

УДК 33 DOI: 10.14451/1.232.303

Развитие научных исследований проблемы мотивации в экономических системах

© 2024 Петров Александр Михайлович

Доктор экономических наук, профессор кафедры бизнес-аналитики. Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва.

E-mail: palmi@inbox.ru

Ключевые слова: мотивация, экономическая система, реформы, стратегическое управление, конкуренция, корпоративные стратегии.

Мотивация в управлении всегда остается ключевой задачей, от решения которой зависит результат и эффективность экономической деятельности. При этом задача мотивации может ставиться на различных уровнях управления – от отдельного подразделения предприятия до уровня системы экономики государства. В данной статье мы рассматриваем проблему мотивации в различных контекстах с целью оценить состояние изученности данной сферы как направления научных исследований.

Мотивация как одна из ключевых задач управления, традиционно ассоциируется в первую очередь с вопросами управления персоналом. Существует множество научных работ на эту тему, например [7; 10; 11], которые касаются методов мотивации для управления и эффективного использования кадровых ресурсов предприятий. Вопрос мотивации клиентов и покупателей компании также исследуется довольно широко [4; 5].

Исследования данного направления интенсивно развиваются в области стратегического анализа. Этому способствуют прорывы в области коммуникаций и ускорение технологических инноваций в последние десятилетия. Эти явления привели к значительным изменениям в конкурентной среде компаний и требуют более быстрого реагирования на конкретные потребности различных групп клиентов, достижение опреде-

ленных характеристик компетенций персонала и решения прочих стратегических задач. Современные технологии значительно усилили взаимодополняемость между различными элементами корпоративной стратегии и одновременно потребовали, позволили и вызвали появление новых организационных форм и структур принятия решений.

Однако вопрос мотивации актуален для экономических систем разного типа и масштаба. Технологический прогресс наряду с изменениями в международном социально-экономическом контексте, с глобализацией рынков, трансформационными процессами, происходящими внутри экономик отдельных стран, несут важные последствия для всех типов организаций как корпоративных, так и государственных, а также для систем более широкого масштаба: отраслей, регионов, национальных экономик.

Традиционно стратегическое управление на корпоративном уровне рассматривает масштабы (вертикальная и горизонтальная интеграция), организационную структуру (процесс принятия решений, механизмы подотчетности и мотивации), а также системы контрактных взаимосвязей поставщик-компания-клиент. В таком же контексте можно рассматривать масштаб и организационную структуру правительств как производителей товаров и услуг и как механизмов надзора и регулирования, государственных и полугосударственных предприятий, таких как больницы и университеты, и всех других социально-экономических организаций и институтов. Таким образом, понятие организации в вопросе мотивации очень обобщенное: оно охватывает как частные, так и государственные предприятия, корпоративные сети и целые институты.

В этой связи можно выделить научные исследования, опирающиеся на положение о том, что механизмы стимулирования являются основными элементами организации человеческой и социальной деятельности, и экономической деятельности в частности. Экономика, определяемая как совокупность трудовых ресурсов, оборудования и природных ресурсов, а также совокупность государственных, социальных, экономических и других институтов – будет более или менее эффективной и процветающей в зависимости от качества и количества доступных ресурсов, но также, возможно, и от способности и эффективности (качества) ее институтов в области координации различных видов деятельности (разработка решений, производство, инвестиции, обмен и т. д.), способных максимизировать потенциальную ценность своей деятельности.

Таким образом, можно утверждать, что общая задача стратегического управления любой экономической системы – генерировать ресурсы и мотивировать своих субъектов реализовать этот потенциал. Каким образом это происходит и какие результаты дает, определяется выбранной моделью развития. Как можно заметить, влияние выбранной модели на величину и характер

экономического роста в различных странах и регионах значительно различается. Долгосрочные различия в темпах роста между странами в большей степени объясняются различиями в эффективности организационных моделей и процессов, генерирующих новые идеи (новые продукты и услуги; новые производственные процессы; технологические и организационные инновации), позволяющие более эффективно использовать имеющиеся ресурсы, а не только из-за различий в природных ресурсах и ресурсах как таковых. Ярким примером этого является опыт Японии, Южной Кореи, Гонконга и Сингапура, с одной стороны, и Индии, стран Персидского залива, Восточной Германии и СССР – с другой.

Всеохватывающий характер и важность проблемы мотивации подтверждаются также разнообразием научных сфер, уделяющих ей внимание. Среди научных публикаций и научных квалификационных работ можно встретить относящиеся к специальностям экономической теории, менеджмента, экономики труда, бухгалтерского учета, статистики и анализа, социологии и демографии [9].

Особое место в сфере изучения мотивации занимает ее исследование относительно экономик стран в период реформ. В такой ситуации вопрос мотивации субъектов экономики приобретает дополнительную важность и сложность при выборе организационной структуры, механизмов координации и механизмов стимулирования, а также понимания их необходимости. В качестве обоснования данных положений обратимся к мировой истории экономики и примеру сельскохозяйственных реформ Китайской Народной Республики [3]. Сельскохозяйственный кризис 1959–1961 гг. на материковом Китае является особенно драматичным примером последствий, к которым может привести неосведомленность или пренебрежение стимулирующим воздействием определенных реформ на экономическую среду агентов. Коллективизация сельского хозяйства в Китае началась примерно в 1952 году и вначале имела ошеломляющий успех: в период с 1952 по 1958 год объем

сельскохозяйственного производства впечатляюще возрос. Производственные кооперативы действительно могут быть эффективными и высокодоходными организациями в условиях, когда возможно управление информацией и обеспечен полноценный доступ к ней, когда присутствуют определенные организационные характеристики, позволяющие координировать деятельность и стимулировать усилия агентов экономической системы. Похоже, что организационная структура первых китайских сельскохозяйственных кооперативов соответствовала этим требованиям. Но в 1959 г. производство зерна упало на 15% и оставалось в 1960–1961 гг. на уровне, равном примерно 70% от уровня, достигнутого в 1958 г. Экономисты, изучающие данный вопрос, связывают основную причину спада производства с изменением способа организации сельскохозяйственных кооперативов в 1959 г., которое значительно сократило возможности эффективной координации и стимулы для усилий и которое, по оценкам, привело к сокращению производства на период более чем 30 лет.

