

Чекмарев О.П. Методы измерения личных издержек и их значимости //Маркетинг МВА.Маркетинговое управление предприятием. – Т. 5, №1, 2014. – С. 170-187

Данная электронная версия материала скачана Вами с сайта: <http://motivtrud.ru> и предназначена только для индивидуального ознакомления, после чего файл должен быть удален. При заимствовании материалов ссылка на первоисточник и сайт обязательны (при размещении ссылок в сети интернет они должны быть оформлены в виде гиперссылок).

МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ УРОВНЯ ЛИЧНЫХ ИЗДЕРЖЕК И ИХ ЗНАЧИМОСТИ

Чекмарев О.П.

(СПбГАУ, e-mail: oleg1412@mail.ru)

Ключевые слова: Личные издержки, значимость личных издержек, методы измерения.

RePEc: C81

УДК 331.101.3

При исследованиях мотивации трудовой деятельности одной из важнейших задач является определение силы мотива, важности для человека тех или иных мотиваторов. Исходя из того, что сила мотивации помимо доминант системы ценностей человека, во многом связана со степенью ограничений, с которыми сталкивается персонал в процессе труда, оценка уровня последних представляет собой значительный практический интерес. Данная статья направлена на обзор основных методов оценки значимости мотивационных факторов и уровня ограничений в преследовании интересов персонала организаций и базируется на положениях концепции личных издержек [1,2]. В ее рамках, под личными издержками понимаются препятствия, с которыми сталкивается работник в процессе своей трудовой деятельности и которые ограничивают возможности достижения его целевых функций.

Исследуя зависимости между уровнями отдельных личных издержек, действующими на работника стимулами и результатами трудовой деятельности можно находить оптимальные схемы управления человеческими ресурсами в рамках тех или иных организаций. Однако при этом, ключевой проблемой является измерение уровня личных издержек.

В целом, все подходы к измерению анализируемых в экономике показателей можно подразделить на несколько групп (шкалы отношений, порядковые, номинальные и интервальные шкалы).

Из четырех перечисленных групп измерительных шкал, для определения уровня личных издержек, с точки зрения возможности дальнейшей обработки данных наиболее применимы первые две и в ограниченных случаях - четвертая.

Основные потенциальные и апробированные методы определения уровня личных издержек отображены на схеме (рис. 1)

В отношении большинства видов личных издержек наиболее приемлемым будет использование порядковых шкал.

Индивидуальная балльная оценка.

При создании концепции личных издержек был апробирован балльный метод оценки уровня личных издержек на основе субъективной оценки условий труда участниками трудовых отношений. Список вопросов для составления анкеты включал в себя просьбы оценки отдельных условий труда, сформулированных в терминах ограничений (например, "Оцените на сколько ограничен Ваш доход или возможности самореализации"). Оценка проводилась по семибалльной шкале, так как она не слишком сложна для восприятия и ранжирования с одной стороны, и создает возможности оценить промежуточные значения личных издержек, а не только в крайних рангах "низкие", "высокие", "средние", с другой. Один балл соответствовал минимальным препятствиям, с которыми сталкивался работник (минимальному уровню личных издержек). Оценка «семь баллов» свидетельствовала о максимально возможном уровне личных издержек. Оценки от 2 до 6 баллов давали возможности анкетированному определить промежуточные значения личных издержек.



Рис. 1. Классификация методов измерения уровня личных издержек

Вариантом данного метода является анкета, составленная из описания ситуаций, в которой находится анкетиремый. Ее суть состоит в том, что опрашиваемого просят оценить то, насколько соответствует его реальная жизненная ситуация на рабочем месте ситуации, описанной в анкете. При этом желательно, чтобы ситуации были хорошо понятны и знакомы человеку. Таким путем достигается лучшее понимание вопросов анкетиремым, что повышает качество ответов.

При использовании методов индивидуальной оценки нужно четко уяснить каким образом будет проводиться анкетирование работника, с участием руководителя работника, модератора или работником самостоятельно. Самостоятельное заполнение анкеты как правило сопряжено с трудностями понимания информации и требует хорошо продуманной формулировки вопросов, составленных как правило в терминах "ситуации". Если опрос работника проводится при участии и

поддержке со стороны менеджера или модератора, то требования к формулировке вопросов снижаются, но появляется необходимость соответствующей подготовки лиц, проводящих анкетирование. Это необходимо для унификации понимания ими вопросов анкеты и донесения содержания последней до работника. При сборе информации непосредственным руководителем или сотрудниками фирмы возникает также вопрос доверия работников к этим лицам. Ясно, что при наличии низкого уровня доверия к начальству, разобщенности в коллективе проведение прямых опросов работников, особенно в персонифицированной форме дает результаты низкого качества. В этом случае при составлении анкеты можно отталкиваться от данных, полученных в ходе наблюдения за работником, например предоставляя заполнение анкеты самому непосредственному руководителю работника. Хотя понятно, что и данный метод не лишен недостатков и результативность его во многом зависит от качеств и настроения самого управленца.

