



Теоретические аспекты мотивации хозяйственной деятельности как внутреннего механизма корпоративного управления

Хитринцев В.Б., к.э.н., ФГБОУ ВО «Омский государственный университет путей
сообщения», Омск, Россия

Аннотация. Эффективное управление предполагает раскрытие сущности хозяйственной мотивации участников корпоративных взаимодействий.

Влияние процесса мотивации на хозяйственную деятельность корпорации определяется рядом принципов и зависит от множества факторов, которые обеспечивают баланс экономических интересов заинтересованных сторон корпорации и его нарушение.

В статье также рассматриваются экономическое (ограниченно-рациональное) и управленческое (социально-психологическое) направления рассмотрения мотивационного механизма реализации интересов стейкхолдеров.

Ключевые слова: корпоративные взаимодействия, потребности, экономические интересы, стимулы, мотивы действий, оппортунистическое поведение.

Theoretical aspects of motivation of economic activity as an internal mechanism of corporate governance

Khitrintsev V.B., Candidate of Economics, Omsk State University of Railway
Engineering, Omsk, Russia

Annotation. Effective management involves the disclosure of the essence of the economic motivation of participants in corporate interactions.

The influence of the motivation process on the economic activity of the corporation is determined by a number of principles and depends on many factors that ensure the

balance of the economic interests of the interested parties of the corporation and its violation.

The article also discusses the economic (limited-rational) and managerial (socio-psychological) directions of consideration of the motivational mechanism for realizing the interests of stakeholders.

Key words: corporate interactions, needs, economic interests, incentives, motives for actions, opportunistic behavior

Особенности корпоративного управления основываются на специфике его механизмов, которые подразделяются на внешние и внутренние, исходя из группировки факторов среды корпорации.

Одним из важнейших внутренних механизмов корпоративного управления является мотивация хозяйственной деятельности заинтересованных сторон корпорации, к которым относятся собственники капитала, наемные управленцы и рядовые работники.

Первичной целью корпоративного управления является обеспечение баланса хозяйственных интересов данных стейкхолдеров, который формируется на основе процесса мотивации.

Мотивация хозяйственной деятельности стейкхолдеров проявляется в экономических интересах, мотивах и их реализации через стимулы к действию и (или) противодействию.

Любая хозяйственная деятельность ограниченно-рационального индивида определяется объективными потребностями (К. Менгер), которые могут существовать как в осознанной форме интереса, так и в форме инстинктов (Л. Мизес). [1 с. 90, 1 с. 255]

Значимость потребностей определяется первичными принципами.

Принцип минимизации индивидуальных потребностей по Сократу. Первопричина действий индивида – текущие, насущные потребности. Сократ провозглашает разумное стремление индивида к минимизации своих потребностей, так как они бесконечны. Сократ рассматривает идеализированное субъективное

представление о потребностях, так как не учитывается объективный принцип возвышения потребностей.

Принцип группировки потребностей по Платону.

Духовная сущность человека состоит из двух частей: низшая и высшая. Каждой части души соответствует определенная потребность. Низшей части души соответствует потребности влечения и страсти. Высшую часть души (разумной и благородной) составляют потребности духа и познания. По Платону, низшая часть души должна подчиняться высшей ее части. Данная четкая иерархия потребностей прослеживается в концепции иерархии потребностей А. Маслоу и концепции «ERG» К. Альдерфера. [2]

Принцип потребностей по Аристотелю.

Стремления человека определяются чувствами удовольствия и неудовольствия, исходя из специфики потребности. Данные чувства оцениваются через приемлемость либо неприемлемость действий для индивида, исходя из его воспитания. Данный аспект отражен в концепции оперативных ответов на стимулы Б. Скиннера. [2]

Принцип макиавеллизма (принцип мировоззрения Н. Макиавелли). Поведение индивидов определяется выгодой и силой. Основой разумной деятельности индивида является его стремление к власти и социальному статусу. Основа мотивации индивида – фактор страха наказания и осознанная манипуляция другими людьми через лесть, обман, подкуп.

Идеи Макиавелли в определенной мере являются циничными. В тоже время факторы макиавеллизма изучаются в настоящее время (например, исследование оппортунистического поведения, использование «шкалы макиавеллизма» в американской психологии и т.п.).

Стремление к власти как потребность рассматривается как одно из базовых в концепции приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Потребности властвования рассматриваются как стремление к навязыванию своей воли, стремление к контролю над ресурсами.