После успеха первых кооперативов китайское правительство в 1958–1959 годах решило распространить этот опыт на все сельскохозяйственное производство. Количество кооперативов увеличилось с примерно 500 в 1955 году до более чем 735 000 в 1957 году, в которых состояло 119 000 000 домашних хозяйств, что в среднем составляло 160 домашних хозяйств на кооператив. Осенью 1958 года эти кооперативы были объединены в 22 000 коммун, охватывающих практически всю сельскохозяйственную территорию Китая и объединяющих в среднем 5000 домашних хозяйств. До 1959 года любой член кооператива имел возможность выйти из него самостоятельно, вместе со своими факторами производства (семейный труд или сельскохозяйственное оборудование), чтобы, возможно, присоединиться к другому, если он сочтет, что производительность или его доля в прибыли первого кооператива недостаточны. В 1958–1959 гг. правительством Китая были внесены различные организационные измене-

ния в отрасль. Право на вывод средств было отменено для упрощения администрирования системы. Форма вознаграждения также претерпела изменения, перейдя от распределения благ на основе баллов за заслуги перед системой, основанной в основном на потребностях каждого, независимо от его производительности. Кроме того, контроль усилий каждого из них, возможный среди 160 домохозяйств, благодаря взаимному наблюдению друг за другом, стал практически невозможным в объединениях по 5000 домохозяйств. Хотя нет единого мнения о конкретном эффекте каждого из этих организационных изменений, можно утверждать, что в совокупности их влияние на стимулы к усилиям было катастрофическим. Потребовалось дождаться деколлективизации 80-х годов, чтобы общая производительность факторов производства в сельском хозяйстве Китая вернулась на уровень, существовавший до 1959 г.

Кроме сложности вопросов мотивации на уровне отраслей и экономики, существует также вопрос концептуального изменения понятий и мотивационных критериев в обществе. Например, во многом способствует этому довольно новая для российской экономики концепция социальной ответственности бизнеса. В рамках данной концепции предполагается, что предприятие мотивировано на участие в решении современных проблем общества, и стейкхолдерский менеджмент направлен на реализацию ответственности бизнеса перед всеми заинтересованными сторонами [8].

Однако в теоретическом и практическом аспектах здесь нередко возникает вопрос о понимании общественной пользы. В частности, можно выделить работы российских ученых, посвященных этой проблеме [1; 2; 6], где обосновывается необходимость новой модели, основанной на общественном целеполагании, обладающем «надэкономической» природой, и проводится строгое различие между мотивацией индивида и общества в целом [2]. По мнению авторов, сугубо экономические интересы, такие как максимизация прибыли, наращивание благосостояния

собственников капитала не могут быть поставлены во главу угла общественной мотивации и занимать высший уровень в иерархической пирамиде общественного целеполагания. В формировании общественной мотивации должны быть задействованы и другие институты: культуры, науки и образования, религии и т. п. Только в такой совокупности сформируется действенный институт общественной мотивации, который обеспечит эффективность воздействия экономических законов на процесс общественного производства [1; 2].

Библиографический список

1. Астафьев И. В. Мотивационное управление макроэкономическими // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2018. – 6(216). – С. 15–23.
2. Астафьев И. В. Свойства экономической мотивации // Экономика, статистика и информатика. Вестник УМО. – 2011. – № 7. – С. 27–31.
3. Белоглазов Г. П. Аграрно-промышленный комплекс КНР и китайская деревня в исторической ретроспективе: этапы и результаты 70-летних реформ (региональный аспект) // Труды института истории, археологии и этнографии ДВО РАН. – 2019. – Т. 24. – С. 70–85.
4. Круг Э. А., Петрова К. В. Оценка удовлетворенности потребителей на рынке туристических услуг (на примере турфирм г. Пскова) // Прогрессивная экономика. – 2022. – № 9. – С. 29–40.
5. Леонтьева Л. С., Смирнова В. В. Клиентоцентричность как фактор формирования качества репутационных ресурсов системы публичного управления (отечественный и зарубежный опыт) // Вестник Московского университета. Серия 21: Управление (государство и общество). – 2022. – № 3. – С. 3–20.
6. Малкова Т., Астафьев И., Доницев О. Принципы ресурсно-мотивационного анализа и его применение на мезоэкономическом уровне // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2012. – № 6. – С. 121–132.
7. Резник Г. А., Анвари Р. Ф. Комплексная система мотивации персонала в организациях корпоративного типа, // Московский экономический журнал. – 2021. – № 1. – С. 63.
8. Таганов М. В. Проявление социальной ответственности в бизнес-сообществе // Аудиторские ведомости. – 2023. – № 4. – С. 249–251.
9. Тюленева Н. А. Мотивация в процессе трансформации российской экономики (1990–2002 гг.): хронология, динамика, проблемы // Вестник Томского государственного университета. – 2004. – № 283. – С. 176–183.
10. Эралиев А. А. Повышение роли мотивирующих факторов в обеспечении выполнения производственных показателей на предприятиях // Colloquium-Journal. – 2022. – 5–2(128). – С. 17–19.
11. Tileubayeva M. S., Meruyert B., Mametova E. Motivational methods of the personnel in governmental organizations // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – 11-8(79). – P. 71–75.