

Чекмарев О.П. Основные положения концепции личных издержек.//Россия в XXI веке: экономические и культурные тенденции развития. Сб. науч. трудов. - СПб: ЧОУ СПб ЭКИДА, 2010, с.70-78

Электронная версия материала скачана 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.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОНЦЕПЦИИ ЛИЧНЫХ ИЗДЕЖЕК

В современной экономической теории и практике доминирует подход рассмотрения хозяйственной деятельности общества, который характеризуется двумя отправными положениями:

- экономическое развитие направлено в первую очередь на повышение материального благосостояния общества;
- приоритетной задачей в достижении этой цели является благосостояние *потребителя*.

Результатом подобного взгляда, является недостаточное внимание к нематериальным факторам благосостояния и доминирование рассмотрения целевой функции человека труда (т.е. человека, участвующего в производстве благ) с позиций производства благ «для других». То есть трудовой процесс стал рассматриваться главным образом с позиций средства удовлетворения потребностей потребителей с одной стороны через создание благ, с другой стороны через получение трудящимся дохода, который может быть использован для повышения его благосостояния как потребителя. Налицо попытка четкого разделения предметов издержек и выгод особенно ярко присутствующая в экономической теории («мы тратим ресурсы, что бы получить блага» или «мы работаем, чтобы заработать, а потребляем, что бы получить удовлетворение»).

Действительно, трудно себе представить, чтобы нефть, или кусок гранита, или гектар чернозема приносили нам удовлетворение сами по себе, поэтому мы четко отделяем их от конечных благ, таких как добротное жилище или кусок хлеба. Однако совсем по-другому дело обстоит с использованием такого ресурса как труд. Например, чем считать уровень активности, который необходим для осуществления той или иной трудовой деятельности. С одной стороны, это ресурс, без которого невозможен

процесс производства благ, но с другой стороны снижение уровня активности представляет собой благо само по себе. Ресурс и конечное благо представляют собой, по факту, один и тот же предмет и как воспринимать его в конкретной ситуации во многом зависит от самого человека труда. Те же соображения можно привести и к таким условиям успешной трудовой деятельности как уровень ответственности, инициативность, рабочее время, необходимость общения с людьми и пр.

Данной проблеме формирования конкурирующих и взаимообуславливающих друг друга целей трудовой деятельности индивида в рамках сложившейся системы ограничений уделяется крайне мало внимания в современной экономической теории и моделях трудовой мотивации¹.

Таким образом, возникает необходимость разработки новой концепции мотивации трудовой деятельности, которая могла бы служить базой для дальнейшего совершенствования процессов управления трудовой деятельностью экономических субъектов².

Методологическая основа исследований мотивации трудовой деятельности состоит в разработке принципов анализа мотивационного процесса как механизма согласования личных интересов человека между собой в условиях совокупности действующих ограничений (см. рис. 1). Любой подход к анализу мотивации трудовой деятельности должен отталкиваться от рассмотрения этой деятельности с позиций человека труда. Связующим звеном между общественно значимыми целями труда и его результатами является мотивационный процесс, протекающий в человеке труда.

¹ Вместе с тем идея безусловно не нова и отталкивается от теории альтернативной стоимости, кроме того, некоторые методологические основы ее разработки заложены в теории контрактов (агентских отношений и некоторых других исследованиях. Однако в первом случае альтернативная стоимость опосредована процессом использования ресурсов, то есть сохраняется разграничение «конечные блага – промежуточные блага», а теория контрактов основной упор делает не на проблеме альтернативности интересов, а на вопросах информационной асимметрии не увязывая существование неопределенности с отношением к ней работника при меняющихся условиях среды и системой ценностей.

² Более подробно данная мотивационная концепция описана в монографии «Концепция личных издержек и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений»



Рис. 1. Основные факторы, влияющие на мотивационный процесс

Исходя из приведенной схемы, при рассмотрении труда с позиций работающего человека базовой целью его деятельности является **создание благ, повышающих удовлетворенность в условиях действующих ограничений**. Ограничения возможностей производства благ могут быть абсолютными и относительными. Совокупность абсолютных и относительных ограничений для избегания терминологической путаницы предложено именовать **препятствиями**. **Любые препятствия, с которыми сталкивается человек в процессе преследования своих интересов, т.е. ограничивающие достижение удовлетворенности, в рамках формируемой концепции, автор называет личными издержками (ЛИ или РС – personal cost)**.

