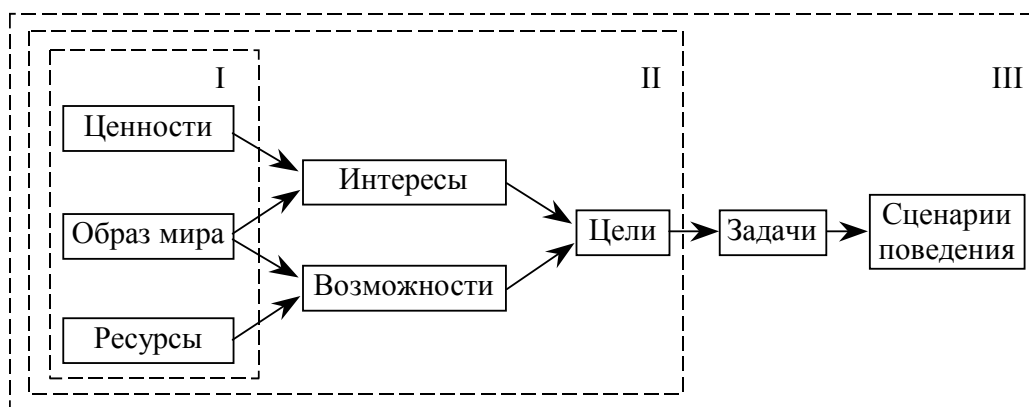


Рис.2. Алгоритм выбора целей и средств их достижения экономической личностью

3. Основные принципы формирования системы управления мотивационными аспектами внутрифирменного поведения СЭО

В исследовании систематизированы закономерности, связанные с экономическим поведением в рамках хозяйствующего субъекта. Они сведены к следующему.

1. Уровень трудовой мотивации тем больше, чем больше посредством работы СЭО удовлетворяют потребности, которые не удастся удовлетворить в других сферах жизни.

2. Хозяйствующий субъект, который одновременно и создает потребности и удовлетворяет их, будет иметь больший успех, чем субъект, который просто реагирует на существование потребности, поскольку потребности СЭО социально детерминированы.

3. СЭО воспроизводят то поведение, которое постоянно находит подкрепление, признание, оценку от коллег и руководителей.

4. Для повышения оплаты труда надо проанализировать влияние изменений нескольких взаимосвязанных организационных факторов, чтобы обеспечить повышение эффективности мотивационных действий.

Указанные основные закономерности позволили построить модель мотивации труда следующего вида рис.3.

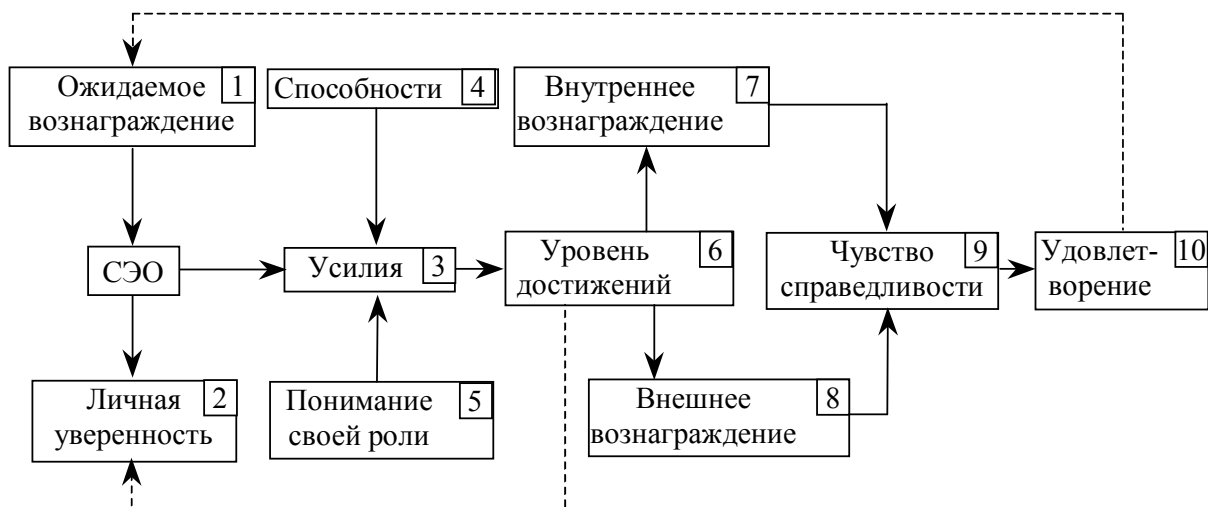


Рис.3. Модель мотивации труда в системе предпринимательства

Усилия (3) отражают внутреннее мотивационное состояние СЭО. Они являются функцией от величины ожидаемого вознаграждения (1) и личной уверенности в возможности того, что усилия действительно приведут к желаемому вознаграждению (2).

