Статистический анализ влияния методов управления человеческими ресурсами на результаты деятельности фирмы

тема диссертации и автореферата по ВАК 08.00.12, кандидат экономических наук Моргулис-Якушев, Сергей Владимирович  
  
**Год:**

2004

**Автор научной работы:**

Моргулис-Якушев, Сергей Владимирович

**Ученая cтепень:**

кандидат экономических наук

**Место защиты диссертации:**

Санкт-Петербург

**Код cпециальности ВАК:**

08.00.12

**Специальность:**

Бухгалтерский учет, статистика

**Количество cтраниц:**

131

## Оглавление диссертации кандидат экономических наук Моргулис-Якушев, Сергей Владимирович

Введение: цели и задачи исследования

Глава 1. Теоретическое основание исследования, гипотезы, объект и ^ инструментарий исследования

1.1. Национальные системы управления человеческими ресурсами ^ фирмы и их влияние на результаты работы фирмы

1.2. Построение концептуальной модели влияния методов управления человеческими ресурсами на результаты работы 34 фирмы

1.3. Анкеты, инструментарий и обзор собранных данных

Глава 2. Методология статистико-социологического исследования

2.1. Построение переменных и выбор метода анализа

2.2. Построение модели структурных уравнений

Глава 3. Построение эконометрической модели для описания влияния методов управления человеческими ресурсами на \* результаты деятельности фирмы

3.1. Надежность и обоснованность индикаторов

3.2. Результаты оценки модели

3.3. Анализ статистической мощности модели

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Статистический анализ влияния методов управления человеческими ресурсами на результаты деятельности фирмы"

Актуальность темы исследования. В эпоху глобализации особое значение приобретают сравнительные межстрановые исследования. Как правило, они выполняются статистическими и эконометрическими методами, к которым предъявляются особые требования, как к программе, так и к методам сбора данных, методам их обработки. Сравнительные исследования чаще всего проводятся при изучении макроэкономических процессов, прежде всего это сравнительный анализ экономического роста и выявление определяющих его факторов. Методология сравнительных исследований на микроуровне не достаточно разработана. Одним из актуальных направлений такого рода работ выступают межстрановые исследования t методов управления персоналом. Необходимость этого вызвана тем, что традиционные источники« конкурентного успеха фирмы (производственная технология, экономия от масштаба производства, доступ к финансовым ресурсам, избежание конкуренции на защищенных от входа внутренних рынках) постепенно теряют свою силу. Все более значимым становится фактор управления персоналом. Для успешной работы, с людьми человеческие ресурсы необходимо рассматривать как источник конкурентного преимущества, а не как источник издержек, который надо свести к минимуму.

Глобализация бизнеса, рост международных торговых и финансовых систем заставляет фирмы предпринимать шаги по стандартизации методов управления человеческими ресурсами. С другой стороны, интересы локальных потребителей, особенности экономических институтов и самих

1 Автор глубоко признателен Стокгольмской Школе Экономики в Санкт-Петербурге, ее проректору по научной работе Карлу Фею, Европейскому . Университету в Санкт-Петербурге за профессиональную поддержку, а также Шведскому Исследовательскому Совету за финансовую поддержку проведения тех исследований, которые составили основу данной диссертации. трудовых ресурсов накладывают серьезные ограничения на степень сближения методов управления человеческими ресурсами.

Последнее десятилетие большое внимание в литературе уделено вопросу о том, как сотрудники могут становиться источником конкурентного преимущества фирмы. Большинство из этих исследований свидетельствуют о положительной связи между так называемыми «высокоэффективными методами управления персоналом» и различными показателями результатов деятельности компании. Большая часть этих работ выполнена на основе американских данных, но некоторые из работ проводились на основе данных из других регионов.

В основном в исследованиях фокусировалось внимание на влиянии отдельных методов управления человеческими ресурсами на результаты работы фирмы. Такой подход был признан неприемлехмым, поскольку он не учитывает взаимодействия между методами управления человеческими ресурсами. Для» получения адекватных результатов необходимо учитывать не только влияние отдельных методов управления человеческими ресурсами, но также и возникающую между ними синергию. С методологической точки зрения этот подход значительно сложнее, поскольку требует от исследователя применения более сложных многомерных методов статистического анализа.

Наконец, в большинстве предыдущих исследований гипотезы проверялись на основе данных одной страны (в большинстве случаев это США, реже одна из европейских стран, исследования на основе российских данных не проводились) и, поскольку это делалось в рамках различных проектов, трудно провести сравнение результатов для разных стран и устанавливать эффективность методов управления человеческими ресурсами в зависимости от страны, в которой эти методы применяются.

