

ВЕСТНИК  
ТОМСКОГО  
ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УНИВЕРСИТЕТА  
ЭКОНОМИКА

Tomsk State University Journal of Economics

---

---

*Научный журнал*

---

---

**2012**

**№ 2(18)**

Свидетельство о регистрации  
ПИ № ФС77-29495 от 27 сентября 2007 г.

Журнал входит в «Перечень российских рецензируемых научных журналов и изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученых степеней доктора и кандидата наук»  
Высшей аттестационной комиссии



**РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ ЖУРНАЛА  
«ВЕСТНИК ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА.  
ЭКОНОМИКА»**

Канов В.И., д-р экон. наук, проф., гл. редактор; Гага В.А., д-р экон. наук, проф.; Гринкевич Л.С., д-р экон. наук, проф.; Земцов А.В., д-р экон. наук, проф.; Рощина И.В., д-р экон. наук, проф.; Цитленок В.С., д-р экон. наук, проф.; Петиненко И.А., канд. экон. наук, доцент, отв. секретарь

УДК 331.101.3:30

**Е.М. Каз****МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ЛИДЕРСТВА: КОНЦЕПЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ**

*Статья посвящена факторам, влияющим на уровень заработной платы работников, и их оценки рынком труда. Выявлен состав указанных факторов. Их вклад в величину заработной платы определен с использованием аппарата регрессионного анализа. Рассмотрена значимость параметра «внутреннее взаимодействие персонала компании» в организации ее деятельности, проведена количественная оценка величины рентного дохода в структуре заработной платы администрации компаний.*

*Ключевые слова: заработная плата, регрессионный анализ, рынок труда, транзакционные издержки, жизненный цикл компании.*

В любой компании важным аспектом ее существования и развития является степень сотрудничества внутри организации. В рамках концепции жизненного цикла компании этот фактор играет ключевую роль.

Согласно данной концепции организация выполняет две функции:

- удовлетворение потребностей своих клиентов в товарах или услугах;
- организация внутреннего взаимодействия персонала компании.

В рационально организованной компании функции внутреннего взаимодействия в значительной мере выполняют нормы и взаимные ожидания, формируемые механизмами корпоративной культуры организации. В то время как персонал организаций, в которых созидательное влияние фактора «корпоративная культура» выражено слабо, вынужден расходовать значительную долю своего времени и сил на реализацию этих функций – «продажу своих идей друг другу». Подобное напрасное расходование энергии с точки зрения концепции жизненного цикла компании определяется как «негативный феномен».

Отрицательная оценка повышенных затрат на организацию внутреннего взаимодействия объясняется авторами указанной концепции тем, что ограниченные ресурсы отвлекаются от более важной задачи интеграции организации с изменяющейся внешней средой.

Особенно велика роль эффективной организации внутреннего взаимодействия в зрелых компаниях на пиковых этапах их жизненного цикла. Если на ранних этапах развития компании многое держится на энтузиазме ее основателя, на его «трансцендентной мотивации, выходящей за рамки прибыли», то дальнейшее развитие компании нередко превращает лидерство в проблему.

Преданность основателя компании является обязательным условием успешного старта этого проекта, но на этапе, когда существенно начинают расти объемы реализации и требуется делегировать полномочия, она превращается в проблему. Причина кроется в нежелании лидера прислушиваться к чужим советам, что приводит к обострению проблемы внутреннего взаимодей-

ствия. Решается она нередко «дополнительными выплатами своим подчиненным, как бы покупая их согласие со своими действиями».

Компании, которым удалось преодолеть эту болезнь и выйти на этап поступательного, устойчивого развития, имеют иной резон для повышенных выплат: стремление сохранить коллектив, а по сути, укрепить внутреннее взаимодействие.

Выводы сторонников концепции жизненного цикла компании согласуются с мнением автора концепции транзакционных издержек, лауреата Нобелевской премии Рональда Коуза [1]. Он утверждает, что в структуре заработной платы администрации компаний значительна доля ренты за во многом редкие управленческие способности. Рентная часть есть результат торга между собственником, который не склонен повышать заработную плату менеджменту, но опасается, что они покинут компанию, и управленческим аппаратом, который хотел бы еще большего повышения зарплаты, но опасается быть уволенным.

Какова величина этой ренты в терминах одной концепции, или «платы за внутреннее взаимодействие» – в терминах другой? Попытаемся сделать некоторые оценки.