Затраченные усилия приводят к определенному уровню достижений (6), которые отражают ожидания хозяйствующего субъекта.

Усилия не всегда ведут к ожидаемым результатам, что связано со способностями (4) и пониманием роли в системе предпринимательства (5).

Соответствующие стандартам хозяйствующего субъекта достижения приводят к вознаграждению либо внешнему (8), представляющему собой поощрения, эквивалентные потребности низшего уровня, либо внутреннему (7), относящемуся к потребностям высшего уровня.

Оба вида вознаграждений должны вести к удовлетворению потребностей (10), что обязательно связано с чувством справедливости (9). Система управления мотивами и стимулами экономического поведения субъектов экономических отношений в исследовании дифференцирована на основе разграничения потребностей высшего и низшего уровня (рис.4). Для одних СЭО сотрудников трудовая деятельность – это лишь средство жизнеобеспечения (удовлетворения потребностей низшего уровня), для других она является мотиватором жизнедеятельности.

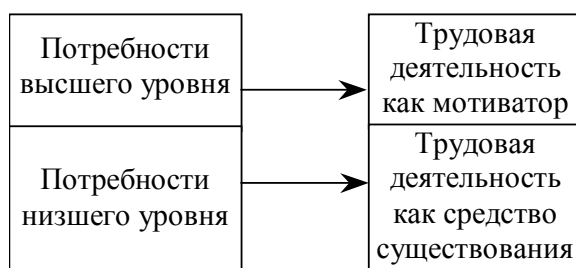


Рис.4. Работа как мотиватор и средство существования.

В работе представлена иерархия основных шагов к богатству, определяемая триадой: чувства - мысли - действия.

Основные принципы создания и поддержания мотивации в системе предпринимательства имеют свои особенности для Челябинской и Костанайской областей и в систематизированном виде представлены в табл.3. Для заполнения табл.3 в исследовании использован анкетный опрос акционеров и менеджеров (116 человек). Наибольшую силу имеют принципы: «активность», «комплексность», «обоснованность» системы управления мотивацией предпринимательской деятельности.

Таблица 3.

Принципы создания и поддержания мотивации в системе предпринимательства

Принцип	Сила принципа	
	Челябинская область	Костанайская область
Рациональность	+	+
Партнерство	+	-
Законность	-	+
Комплексность	+	++
Активность	++	++
Обоснованность	++	+
Взаимодействие	+	+
Координация	+	-
Централизация	-	+

С учетом данных принципов построен мотивационный комплекс внутрифирменного поведения, дана оценка его структуры.

4. Методика оценки структуры мотивационного комплекса внутрифирменного поведения СЭО

Для диагностики мотивации экономического поведения в системе предпринимательства необходима специальная методика. В основу ее в исследовании положена концепция внутренней и внешней (положительной и отрицательной) мотивации.

О внутренней мотивации следует говорить, когда для СЭО имеет значение экономическая деятельность сама по себе. Если же в основе мотивации лежит стремление к удовлетворению иных потребностей (высоких по отношению к содержанию самой деятельности), то в данном случае следует говорить о внешней мотивации. Сами внешние мотивы могут быть положительными и отрицательными по результату воздействия на СЭО.

В табл.4 нами систематизированы девять мотивов экономической деятельности. Три первых определяют внутреннюю мотивацию (ВМ), три сле-

дующих - внешнюю положительную (ВПМ) и три заключительных - внешнюю отрицательную мотивацию (ВОМ). При этом между VM, ВПМ, ВОМ допускается различный диапазон колебаний.

Таблица 4.

Шкала мотивов экономического поведения в системе
предпринимательства (1,2,3,4,5 - баллы)

Мотивы экономического поведения	Мотив действует				
	В очень незначительной мере (1)	В достаточно незначительной мере (2)	В небольшой, но и в немалой мере (3)	В достаточно большой мере (4)	В очень большой мере (5)
1. Удовлетворение от процесса и результата экономической деятельности			+		
2. Возможность наиболее полной самореализации именно в данной деятельности				+	
3. Чувство безопасности в процессе экономической деятельности				+	
4. Вознаграждение (денежный заработок, льготы)					+
5. Стремление к продвижению в сфере экономической деятельности					+
6. Потребность в достижении социального престижа и уважения				+	
7. Стремление избежать критики со стороны других СЭО		+			
8. Стремление избежать возможных наказаний и потерь		+			
9. Страх снижения денежного вознаграждения	+				