В качестве аналитических средств решения таких задач выступают многомерные статистические методы, вместе с тем очевидна потребность в новых статистических методах для решения задач сравнительных исследований, особенно в условиях хорошо разработанной теории. На сегодняшний день, по нашему мнению, отсутствует разработанный адекватный статистический аппарат для выполнения сравнительного исследования в такой актуальной области.

Цели и задачи исследования. Целью данного исследования является разработка статистической методологии сравнительного анализа эффективности систем управления человеческими ресурсами в разных странах (на примере четырех стран: России, Китая, США и Финляндии).

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих задач: обоснование выбора объекта исследования; разработка анкеты, способной дать сопоставимую информацию об управлении человеческими ресурсами в фирмах, находящихся в разных странах; выбор адекватного метода обработки данных; построение структурных моделей и тестирование их статистической-значимости; интерпретация полученных результатов.

Предмет исследования. Предметом исследования являются статистические методы изучения влияния методов управления человеческими ресурсами на результаты работы филиалов иностранных компаний в контексте межстранового сравнения.

Объект исследования. Объектом исследования являются филиалы иностранных компаний, расположенные в четырех странах: России, Китае, США и Финляндии и существующие в них методы и системы управления человеческими ресурсами.

Теоретическая и методологическая основа исследования. Теоретической основой исследования выступает теория межстранового статистического анализа и теория управления персоналом.

В основу методологии исследования легла комбинация количественных и качественных методов научного исследования. Для того чтобы оценить взаимосвязи между переменными и, таким образом, проверить выдвинутые в работе предположения, использована относительно новая и эффективная техника многомерного анализа: частный метод наименьших квадратов (ЧМНК).

Обработка данных проводилась с использованием статистических пакетов прикладных программ «SPSS», «Статистика», «Gauss». Обработка данных ЧМНК проводилась в созданной в Корнельском университете программе «PLSGraph».

Научная новизна диссертационного исследования заключена в следующих результатах: разработан унифицированный инструмент сбора данных, позволяющий получить сопоставимую информацию в различных культурных контекстах; поставлена и решена задача создания адекватного метода обработки, многомерных данных. Показано, что наиболее эффективным методом обработки данных для решения поставленной задачи является новая техника многомерного статистического анализа - ЧМНК; сугубо статистическими методами проверены> базовые теоретические концепции исследования на основе эмпирических данных;' разработана модель, раскрывающая сложный опосредованный механизм влияния системы управления человеческими ресурсами и результатами работы фирмы; статистически доказано, что полное влияние мотивации и способностей сотрудников на результаты работы деятельности фирмы превышает сумму влияний мотивации и способностей; впервые протестировано влияние методов управления человеческим ресурсами на результаты работы фирмы на российских данных; проведено статистическое сравнение эффективности\* методов управления человеческими ресурсами в трех странах: Россия, США и ф

Финляндия, результаты которого свидетельствуют о необходимой степени стандартизации для каждого метода управления человеческими ресурсами; выявлена специфика влияния методов управления персоналом в условиях разных стран.

Практическая значимость результатов исследования заключается в объяснении различий в эффективности применения методов управления человеческими ресурсами в различных странах. Показывается, почему одни и те же методы управления человеческими ресурсами имеют различное влияние на результаты работы фирмы в разных странах. В работе рассмотрен вопрос о степени необходимой стандартизации/адаптации методов управления человеческими ресурсамимультинациональных компаний. В работе показано, что различные методы управления человеческими ресурсами должны быть стандартизированы/адаптированы в различной степени и получены, статистические результаты, которые могут быть использованы как практические рекомендации мультинациональными компаниями, а также государственными органами для разработки политики^ адаптации иностранных компаний, а также развития локальных компаний.

Апробация работы. Основные выводы и рекомендации, диссертационной работы обсуждались и получили одобрение на научных сессиях профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов, Стокгольмской Школы Экономики в Санкт-Петербурге, Европейского университета в Санкт-Петербурге. Основные положения диссертации докладывались на российских и международных научно-практических конференциях:

6-ой Научно-исследовательский семинар Стокгольмской школы экономики в Санкт-Петербурге, 19 мая 2001 г.

Совместная конференция молодых ученых факультета экономики Европейского университета в Санкт-Петербурге и Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого, г. Санкт-Петербург, 17-19 ноября 2001 г.

8-ой Научно-исследовательский семинар Стокгольмской школы экономики в Санкт-Петербурге, 13 марта 2002 г.

Совместная конференция молодых ученых факультета экономики Европейского университета в Санкт-Петербурге и Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого, г. Великий Новгород, 23 ноября 2002 г.