Величина или объем личных издержек (Q_{pc_i}) является показателем того, в какой мере ограничена реализация i -го интереса человека. Чем выше эта величина, тем меньше достигнутый уровень реализации стоящих за этими издержками интересов. Личные издержки носят дуалистический характер и могут являться одновременно и целью деятельности и средством достижения альтернативных целей (рис. 2).

Личные издержки могут быть классифицированы следующим образом:

1. **личные материальные издержки (ЛМИ или РМС – personal material cost)**, представляющие собой потерю дохода индивида во всех формах (как в денежной так и в натуральной);

2. **издержки дискомфорта** (ИД или CDi – cost of discomfort) как препятствия в преследовании нематериальных интересов человека.



Рис. 2. Дуализм личных издержек

Среди издержек дискомфорта целесообразно выделять:

- **Издержки достижения результата** (издержки активности использования знаний и умений, издержки инициативности, издержки интенсивности труда).
- **Издержки нестабильности** (издержки ответственности; издержки риска и неопределенности, издержки неустроенности работы).
- **Социальные издержки** (издержки ограничения общения, снижения сплоченности и взаимопонимания в коллективе, принижения своего социального статуса).
- **Издержки самооценки** (издержки контроля, невозможности самореализации, ограничения стремления к руководству, ущемления собственного достоинства).
- **Издержки отдыха** (ограничение свободного времени, уменьшение возможности общения и заботы о близких людях).

Удовлетворенность (полезность), получаемая человеком от реализации i -го интереса (U_{pci}) представляет собой функцию от личных издержек:

$$U_{pci} = f(Q_{pci}) \quad (1)$$

Условия построения функции следующие:

1. совокупная полезность (U) человека может быть выражена как сумма полезностей от уровня реализации каждого из имеющихся у человека интересов:

$$U = \sum U_{pc_i} \quad (2)$$

2. предполагается непрерывность функции удовлетворенности;
3. при $Q_{pc_i} = 0$, $U_{pc_i} = \max$;
4. при $Q_{pc_i} = \max$, $U_{pc_i} = 0$;
5. функция удовлетворенности является монотонной и убывающей;
6. предельная удовлетворенность (полезность) отрицательна и увеличивает свое отрицательное значение по мере увеличения уровня личных издержек;
7. если не заявлено обратного, то предполагается независимость частных функций $U_{pc_i} = f(Q_{pc_i})$ друг от друга и предполагается, что никакие другие факторы, влияющие на человека, не изменяются.

Исходя из представленных условий, зависимость уровня удовлетворенности от величины личных издержек (ЛИ) графически представлена на рис. 3.

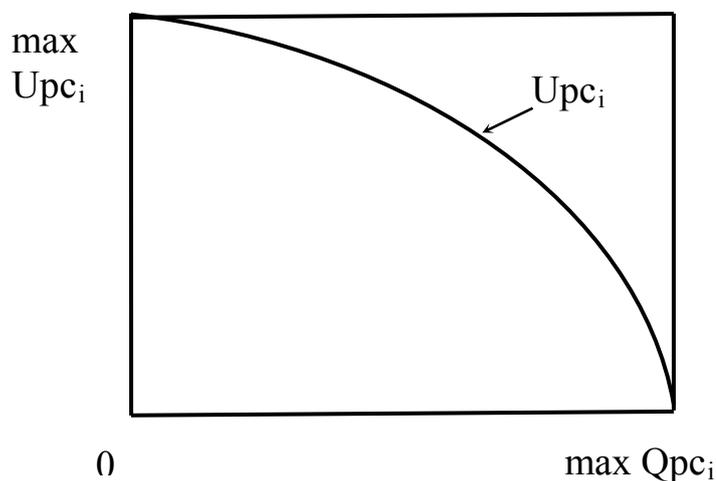


Рис. 3. Функция полезности от уровня личных издержек

Важнейшей характеристикой личных издержек является уровень их значимости для индивида. Под значимостью (важностью) личных издержек

(Вли или I_{pc}) понимается степень важности для человека данных личных издержек. Значимость личных издержек представляет собой **прирост удовлетворенности, который может получить человек, если его личные издержки снизятся на одну условную единицу.**

$$I_{pc} = \Delta U / \Delta Q_{pc}, \quad (3)$$

I_{pc} эквивалентно понятию предельной полезности (MU_{pc}), *но взятому с обратным знаком:*

$$I_{pc} = - MU_{pc} \quad (4)$$

Графически данная зависимость будет выглядеть так, как это представлено на рис. 4.