В таблице перечислены пять возможных оценок любого из девяти мотивов экономического поведения, определенных по методу предварительного анкетирования. Респондент по своему усмотрению заполняет таблицу и после этого подсчитываются показатели VM, ВПМ и ВОМ по выражениям:

$$VM = 1/3 \text{ суммы оценок по п. 1,2 и 3;}$$

$$ВПМ = 1/3 \text{ суммы оценок по п. 4,5 и 6;}$$

$$ВОМ = 1/3 \text{ суммы оценок по п. 7,8 и 9.}$$

На основании полученных результатов анкетного опроса определяется мотивационный комплекс конкретного СЭО. По своему содержанию он представляет собой тип соотношения трех видов мотивации:

наилучшее соотношение: $VM > ВПМ > ВОМ$;

наихудшее соотношение: $ВОМ > ВПМ > VM$.

Возможны и промежуточные варианты, как это представлено в табл.4.

При формировании системы управления следует учитывать не только тип мотивационного комплекса, но и степень выраженности (насколько сильно один тип мотивации превосходит другой).

Удовлетворенность СЭО трудовой деятельностью тем выше, чем оптимальнее у него мотивационный комплекс: высокий вес ВМ и ВПМ и низкий - ВОМ. При этом появляется другая закономерность: чем оптимальнее мотивационный комплекс, тем ниже эмоциональная нестабильность СЭО (и наоборот).

Величина мотивационного комплекса является основой для разработки мероприятий по стимулированию экономического поведения СЭО. Так, если, низкой является оценка по п.3, то следует вкладывать ресурсы в создание более благоприятной обстановки на предприятии. То же самое касается выбора системы оплаты труда и других пунктов, определяющих мотивы экономического поведения.

Проведение работ по формированию мотивов экономического поведения и стимулирующих воздействий на величину мотивационного комплекса СЭО осуществляется по строгой схеме - рис.5.

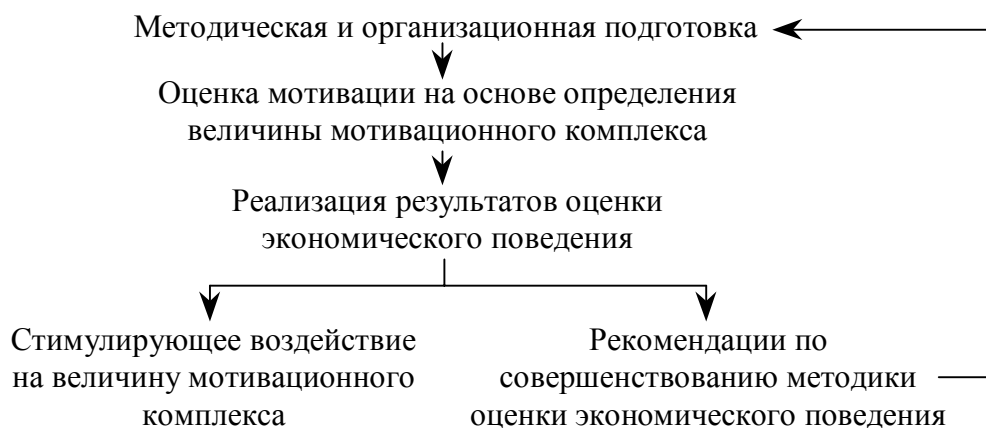


Рис.5. Схема проведения работ по формированию мотивов и стимулов экономического поведения в системе предпринимательства

5. Стимулирующая роль оценки труда в системе предпринимательства

Под стимулом понимается побуждение СЭО к действию (трудовой деятельности) путем воздействия на присущие ему мотивы труда. Стимулирование - это положительная, а санкции - отрицательная мотивация.

Стимулирующую роль в системе предпринимательства играет оценка труда (рис.6).

В исследовании представлены факторы усиления стимулирующей роли оценки труда: разработка нормативной базы оценки и оплаты труда, измерение итогового результата работы объектов оплат, расчет денежного эквивалента, обеспечение информацией работников о действующей системе оплаты труда в условиях предпринимательской деятельности.

