

УДК 331.1

Трансакционные издержки как инструмент повышения качества управления трудовыми ресурсами



Мухаметшина Г.Р.

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры общего менеджмента
Казанского (Приволжского) федерального университета



Набиева Л.Г.

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры общего менеджмента
Казанского (Приволжского) федерального университета

В статье рассматриваются особенности учета в управлении трудовыми отношениями фактора трансакционных издержек фирмы. Выделена специфика различных видов трансакционных издержек в сфере управления трудовыми отношениями. Обоснована функциональная модель исследования факторов формирования трансакционных издержек фирмы. На основании функциональной модели предложена концепция управления трансакционными издержками развития трудовых отношений.

Ключевые слова: трансакционные издержки, управление трудовыми отношениями, трудовые ресурсы, оппортунистическое поведение.

В современных условиях хозяйствования конкурентоспособность трудовых ресурсов выступает в качестве главной составляющей производительных сил [1].

Проблема управления трудовыми отношениями на микроуровне в экономической науке решается преимущественно в ключе неоклассической экономической теории. В рамках указанной парадигмы, как правило, анализируется динамика производительности труда, текучести кадров, структура рабочего времени, формируются разного рода регрессионные модели, на основании чего разрабатываются мероприятия по совершенствованию системы управления трудовыми ресурсами. При этом исследуются обычно только операционные издержки на развитие персонала компании, чего, по нашему мнению, явно недостаточно.

Повысить качество управления трудовыми ресурсами фирмы, на наш взгляд, возможно при ис-

пользовании инструментария неинституциональной экономической парадигма, в частности, теории трансакционных издержек. Менеджмент, основанный на комплексном анализе и научном обосновании направлений минимизации трансакционных издержек, позволяет рационализировать структуру информации о трудовом потенциале фирмы, повысить степень лояльности персонала к компании, снизить риски оппортунистического поведения сотрудников и связанный с этим ущерб.

Трансакционные издержки фирмы в сфере управления трудовыми отношениями включают в себя все затраты, связанные со сбором и обработкой информации о рынке труда, контроле за деятельностью персонала, обеспечением контрактных отношений с сотрудниками, а также ущерб от их возможного оппортунистического поведения. Особенности отдельных видов трансакционных издержек в сфере

трудовых отношений систематизированы авторами и представлены в таблице 1.

Источниками формирования транзакционных издержек фирмы в сфере управления трудовыми отношениями являются:

- недостаточно информационно транспарентная структура рынка труда в целом;
- не вполне качественная аналитическая и плановая работа специалистов фирмы в сфере управления персоналом;
- недостаточно проработанная юридическая регламентация взаимоотношений с персоналом;
- неэффективная система мотивации труда персонала, увеличивающая риски оппортунистического поведения;
- не вполне действенный контроль за персоналом;
- отсутствие или номинальный характер системы должностных инструкций.

В январе 2018 г. нами осуществлен анонимный опрос 50 представителей предпринимательского сообщества Республики Татарстан относительно того, какой из видов транзакционных издержек в сфере управления трудовыми ресурсами собственных фирм они рассматривают в качестве наиболее значимых. Результаты опроса приведены в таблице 2 (респонденты могли выбирать несколько видов наи-

более значимых по их мнению транзакционных издержек в сфере управления трудовыми ресурсами).

Таким образом, наиболее значимыми, согласно усредненному мнению представителей предпринимательского сообщества РТ, являются транзакционные издержки, связанные с предупреждением оппортунистического поведения. Действительно, проблема оппортунизма в региональных фирмах является одной из основных: ее негативные последствия проявляются в низкой лояльности персонала организации, что на практике приводит к халатному выполнению должностных обязанностей или даже использованию сотрудниками ресурсов фирмы в целях личного обогащения.

