

Симченко Н.А.¹, Цёхла С.Ю.¹, Павленко И.Г.¹

¹ Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь

Институциональные аспекты формирования мотивационного механизма управления трудозанятостью

АННОТАЦИЯ:

В данной статье рассматриваются институты формирования мотивационного механизма управления трудозанятостью на макро- и микроэкономических уровнях. Раскрыта роль института как важнейшего регулятора трудовых отношений в обществе. Представлена структура формальных и неформальных институтов регулирования интереса трудящихся к трудовой деятельности на различных уровнях экономической системы. Данное исследование будет представлять интерес для специалистов в сфере регулирования трудовых отношений на макро- и мезоуровнях, а также ученых, занимающихся проблематикой институционального обеспечения развития рынка труда.

Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта №15-22-01001.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: институт, мотивация, мотивационный механизм, трудозанятость

JEL: J01, J08, J21, J24

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Симченко, Н.А., Цёхла, С.Ю., Павленко, И.Г. (2015). Институциональные аспекты формирования мотивационного механизма управления трудозанятостью.

Российское предпринимательство, 16(22), 4135–4144. doi: [10.18334/rp.16.22.2166](https://doi.org/10.18334/rp.16.22.2166)

Симченко Наталия Александровна, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономической теории Института экономики и управления, Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь (natalysimchenko@yandex.ru)

Цёхла Светлана Юрьевна, доктор экономических наук, профессор, первый заместитель директора Института экономики и управления по учебно-методической работе, заведующая кафедрой менеджмента предпринимательской деятельности, Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь

Павленко Ирина Геннадьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента предпринимательской деятельности Института экономики и управления, Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, г. Симферополь

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 23.11.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 30.11.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: <http://dx.doi.org/10.18334/rp.16.22.2166>

(с) Симченко Н.А., Цёхла С.Ю., Павленко И.Г. / Публикация:
ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский



Введение

Реализация мероприятий в сфере модернизации экономики Республики Крым в новых социально-экономических условиях предопределяет возрастание значимости регулирования трудозанятости населения в регионе. Вопросы трансформации системы трудовой мотивации непосредственно связаны с функционированием целого ряда экономических и социальных институтов, которые выступают в качестве регуляторов социальных взаимодействий экономических агентов на разных уровнях экономической системы. Проблематика исследования процессов трудозанятости

Целью написания статьи является рассмотрение составляющих мотивационного механизма управления трудозанятостью населения через призму институциональной теории.

Институт, как некая информационная система, обеспечивает выполнение норм, правил, механизмов, которые, в свою очередь, структурируют взаимоотношения между акторами. Институты ограничивают поведение субъектов на рынке труда и в то же время делают его возможным. Институциональное обеспечение функционирования мотивационного механизма управления трудозанятостью основывается на формировании ряда экономических и социальных институтов, их функций.

В институциональной экономической теории институты рассматриваются как разновидность структур, характеризующих содержательность общественной жизни с точки зрения структуризации значительной доли взаимодействий и деятельности людей в терминах явных или неявных правил (*Щербин, Симченко, 2015*). Дж. Найт определяет институт как «набор правил, которые структурируют социальные взаимодействия определенными способами»¹. Под институтом понимают и социальную форму типизации функций субъектов хозяйствования, которая определяет их статус и роль в системе производства общественного продукта и создает систему отношений функциональной структуры общества (*Щербин, Симченко, 2015*).

Новая институциональная теория, как и традиционный институционализм, рассматривает институты в контексте объяснения поведения экономических агентов. Новая институциональная теория в

¹ Knight, J. (1992). *Institutions and Social Conflict*. Cambridge: Cambridge University Press.

