

А.В. Шабельская
ст. преподаватель,
Российской Академии предпринимательства

Структура и параметры измерения качественных переменных в экономико-теоретических исследованиях

Аннотация. В статье рассматривается проблема измерения качественных социально-экономических переменных. В рамках указанной проблемы представлена структура поэтапного процесса измерения данных переменных. Так же рассматривается применение комплексного метода количественного измерения корпоративной культуры и мотивационной структуры персонала.

Ключевые слова: математические шкалы, виды измерения, качественные категории, корпоративная культура, мотивация.

The summary. In article the problem of measurement of qualitative social and economic variables is considered. Within the limits of the specified problem the structure of stage-by-stage process of measurement of the given variables is presented. As application of a complex method of quantitative measurement of corporate culture and motivational structure of the personnel is considered.

Keywords: mathematical scales, measurement kinds, qualitative categories, corporate culture, motivation.

Проблема изучения *качественных* переменных в экономико-теоретических исследованиях весьма актуальна сегодня. В национальной экономике происходит процесс интеграции традиционных функций управления в комплексную систему, ориентированную на достижения как оперативных и текущих целей, связанных с получением прибыли, так и стратегических, вызванных необходимостью выживания предприятий в условиях жестокой конкуренции и финансовой нестабильности, обеспечения их экономической независимости, финансовой устойчивости и перспективности развития.

Эти объективные условия обуславливают изменения в теории управления социально-экономическими процессами, уточняются объект и предмет этой отрасли научного знания, разрабатываются новые методы исследования. Наблюдаются две тенденции: происходит дифференциация научного знания, появляются новые науки (управление персоналом, маркетинг, инновационный менеджмент, поведение потребителей и др.); в то

же время имеют место интеграция теорий, взаимно–заимствование методов научных исследований и обмен фактическими данными.

Интеграция ведет к тому, что в строгие экономические дисциплины вторгаются методы других гуманитарных наук, наряду с экономико-математическими методами используются эвристические методы (логика, системный метод и др.), анкетные опросы, интервью, опросы экспертов и др.

В науку, в которой господствуют формализованные математически выраженные категории (ВВП, производительность труда, прибыль и др.) вторгаются качественные категории (мотивы, удовлетворенность потребителей, социально-психологический климат и др.), что создает препятствия для применения математических методов.

Между тем широкое внедрение в управлении информационно-анализирующих систем требует количественного выражения управленческой информации.

Необходимость измерения качественных признаков и использования для их анализа математических методов обусловлена значительным расширением интересов предприятий процессов управления ими, быстрыми изменениями во внешней сфере, учетом как объективных, так и субъективных факторов устойчивости предприятий.

Главным вопросом, который встает перед исследователями в области организационных исследований, это как интерпретировать информацию, полученную с помощью качественных методов. Исследование влияния нематериальных факторов на трудовую мотивацию является более сложным и трудоемким процессом, чем, например, подсчет заработной платы или статистики безработицы, и поэтому значимость применения количественных методов для качественных признаков в исследовании поставленной нами проблемы требует новых подходов, что нашло отражение в данной работе.

Обе анализируемые категории (корпоративная культура и мотивационная структура) характеризуются качественными признаками (большой частью) поэтому использование, например, статистических

методов для обработки и анализа первичных данных представляет большую трудность. Вследствие чего, была вызвана научная необходимость в разработке нового метода в анализе взаимодействия корпоративной культуры и мотивации персонала – «квалитативный интеграл».

Данный метод предполагает несколько поэтапных шагов:

- 1) Первый шаг заключается в выделении измеряемой категории: корпоративная культура, мотивационная структура персонала.
- 2) Второй шаг – в рамках выделенной категории вычленяются единицы анализа (например, для мотивации – карьерные мотивы, денежные мотивы и др.)
- 3) Третий шаг – разработка единиц измерения (вопросов и ответов в анкете). Поскольку для ответов использовались порядковые шкалы, это позволило получить агрегированные индексы, например, силу, интенсивность карьерных мотивов, или денежных мотивов, а агрегирование этих индексов позволило выразить числом в целом мотивацию.
- 4) Четвертый шаг - это обработка итогов опросов экспертов, которая представляет итоговый уровень мотивации и ее структуру у индивидов и в трудовых коллективах, а так же уровень различных компонентов корпоративной культуры.
- 5) Затем на основе этих индексов была должна решаться задача эмпирического исследования, поиска взаимной связи (ранговой корреляции) корпоративной культуры и мотивации персонала, что позволило подтвердить исходную гипотезу о влиянии корпоративной культуры на мотивационную структуру персонала фирмы.