Joint Workshop of the Institute of Global Innovation Management at Northeastern University and Institute of International Business at Stockholm School of Economics, June 12-13, 2003.

7th Conference on International Business, University of- Vaasa, Finland, August 24-26, 2003.

E-MBA Program, Stockholm School of Economics Russia, February 23-24,' 2004.

Joint Research. Workshop of Stockholm School of Economics Russia & Vaasa University, Russia, April 22, 2004.

Academy of International Business. Annual Meeting, Stockholm, Sweden,. July 8-15,2004.

Публикации. Основные положения и результаты диссертационного исследования изложены в шести публикациях общим объемом 2,6 п.л.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

## Заключение диссертации по теме "Бухгалтерский учет, статистика", Моргулис-Якушев, Сергей Владимирович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель данной работы, как уже указывалось, состояла в разработке методологии анализа роли методов управления человеческими ресурсами в развитии человеческого капитала фирмы и выявлении их влияния на результаты работы фирмы в международном контексте с позиции ресурсной теории фирмы. Эмпирические результаты поддерживают выдвинутые в работе гипотезы. Было доказано, что различия в результатах работы мультинациональных фирм может быть частично объяснено при помощи системы управления человеческими ресурсами.

В работе были получены следующие основные результаты. Все они связаны с достижением поставленной цели исследования. В работе создана методология межстранового анализа изучения влияния методов управления персоналом на результаты работы компаний. Она включает определение объекта исследования, создания инструментария сбора данных. Разработана анкета, способная получить сопоставимую информацию при использовании в различных культурных контекстах. Был создан унифицированный инструмент сбора данных.

В работе была поставлена и решена задача выбора адекватного метода обработки данных. Обосновано, что наиболее эффективным методом обработки данных для решения поставленной задачи является ЧМНК. ЧМНК позволил включить в модель латентные переменные, которые не могут быть измерены непосредственно, и измеряются при помощи группы вопросов. Продемонстрировано достоинство ЧМНК в условиях небольшой выборки.

Теоретические гипотезы и базовая концепция, положенные в основу предложенной в работе модели, была проверена при помощи альтернативных моделей.

В работе проведено статистическое сравнение эффективности методов управления человеческими ресурсами в трех странах: Россия, США и Финляндия. Было доказано, что методы управления человеческими ресурсами требуют различной степени стандартизации/локализации в различных странах. Полученные статистические результаты показывают степень необходимой стандартизации для каждого метода управления человеческими ресурсами. Подчеркнем, что впервые было протестировано влияние методов управления человеческими ресурсами на результаты работы фирмы на российских данных.

В работе было доказано, что взаимоотношение между методами управления человеческими ресурсами и результатами работы фирмы отличается от прямого непосредственного влияния. Разработанная в работе модель раскрывает механизм влияния системы управления человеческими ресурсами на результаты работы фирмы: в модель включена мотивация и уровень способностей сотрудников. Статистически доказано, что полное влияние мотивации и способностей сотрудников на результаты фирмы превышает сумму влияний мотивации и способностей.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат экономических наук Моргулис-Якушев, Сергей Владимирович, 2004 год

1. Армстронг М., Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: Инфра-М, 2002.-328 с.

2. Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии. СПб.: Питер, 2001. - 265 с.

3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. Изд. Зе.- М.: Гардарики, 1999.

4. Галенко В.И. Управление персоналом и эффективность предприятий. -СПб.: СПбУЭиФ, 1994.

5. Генкин Б.М. Основы управления персоналом. М.: Высшая Школа, 1996

6. Грачев М.В. Суперкадры: управление персоналом в международной корпорации.- М.: Дело, 1993.

7. Елисеева И.И., Руковишников В.О. Группировка, корреляция, распознавание образов. М.: Статистика, 1977.

8. Журавлев И.В., Кулапов М.Н., Сухарев С.А. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. Екб: Деловая книга. - 1998. -232 с.

9. Катька л о В. С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий // Вестник Санкт-Петербургского Университета, серия Менеджмент. 2002. - № 4. - С.20- 42.

10. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. М.: Новосибирск, 1999. -312 с.

11. Попков В.П., Петров К.А. Организация бизнеса и управления в новых условиях российской экономики // Коммерческая деятельность и предпринимательство. Сборник научных трудов СПб.: СПбГИЭУ, 2001

12. Сидоренко Е. В. Мотивационный менеджмент: ветер и солнце // Топ-менеджер. 2002. - № 12. - С.32- 39.