Осознанная манипуляция другими людьми прослеживается в концепции оппортунистического поведения О. Уильямсона. [3 с. 98]

Оппортунистическое поведение, в контенте механизма корпоративных взаимодействий, предполагает стремление к реализации своих личных интересов в форме коварства, в условиях асимметричной корпоративной информации.

Принцип роста и универсализации потребностей.

Уровень развития способа производства влечет за собой рост потребностей и их универсализацию через методы пропаганды. Иллюстрирует принцип роста потребностей на уровне индивида концепция иерархии потребностей А. Маслоу.

Хозяйственный интерес является категорией субъективно-объективной. [2]

С одной стороны, объективная характеристика хозяйственного интереса определяется условиями существования корпоративной системы, сферой деловой активности экономического агента.

Субъективность хозяйственного интереса предполагает его персонифицированное его формирование, что определяет их множественность.

Субъективно-объективный характер категории «интерес» определяет стихийность и упорядоченность корпоративных управленческих взаимодействий.

Хозяйственные интересы группируются, исходя из особенностей основных корпоративных агентов.

Экономические интересы основных корпоративных агентов:

- экономические интересы собственников капитала (акционеров): получение процента (как факторного дохода), защита собственности, увеличение влияния на принятие решений в общем собрании акционеров (увеличение степени формальной власти).

- экономические интересы управленцев: возможность перейти в принципалы-собственники, участие в получаемой корпорацией прибыли (в форме дивиденда), полнота информации от подчиненных.

- экономические интересы рядовых наемных работников: рыночная заработная плата, приемлемые условия труда, возможность перейти в принципалы.

Мотив является социально-психологическим фактором, который определяет персонификацию действий по достижению экономических интересов, так как субъект может идентифицировать мотивы и воздействовать на них, изменяя их силу.

Структура мотива формируется его основой (мотивационным ядром) и оперативной его частью, что определяет его специфику активности субъекта.

Структура мотива характеризуется, с одной стороны, стабильностью, а с другой стороны изменчивостью.

Мотивационная основа индивида формируется под влиянием внешних социальных факторов: социальных ценностей и идеалов (как высшей формы представления ценностей), социальных норм как стандартов поведения индивида (высшая форма представления социальных норм – юридические нормы).

Изменчивость мотива определяется влиянием воспитания, образования личности в долгосрочном периоде, а также действием стимулов в краткосрочном периоде.

Основные функции мотивов хозяйственной деятельности:

- смыслообразующая, т.е. определяет субъективную значимость действия индивида, направляет его поведение в ситуации экономического выбора;
- мобилизующая, т.е. активизирует энергию хозяйствующего субъекта;
- оправдательная, т.е. в мотиве заложено отношение индивида к какой-либо социальной норме.

Основной внешний фактор социальной среды, который формирует оперативную часть мотива в краткосрочном периоде - это стимул. Стимул определяется как внешнее воздействие на экономического агента, которое вызывает его непосредственную ответную реакцию, т. е. вызывает реализацию определенных мотивов.

В настоящее время сформировалось два направления к рассмотрению мотивации, которые имеют свои особенности и при этом дополняют друг друга: экономическое и социально-психологическое.

Первоначальные взгляды на мотивацию экономических субъектов представлены в экономическом направлении, которое включает в себя рациональный и институциональный подходы.

Рациональный подход исходит из идей классической политэкономии. Основные мотивы связаны с материальным воплощением выгоды, т. е. рациональные.

Второй подход экономического направления - институциональный подход, который предполагает ограниченную рациональность действий.

В институциональном подходе учитываются инстинктивные эгоистические склонности индивидов (завистливое сравнение, склонность к неудержимому приобретению благ и т.п.), а также мотивы, связанные с частной собственностью (соперничество, стремление к власти), которые формируют ограниченно-рациональное поведение. [4 с. 315]

Рациональные потребности в данном подходе могут рассматриваться с точки зрения реализации прав собственности (как основы неоинституционализма): потребность во власти как наиболее полный контроль над объектом собственности; потребность в использовании объекта собственности как реализация права пользования и права распоряжения (результат удовлетворения данной потребности - получение пользы или дохода от собственности); потребность в перераспределении прав собственности через их спецификацию (результат – повышение эффективности реализации данных прав через переход прав к наиболее эффективным собственникам).

В обобщенном варианте побудительные мотивы деятельности рассматриваются представителем институционального направления Дж. Гелбрейтом: материальное вознаграждение (выгода); страх как результат принуждения к действиям; отождествление индивидуальных экономических интересов с общественными интересами.

Мотивация деятельности более детально раскрывается в управленческом социально-психологическом направлении.