В целях совершенствования инструментария количественного анализа предлагается следующая функциональная модель исследования факторов формирования транзакционных издержек и использования трудовых ресурсов фирмы (1):

$$TrC = a0 \cdot KC^{a1} \cdot P^{a2} \cdot T^{a3} \cdot KD^{a4} \cdot KS^{a5} \cdot DE^{a5} \cdot \dots \cdot F_n^{an} \quad (1)$$

где TrC – транзакционные издержки формирования и использования трудовых ресурсов фирмы (в процентах от общей выручки);

KC – коэффициент текучести кадров в организации;

P – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала;

T – средняя заработная плата промышленно-производственного персонала;

KD – коэффициент дифференциации заработной платы работников фирмы, который может быть опре-

Таблица 1
Особенности отдельных видов транзакционных издержек в сфере управления трудовыми ресурсами фирмы

Вид транзакционных издержек	Особенности в сфере управления трудовыми ресурсами фирмы
1. Издержки поиска информации	Затраты на поиск релевантной информации о рынке труда, имеющемся предложении рабочей силы, возможностях привлечения отдельных категорий персонала на условиях т.н. «удаленной» занятости (в рамках системы фриланса)
2. Издержки ведения переговоров	Затраты на осуществление конкурсного отбора кандидатов на вакантные должности, ведение переговоров с кадровыми агентствами и иными организациями, действующими в области инфраструктурного обеспечения рынка рабочей силы
3. Издержки измерения	Затраты на аттестацию рабочих мест, оценку персонала.
4. Издержки заключения контрактов	Затраты на оформление и корректировку трудовых договоров и иных соглашений об использовании рабочей силы
5. Издержки мониторинга и предупреждения оппортунизма	Затраты, возникающие в результате недостаточно лояльного отношения персонала (в форме прямого воровства, коммерческого подкупа (т.н. «kick-back»), ущерба, возникающего в результате промышленного шпионажа с участием персонала и т.п.)
6. Издержки защиты прав фирмы	Судебные расходы на разрешение конфликтов с персоналом фирмы

Таблица 2
Результаты опроса представителей предпринимательского сообщества Республики Татарстан относительно значимости отдельных видов транзакционных издержек в сфере управления трудовыми ресурсами

Вид транзакционных издержек	Доля респондентов, выделивших данный вид транзакционных издержек в сфере управления трудовыми ресурсами в качестве одного из наиболее значимых, %
1. Издержки поиска информации	41,2
2. Издержки ведения переговоров	7,6
3. Издержки измерения	24,3
4. Издержки заключения контрактов	3,2
5. Издержки мониторинга и предупреждения оппортунизма	53,6
6. Издержки защиты прав фирмы	3,8

делен как соотношение средней заработной платы 10 % наиболее и наименее оплачиваемых категорий сотрудников (по аналогии с таким макроэкономическим показателем, как коэффициент фондов);

KS – затраты на косвенное материальное стимулирование персонала (корпоративное пенсионное обеспечение, дополнительное страхование здоровья сотрудников, индивидуальная материальная помощь и т.п.);

DE – доля сотрудников фирмы, прошедших в отчетном периоде профессиональное переобучение или повышение квалификации (в процентах от среднесписочной численности промышленно-производственного персонала);

F – иные возможные факторы, влияющие на формирование транзакционных издержек фирмы в части использования трудовых ресурсов (например, затраты на моральное стимулирование производительного труда персонала, регулярность аттестации рабочих мест и т.п.);

n – общее количество включенных в предлагаемую функциональную модель факторов (при этом фактическое количество факторов не может быть слишком большим с тем, чтобы исключить автокорреляцию факторов, искажающую результаты анализа транзакционных издержек в сфере формирования и использования трудовых ресурсов фирмы).

a_0 – свободный член функциональной модели;

a_1, a_2, \dots, a_n – коэффициенты эластичности при факторных переменных предлагаемой функциональной модели, демонстрирующие то, на сколько увеличится, при прочих равных условиях, уровень транзакционных издержек фирмы в сфере управления трудовыми ресурсами при росте соответствующего фактора модели на 1 %.