13. Солтицкая Т. А. Кросс-культурные аспекты управления персоналом // Вестник Санкт-Петербургского Университета. Серия Менеджмент. 2002. -№3. - С.51-70.

14. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Изд. 3-е. -М.: Знания, 1998.

15. Abels on, М. & Baysmger, В. Optimal and Dysfunctional Turnover: Toward an Organizational Level Model // Academy of Management Review. 1984. - 9. p. 331-41.

16. Adler, N.J. International dimensions of organizational behavior (2nd ed.). -Boston: Kent Publishing, 1991.

17. Alchian, A. & Demsetz, H. Production, Information Costs, and Economic Organization// American Economic Review. 1972. - 62. p. 777-95.

18. Ambrose, M. & Kulik, C. Old friends, new faces: Motivation research in the 1990s // Journal of Management. 1999. - 25. p.231.

19. Arthur, J.B. Effect of Human resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover // Academy of Management Journal. 1994. - 37. p. 670-683.

20. Barney, J.B. Organizational culture: Can it be a source of sustained competitive advantage? // Academy of Management Review. 1986. - 11. p. 656-665.

21. Barney, J.B. Types of competition and the theory of strategy: Toward an integrative framework // Academy of Management Review. 1986. - 11. p. 791800.

22. Barney, J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // Journal of Management. 1991. - 17. p. 99-120.

23. Barney, J. Gaining and Sustaining Competitive Advantage. Addison-Wesley Publishing Company, 1997.

24. Becker, G.S. Human capital. New York: Columbia, 1964.

25. Becker, B. & Gerhart, G. The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects // Academy of Management Journal. 1996. - 39. p. 779-795.

26. Becker, B. & Huselid, M. High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications // Research in Personnel and Human Resource Management. 1998. - 16. p. 53-101.

27. Beechler, S. & Yang, J.Z. The transfer of Japanese-style management to American subsidiaries: Contingencies, constraints, and competencies // Journal of International Business Studies. 1994. - 25. p. 467-492.

28. Bjorkman, I. & Lu, Y. Institutionalization and bargaining power explanations of man resource management practices in international joint ventures—the case of Chinese-Western joint ventures // Organization Studies. 2001. - 22. p. 491-512.

29. Campbell, J. Motivation in Industrial and Organizational Psychology. In Marvin D. Dunnette (ed.) Handbook of Indusrial and Organizational Psychology: 63-130. Chicago: Rand McNally, 1976.

30. Castanias, R.P. & Helfat, C.E. Managerial Resources and Rents // Journal of Management. 1991. - 17. p. 15-171.

31. Daft, R. Organization theory and design. New York: West, 1983.

32. Delaney, J.T. & Huselid, M.A. The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance // Academy of Management Journal. 1996. - 39. p. 949-69.

33. Delery, J. E., & Doty, D. H. Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions // Academy of Management Journal. 1996. - 39. p. 802-835.

34. Demsetz, H. Industry Structure, Market Rivalry and Public Policy // Journal of Law and Economics. 1973. - 16. p. 1-11.

35. Delaney, J. & Huselid, M. The Impact of Human Resource Management Practices on Perceptions of Organizational Performance // Academy of Management Journal. 1996. - 39. p. 949-969.

36. Dess, G. & R. Robinson. Measuring organizational performance in the absence of objective measures: The case of the privately-held firms and conglomerate business unit // Strategic Management Journal. 1984. - 5. p. 265-273.

37. Dunette, M. (Ed). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. -Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 1976.

38. Flamholtz, E. & Lacey, J. Personnel Management: Human Capital Theory and Human Resource Accounting. Los Angeles, CA: Institute of Industrial Relations, UCLA, 1981.

39. Fleishman, E. A Relationship between Incentive Motivation and Ability Level in Psychomotor Performance // Journal of Experiential Psychology. 1958. - 56. p. 78-81.

40. Fey, C. F., Bjorkman, I. The Effect of Human resource Management Practices on MNC Subsidiary Performance in Russia // Journal of International Business Studies. 2001. - 32. p. 59-75.

41. Fornell, C. & F. Bookstein. Two structural equations models: LISREL and PLS applied to consumer exit-voice theory // Journal of Marketing Research. 1982. -19. p. 440-452.

42. Fornell, C. and Cha, J. "Partial least squares", in Bagozzi, R.P. (Ed.), Advanced Methods of Marketing Research, — Blackwell, Cambridge, 1994.

43. Fornell, C. & D. Larcker. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error// Journal of Marketing Research. -1981.-18. p. 39-50.

44. French, E. Effects of Interaction of Achievement, Motivation, and Intelligence on Problem Solving Success // American Psychologist. 1957. - 12. p. 399-400.

