

Литература

1. Фондовый рынок : учеб. пособие / Е. В. Берзинь [и др.] ; под общ. ред. Г. И. Кравцовой. — Минск : БГЭУ, 2008.
Fondovyy rynek : учеб. posobie / E. V. Berzin' [i dr.] ; pod obshch. red. G. I. Kravtsovoy. — Minsk : BGEU, 2008.
2. Галанов, В. А. Производные инструменты срочного рынка: фьючерсы, опционы, свопы / В. А. Галанов. — М. : Финансы и статистика, 2002.
Galanov, V. A. Proizvodnye instrumenty srochnogo rynka: f'yuchersy, opsiyny, svopy / V. A. Galanov. — M. : Finansy i statistika, 2002.
3. Коновалова, Н. В. Понятие рынка производных инструментов: реализация системного подхода / Н. В. Коновалова // Вестн. Ом. ун-та. Сер. Экономика. — 2012. — № 2. — С. 171—177.
Konovalova, N. V. Ponyatie rynka proizvodnykh instrumentov: realizatsiya sistemnogo podkhoda / N. V. Konovalova // Vestn. Om. un-ta. Ser. Ekonomika. — 2012. — № 2. — S. 171—177.
4. Стрельников, Е. В. Экономическое значение производных финансовых инструментов на рынке / Е. В. Стрельников // Фундаментальные исследования. — 2015. — № 2. — С. 2436—2440.
Strel'nikov, E. V. Ekonomicheskoe znachenie proizvodnykh finansovykh instrumentov na rynke / E. V. Strel'nikov // Fundamental'nyye issledovaniya. — 2015. — № 2. — S. 2436—2440.

Статья поступила в редакцию 19.11.2015 г.

УДК 331.103+338.2

E. Bogdashits
BSEU (Minsk)

MONITORING OF THE INCENTIVE CLIMATE OF AN ENTERPRISE: THE CONTENT AND THE TECHNIQUE

This thesis gives the characteristic of the monitoring technique of the incentive climate of an enterprise based on the analysis and data matching of the system of the primary personnel records as well as the level of wages with the assessment of the attractiveness of the enterprise for the employed worker as the owner of the available factors of production (labor and entrepreneurial abilities). This technique enables to evaluate the state of the social-working sphere of any enterprise, to work out and substantiate the adjusting and preventive measures connected with its development.

Keywords: *motivation; incentive preference; incentive climate of an enterprise; incentive attractiveness of an enterprise; monitoring; social-working sphere of an enterprise; social-working relationships; satisfaction with the labor; management of the personnel's conduct; working conditions.*

E. A. Богдашиц
кандидат экономических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

МОНИТОРИНГ МОТИВАЦИОННОГО КЛИМАТА ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ

Дана характеристика методики мониторинга мотивационного климата предприятия, основанной на анализе и сопоставлении данных системы первичного учета кадров и заработной платы с оценкой привлекательности предприятия для наемного работника как собственника имеющихся у него факторов производства (труд и предпринимательская способность). Данная методика позволяет давать оценку состояния социально-трудовой сферы предприятия, разрабатывать и обосновывать коррекционно-упреждающие мероприятия по ее развитию.

Ключевые слова: мотивация; мотивационное предпочтение; мотивационный климат предприятия; мотивационная привлекательность предприятия; мониторинг; социально-трудовая сфера предприятия; социально-трудовые отношения; удовлетворенность трудом; управление поведением персонала; условия труда.

Социальная цена рыночных преобразований, рассматривающихся как средство обеспечения состязательности, освобождения от монополизма и иждивенчества, как способ мобилизации стимулов к труду, оказалась достаточно высокой. Имевшая место в 1990-е гг. переоценка ценностей, порожденная необходимостью выживания и адаптации к последствиям социальных преобразований, обнажила слабые стороны сферы трудовых отношений, связанные с девальвацией ценности качественного, высокоэффективного труда, труда с элементами творчества и инициативы. Очевидное несоответствие мотивационного климата предприятий мотивационной сфере труда работников скорректировало ценностные установки общества. Труд начал утрачивать позицию жизненной ценности, трансформируясь сугубо в фактор выживания и условие существования работника. В мотивационной сфере труда распределительные отношения стали приоритетными [1, с. 39].

Возникла необходимость, с одной стороны, преодоления консервативности сознания личности, предполагающей временной интервал для адаптации и активного включения человека в социально-экономические преобразования, и, с другой, придания управлению социально-трудовой сферой предприятий большей научной обоснованности, внутренней упорядоченности и устойчивости.