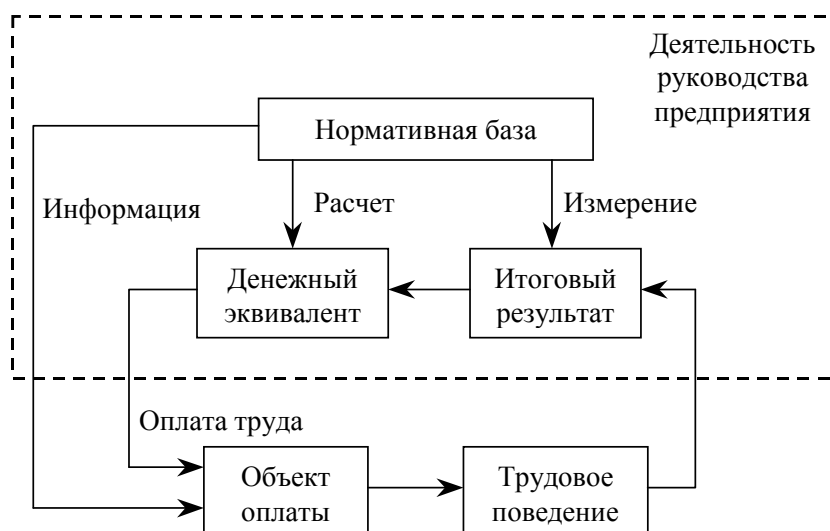


Рис.6. Оценка и оплата труда в системе предпринимательства

В зависимости от цели определены разные виды данной оценки: личных качеств, профессиональных способностей, образа деятельности, качеств поведения в экстремальных ситуациях (в условиях спада производства и т.д.), для рабочих - оценка их производительности (результатов труда).

Оценка является обязательным элементом системы контроля, важной функцией руководителя, работников отдела кадров. Она, как правило, служит трем целям: мотивационной, информационной, административной.

Оценка сама по себе является важнейшим мотивом поведения. Благодаря ей человек корректирует свои действия. То же самое касается и администрации, реакцией которой по оценке может быть: повышение работника по службе, его поощрение, наказание, перевод на другую работу или направление на переподготовку (повышение квалификации).

Оценка может включать в себя функции: выбор оцениваемых качеств; использование разных методов получения информации, дающих комплексное представление о СЭО; сравнение оцениваемых качеств с практическими результатами (информацией).

Оценке подвергается любой труд, в том числе и предпринимателей, образующих особый класс, стиль жизни. Критерии оценки должны быть заранее известными, сообщены СЭО. Суть оценки определяется возможностью реализовать явные и латентные функции предпринимательства. В работе представлена матрица оценки реализации функций, построенная по принципу ранжирования (табл.5). В качестве ранга определены явные, латентные, основные, вспомогательные, внутренние и внешние функции предпринимательской деятельности.

Явные функции, в свою очередь, подразделяются на функции внутреннего порядка (организация производства, оценка экономической ситуации,

выработка плана действий, организация административного управления, контроль за выполнением плана; взятие на себя риска; исполнение принуждающей власти) и функции внешнего порядка (производство нового, еще не знакомого для потребителя материального блага; введение новых методов и организации производства; освоение новых экономических рынков сбыта, новых источников и видов сырья).

Таблица 5.

Матрица оценки предпринимательской деятельности
(Р - распорядитель, П - пользователь, В - владелец)

Вид функций		Позиция корпоративной личности			
		Р	П	В	
Функции обеспечения предпринимательской деятельности	Явные (открыто провозглашаемые) функции	Функции внутреннего порядка			
		Функции внешнего порядка			
	Латентные (скрытые) функции	Функции внутреннего порядка			
		Функции внешнего порядка			
Функции обеспечения экономической безопасности предпринимательской деятельности		Функции внутреннего порядка			
		Функции внешнего порядка			

Кроме явных (внешних и внутренних), следует различать и латентные (скрытые) функции:

а) функция эффективного управления экономическими ресурсами, обеспечивающая (одновременно) высокую эффективность функционирования хозяйственной системы рыночной экономики в целом;

б) функция обеспечения образования общественного продукта и содействия распределению национального дохода;

в) функция организации, например, отдельного предприятия (а по большому счету, и организации государства, обеспечивающего безопасность всех и оказывающего помощь многим);

г) функция эффективного и полного удовлетворения платежеспособного спроса населения на товары и услуги.

Латентные функции также могут быть внешними и внутренними. Последние связаны с девиантным поведением субъектов экономических отношений, и прежде всего, мошенничеством.

Культура предпринимательской деятельности в этих условиях связана с позицией корпоративной личности (руководитель, пользователь, владелец). Оптимальный уровень культуры обеспечивается при соответствии форм и

методов управления целям реализации функции по различным позициям корпоративной личности.

Следует различать латентные функции малого и крупного предпринимательства. Для первого это: повышенная инновационная активность, мобильность и гибкость; функция формирования среды и духа предпринимательства; функция поддержания и укрепления политической и социальной стабильности в обществе; финансовое наполнение доходной части местных бюджетов.