45. Geringer, J.M., & Hebert, L. Measuring performance of international joint ventures // Journal of International Business Studies. 1991. - 22. p. 249-263.

46. Greene, W.H. Econometric Analysis. Third edition, Prentice Hall, 1997.

47. Hannon, J., Huang, I.-C, & Jaw, B.-S. International human resource strategy and its determinants: The case of subsidiaries in Taiwan // Journal of International Business Studies. 1995. - 26. p. 531-554.

48. Heider, F. The Psychology of Interpersonal Relations. New York: Wiley, 1958.

49. Hofstede, G. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. London: Sage, 1980.

50. Hofstede, G. Cultural Constraints in Management Theories // Academy of Management Executive. 1993. - 7. p. 81-94.

51. Hunter, J. & Hunter, R. Validity and Utility of Alternative Predictors of Job Performance // Psychological Bulletin. 1984. - 96. p. 72-98.

52. Jackson, S.E., Schuler, R. & Rivero, J.C. Organizational Characteristics as Predictors of Personnel Practices // Personnel Psychology. 1989. - 42. p. 727-86.

53. Jones, G. Task Visibility, Free Riding, and Shirking: Explaining the Effect of Structure and Technology on Employee Behaviors // Academy of Management Review. 1984. - 9. p. 684-95.

54. MacDuflle, J. P. Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry // Industrial and Labor Relations Review. 1995. - 48. p. 197-221.

55. McKelvey, W. Organizational systematics: Taxonomy, evolution, and classification. Los Angeles: University of California Press, 1982.

56. O'Reilly, C. & Chatman, J. Working Smarter and Harder: A Longitudinal Study of Managerial Success // Administrative Science Quarterly. 1994. - 39. p. 603627.

57. Pfeffer, J. Competitive Advantage through People // California Management Review. 1994. - 36. p. 9-29.

58. Pfeffer, J. The Human Equation: Building Profits by Putting People First. -Boston: Harvard Business Press, 1998.

59. Ricardo, D. Economic essays. New York: A.M. Kelly, 1966.

60. Rosenzweig, P.M. & Nohria, N. Influences on Human Resource Management Practices in Multinational Corporations // Journal of International Business Studies. 1994. - 25. p. 229-251.

61. Scherer, F.M. Industrial market structure and economic performance (2nd ed.). -Boston: Houghton-Mifflin, 1980.

62. Schneider, S. & Barsoux, J.-L. Managing across Cultures. Harlow, Essex: Prentice Hall, 2003.

63. Schuler, R.S. & Jackson, S.E. Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices // Academy of Management Executive. 1987. -1. p.'207-19.

64. Schuler, R.S. & MacMillan, I. Gaining Competitive Advantage through Human Resource Practices // Human Resource Management. 1984. - 23. p. 241-56.

65. Schumpter, J. The Theory of Economic Development. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1934.

66. Steffy, B. & Maurer, S. Conceptualizing and Measuring the Economic Effectiveness of Human Resource Activities // Academy of Management Review. 1988.- 13. p. 271-86.

67. Tomer, J.F. Organizational capital: The path to higher productivity and well-being. New York: Praeger, 1987.

68. Ulrich, D. Using Human Resources for Competitive Advantage. In Kilmann, R., Kirmann, I. and Associates (eds) Making Organizations Competitive. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.

69. Vroom, V. Work and Motivation. New York, London and Sydney: John Wiley and Sons, Inc, 1964.

70. Wright, P. M., McMahan, G. C., & McWilliams, A. Human resources and sustained competitive advantage: a resource-based perspective // International Journal of Human Resource Management. 1994. - 5. p. 301-326.

71. Wright, P. M. & Snell, S. A. Toward a unifying framework for exploring fit and flexibility in strategic human resource management // Academy of Management Review. 1998. - 23. p. 756-772.

72. Wold, H. Soft Modeling: The Basic Design and some Extensions. In K.G. Joreskog & H. Wold (Eds.), Systems under Indirect Observation, Part II. -Amsterdam: North Holland Press, 1982.

73. Youndt, M.A., Snell, S.A., Dean, J.W. & Lepak, D.P. Human Resource Management Manufacturing Strategy, and Firm Performance // Academy of Management Journal. 1996. - 39. p. 836-66.

74. Zander, U. Exploiting a Technological Edge: Voluntary and Involuntary Dissemination of Technology. Doctoral dissertation. Stockholm: Institute of International Business, 1991.

75. Zucker, L. The role of institutionalization in cultural persistence // American Sociological Review. 1977. - 421. p. 726-743.