Множественность мотивов трудовой деятельности персонала, их структурность, иерархичность, различное воздействие на трудовое поведение выдвигают перед управленческой деятельностью требование о повышении эффективности мотивации за счет обеспечения адекватности системы средств и методов управленческого воздействия структуре трудовых мотивов работника. Сегодня широкое практическое распространение приобрели исследования, направленные на оценку уровня удовлетворенности трудом, вовлеченности и лояльности персонала, описание мотивационного профиля сотрудников, применение мотивационной модели управления поведением персонала [2—6]. Очевидна необходимость модернизации управленческого инструментария, связанная с большей ориентацией мотивации на научную обоснованность действий, предполагающую глубокое предварительное исследование проблемы, выявление и анализ причин ее возникновения. Реализация данного требования предполагает на уровне предприятия:

- во-первых, систематическое изучение мотивационной сферы труда работника: анализ устойчивости и интенсивности трудовых мотивов, исследование ценностных ориентаций в труде, оценку эффективности используемых инструментов мотивации и построение моделей трудовых мотивационных предпочтений персонала;
- во-вторых, систематическое, целенаправленное дифференцированное воздействие на мотивационную сферу труда работника, опирающееся на предварительную оценку социальной и экономической эффективности осуществляемых мероприятий;
- в-третьих, регулярную оценку социальной и экономической эффективности управленческого воздействия на трудовое поведение персонала.

Решение основных теоретико-методологических и процедурно-методических вопросов, связанных с изучением мотивационной сферы труда личности, видится в плоскости организации мониторинга мотивационного климата предприятия. Мотивационный климат предприятия представляет собой систему экономических, технико-технологических, организационно-управленческих и социально-психологических условий деятельности, определяющих поведение личности в сфере труда. Мотивационный климат не есть некая абстракция. Он определяет привлекательность организации для наемного работника с точки зрения инвестирования имеющихся у него факторов производства (труд и предпринимательская способность).

Мотивационный климат предприятия — категория собирательная и динамичная. Она аккумулирует весь спектр социально-трудовых отношений, складывающихся на микроэкономическом уровне, и корректируется под влиянием тенденций развития общества [7, с. 130].

Объективно обусловленные процессы совершенствования и усложнения личностных представлений о хорошей работе определяют расширение и обновление системы детерминант мотивационного климата. Сегодня процесс обеспечения мотивационной привлекательности организации не должен ограничиваться формированием удовлетворенности персонала отдельными аспектами трудовых отношений и реализацией формальных механизмов участия наемного работника в управлении. Он должен основываться на предоставлении свободы интеллектуального поиска в решении проблемы и предполагать поэтапную трансформацию мышления личности от традиционного типа, концентрирующегося на сохранении незыблемости отношений внутренней организации вне зависимости от состояния внешней среды, к адаптивному, ориентированному «на рациональное приспособление к изменениям, обеспечивающее стабильное управление на базе сложившихся правил, порядков...» и далее инновационному, опирающемуся «на предвосхищение, а часто и инициирование изменений на основе развитых знаний, интуиции и опыта» [8, с. 57].

Радикальность преобразований общественных отношений в последние годы предопределила целесообразность междисциплинарного заимствования методики мониторинга и научную обоснованность его использования в области изучения социального. Сегодня мониторинг как комплекс «научных средств оперативного наблюдения, анализа и контроля изменений состояния сложных объектов, которые должны трансформироваться как в определенных пределах, так и в соответствии с определенными программами», является основой изучения очагов социальной напряженности в рамках менеджмента и социальной психологии [9, с. 8].

Использование методики мониторингового исследования социально-трудовой сферы не является новым для белорусских предприятий. Подобного рода исследования проводятся на республиканском уровне с 1998 г. [10]. Однако данная методика сводится к дублированию и анализу объективно фиксируемых и отраженных в статистической отчетности показателей системы первичного учета кадров и заработной платы, что не обеспечивает комплексного исследования. Решение данной проблемы на микроэкономическом уровне видится в дополнении существующей методики альтернативным подходом к формированию информационной базы исследования. Он предполагает организацию мониторинга мотивационного климата предприятия, проектируемого в рамках единой системы, основанной на применении информационных технологий, социологического опроса и экономического анализа.

Мониторинг мотивационного климата предприятия как метод научно-практической познавательной и управленческой деятельности в социальных системах представляет собой систему непрерывного наблюдения и научного анализа эмпирических данных, характеризующих изменение параметров развития наиболее актуальных социально-трудовых процессов и явлений. В отличие от разового исследования результаты мониторинга позволяют комплексно и глубоко, в сравнении и динамике анализировать социально-психологические ситуации и процессы, отслеживать направления и тенденции, давать прогнозы и сценарии их развития.