Соответственно, на основании исследования коэффициентов эластичности предлагаемой функциональной модели можно определить чувствительность динамики транзакционных издержек фирмы, связанных с управлением трудовыми ресурсами, к изменению наиболее значимых факторов, характеризующих различные внутрифирменные аспекты организации и осуществления трудовой деятельности. Чем выше значение коэффициента эластичности по абсолютной величине, тем, соответственно, более значим соответствующий фактор возможного роста транзакционных издержек, связанных с управлением трудовыми ресурсами, и снижения на данной основе уровня финансово-экономической эффективности развития фирмы в целом. В этой связи идеальной является ситуация, когда значения всех коэффициентов эластичности функциональной модели по абсолютной величине менее единицы.

В соответствии с предлагаемой концепцией управления транзакционными издержками развития трудовых отношений приоритетными должны быть те направления рационализации трудовых отноше-

ний, которым соответствует наибольшая эластичность факторных переменных модели. Например, если показатель TtC наиболее чувствителен к показателю текучести кадров, необходимо формировать комплекс мероприятий по снижению данного показателя (рационализация системы мотивирования, внедрение комплекса мероприятий по управлению карьерой, опционных программ для отдельных категорий работников, образовательного и иных форм кредитования за счет организации, повышающих уровень лояльности персонала и т.п.).

Кроме того, представителям предпринимательского сообщества, например, через инструменты региональных и отраслевых ассоциаций и союзов, Торгово-промышленной палаты, иные формы коммуникаций с государственными органами целесообразно влиять на развитие и совершенствование формальных институтов рынка труда, от эффективности которых непосредственно зависит минимизация транзакционных издержек в части управления трудовыми отношениями. К таким институтам, в частности, относятся биржа труда, система переобучения персонала и т.п.

В качестве позитивной практики развития подобных институтов, основанных на базе государственно-частного партнерства, можно привести проект «Фабрика предпринимательства», который успешно реализуется в Республике Татарстан с 2013 г. [2]. В рамках данного проекта осуществляются эффективные коммуникации и обучение представителей предпринимательского сообщества, позволяющие в том числе повысить эффективность управления трудовыми ресурсами компаний региона за счет уменьшения уровня транзакционных издержек в данной сфере.

В качестве основных мероприятий по уменьшению уровня транзакционных издержек фирмы, связанных с трудовыми отношениями, в рамках разработанной концепции выделены совершенствование плано-аналитического обеспечения в сфере управления персоналом, комплексная автоматизация труда кадров фирмы и контроля за их деятельностью, обоснование и внедрение дифференцированных и вместе с тем комплексных мотивационных механизмов.

Литература:

1. Nabieva L.G., Davletshina L.M., Khairullina A.D., Kulik E.N. Human Capital as a Factor in Improving the Competitiveness of the Region // International Business Management. – 2016. – Vol. 10. – Is. 23. – P. 5599-5602.
2. Bulatov A.N., Mukhametshina G.R., Gazizullina A.R., Toropova N.V. Impact of the project «Enterprise Factory» on the regional economy of the Republic of Tatarstan // Mediterranean Journal of Social Sciences. – 2014. – Vol. 5. – № 18. – P. 113-119.

Transaction Costs as a Tool to Improve the Quality of Human Resource Management

***G.R. Mukhametshina L.G. Nabieva
Kazan (Volga Region) Federal University***

The paper discusses the features of accounting in the management of labor relations of the factor of transaction costs of the company. The specificity of various types of transaction costs in the field of labor relations management is highlighted. The functional model of research of factors of formation of transaction costs of the company is substantiated. Based on the functional model, the concept of managing the transaction costs of the development of labor relations has been proposed.

Key words: transaction costs, labor relations management, labor resources, opportunistic behavior.