В целом, метод измерения личных издержек на основе субъективной оценки наиболее эффективен в небольших трудовых коллективах, так как сопоставление полученных с его помощью результатов между отдельными членами коллектива затруднено, ведь благодаря индивидуальным характеристикам индивида, его установкам, одно и то же условие труда может ассоциироваться у разных людей с разным уровнем личных издержек. Тем не менее, его преимуществом является относительная простота получения и систематизации информации и оперативность ее обработки.

Стандартизированные бальные шкалы (ранги). Тем не менее для проведения масштабных исследований, охватывающих большие по численности и профессиональному составу коллективы, предприятия и организации в различных областях экономики более перспективным

представляется ранжирование условий труда на основе описания функций и особенностей рабочих мест, т.е. путем применения стандартизированных шкал уровней личных издержек.

Действительно, при решении специфических задач (анализ поведения на предприятии функционально-однородных групп персонала, сопоставление условий труда в рамках одинаковых должностей), возникает возможность достаточно детальной количественной или качественной унифицированной градации ЛИ сходных групп работников. Проблемой здесь является значительная фактическая гибкость современных рабочих мест, неоднозначность функций при одинаковых должностях. Поэтому необходимо оценивать не уровень личных издержек в рамках стандартного рабочего места, а их уровень по отдельным условиям труда в рамках конкретных рабочих мест.

Суть данного метода состоит в том, что при оценке степени ограничения интересов, связанных с уровнем издержек дискомфорта, каждый балл, характеризующий уровень личных издержек определенного вида, описывается соответствующим образом до проведения опроса, что позволяет оценщику более объективно подходить к сопоставлению уровней отдельных условий труда персонала.

Пример ранжирования уровней личных издержек в рамках стандартизированной описательной шкалы приведен в табл.1.

Таблица 1.

Оценочная шкала для определения уровня активности труда

Уровень личных издержек	Описание уровня
1	Подавляющая часть рабочего времени не требует проявления активности. Только изредка нужно не спеша совершить

	определенную последовательность действий
2	Работа требует проявления активности на достаточно низком уровне с периодическими ее спадами, но в течении всего рабочего дня. Высокий уровень активности возникает эпизодически
3	Трудовой процесс носит умеренно деятельный характер с некоторой возможностью самостоятельно контролировать уровень активности, авральные работы случаются, но занимают не более 10% рабочего времени
4	Основная часть трудового процесса носит умеренно активный характер, полная сосредоточенность на предмете труда или аврал на работе занимает не более 30% рабочего времени
5	Полная сосредоточенность внимания и активность требуется более чем в 50% рабочего времени, в остальное рабочее время трудовой процесс требует умеренной, но постоянной активности, возможны относительно недолгие спады активности связанные с технологией работ
6	Работа требует полной сосредоточенности на предмете труда, постоянного внимания и активности, однако в процессе исполнения трудовых функций возникают периодические перепады активности, связанные с непостоянством технологического процесса
7	Работа требует полной сосредоточенности на предмете труда, постоянного внимания и активности, снижение которых приводит к катастрофическим последствиям

Абсолютные значения условий труда. Измерение отдельных видов личных издержек может вестись в наиболее удобной форме – в рамках шкал отношений. К подобным измерениям можно отнести количественные

оценки издержек связанных с потерями дохода и времени (личные материальные издержки, издержки ограничения досуга, отдельные элементы издержек ответственности и контроля). Примерно того же эффекта можно добиться при оценке вредных условий труда, так как они также подвергаются прямой количественной оценке (мощность электромагнитного излучения, освещенность рабочего места и пр.).

Определение альтернативной стоимости. Одним из вариантов перевода порядковых шкал измерения личных издержек в относительные шкалы потенциально могло бы стать определение альтернативной стоимости личных издержек, выраженной в денежном эквиваленте. В этом контексте, личные издержки будут представлять собой то количество финансовых средств, которое дополнительно потратит или сэкономит экономический агент, ради снижения или увеличения уровня личных издержек на одну единицу. Однако благодаря значительным изменениям ценности денег для работника в отдельные периоды времени и под воздействием меняющихся условий среды, расчет альтернативной стоимости личных издержек, скорее всего, будет экономически неоправданным. Возникают здесь и проблемы, связанные с ограниченными когнитивными способностями человека, который может быть неспособен определить точную цену изменений уровня личных издержек, а также определением того, являются ли подобные изменения альтернативными.