К группе управленческих процессуальных концепций относятся концепция ожиданий В. Врума и концепция справедливости Дж. Ст. Адамса. [2]

Концепция ожиданий результата и вознаграждения (В. Врум) рассматривает процесс мотивации как функцию от трех ожиданий экономического агента:

- ожидание компенсации затраченных усилий через определенный результат деятельности, т. е. рассматривается взаимосвязь: «затраченные усилия - полученный результат»;

- ожидание того, что результат повлечет за собой вознаграждение, т.е. взаимосвязь: «результат – вознаграждение»;

- ожидаемый сравнительный уровень осуществления взаимосвязи: «затраченные усилия – вознаграждение». Данная взаимосвязь означает относительный уровень удовлетворения либо неудовлетворения, полученный в результате вознаграждения.

Концепция справедливого вознаграждения Дж. Ст. Адамса основывается на следующих положениях:

- индивиды субъективно оценивают полученное вознаграждение и затраченные усилия.

- индивиды сравнивают полученное вознаграждение с вознаграждением других индивидов, которые выполняют аналогичные функции.

- удовлетворенность индивида определяется тем, насколько соответствует реально полученное вознаграждение вознаграждению справедливому.

Баланс интересов через справедливость вознаграждения описывается соотношением (тождеством справедливости): отношение индивидуального вознаграждения к индивидуальным затраченным усилиям должно быть равно отношению вознаграждения других индивидов к затраченным усилиям других индивидов. На практике данный баланс формируется через преодоление асимметричной информации при реализации отношенческих контрактов (в том числе раскрытии информации о размерах дивидендов акционеров, размеров вознаграждений управленцев).

На основе вышеизложенных принципов и положений может быть сформирована первичная модель мотивационного механизма согласования корпоративных взаимодействий как реализация экономических интересов стейкхолдеров.

Множественность корпоративных интересов определяет формирование их иерархии и соответствующую ей систему хозяйственных стимулов.

Субъективно–объективный характер категории «интерес» определяет антагонизм хозяйственных интересов (например, интерес принципала противопоставляется интересу агента).

Множественность и антагонизм корпоративных интересов являются предпосылками к определенному экономическому хаосу через стихийность и асимметричность взаимодействий «принципал-агент».

В то же время, данная стихийность взаимодействий в итоге предполагает **согласованное взаимопроникновение** корпоративных интересов.

Скоординированный хозяйственный интерес определяет взаимную зависимость принципала и агента.

Таким образом, стремление к рациональной выгоде приводит к саморегуляции корпоративных взаимодействий, формируется упорядоченность взаимодействий в корпорации.

Однако, при данном процессе возможны и негативные эффекты. Негативные эффекты процесса стихийности и упорядочивания корпоративных интересов: формирование оппортунистских интересов отдельных субъектов корпоративных взаимодействий; возникновение конфликтов интересов.

Библиографический список

1. Шпалтаков В.П. Хрестоматия экономической классики / В.П. Шпалтаков - Омск, Омский гос. ун-т путей сообщения, – 2010. – 310 с.
2. Хитринцев В.Б. Теоретические подходы к исследованию потребностей и мотивации экономической деятельности / В.Б. Хитринцев // Российский

экономический интернет-журнал [Электронный ресурс]. – М.: ИТКОР. – 2013. – № 2.

3. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция / О. Уильямсон. – СПб.: Лениздат, 1996. 702 с.

4. Автономов В.С. История экономических учений / В.С. Автономов, О.И. Ананьин – М.: ИНФРА-М, 2009 – 784 с.

References:

1. Shpaltakov V.P. Anthology of economic classics / V.P. Shpaltakov - Omsk, Omsk State University of Railways, – 2010. – 310 p.

2. Khitrintsev V.B. Theoretical approaches to the study of needs and motivation of economic activity / V.B. Khitrintsev // Russian Economic Online journal [Electronic resource]. - М.: ИТКОР. – 2013. – № 2.

3. Williamson O. Economic institutions of capitalism. Firms, markets, «relational» contract / O. Williamson. – St. Petersburg: Lenizdat, – 1996. – 702 p.

4. Avtonomov V.S. History of economic doctrines / V.S. Avtonomov, O.I. Ananyin – М.: INFRA-M, 2009 – 784 p.

Для цитирования: Хитринцев В.Б., Теоретические аспекты мотивации хозяйственной деятельности как внутреннего механизма корпоративного управления / Российский экономический интернет-журнал. – 2023. – № 1. URL:

© Хитринцев В.Б., Российский экономический интернет-журнал 2023, № 1.