

УДК 311

Артамонова А.В., ст. препод.
Університет економіки і управління

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ

Освещены особенности подхода к изучению некоторых процессов экономики. В частности рассматриваются такие неординарные социологические методы исследования как методика определения эффективности инвестиций в человеческий капитал; контент-анализ в научных исследованиях; методика оценки деятельности руководителей предприятий. Такие методы исследования позволяют наиболее полно охарактеризовать природу того или иного явления, учесть влияния внутренней и внешней среды, внутреннюю структуру и взаимосвязи, а при необходимости, синтезировав их, исследовать систему как целое

Постановка проблемы. Долгие годы политическую и экономическую систему нашей страны обслуживали ученые – идеологи советской власти. Их роль заключалась в создании и обосновании тех или иных политических лозунгов, временных концепций, формулируемых в дальнейшем в решениях съездов и пленумов. Система была консервативная, и все это отрицательно сказалось на развитии экономики.

Происходящие процессы экономических преобразований значительно трансформировали структуру экономики, потребовали больше изучать ситуацию, складывающуюся на рынке. Все это предъявляет новые требования к используемому в исследованиях информационному материалу. В то же время уровень достоверности традиционных источников информации (статистические отчеты, публикации отраслевых министерств) значительно снизился. Требуется качественно новый уровень подготовки исследователей, широкое использование маркетинговых и социологических методов исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Особое внимание уделено социологическим методам исследования в работах таких авторов как Савицкая Г.В., Баканов М.И., Шермет А.Д., Сайфулин Р.С. Ученые рассматривают социологические методы как способ изучения, прогнозирования явления, некий процесс моделирования заданной экономической системы.

Целью работы является рассмотрение социологических методов исследования экономических процессов.

Изложение основного материала. Среди социологических методов исследования можно выделить такие неординарные приемы:

1. методика определения эффективности инвестиций в человеческий капитал;
2. контент-анализ в научных исследованиях;
3. методика оценки деятельности руководителей предприятий.

Методика определения эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Инвестиции по определению обозначают первоначальные траты, которые, как

надеется каждый вкладывающий, окупаются, спустя некоторое время. Следовательно, в большинстве случаев при принятии решений по выбору вида деятельности текущая заработная плата и условия труда не являются единственными решающими факторами. Работники берут на себя три основных вида вложений капитала на рынке труда:

– прямые затраты из собственных источников на обучение, поиск работы;

– упущенный заработок (поскольку в процессе обучения будущему специалисту редко удается работать без ущерба для учебы);

– моральные издержки, связаны с тем, что получение образования является трудным занятием, поиск работы – утомительным.

Человек, принимающий решение обучаться в вузе, может, в определенном смысле, выбирать между двумя потоками заработков в течение своей жизни. Поток А начинается сразу же после окончания школы и поступления на работу, но при этом не поднимается высоко. Поток В – это величина заработков выпускников вуза. В течении первых пяти лет он характеризуется отрицательно (из-за расходов на обучение), далее за некоторый период времени заработки могут быть ниже, чем у людей, не имеющих образования, однако затем они постепенно увеличиваются и превосходят заработки, соответствующие потоку А.

Очевидно, что заработки выпускников вуза должны будут превзойти заработки выпускников средней школы, что является основным стимулом для осуществления инвестиций в образование, наряду с моральными выгодами. Суммарные выгоды, т.е. разность в заработках между двумя потоками, должны намного превышать издержки, поскольку доходы относятся к будущему и также дисконтируются.

Естественно, чем выше заработная плата специалиста, и чем больше ежегодная разница между потоками А и В, тем меньше срок окупаемости затрат.

Для анализа можно воспользоваться методом внутренней нормы отдачи, на основании которого исчисляется ставка дисконтирования, которая уравнивает текущую стоимость будущих выгод и издержек.

Можно сделать вывод, что осуществляемые инвестиции в образование студентами (их родителями) со средним достатком окупаются примерно через 10 лет (минимальная заработная плата с 1 октября 2007 года составляет 460 грн.). Естественно, чем выше заработок, тем меньше срок окупаемости. Общий объем инвестиций при средних заработках окупается через 20 лет.

Контент-анализ в научных исследованиях.