Мониторинг мотивационного климата предприятия как инструмент научно-информационного обеспечения системы управления является, с одной стороны, источником получения статистически значимых для исследуемого объекта фактов социально-экономического, технико-технологического, организационно-управленческого и психологического содержания, позволяющих использовать их для оценки процессов и явлений общесистемного микроэкономического характера, и, с другой — методическим при-

емом налаживания обратной связи с объектом управления. Содержание мониторинговой информации определяет характер управленческих воздействий, детерминируя направленность, интенсивность и, как следствие, эффективность мотивации в целом.

Основным условием обеспечения достоверности результатов мониторинга как информационного ресурса системы управления, как теоретико-эмпирической базы оптимизации управленческих актов по повышению активности персонала организации выступает соблюдение принципов добровольности и разнообразия. Сущность последнего заключена в том, что предмет исследования должен охватывать всю совокупность факторов мотивационного климата, а объект исследования должен в полной мере отражать особенности персонала предприятия (социокультурные, половозрастные, профессионально-квалификационные и т.д.).

Мониторинг мотивационного климата предприятия как вид управленческой деятельности выступает первичным аналитическим этапом управления поведением персонала, придающим последнему научную обоснованность. Он не подменяет и не дублирует мотивацию, а лишь формирует необходимую основу для создания системы раннего обнаружения возникающих сдерживающих и деструктивных состояний объекта управления, использование которой позволяет существенно повысить эффективность мотивации.

Цель мониторинга мотивационного климата предприятия состоит в разработке и обосновании коррекционно-упреждающих мероприятий по развитию социально-трудовых процессов на предприятии. Достижение данной цели предполагает решение следующего комплекса организационных и управленческо-аналитических задач:

- создание и систематическое пополнение банков данных;
- регулярное обобщение информации и ретроспективный анализ состояния социально-трудовой сферы предприятия;
- своевременное выявление изменений, происходящих в мотивационном климате предприятия, и отслеживание тенденций, ведущих к формированию в коллективе напряженности социально-трудового характера;
- оценка привлекательности мотивационного климата предприятия и изучение влияния на нее социально-экономических, технико-технологических, организационно-управленческих и психологических факторов трудовой деятельности как в целом по персоналу предприятия, так и в разрезе социально-профессиональных групп;
- типизация подразделений предприятия по отслеживаемым параметрам и определение зон наивысшей социально-психологической нестабильности;
- оценка эффективности мотивации в целом и отдельных управленческих решений в частности, сопровождающаяся разработкой предложений по ее совершенствованию;
- краткосрочное прогнозирование развития социально-трудовой сферы.

Мониторинг представляет собой единство информационно-аналитической, организационной и методологической подсистем непрерывного изучения сложного объекта.

Информационно-аналитическая подсистема мониторинга мотивационного климата предприятия включает совокупность средств и методов сбора, накопления и обработки оперативной информации о социально-экономическом и социально-психологическом благополучии субъекта хозяйствования. В ее структуру входят система классификации информации; оперативный первичный, аналитический и сводный аналитический информационный материал мониторингового исследования; банки текущей информации о макро- и микроэкономических преобразованиях, прямо или косвенно воздействующих на социально-трудовую сферу предприятия; банк данных по результатам прошлых исследований.

Организационная подсистема мониторинга мотивационного климата предприятия представляет собой совокупность инструментов управления, обеспечивающих качество проведения исследования, и предполагает:

- разработку нормативно-методических документов мониторингового исследования (анкетные листы, унифицированные формы представления сводной информации, методические и инструктивные материалы по созданию и ведению банков данных и т.д.);
- проведение организационных мероприятий, обеспечивающих решение исследовательских задач (конкретизация объекта исследования, установление контактов с руководством структурных подразделений и их трудовыми коллективами по вопросам мониторинга, распространение и сбор анкет, оказание методической помощи при их заполнении и т.д.);
- информирование органов управления и персонала предприятия о результатах исследования, создание системы прямой и обратной связи.

Функции проведения мониторинга и анализа мониторинговой информации целесообразно возложить на подразделения, централизованно занимающиеся управлением персоналом (отдел кадров, отдел управления персоналом, отдел человеческих ресурсов и т.д.), с учетом особенностей технологического и квалификационного подразделения труда в нем.

Методологическая подсистема мониторинга мотивационного климата предприятия отражает совокупность принципов организации и способов построения исследования социально-трудовой сферы хозяйствующего субъекта. Она реализует эвристическую функцию предметной области исследования и предполагает конкретизацию двух информационно-нормативных комплексов: методику сбора (определение параметров, подлежащих отслеживанию, способа и периодичности их измерения) и методику изучения (выбор научных методов анализа) оперативной информации. Методологическая подсистема мониторинга мотивационного климата предполагает сочетание учетно-аналитического подхода и социологического опроса в формировании информационной базы исследования.