исследовании институтов делает акцент на аспекты, связанные с эффективностью, объясняя формирование институтов на основе модели рационального выбора. В рамках нового институционализма значимость институтов рассматривается в контексте оценки их влияния на решения, принимаемые экономическими агентами. Институты в виде набора правил и норм не определяют полностью поведение человека, а лишь ограничивают набор альтернатив, из которых индивид может делать определенный выбор в соответствии со своей критериальной функцией. Более того, индивид может выбирать между правилами, что обосновывает идеи институционального рынка. Отмеченные положения корреспондируют с идеей, согласно которой институты являются формой рационализации интересов хозяйствующих субъектов. В целом институты в определенной мере упорядочивают мышление, ожидания и деятельность индивидов. Частично жизнеспособность институтов обусловлена тем, что они создают стабильные ожидания. Институты ограничивают поведение и в то же время делают его возможным. Отметим, что существование правил предусматривает наличие ограничений, однако ограничения открывают новые возможности для выбора и определенных действий, которых не было бы в случае отсутствия таких ограничений. Таким образом, институт – это некая информационная система, обеспечивающая выполнение правил, норм, механизмов, которые, в свою очередь, структурируют взаимоотношения между субъектами хозяйствования.

Раскрывая социально-экономическую содержательность понятия института, целесообразно обратить внимание на определение Дж. Ходжсона, который в соответствии с общепринятыми традициями определяет институт как систему устоявшихся и общепринятых правил, которые структурируют социальные взаимодействия (*Hodgson, 2006*). Однако в рамках новой институциональной экономической теории предметом дискуссий является то, насколько целесообразным является рассмотрение институтов как норм или правил. По мнению Дж. Ходжсона, этот конфликт интерпретации возникает внутри той интеллектуальной традиции, в которой индивидуальные вкусы или цели принимаются как заданные. Отмечая относительную устойчивость институтов, Дж. Ходжсон подчеркивает, что институты владеют равновесными качествами, даже если эти равновесные состояния могут нарушаться (*Hodgson, 2006*). Эти равновесные состояния воспроизводятся и закрепляются, когда цели отражаются в результатах

функционирования институтов. Что касается норм и правил, то, по мнению ученого, их нельзя сводить исключительно к «окружающей среде», в которой экономический (рациональный) агент должен принимать решение и действовать. Эти нормы и правила реплицируются в поведение индивида. В результате этого повторяющееся условное поведение подчиняется определенным нормам и получает нормативный смысл, если люди воспринимают обычаи как морально-этичные нормы, способствующие стабилизации институционального равновесия.

Система институтов образует институциональную среду. Под институциональной средой будем понимать упорядоченную совокупность институтов, которые определяют ограничения для экономических агентов в процессе принятия ими управленческих решений. Особенности функционирования институциональной среды определяются взаимной поддержкой институтов, которая обеспечивается путем выполнения ими соответствующих функций.

Институциональное обеспечение формирования мотивационного механизма управления трудозанятостью основывается на формировании ряда формальных и неформальных институтов, их функций. Формальные институты, имеющие статус законодательно утвержденных норм и правил, являются обязательными для исполнения определенными группами акторов. Под неформальными институтами понимают те формы взаимодействий, которые существуют в реальной жизни, но в правовой практике не узаконены: традиции, привычки, стереотипы поведения и другие формы взаимодействия между людьми, которые определяются главным образом культурой, психологией и идеологией определенного общества. По определению Д. Норта², неформальные институты, которые формировались как средство координации устойчиво повторяющихся форм человеческого взаимодействия, это развитие и модификация формальных правил; социально санкционированные нормы поведения; внутренние, обязательные для выполнения стандарты поведения. Отметим, что неформальные институты возникают на основе информации, переданной с помощью социальных механизмов, характеризующих структуру ценностей в обществе. Развитие системы взаимосвязей между формальными и неформальными институтами является одним из ключевых факторов институциональной динамики. Формальные

² North, D.C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance* (P. 40). Cambridge University Press.

ограничения, правила и институты возникают по большей части на принципах уже существующих неформальных правил и механизмов, которые обеспечивают их выполнение.

Институты мотивации работников подвержены динамичному преобразованию. Их совокупное изучение позволяет выявить элементную и функциональную взаимосвязь мотивации труда индивидов с процессом производства, обмена, условиями экономических взаимоотношений. Любой институт мотивации строится на основе потребностей субъектов. Преобразования в экономических потребностях происходят вследствие гибкой современной экономической ситуации, модификации социальных условий, а также личностных приоритетов индивидов. Учет мотивов, стимулов, потребностей поведения человека и составляет основу создания действенной системы мотивации.