Одной из задач исследования является анализ документов. Главная трудность при работе с доступными (т.е. нецелевыми) документами – умение читать данные на языке гипотез исследования. Ведь документ был составлен вовсе не для того, чтобы проверить гипотезы социолога. Поэтому, прежде чем анализировать документальные материалы по существу, социолог вынужден проделать утомительную работу поиска в документе индикаторов (признаков) ключевых понятий исследования.

Качественный анализ документов – необходимое условие для всех количественных операций. Но прежде следует заметить, что квантификация текстов далеко не всегда целесообразна.

Неразумно прибегать к количественному анализу, если мы имеем дело уникальными документами, где главная цель изучения – всесторонняя содержательная интерпретация материала. Не следует обращаться к количественному анализу, если перед нами описание весьма сложных явлений, если документальных данных недостаточно для массовой обработки ли они неполные (нерепрезентативны).

Количественный анализ уместен, отмечает один из основателей этого метода – Берельсон, – если требуется

высокая степень точности при сопоставлении однопорядковых данных. Далее, когда достаточно много материала, чтобы оправдать усилия, связанные с его количественной обработкой, и если этот материал репрезентирует область изучения. Квантификация необходима, когда текстового материала не только достаточно, но столь много, что его нельзя охватить без суммарных оценок. Квантификация возможна при условии, что изучаемые качественные характеристики появляются с достаточной частотой.

Наиболее целесообразно использовать количественный анализ, если квалифицированные тексты сопоставляются с иными, также количественными характеристиками. Например, выраженные в статистических распределениях особенности содержания газетных сообщений сопоставляются с численностью подписчиков, их мнениями об этих материалах, тоже выраженными в числах.

Весьма перспективным является применение метода контент-анализа, т.е. анализа содержания текста. Контент-анализ – это перевод в количественные показатели массовой текстовой информации с последующей статистической обработкой. Его суть состоит в нахождении в тексте определенных смысловых понятий (единиц анализа), выявлении частоты их употребления в соотношении с содержанием всего документа.

Не все документы могут стать объектом контент-анализа. Необходимо, чтобы исследуемое содержание позволило задать однозначное правило для надежного фиксирования нужных характеристик (принцип формализации), а также, чтобы интересующие исследователя элементы содержания встречались с достаточной частотой (принцип статистической значимости). Чаще всего в качестве объектов контент-анализа исследований выступают сообщения печати, радио и

телевидения, массовой устной агитации и пропаганды, протоколы собраний, письма, приказы, распоряжения и т.д., а также данные свободных интервью и открытые вопросы анкет.

Практикующие социологи в зависимости от целей исследования фиксируют:

– частоту появления в материалах выделенных элементов;

– частоту связанности одних элементов с другими;

– отношение к этим элементам со стороны источника информации и некоторые другие параметры.

Основные процедуры контент-анализа связаны с переводом качественной информации на язык счета, с выделением так называемых параметров, категорий и подкатегорий анализа, единиц анализа, единиц счета.

В ходе анализа происходит определение категорий анализа (наиболее общих ключевых понятий, соответствующих исследовательским задачам). Система категорий играет роль вопросов в анкете и указывает, какие ответы должны быть найдены в тексте (знак, цели, ценности, тема, автор и др.). Необходимо избегать двух крайностей: выбора слишком многочисленных и дробных категорий, почти повторяющих текст, и наоборот, выбор слишком крупных, т.к. это может привести к упрощенному, поверхностному анализу. Категории анализа – его смысловые единицы, обозначающие эмпирические признаки текстовой информации, являющиеся результатом операционализации опорных теоретических понятий в концепции исследования. Они должны выражать теоретические понятия исследования, иметь признаки в тексте (подкатегории), характеризующие интенсивность, направленность, значимость выраженной в категории идеи, проблемы. Категории служат для классификации единиц анализа. Например, при исследовании публичного

выступления политического лидера, единицы анализа (ключевые слова) различаются по основным категориям – экономика, политика, социальная защита, борьба с преступностью.

Сложные виды контент-анализа оперируют сразу с несколькими единицами анализа. Единицы анализа (в отдельных источниках: смысловые единицы, объекты анализа) – части текста, которые могут быть поставлены в соответствие с категориями анализа. Это может быть ключевое слово, термин, какой-то цельный материал, политическое событие, информационное сообщение и др.