В основе выбора параметров непрерывного слежения и прогнозного оценивания состояния любой сложной системы находится положение о том, что система мониторинговых индикаторов должна абсорбировать стандартный набор показателей, относительно устойчивых и повторяющихся во времени, отражающих суммарный результирующий эффект множества существующих взаимосвязей. В качестве индикаторов привлекательности для работника как собственника имеющихся у него факторов производства мотивационного климата предприятия предлагается использовать следующую совокупность информационно-интегративных параметров:

- базовая привлекательность как отношение объекта управления к выполняемой работе и гигиеническим (по Герцбергу) условиям ее осуществления. Она определяет состояние удовлетворенности личности трудом и предполагает оценку таких сторон социально-трудовой сферы, как качество оплаты труда (величина заработной платы, ее увязка с конечными результатами труда работника, своевременность и регулярность оплаты труда, соотношение оплаты труда по категориям работников и т.д.), степень социальной защищенности работника, условия и организация труда, межличностные отношения в первичном трудовом коллективе и стиль работы непосредственного руководителя;
- партисипативная привлекательность как отношение объекта управления к способу вовлечения его в жизнедеятельность организации. Она описывает состояние заинтересованности работника в успехах предприятия (или заинтересованность в соучастии) и характеризует такие составляющие мотивационного климата, как участие персонала в реализации общих целей предприятия, во внутриорганизационном информационном обмене, в принятии управленческих решений, в доходах предприятия;
- креативная привлекательность как отношение к условиям и факторам творческой реализации личности. Она характеризует состояние творческой мобильности персонала и отражает отношение к содержанию труда, уровню необходимых профессиональных знаний и условиям для реализации творческих замыслов на предприятии;

- преобразовательная привлекательность как отношение к инициативно-преобразовательной свободе личности в организации. Она предполагает оценку таких факторов, как условия выдвижения и реализации идей, позиция коллег и непосредственного руководителя.

Данные параметры являются индикаторами стабильности, уравновешенности социально-экономической системы. Они выступают формой диалектической двусторонности труда, являясь субъективным отражением объективной сущности исследуемых отношений. Особое внимание заслуживают три последних параметра, так как именно они определяют условия формирования деловой активности персонала.

Прикладное использование методики мониторинга мотивационного климата предприятия позволяет:

- во-первых, провести комплексное исследование социально-трудовой сферы предприятия и спрогнозировать тенденции ее развития;
- во-вторых, установить причинно-следственные связи и оценить влияние экономических, технико-технологических, социально-психологических и организационно-управленческих факторов трудовых отношений на мотивационную привлекательность субъекта хозяйствования;
- в-третьих, выявить зоны социально-психологической нестабильности и обозначить систему мероприятий по их ликвидации;
- в-четвертых, упорядочить и систематизировать процесс сбора, накопления и использования информации о состоянии социально-трудовых отношений на предприятии, улучшая тем самым информационные связи между производственными подразделениями и руководством предприятия;
- в-пятых, активизировать участие персонала в разработке мероприятий социально-экономического и организационно-технического развития предприятия.

Методика мониторинга мотивационного климата предприятия использована в управленческой практике ОАО «Кондитерская фабрика «Слодыч» и ОАО «Минский маргариновый завод», что подтверждается соответствующими актом и справкой о внедрении.

