

КЛАССИКА ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Т. Н. Клемина

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ (предисловие к разделу)

Представленная в разделе «Классика теории менеджмента» статья «Компенсация и стимулы: практика против теории», несмотря на то что с момента ее опубликования прошло уже более двадцати лет, заслуживает внимания читательской аудитории в силу нескольких причин.

Во-первых, она посвящена тому комплексу проблем жизни организаций, значение которых для выживания и процветания последних трудно переоценить и которые из-за своей сложности и комплексности до сих пор являются объектом многочисленных дискуссий в рамках различных научных дисциплин, а именно — проблемам оплаты труда и стимулирования работников. На самом деле разработка и внедрение систем оплаты труда персонала на основе оценки результатов его деятельности, увязка финансового вознаграждения отдельных работников с результатами работы подразделения или организации в целом с помощью программ участия в прибыли или экономическом выигрыше, построение таких карьерных траекторий, которые, с одной стороны, стимулировали бы сотрудников к более продуктивному труду, а с другой — позволяли бы назначать на более ответственные должности людей, способных и на этих должностях демонстрировать высокую результативность, не говоря уже о разработке стимулирующих контрактов для высшего менеджмента компаний, на протяжении десятилетий остаются центральными вопросами для специалистов в области теории и практики управления персоналом¹.

¹ Достаточно вспомнить популярную профессиональную шутку о том, что 99% компаний пытаются использовать системы оплаты труда по заслугам, но 100% из них не знают, как увязать вознаграждение конкретного сотрудника с результатами его работы.

© Т. Н. Клемина, 2010

Во-вторых, статья написана в русле экономического подхода к изучению проблем управления поведением людей в организации, которое чаще ассоциируется с такими дисциплинами, как социальная психология, социология или теория менеджмента. Несмотря на то что и упомянутые дисциплины, и экономическая теория, по сути, имеют один и тот же объект исследования — поведение экономических агентов, коими, без сомнения, являются и наемные работники организации, и ее менеджеры, довольно продолжительный промежуток времени это поведение рассматривалось экономической и управленческими науками практически независимо друг от друга. Ситуация начала меняться лишь в 1960-е гг. в связи с развитием новой институциональной экономики, давшей убедительное экономическое объяснение многим внутри- и межорганизационным отношениям и способствовавшей возникновению и быстрому развитию такой дисциплины, как организационная экономика. На первый взгляд для экономического подхода к анализу проблем управления человеческими ресурсами, основанного на предположении, что поведение людей носит рациональный и в значительной степени эгоистический характер, действительно характерны слишком упрощенные представления о природе человека и факторах, влияющих на его поведение в организации. Однако, как неоднократно подчеркивали сторонники данного подхода, это упрощение отнюдь не отменяет того факта, что многие проблемы управления организациями (в том числе проблема стимулирования дополнительных усилий работников) имеют экономическую природу. Как отмечает Р. Хендерсон, автор успешно выдержавшей уже несколько изданий монографии по компенсационному менеджменту, теория агентских отношений в наибольшей степени подходит для конструирования системы оплаты труда в организации [Хендерсон, 2004, р. 132].

В-третьих, статья интересна тем, что в ней дана комплексная оценка состояния на конец 1980-х гг. научных исследований в области проблем финансового вознаграждения и стимулов, проводимых в рамках экономического подхода и активно использовавших идеи теории контрактов, агентских отношений и т. д., и намечены те линии их дальнейшего развития, которые авторы рассматривали как наиболее актуальные и перспективные. Как отмечают сами авторы, цель статьи заключалась прежде всего в стимулировании новых теоретических и эмпирических исследований в области стимулов, финансового вознаграждения работников и управления человеческими ресурсами в целом, для чего был проведен анализ целого ряда аспектов систем организационного вознаграждения, в отношении которых (по их мнению) существовали наиболее серьезные расхождения между выводами и рекомендациями экономической науки и практикой вознаграждения работников в реальном бизне-

се². Статья явно призывала к объединению усилий представителей как экономической теории, так и организационно-управленческих наук для решения обозначенных проблем.

Необходимо отметить, что практически все выявленные авторами расходы и проблемы в дальнейшем получили свое развитие. Например, при рассмотрении причин недостаточно широкого распространения систем оплаты по результатам работы в [Бейкер, Дженсен, Мерфи, 2010] особое внимание уделяется их возможной контрпродуктивности, проявляющейся не только в хорошо известном феномене ухудшения качества производимой продукции или в усилении нежелания работника брать на себя дополнительный риск, но и в целом в ослаблении его внутренней мотивации³, на что неоднократно обращали внимание представители психологии или социологии. Проблема эффективности чисто денежных стимулов и порождаемых ими негативных побочных эффектов, а также влияния на поведение работников организации стимулов неденежного характера нашла свое развитие в целом ряде работ представителей организационной экономики, например в статье [Акерлоф, Крэнтон, 2010], посвященной тому воздействию, которое оказывает на работника осознание им своей причастности к организации. Новый взгляд на рассмотренные в [Бейкер, Дженсен, Мерфи, 2010] проблемы различных карьерных систем (системы теньюра, системы продвижения, построенные по принципам «турнир» или «повышай или увольняй») как инструментов стимулирования работников проведен, например, в работе [Гиббонс, 2010] и др.⁴

Свидетельством актуальности сформулированных в статье проблем финансового вознаграждения и в целом стимулирования наемных работников, а также привлекательности экономического подхода к их решению является относительно недавнее выделение в качестве самостоятельной области исследований такой дисциплины, как экономика персонала. По оценке наиболее видного ее представителя и автора, по сути, первого по данной дисциплине учебника Э. Лейзера экономика персонала является собой

² На статью Бейкера, Дженсена и Мерфи, например, неоднократно ссылаются П. Милгром и Дж. Робертс, авторы известного учебника по организационной экономике [Милгром, Робертс, 1999].