Институциональные образования, позволяющие агентам осуществлять трудовую деятельность, функционируют на основе мотивационного механизма. С целью раскрытия институциональных особенностей функционирования мотивационного механизма управлению трудозанятостью, целесообразно определиться с сущностью понятия мотивационного механизма. Как правило, исходными характеристиками формирования механизма управления являются объект управления и трансформация данного объекта. Основа функционирования механизма управления – выбор методов и ресурсов управления в соответствии с выбранным объектом управления. В качестве объекта управления в мотивационном механизме управления выступают процессы трудозанятости населения. На *рисунке 1* представлены институты формирования мотивационного механизма управления трудозанятостью.

Мотивационный механизм управления трудозанятостью представляет собой, с нашей точки зрения, совокупность социально-экономических и организационных методов воздействия участников трудовых отношений на повышение интереса трудящегося к определенному виду трудовой деятельности. В *таблице 1* приведены формальные институты регулирования процессов трудозанятости на макроуровне с выделением конкретных функций.

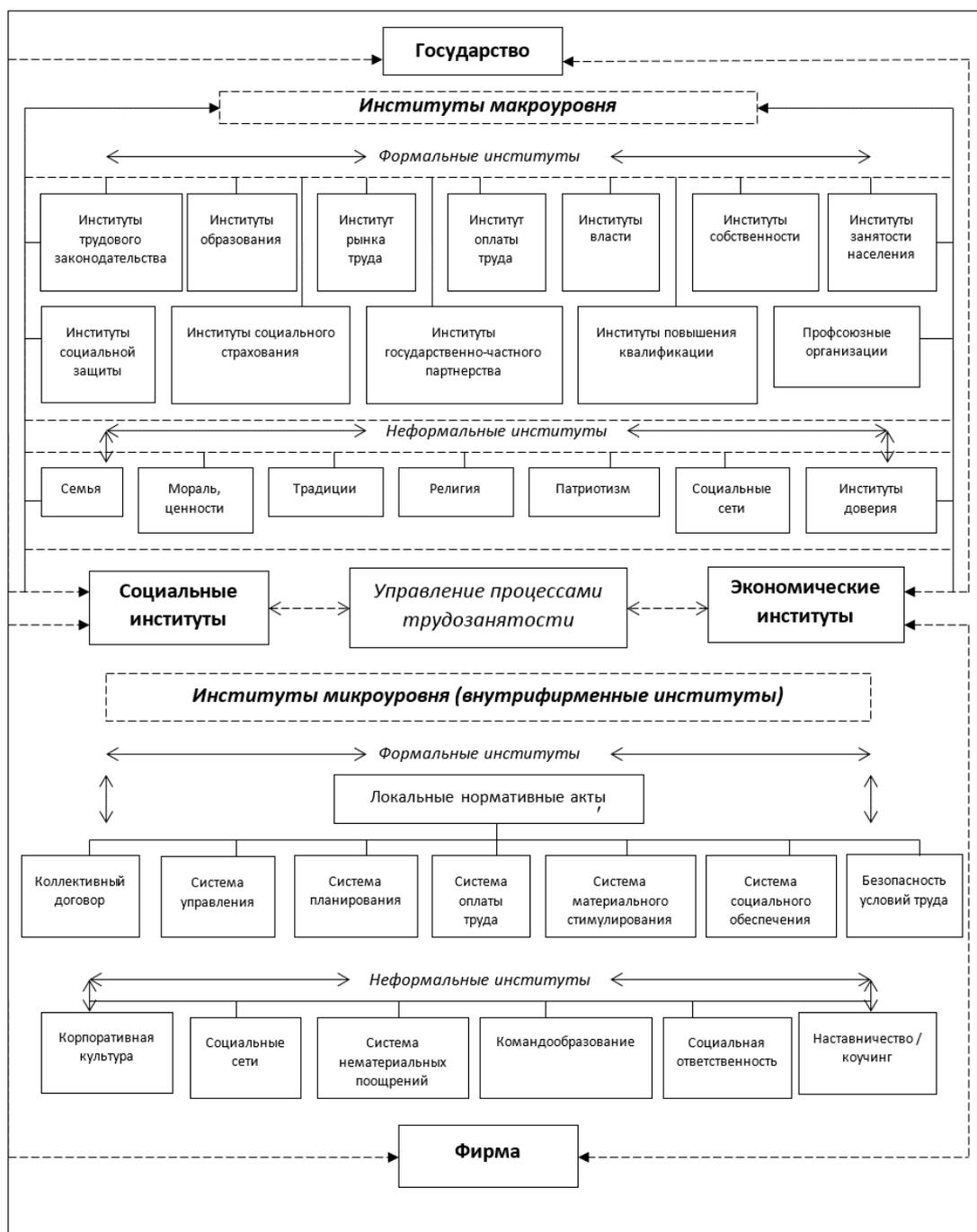


Рисунок 1. Институциональные составляющие мотивационного механизма управления трудозанятостью
Источник: разработано авторами

Таблица 1

Институты регулирования процессов трудозанятости формального типа на макроуровне и их функции³

<i>Институты</i>	<i>Функции институтов</i>
Институт законодательства	Соблюдение выполнения нормативно-правовых актов в сфере соблюдения трудового законодательства.
Институт образования	Предоставление возможности гражданину получить образование определенного образовательно-квалификационного уровня и стать востребованным специалистом на рынке труда.
Институты рынка труда	Регулирование социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками по поводу найма и использования работников в общественном производстве.
Институт оплаты труда	Регулирование размера заработной платы с учетом установленных государством минимальных ставок заработной платы, гарантий.
Институты власти	Создание системы отношений между субъектами на рынке труда, регулирующей процессы трудозанятости с использованием политических, государственных и экономических форм влияния.
Институты собственности	Регулирование доступа к ограниченным ресурсам; упорядочение отношений между отдельными субъектами трудовых отношений.