Л и т е р а т у р а

1. *Богдашиц, Е. А.* Мотивационный климат на белорусских предприятиях / Е. А. Богдашиц // Директор. — 2000. — № 10. — С. 38—41.
Bogdashits, E. A. Motivatsionnyy klimat na belorusskikh predpriyatiyakh / E. A. Bogdashits // Direktor. — 2000. — № 10. — S. 38—41.
2. *Михалкина, Е. В.* Оценка удовлетворенности трудом и мотивацией персонала: предпосылки и методика проведения / Е. В. Михалкина, Л. С. Скачкова // Мотивация и оплата труда. — 2013. — № 3 (35). — С. 190—199.
Mikhalkina, E. V. Otsenka udovletvorennosti trudom i motivatsiey personala: predposylki i metodika provedeniya / E. V. Mikhalkina, L. S. Skachkova // Motivatsiya i oplata truda. — 2013. — № 3 (35). — S. 190—199.
3. *Долженко, Р. А.* Вовлеченность персонала: индикаторы и способы оценки / Р. А. Долженко // Мотивация и оплата труда. — 2014. — № 4 (40). — С. 258—267.
Dolzhenko, R. A. Vovlechnost' personala: indikatory i sposoby otsenki / R. A. Dolzhenko // Motivatsiya i oplata truda. — 2014. — № 4 (40). — S. 258—267.
4. *Туманова, О. М.* Преданность работодателю как лучшая мотивация: аргументы за и против / О. М. Туманова // Мотивация и оплата труда. — 2011. — № 1 (25). — С. 12—17.
Tumanova, O. M. Predannost' rabotodatel'yu kak luchshaya motivatsiya: argumenty za i protiv / O. M. Tumanova // Motivatsiya i oplata truda. — 2011. — № 1 (25). — S. 12—17.
5. *Самоукина, Н. В.* Нематериальная мотивация персонала в условиях кризиса / Н. В. Самоукина // Мотивация и оплата труда. — 2009. — № 1 (17). — С. 78—88.
Samoukina, N. V. Nematerial'naya motivatsiya personala v usloviyakh krizisa / N. V. Samoukina // Motivatsiya i oplata truda. — 2009. — № 1 (17). — S. 78—88.

6. Милыева, Л. Г. Методика классификации персонала организаций, базирующаяся на структуре мотивограмм / Л. Г. Милыева // Мотивация и оплата труда. — 2010. — № 3 (23). — С. 228—235.

Milyaeva, L. G. Metodika klassifikatsii personala organizatsiy, baziruyushchayasya na strukture motivogramm / L. G. Milyaeva // Motivatsiya i oplata truda. — 2010. — № 3 (23). — S. 228—235.

7. Богдашиц, Е. А. Мотивационный климат предприятия: состояние и направления исследования / Е. А. Богдашиц // Социальные факторы устойчивого инновационного развития экономики : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Минск, 24—25 сент. 2008 г. / Белорус. гос. ун-т. — Минск, 2008. — С. 129—131.

Bogdashits, E. A. Motivatsionnyy klimat predpriyatiya: sostoyanie i napravleniya issledovaniya / E. A. Bogdashits // Sotsial'nye faktory ustoychivogo innovatsionnogo razvitiya ekonomiki : tez. dokl. mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Minsk, 24—25 sent. 2008 g. / Belarus. gos. un-t. — Minsk, 2008. — S. 129—131.

8. Захаров, Н. И. Мотивация и управление / Н. И. Захаров. — М. : РАГС, 1999.

Zakharov, N. I. Motivatsiya i upravlenie / N. I. Zakharov. — M. : RAGS, 1999.

9. Деркач, А. А. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Ю. В. Синягин. — М. : РАГС, 1999.

Derkach, A. A. Monitoring lichnostno-professional'nogo razvitiya v sisteme podgotovki i perepodgotovki gosudarstvennykh sluzhashchikh / A. A. Derkach, V. G. Zazykin, Yu. V. Sinyagin. — M. : RAGS, 1999.

10. О ведении мониторинга социально-трудовой сферы республики : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 14 янв. 1998 г., № 47 // Збор дэкрэтаў, указаў Прэзідэнта і пастаноў Урада Рэсп. Беларусь. — 1998. — № 2. — С. 68.

Статья поступила в редакцию 26.11.2015 г.

УДК 336.01

T. Bondar
BSEU (Minsk)

THEORY OF FINANCE AND THE NEED FOR ITS DEVELOPMENT

Information is generalized about the conceptions of essence of finances most known on post-soviet space. The analysis of maintenance and circumstances of functioning of distributive conception of finances, on that home financial school is based, is done. Paid attention to excessive дискусионность of her postulates and impermissibility of such scales of theoretical vagueness is reasonable. Offered approach to their removal.

Keywords: Finance; theory of Finance; the concept of the essence of Finance; the concept of distribution of the Finance; financial resources; the theoretical uncertainty; the rethinking of the concept of distribution Finance.

Т. Е. Бондарь
кандидат экономических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ТЕОРИЯ ФИНАНСОВ И НЕОБХОДИМОСТЬ ЕЕ РАЗВИТИЯ

Обобщена информация о наиболее известных на постсоветском пространстве концепциях сущности финансов. Сделан анализ содержания и обстоятельств функционирования распределительной концепции финансов, на которой основана отечественная финансовая школа. Обращено внимание на чрезмерную дискусионность ее постулатов и обоснована недопустимость таких масштабов теоретической неопределенности. Предложен подход к их устранению.

Ключевые слова: финансы; теория финансов; концепция сущности финансов; распределительная концепция финансов; финансовые ресурсы; теоретическая неопределенность; переосмысление распределительной концепции финансов.