³ Мысль о том, что, занимаясь проблемами стимулирования, исследователи и практики, по сути, забыли о внутренней мотивации сотрудников, например, пронизывает книгу известного германского специалиста по управлению Р. Шпренгера «Мифы мотивации» [Шпренгер, 2004], получившую широкий резонанс в научном и профессиональном сообществе.

⁴ Читателям, интересующимся развитием организационной экономики в целом и изучением в ее рамках проблем стимулов в частности, хотелось бы порекомендовать статью [Дзагурова, 2010].

приложение экономического и математического подходов к традиционным вопросам управления человеческими ресурсами организации [Lazear, Oyer, 2007]. Исследования представителей экономики персонала сконцентрированы на пяти основных аспектах трудовых отношений — стимулировании в целом, финансовом вознаграждении, соответствии работников требованиям выполняемой работы, развитию мастерства сотрудников и организации работы (*job design*), первые три из которых затронуты в предлагаемой читателям статье. Центральным вопросом в экономике персонала выступает стимулирование усилий работника.

Довольно интенсивное развитие экономики персонала как научной и учебной дисциплины специалисты объясняют несколькими причинами. Во-первых, в качестве мощного драйвера ее развития рассматриваются возможность применения к анализу трудовых отношений основных идей неинституциональной экономики, теории игр, теории контрактов и т. д., а также развитие эконометрических методов анализа, что сделало экономику персонала более привлекательной областью исследования [Rullière, Villeval, 2003; Backes-Gellner, 2004]. Во-вторых, что особо важно, по мнению ряда специалистов, традиционные (не экономические) подходы к анализу управления человеческими ресурсами организации в целом и отдельных его технологий и практик к настоящему времени так и не вооружили руководителей компаний и HR-специалистов сколько-нибудь солидной теоретической базой, что, согласно [Backes-Gellner, 2004], может служить одним из объяснений того, почему, несмотря на всеобщее признание значения управления человеческими ресурсами для выживания и процветания организаций в современных условиях, менеджеры по персоналу так и не заняли подобающего места в высшем менеджменте компаний, о чем свидетельствует их довольно редкое реальное участие в обсуждении и принятии стратегических решений.

В заключение хотелось бы обратить внимание читательской аудитории на авторов статьи. Джорж Т. Бейкер (George P. Baker), в настоящее время являющийся профессором делового администрирования Гарвардской школы бизнеса, известен целым рядом фундаментальных работ по организационной экономике, и в частности по стимулирующему вознаграждению высшего менеджмента компаний. Кевин Дж. Мерфи (Kevin J. Murphy), профессор финансов и экономики бизнеса Школы бизнеса им. Маршалла Университета Южной Калифорнии и автор более 40 работ по вопросам компенсации и стимулов в организации, признан в международном масштабе как эксперт в области вознаграждения топ-менеджеров. Не требует особого представления Майкл С. Дженсен (Michael C. Jensen), ныне почетный профессор Гарвардской школы бизнеса, опубликовавший более 50 работ в области теории фирмы, корпоративного управления, организационной страте-

гии и организационных изменений. Перевод одной из классических статей Дженсена, написанной в соавторстве с У. Меклингом [Jensen, Meckling, 1976], был опубликован в журнале «Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия „Менеджмент“» в 2004 г. [Дженсен, Меклинг, 2004]. Одним словом, авторами предлагаемой статьи являются ученые, без которых просто невозможно представить себе развитие экономического подхода к анализу организаций ни в 1980-е, ни в 2000-е гг.

Литература

- Акерлоф Дж. А., Крэнтон Р. И. Идентичность и экономика организаций // Российский журнал менеджмента. 2010. Т. 8. № 2. С. 107–130.
- Бейкер Дж. П., Дженсен М. К., Мерфи К. Дж. Вознаграждение и стимулы: практика против теории // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2010. Вып. 4. С. 109–145.
- Гиббонс Р. Стимулы во взаимоотношениях между фирмами (и внутри них) // Российский журнал менеджмента. 2010. Т. 8. № 2. С. 77–106.
- Дженсен М. С., Меклинг У. Х. Теория фирмы: поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2004. Вып. 4. С. 118–191.
- Дзагурова И. Б. Организационная экономика: новые направления развития экономической теории стимулов // Российский журнал менеджмента. 2010. Т. 8. № 2. С. 69–76.
- Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент. В 2-х т. / Пер. с англ.; под ред. И. И. Елисейевой, В. Л. Тамбовцева. СПб.: Экономическая школа, 1999.
- Хендерсон Р. Компенсационный менеджмент. 8-е изд. / Пер. с англ.; под ред. Н. А. Горелова. СПб.: Питер, 2004.
- Шпренгер Р. Мифы мотивации. Калуга: Духовное познание, 2004.
- Backes-Gellner U. Personnel Economics: An Economic Approach to Human Resource Management // Management Review. 2004. Vol. 15. N 2. P. 215–227.
- Jensen M. C., Meckling W. H. Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure // Journal of Financial Economics. 1976. Vol. 3. N 4. P. 305–360.
- Lazear E. P., Oyer P. Personnel Economics // National Bureau of Economic Research Paper Series. Cambridge, MA. October 2007. Working Paper 13480 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.nber.org/papers/w13480>
- Rullière J.-L., Villeval M.-C. Introduction. Personnel Economics: Theoretical Perspectives and Empirical Evidence // International Journal of Manpower. 2003. Vol. 24. N 7. P. 743–749.

Статья поступила в редакцию 3 декабря 2010 г.