Институт занятости населения	Целенаправленное воздействие на рынок труда, расширение спроса на рабочую силу и поддержка эффективного предложения рабочей силы.
Институты социальной защиты	Обеспечение материального и нематериального благополучия субъектов социально-трудовых отношений, в т.ч. предоставление помощи нетрудоспособным группам населения.
Институты социального страхования	Соблюдение выполнения материального обеспечения пособиями и пенсиями, а также культурно-социального обслуживания нанятых работников.
Институты государственно-частного партнерства	Регулирование соблюдения добросовестной деловой практики в отношении нанятых работников, потребителей, конкурентов, органов государственной власти и других партнеров.
Профсоюзные организации	Участие в формировании социально-экономической политики, разработке проектов законов и других нормативно-правовых актов по вопросам трудовых отношений.

Важным аспектом в формировании мотивационного механизма управления трудозанятостью является институциональное регулирование процессов занятости в части роста экономического интереса и социальной ответственности гражданина. К основным

³ Разработано авторами на основе: Мишукрова, Хачикьян, 2014; Сулакшин, Багдасарян, Колесник, 2010; Чекмарев, 2012; Ворошилова, А.И. (2014). Роль взаимодействия социальных институтов в процессе формирования мотивации родительского труда. В книге *Институты развития демографической системы общества: V Уральский демографический форум* (С. 45-48). Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН; Щербаков, И.В. (2015). Роль институтов в формировании мотивации экономической деятельности. *Экономика и предпринимательство*, 9-1, 1126-1129.

формальным экономическим институтам, имеющим непосредственное влияние на мотивацию работников, следует отнести формы и системы оплаты труда. Заработная плата как экономический институт отражает организацию многих экономических процессов на рынке труда. Заработная плата, с одной стороны, гарантирует оплату труда каждому работнику в соответствии с результатами его деятельности и стоимости рабочей силы на рынке труда. Но, с другой стороны, заработная плата должна обеспечивать возмещение расходов на содержание рабочей силы и получения работодателями желаемой прибыли от выполненной работы. Поэтому очевидна двойственная природа заработной платы: затратная – для компании и доходная – для работника. Именно на этом противоречии и основывается ряд норм, регулирующих взаимоотношения экономических агентов (*Шумянкина, Резниченко, 2010*).