Ранее нами были проведены исследования влияния ряда факторов на уровень заработной платы на примере одного из сегментов рынка труда г. Томска: рынка труда бухгалтеров [2]. С этой целью были собраны данные об уровне заработной платы бухгалтеров в январе – марте 2010 г. из раздела «Вакансии» газет «Работа в Томске», «Вахта», «Вакансия», а также из Интернета с сайтов: <http://rabotavtomске.ru>, <http://superJob.ru>

На основе собранной информации была составлена таблица исходных данных. Затем данные обрабатывались на компьютере методом регрессионного анализа [3]. Этот метод позволяет выявить влияние на зависимую переменную одной или нескольких независимых переменных. В нашем случае зависимой переменной является заработная плата, а независимыми – факторы, влияющие на ее уровень (занимаемая должность, образование, возраст, опыт работы и др.).

Регрессионный анализ позволил не только сделать вывод о существовании взаимосвязи между исследуемыми переменными, но и дать математическое описание зависимости между ними.

Для выявления и описания линейной зависимости между объектом исследования (зависимой переменной) и несколькими факторами, возможно на него влияющими (независимыми переменными), был использован метод множественной линейной регрессии. Регрессионная модель в этом случае имеет вид

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n, \quad (1)$$

где  $a$  – свободный член;  $b$  – коэффициент регрессии.

Некоторые исходные данные являются количественными (уровень заработной платы, стаж и др.), в то время как другие – качественными (должность, пол и др.). Для проведения регрессионного анализа они были пред-

ставлены в виде дихотомических переменных (имеющих только два значения: главный бухгалтер/бухгалтер, близкий/далекий и т.п.).

В результате построения регрессионного уравнения методом наименьших квадратов была выявлена зависимость заработной платы от ряда факторов следующего вида:

$$Y = -36372,21017 + 7229,617783X_1 + 0X_2 + 1199,847631X_3 + 1841,759609X_4 + 5194,333567X_5 - 1777,786918X_6 + 1698,766931X_7 + 560,0490746X_8 - 1523,440067X_9 + 1467,516329X_{10}. \quad (2)$$

Полученное на основе регрессионного анализа уравнение (2) содержит значения переменных, представленных в табл. 1.

Таблица 1

Переменные, включенные в модель, и их значение

Наименование переменной	Коэффициенты	Значение
Y-пересечение	-36372,21017	
Переменная X <sub>1</sub>	7229,617783	Занимаемая должность
Переменная X <sub>2</sub>	0	Пол
Переменная X <sub>3</sub>	1199,847631	Опыт работы
Переменная X <sub>4</sub>	1841,759609	Высшее образование
Переменная X <sub>5</sub>	5194,333567	Высшее экономическое образование
Переменная X <sub>6</sub>	-1777,786918	Среднее специальное образование
Переменная X <sub>7</sub>	1698,766931	Возраст
Переменная X <sub>8</sub>	560,0490746	Знание 1С
Переменная X <sub>9</sub>	-1523,440067	Знание модулей 1С
Переменная X <sub>10</sub>	1467,516329	Знание системы налогообложения

Проведенный статистический анализ уровня заработной платы бухгалтеров, и факторов, на него влияющих, позволил сделать следующие выводы:

– занимаемая должность увеличивает заработную плату бухгалтера в среднем на 7230 руб.;

– каждый год работы по профессии (переменная X<sub>3</sub> – опыт работы) увеличивает заработную плату на 1200 руб.;

– наличие высшего образования увеличивает уровень заработной платы бухгалтера на 1842 руб., в то время как высшее экономическое поднимает этот уровень на 5194 руб., а среднее специальное, как показало исследование, снижает уровень заработной платы бухгалтера на 1778 руб.;

– каждый год возраста бухгалтера увеличивает уровень его заработной платы на 1699 руб., что, видимо, частично объясняется связью возраста с опытом работы;

– знание бухгалтерской программы 1С увеличивает уровень заработной платы бухгалтера на 560 руб. в месяц. В то же время знание дополнительных специализированных модулей этой программы («Зарплата и кадры», «Склад» и др.) уменьшает заработную плату бухгалтера на 1523 руб., так как не требует высокой бухгалтерской квалификации;

– знание системы налогообложения и налоговых режимов увеличивает заработную плату бухгалтера на 1468 руб. в месяц;

– нулевой коэффициент при  $X_2$  свидетельствует о том, что пол никак не влияет на заработную плату в данной сфере.

О надежности полученных выводов и качестве регрессионной модели свидетельствуют:

а) графики зависимости уровня заработной платы бухгалтеров от признаков-факторов (одна из зависимостей представлена на рис. 1);

б) коэффициент R-квадрат (R Square), который показывает, какая доля совокупной вариации в зависимой переменной описывается независимой переменной.