Методы определения степени значимости личных издержек. Проблемой понятия значимости (важности) личных издержек для работника является сложность измерения ее уровня. Ясно, что степень изменения удовлетворенности человека при изменении того или иного вида личных издержек измерить напрямую при настоящем уровне развития науки не представляется возможным. Подобные же проблемы возникают и у ученых, непосредственно занимающихся проблемами

человека – психологов. Так Е.П. Ильин отмечает, что измерение силы мотива (в нашем случае степени значимости личных издержек) «до сих пор встречает значительные трудности».

Тем не менее, можно предложить по крайней мере три возможных методики измерения отличающихся между собой большей или меньшей точностью и затратами на проведение оценки:

- Субъективное ранжирование личных издержек по степени значимости;
- Оценка разницы фактических и желательных условий труда ("дельты" условий труда);
- Метод Ш. Ричи и П. Мартина.

Субъективное ранжирование личных издержек по степени значимости. Наиболее простым и оперативным методом оценки относительной значимости личных издержек является субъективное ранжирование человеком труда уровня своих личных издержек по степени их значимости. Проблемой здесь является ограниченность возможностей ранжирования своих личных издержек человеком. Как правило относительно легко анкетизируемый способен проранжировать только 5-7 наиболее важных для него условий труда (и стоящих за ними личных издержек). Как правило, для начала со всего списка личных издержек опрашиваемого просят выбрать 5-7 наиболее значимых по его мнению личных издержек. На втором этапе выбранные издержки ранжируются от первых - наиболее значимых, до последних - наименее значимых из выбранных. Попытки прямого ранжирования личных издержек со всего их списка вызывает затруднения у анкетизируемых и как правило приводит к снижению качества ответа. Варианты использования этого метода можно посмотреть в отмеченных выше анкетах: Анкета работника, Анкета предпринимателя. В первой анкете вопрос о ранжировании приводится в

рамках таблицы оценки уровня личных издержек, во второй - вынесен отдельным блоком анкеты.

Оценка разницы фактических и желательных условий труда ("дельты" условий труда). Метод заключается в исследовании «дельт условий труда». Для этого необходимо, чтобы человек заполнил анкету оценки уровня личных издержек, например Анкета работника. Формулировки вопросов для определения дельты условий труда должны быть приблизительно следующими:

Какой уровень условий труда Вы имеете, работая в фирме?

Какой уровень условий труда Вы считаете вполне достаточным для себя (отобразите структуру идеального места работы, как Вы ее видите)?

Исходя из баллов, полученных в результате ответов на эти вопросы находят значения несоответствий (разницы) между фактическими условиями труда и гипотетически отмечаемыми человеком как нормальные. При этом данный показатель берется по модулю, в результате чего сохраняется возможность учесть размер разницы независимо от того, хотел ли человек повысить уровень ограничений по данному фактору или понизить. Эти разницы и называются дельтами условий труда.

Когда дельты рассчитаны, то появляется возможность выделить значимые для человека личные издержки исходя из ее величины. Чем выше дельта, тем более значимо для человека соответствующее условие труда и стоящие за ним личные издержки. Данный метод позволяет выявить силу проявления негативных факторов, которые препятствуют либо снижению уровня личных издержек человека, или их росту для открытия возможностей преследования других интересов. Однако методика не позволяет оценить значимость условий труда, которые выражены на рабочем месте на желаемом для человека уровне. В этом случае дельта будет приближаться к нулю, но уровень значимости может оставаться достаточно высоким.

Наилучшие результаты оценки относительной значимости отдельных условий труда можно получить используя два отмеченных метода одновременно.

Метод Ш. Ричи и П. Мартина. Существует альтернативный способ оценки значимости отдельных факторов на рабочем месте. Имеется в виду методика, предложенная Ш. Ричи и П. Мартином [3]. Суть их методики сводится к сопоставлению 12 мотивационных факторов, в целом, совпадающих по структуре с отмеченными выше видами личных издержек. Человек отвечает на вопросы тестов, в каждом из которых представлены 4 мотивационных фактора. Общее количество тестовых заданий 33. Таким образом, достигается возможность сравнить каждый из мотивационных факторов с любым другим не менее чем 3-4 раза, при разной формулировке тестовых вопросов, что обеспечивает повышенную точность соотнесения важности отдельных факторов относительно важности других. Ответ по каждому тестовому заданию предполагает распределение между четырьмя вариантами ответов 11-ти баллов, присваиваемых респондентам отдельным условиям труда, исходя из степени их относительной важности для себя.

Далее производится подсчет суммы баллов, отданных респондентом каждому из мотивационных факторов, что позволяет выявить мотивационный профиль человека, т.е. относительную важность для него каждого из рассматриваемых в тесте факторов.