Не менее важны такие институты-механизмы мотивации работников, как традиции, этические нормы, моральные правила, стереотипы, которые представляют собой комплекс ценностей общества, стандартов, определяющих поведение людей, их отношение к труду, трудовые ценности.

К формальным институтам микроуровня, как правило, относят (*Красников, 2010; Удалов, Удалова, 2014*): заработную плату; социальные гарантии (оплачиваемый отпуск и больничный лист и др.); страховые взносы во внебюджетные фонды (пенсионный фонд, фонды обязательного медицинского и социального страхования) и т.д.

Заключение

1. Формальные и неформальные институты мотивации тесно взаимосвязаны между собой и регулируют трудовую среду.

2. Формальные институты могут быть механизмом соблюдения неформальных, в то время как неформальные участвуют в процессе формирования формальных институтов. При этом играет роль и бюрократизация формальных институтов в сфере мотивации труда.

3. В свою очередь, неформальные институты мотивации вырабатывают устойчивые и массовые модели поведения, своеобразные мотивационные игры (например, нейролингвистическое программирование), которым следуют участники неформальных соглашений.

4. Невыполнение договоренностей, определяемых неформальными институтами мотивации, отрицательно сказывается на общей системе мотивации.

5. Институты мотивации регулируют модели поведения людей в обществе на основе удовлетворения экономических и социальных потребностей. Представленный в статье авторский подход к выделению институциональных аспектов формирования мотивационного механизма управления трудозанятостью не претендует на исчерпывающую завершенность, однако служит некой методологической основой для проведения дальнейших исследований в направлении изучения мотиваций среди различных групп экономически активного населения в современных условиях модернизации экономики.

ИСТОЧНИКИ:

- Красников, И.В. (2010). Развитие мотивации труда в условиях становления новых институциональных структур. *Вестник Чувашского университета*, 1, 378-387.
- Мишукрова, И.В., Хачикьян, Т.Н. (2014). *Мотивационный континуум и предпринимательский потенциал как механизм принятия управленческих решений в сфере малого и среднего бизнеса*. Ростов-на-Дону: Ростовский государственный экономический университет (РИНХ).
- Сулакшин, С.С., Багдасарян, В.Э., Колесник, И.Ю. (2010). *Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность*. М.: Научный эксперт.
- Удалов, А.С., Удалова, Н.А. (2014). Трудовая мотивация в современной России: комплексный подход. *Российское предпринимательство*, 9, 42-51.
- Чекмарев, О.П. (2012). Современные экономические институты России: влияние фактора мотивации. *Экономика и образование*, 2, 63-67.
- Шумянкova, Н.В., Резниченко, Ю.В. (2010). Система мотивации работников как институциональная форма инновационной активности предприятия. *Инноватика и экспертиза*, 1, 174-179.
- Щербин, В.К., Симченко, Н.А. (2015). Сущностные характеристики социальных институтов экономического развития государства. *Russian Journal of Management*, 3(1), 42-47. doi: 10.12737/11794
- Hodgson, G.M. (2006). What Are Institutions?. *Journal of Economic Issues*, 40(1), 1-25. doi: 10.1080/00213624.2006.11506879

Natalia A. Simchenko, Doctor of Science, Economics, Professor, Head of the Chair of Economic Theory, Institute of Economics and Management, V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Svetlana Yu. Tsyokhla, Doctor of Science, Economics, Professor, First Deputy Director of Learning Support of the Institute of Economics and Management, Head of the Chair of Entrepreneurial Activity Management, V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Irina G. Pavlenko, Candidate of Science, Economics, Associate Professor of the Chair of Entrepreneurial Activity Management, Institute of Economics and Management, V.I. Vernadsky Crimean Federal University

The institutional aspects of the formation of a motivational mechanism for labor employment management

ABSTRACT:

The article is dedicated to the institutions of formation of the motivational mechanism for labor employment management at macro- and microeconomic levels. The role of an institution as an important regulator of labor relations in the society has been analyzed. The structure of formal and informal institutions that regulate the interest of employees to labor activities at different economic system levels has been presented. This study will be of interest for the professionals in the field of labor relations at macro- and mezolevels, as well as for scientists working on the problems of institutional support of labor market development.

KEYWORDS: institution, motivation, motivational mechanism, employment