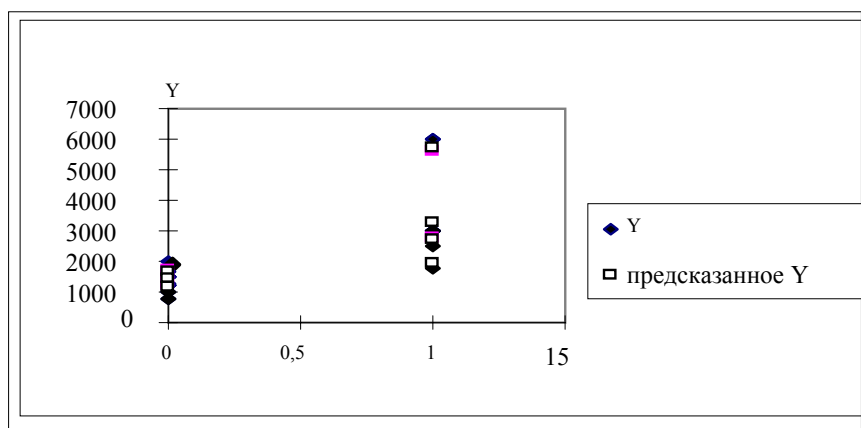


Рис. 1. Зависимость заработной платы от должности (0 – бухгалтер, 1 – главный бухгалтер)

Значения коэффициента могут находиться в интервале от 0 до 1. Как правило, данный показатель должен превышать 0,5. Наши расчеты показывают, что для рассматриваемой модели зависимости уровня заработной платы от ряда факторов его значение составляет 0,91926575 (табл. 2). Оно близко к единице, что говорит о хорошем качестве построенной модели. Иными словами, регрессионная модель отражает 92% информации, содержащейся в фактических данных.

Таблица 2

Регрессионная статистика

Показатель	Значение
Множественный R	0,958783474
R-квадрат	0,91926575
Нормированный R-квадрат	0,833201822

Дальнейшее исследование состояло в разделении всей совокупности данных на две группы:

- главные бухгалтеры;
- рядовые бухгалтеры.

Для каждой группы был проведен регрессионный анализ. По массиву рядовых бухгалтеров была выявлена зависимость заработной платы от ряда факторов следующего вида:

$$Y=160,6158+0X_1-3709,72X_2+-1423,123X_3+346,8174X_4+0X_5+ \\ +2503,978X_6+2355,357X_7+3978,31X_8+2791,887X_9 +344,2268X_{10}. \quad (3)$$

Переменным присвоены те же наименования (табл. 1).

Иная зависимость заработной платы от ряда факторов была получена по массиву главных бухгалтеров:

$$Y=36752,86+0X_1+44032,23X_2-3488,63x_3+2892,901X_4+0X_5+0X_6+58,58795X_7- \\ - 2935,7X_8-1868,06X_9 +6173,277X_{10}. \quad (4)$$

Таким образом, анализ показал, что свободный член в уравнении регрессии заработной платы главных бухгалтеров [уравнение (4)] округленно равен 36753 рублям, а в уравнении регрессии заработной платы бухгалтеров [уравнение (3)] равен 161 рублю. По нашему мнению, его значение не определяется в полной мере фактором «должность», так как ранее проведенное исследование позволило установить вклад этого фактора в заработную плату главных бухгалтеров в сумме 7000 рублей. Так оценивает рынок плату за ответственность, напряженность и другие составляющие труда руководителя. Мы считаем, что коэффициент «а», рассчитанный по заработной плате главных бухгалтеров, отражает влияние еще одной составляющей – ренты в терминах концепции транзакционных издержек или «платы за внутреннее взаимодействие» в терминах концепции жизненного цикла компании. Очищая значение указанного коэффициента от составляющей «должность», оцениваем «плату за внутреннее взаимодействие», выплачиваемую в среднем по рынку труда главных бухгалтеров, как весьма весомую и определяем ее в сумме 29753 рубля.

#### *Литература*

1. Коуз Р. Фирма, рынок и право собственности. М.: Новое издательство, 2007.
2. Каз Е.М. Мотивация трудовой деятельности: факторы и их оценка рынком труда // Вестник Том. гос. ун-та. Сер. Экономика. 2011. № 2. С. 78–82.
3. Попов Л.А. Анализ и моделирование трудовых показателей. М.: Финансы и статистика, 2008.