Условия апробированного на практике вышеизложенного метода и поэтапного решения вопроса измерения корпоративной культуры и мотивационной структуры персонала позволили нам выделить

модель и структура измерения качественных социально-экономических переменных.

В общем и целом перед исследователями, занимающимися вопросом измерения социально-экономических переменных, следует решить следующие задачи:

1. Прежде всего, следует выбрать категории анализа и убедиться в том, что они носят качественный характер. Главный вопрос, который должен возникать на первом этапе исследования – это возможность и/или невозможность метрического измерения выбранной категории. Следует отметить, что степень качества выражается степенью напряженности (интенсивности) в так называемых реперных точках. Что касается признаков, которые можно выразить определенной мерой, то они заключены в определенном интервале, который и обозначает данную меру (см., мм, кг, руб. и др.).

2. Итак, для выделенных категорий, которые выражают степень качества, прежде всего, применяют номинальную шкалу или классификационную. Таким образом, мы выделяем класс, который в дальнейшем нам необходимо стратифицировать. Например, нам нужно классифицировать рабочих на предприятии занимающейся продажей автомобилей. Выделяем жестянщиков, электриков, слесарей, фрезеровщиков, менеджеров по продажам автомобилей и т.п.

3. Важно подчеркнуть и соответственно выделить как важный этап измерения социально-экономических переменных их теоретическое осмысление. Например, если исследователь определяет для себя такую качественную организационную категорию как бренд, то без глубокого разностороннего теоретического исследования становится невозможным выделения ни компонентов, а тем более элементов, которые в дальнейшем должны сводиться к определенной мере.

4. Дальнейшим шагом будет являться процесс стратификации, т.е. выделение из класса страт, по степеням качества. Например, если мы

выделяем класс менеджеров того или иного предприятия, то стратами данного класса рабочих будут являться менеджер I-го звена, менеджер II звена, топ-менеджер и т.п. Для данного процесса применяют порядковую шкалу. Ранее приведенный пример различных степеней квалификации состава менеджеров указывает исследователю на некие уровни (интенсивность) качества, изучаемой интенсивной стратифицируемой категории, т.к. различие звеньев данной категории рабочих есть обозначение их уровня подготовки, квалификации, стажа работы, работоспособности, коммуникабельности, стрессоустойчивости и т.п. Более детальное стратифицирование поможет исследователю конкретнее оценивать степени качества той или иной страты.

5. Также важно выделить отдельно виды шкал и их применение для измерения интенсивных, социально-экономических переменных. Вследствие проведенного анализа типологии шкал, мы можем сформулировать следующие параметры измерения с помощью математических шкал именно для качественных социально-экономических переменных:

Таблица 1

Шкала	Особенности измеряемых свойств	Тип измерения
Номинальная шкала (классификационная)	Выделения класса, по номиналам качества – обозначение определенного наименования, метки.	Номинальное, т.е. указание номинала качества.
Порядковая шкала (стратификационная)	Свойства указанных на шкале страт не аддитивны, потенциальны. Шкала калибруется по средством реперных точек, расстояние которых между собой <u>неравное</u> .	Производное, косвенное, императивное.
Интервальная шкала	Свойства указанных на шкале страт не аддитивны, потенциальны. Шкала калибруется по средством реперных точек, расстояние которых между собой <u>равное</u> .	

Итак, в данной статье была обозначена необходимость расширения эмпирической базы исследования качественных категорий в теории управления. Разработанный метод может стать базой для уточнения и расширения методов количественного анализа качественных признаков социально-экономических явлений, а также послужить хорошим инструментом для практического использования в различных областях управленческой деятельности.