Данный метод обладает большей точностью в измерении относительных приоритетов человека, чем первые два. Однако его недостатками является повышенные требования к анкетируемым в плане приложения усилий по заполнению теста (распределить строго определенное количество баллов между четырьмя вариантами ответов в каждом тесте бывает достаточно сложно), кроме того, подготовительный этап, связанный с формированием банка тестовых заданий также является

затратным. Дело в том, что в зависимости от особенностей рассматриваемой сферы деятельности список мотивационных факторов должен подвергаться изменениям, а это требует отхода от рекомендуемых авторами метода структуры и формулировок тестовых заданий. Тем не менее, при наличии достаточного количества времени на разработку теста и проведение тестирования, а также при обследовании достаточно большого числа лиц, данный метод является целесообразным в использовании, благодаря своей относительной точности.

Составление мотивационного профиля работника на основе исследования личных издержек. После оценки уровня личных издержек человека труда и их значимости, можно переходить к составлению его мотивационного профиля. Прежде всего необходимо определиться с ценностными ориентациями человека. Обращая внимание на те личные издержки которые он отмечает как значимые (с соответствующими рангами). Во-вторых обратить внимание на те личные издержки, которые обладают большими дельтами. Оценивая фактический уровень выделенных таким образом личных издержек мы можем определить наиболее значимые из них для индивида. Таким образом значимыми личными издержками по степени их приоритетности будут те, которые человек отмечает первыми в ранжированном списке, которые обладают большей дельтой условий труда и фактический уровень которых принимает достаточно высокое значение (более 4-5 баллов). Определив наиболее значимые личные издержки можно понять ради преследования каких интересов работник будет прилагать наибольшие усилия.

На втором этапе необходимо определиться с малозначимыми условиями труда работника. Их можно обнаружить по невысокому баллу фактических препятствий, отмеченных человеком при опросе и по низкой величине дельты условий труда. По сути, эти личные издержки могут рассматриваться как инструменты (средства) снижения наиболее значимых

для человека личных издержек. Обладая составленной таким образом мотивационной картой человека труда можно подходить к вопросу разработки системы его стимулирования [4, 5].

Заключение. Подводя итоги представленной работы можно утверждать, что для оценки уровня препятствий реализации своих интересов, с которыми сталкиваются работники в процессе исполнения своих трудовых функций могут использоваться несколько возможных методик. При их апробации, наилучшие результаты показали методы, основанные на использовании рейтинговых шкал при различных уровнях их стандартизации. Исследования в области оценки значимости для персонала тех или иных условий труда следует проводить на основе использования комплексных методик, включающих в себя либо одновременный учет нескольких факторов, от которых зависит уровень значимости личных издержек работника, либо на основе многократного попарного сопоставления отдельных условий труда между собой.

Список литературы

1. Чекмарев О.П. Мотивация трудовой деятельности: анализ личных издержек: диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. – СПб.: СПбГУ, 2010. – 371с.
2. Концепция личных издержек. – Мотивация труда: персонал, руководитель, собственник, государство. – [Электронный документ] – <http://motivtrud.ru/PCost/cpcost.html>
3. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399с.
4. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие. – СПб.: СПбГАУ, 2013. – 343 с.
5. Чекмарев О.П. Делегирование полномочий и ответственности на основе использования положений концепции личных издержек//Известия

Международной академии аграрного образования. - №15 Т.2, СПб.: СПбГАУ, 2012. С.129-138

6. Пашкус В.Ю., Пашкус Н.А. Ценностные изменения профессиональных приоритетов в России под воздействием внедрения инструмента образовательного кредитования // Проблемы современной экономики. Евразийский экономический журнал. – 2010. – №3. – С. 395-398

7. Лякин А.Н. Экономическая безопасность и промышленная политика // Журнал правовых и экономических исследований. – 2012. – № 2. – С. 14-18.

References:

Chekmarev O. P. (2010) Motivation of labor activity: analysis of personal costs: the thesis on competition of a scientific degree of the Doctor of Economics. – SPb. : St.Petersburg State University. – Pp. 1-371.

Concept of personal costs. – Motivation of work: personnel, head, owner, state. – URL: <http://motivtrud.ru/PCost/cpcost.html>

Richie Sh., Martin P. (2004) Management of motivation: Manual for higher education institutions. – M: YuNITI-DANA. – Pp. 1-399.

Chekmarev O. P. (2013) Motivation and work incentives: educational and methodical grant. – SPb. : SPbGAU. – 343 p.

Chekmarev O. P. Delegation of powers and responsibility on the basis of use of provisions of the concept of personal expenses//News of the International academy of agrarian education. - No. 15 T.2, SPb. : SPbGAU, 2012, P. 129-138

Pashkus V.Y., Pashkus N.A. (2010) The value changes in professional priorities in Russia under the influence of the introduction of an instrument of educational credit // Problems of the modern economy. – #3. – Pp. 395-398.

Lyakin A.N. Economic security and industrial policy // Journal of Legal and Economic Studies. - , 2012. - #2. - Pp. 14 – 18.