Методика оценки деятельности руководителей предприятий.

Потенциал руководителя – это совокупность того, что он может использовать для достижения целей и удовлетворения потребностей. Кроме вышеперечисленных составляющих человеческого капитала к потенциалу руководителя правомерно отнести: статус семьи, права интеллектуальной и имущественной собственности, наследственность, неформальные связи, знакомства, сферу общения. Таким образом, чем выше потенциал руководителя и чем разнообразнее спектр его составляющих, тем больше у руководителя возможностей для достижения личных целей, а также целей и задач всего руководимого им хозяйства.

Практикой разработано и апробировано множество различных методик оценки деятельности руководителей. В их основе лежит оценка комплекса черт и качеств, которые наиболее ценны с позиции достижения конечной цели предприятия. В такой методике руководители оцениваются с точки зрения определенных критериев (требований), необходимых в конкретной сфере деятельности. Критерии ранжируются по своей значимости экспертной группой, в результате чего каждому критерию присваивается вес значимости и соответствующая оценка в баллах.

Например, предлагаемые нами критерии, ранжируются следующим образом: наибольший вес значимости – по 25 % и, следовательно, наибольшую оценку в баллах (250) имеют критерии “знания и опыт” и “мышление”. Критерию “принятие решений” присвоен вес значимости 15 % и оценка в 150 баллов. Критерий “ответственность” имеет вес значимости 20 % и оценен в 200 баллов. Наконец, критериям “информационные связи, контакты” и “персональные характеристики” присвоен наименьший вес значимости в ранжированном ряду – 10 % и 5 % (100 и 50 баллов соответственно).

Для выработки критериев и соответствующих им признаков экспертная группа составляет словарь деловых характеристик. Признаки ранжируются в пределах, соответствующих каждому критерию. Например, для критерия “Знания и опыт” экспертной группой выбраны следующие пять признаков: профессиональные знания, опыт, навыки решения типовых задач, дополнительные знания и опыт, знание стандартов работы. Эти признаки ранжируются экспертной группой по значимости: суммарная значимость равна 100% и она соответствует 250 баллам. В соответствии с присвоенным весом из пропорции определяют количество баллов, соответствующее каждому признаку. Каждый признак может иметь несколько уровней оценки, соответствующих степени присутствия данного признака у конкретного руководителя.

Результат труда руководителя выражается итогами производственно-хозяйственной деятельности предприятия, а также социально-экономическими условиями труда его работников (уровень оплаты труда, мотивированность персонала). На практике при оценке результативности труда руководителей используется комплекс количественных (прямых) и косвенных показателей. К первой группе относят такие показатели

как: прибыль, ее рост, рентабельность, величина задолженности по заработной плате, удельный вес натуроплаты, снижение себестоимости продукции.

В качестве косвенных показателей можно задействовать такие: оперативность работы, напряженность и интенсивность труда, сложность хозяйственной ситуации.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Главное в методологии исследования, использование именно тех методов, которые позволяют охарактеризовать природу явления, его сущность, строение и взаимосвязи под влиянием внешней и внутренней среды.

К сожалению, в нашем обществе за предыдущие годы выработался подход к науке, как к предмету, удаленному от реальных экономических процессов. Поэтому применение в экономике методов, базирующихся на передовых разработках и исследованиях, позволит получать более достоверную и качественную информацию.

Список использованной литературы:

1. *Баканов М.И., Шеремет А.Д.* Теория экономического анализа: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2007.

2. *Бутник-Сиверский А.Б.* Экономико-математические методы моделирования. – М.: Финансы и статистика, 2007.

3. *Голубков Е.П.* Маркетинговые исследования: теория и практика. – К., 2006.

4. *Зиновьев Ф.В.* Методика экономических исследований. – Симферополь: Изд-во Таврида, 2006.

5. Исследование потоков экономической информации. / Под ред Н.П. Федоренко – М.: Финансы и статистика, 2007.

6. *Менчинов В.С.* Экономико-математические методы и модели. – М.: Финансы и статистика, 2006.

7. *Попович И.Б.* Методика экономических исследований. – К., 2007.

8. *Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С.* Методика экономического исследования предприятия. – М.: Финансы и статистика, 2007.

АРТАМОНОВА Александра
Витальевна – старший преподаватель
Университета экономики и управления