Латентные функции крупного предпринимательства специфичны: осуществление реальной хозяйственной власти в стране; внешнеэкономическое представительство национальной экономики; обеспечение стабильной занятости, профессионального и служебного роста населения; наполнение доходной части государственного бюджета страны.

На основании выполненного исследования сделаны следующие выводы и рекомендации:

1. Современная система предпринимательства имеет ряд классификационных признаков, в совокупности определяющих возможность управления мотивами и стимулами экономического поведения СЭО. Наибольшую значимость среди них имеют: формы и функции предпринимательства, масштабы, сфера и субъект предпринимательской деятельности, предпринимательская функция, определяющие признаки предпринимателя.

2. Формы и типы экономического поведения СЭО определяют содержание информации, необходимой для принятия рациональных управленческих решений и прогнозирования социальных и экономических процессов в системе предпринимательства.

3. Система управления мотивацией труда включает мотивационный механизм активизации предпринимательской деятельности на основе удовлетворения потребностей высшего и низшего уровней.

4. Оценка структуры мотивационного комплекса внутрифирменного поведения СЭО осуществляется на основе соотношения различных видов мотивации.

5. Стимулирующая роль оценки труда определяется возможностью осуществления функций предпринимательства: явных (открыто провозглашаемых) и латентных (скрытых), функций внешнего и внутреннего порядка. Все эти функции имеют отличительные особенности в рамках малого и крупного предпринимательства.

6. Для принципиального решения проблемы формирования мотивов и стимулов экономического поведения в системе предпринимательства необходимо разработать схему мотивационного комплекса, определить методику оценки его структуры, определить этапы проведения работ по формированию мотивов и стимулов.

ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ РАБОТЫ:

1. Мотивы и стимулы экономического поведения. - Челябинск: УралГАФК, 2002. - 148 с. (в соавт.)
2. Оплата труда на акционерном предприятии. - Екатеринбург: УрГЭУ, 2002. - 128 с. (в соавт.)
3. Теория и методология стратегического планирования //Управление затратами и результатами производственно-коммерческой деятельности в АПК. - М.: ВНИЭТУСХ, 2002. - С.46-48 (в соавт.)
4. Ретроспективный анализ науки о поведении //Актуальные проблемы высшего образования и науки в 21 веке. - Караганда: КГУ, 2002 - С.135-138.
5. Комплексность управления предпринимательской деятельностью в АПК //Предпринимательский менеджмент в агропромышленном комплексе. - Тюмень: ТГСХА, 2002. - С.34-37 (в соавт.)
6. Экономический подход к борьбе с организованной преступностью в национальном и международном масштабе //Вестник института экономики №10 /Под общ. ред. Попова А.Н. - Челябинск: УралГАФК, 2000. - С.4-16 (в соавт.)
7. Основные направления обеспечения безопасности производственно-коммерческой деятельности //Вестник института экономики №10 /Под общ. ред. Попова А.Н. - Челябинск: УралГАФК, 2000. - С.50-59 (в соавт.)
8. Экономическая безопасность предприятия в рыночных условиях хозяйствования //Защита информации и экономическая безопасность предпринимательской деятельности /Под ред. Кравцова В.М., Поповой Е.А., Пряхина Г.Н. - Valette-Челябинск: УралГАФК, 2001. - С.4-11 (в соавт.)
9. Мошенничество в предпринимательской деятельности (обзор литературы) //Защита информации и экономическая безопасность предпринимательской деятельности /Под ред. Кравцова В.М., Поповой Е.А., Пряхина Г.Н. - Valette-Челябинск: УралГАФК, 2001. - С.46-52 (в соавт.)
10. Стратегическое планирование роста фирмы //Сборник научных трудов Костанайской социальной академии /Под ред. Демисенова Б.Н. - Костанай: КСА, 2002. - С.30-35
11. Модельные характеристики власти менеджера в рыночных условиях хозяйствования //Образование и наука в современных условиях развития Казахстана: опыт, проблемы и перспективы. - Уральск: ЗКГУ, 2002. - С.13-15.
12. Мотивационные свойства денег и оплаты труда.// Сборник научных трудов Костанайской социальной академии / Под ред. Демисенова Б.Н.. – Костанай: КСА, 2002. - с.81-85

Подписано в печать 05.11.02. Тираж 100 экз.
Объем 1,5 уч.-изд..л. Формат 60x84/16. Заказ 457.

Технический центр Костанайской социальной академии.
458000, Республика Казахстан, г.Костанай, ул.Баймагамбетова, 160.
Тел. (3142) 39-83-98