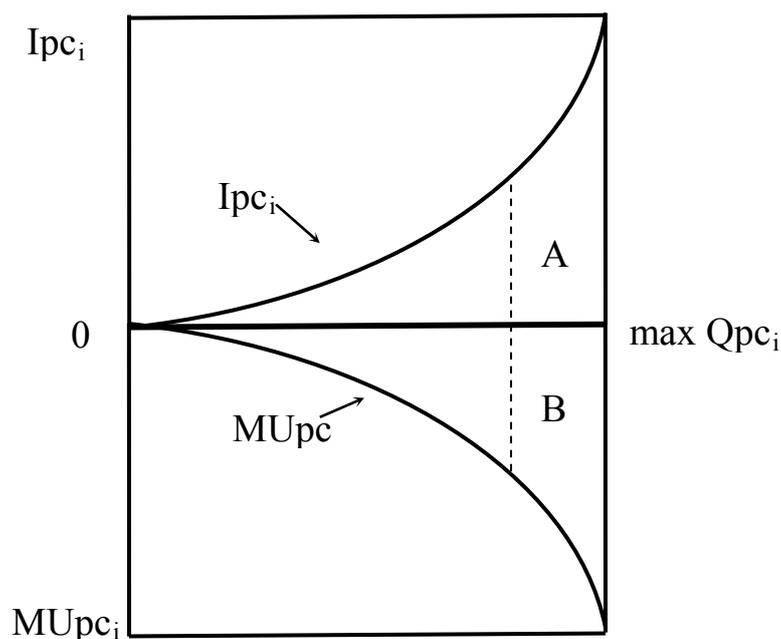


Рис. 4. Взаимосвязь уровней личных издержек и предельной полезности

К основным группам факторов, от которых зависит уровень значимости личных издержек можно отнести следующие:

- а) Величина личных издержек.
- б) Ценностные ориентации индивида.
- в) Переход личных издержек из средства в подцель.

г) Ролевые функции, которые играет индивид³.

Описанная модель изменения функции личных издержек позволяет подойти к анализу процессов выбора целей деятельности трудящегося человека. Если позволяет система ограничений, человек будет стремиться осуществлять те действия, которые приведут к снижению значимых для него личных издержек за счет повышения менее значимых в определенном соотношении.

Если действие предполагает снижение РС_б и повышение РС_а, то оно будет осуществляться тогда, когда:

$$\Delta U_{PCb} > |\Delta U_{PCa}| \quad \text{или} \quad \Delta U_{PCb} + \Delta U_{PCa} > 0 \quad (5)$$

Если рассматривать данный критерий с точки зрения желательного соотношения замены РС_б на РС_а, то он будет выглядеть как:

$$|\Delta Q_{PCb} / \Delta Q_{PCa}| > |IPC_a / IPC_b|, \quad (6)$$

где $|\Delta Q_{PCb} / \Delta Q_{PCa}|$ определяет коэффициент замещения РС_б на РС_а (k) в соответствии с действующими на человека внешними ограничениями.

Если действие связано с изменением большего числа личных издержек (PC), то критерий выбора действий экономическим агентом можно представить в виде следующего неравенства:

$$\sum_{j=1}^e \Delta U_{PCj} > \sum_{i \neq j} |\Delta U_{PCi}|, \quad (7)$$

где ΔU_{PCj} – прогнозируемое или фактическое увеличение удовлетворенности в результате уменьшения j-того вида PC;

e – количество видов PC, уровень которых снизился (e < n)

ΔU_{PCi} – прогнозируемое или фактическое уменьшение удовлетворенности в результате увеличения i-того вида PC.

³ Подробнее см. в монографии Чекмарев О.П., 2009

При введении в анализ санкций за бездействие агента, требуется дополнительная проверка решения (7) на соотношение потерь удовлетворенности в результате действия и при применении санкций (8):

$$\sum_{z=1}^x |\Delta U_{pcz}| > \sum_{i \neq j} |\Delta U_{pci}|, \quad (8)$$

где ΔU_{PCz} – прогнозируемое или фактическое уменьшение удовлетворенности в результате увеличения z-того вида PC как следствия санкций при бездействии.

Существуют несколько основополагающих факторов, с которыми связаны изменения целей деятельности:

- Изменение соотношения личных издержек в процессе деятельности.
- Изменение внутренних ограничений во времени.
- Блокирование уровней личных издержек с помощью внешних ограничений.
- Рутинизация деятельности.
- Смена системы ценностей.
- Повышение эффективности труда с позиций организации

Исходя из приведенных рассуждений, можно выделить два механизма согласования интересов заказчиков и исполнителей трудовой деятельности:

А) Компенсационный механизм, в основе которого лежит идея создания баланса между расходами в виде увеличения одних личных издержек работника и выгодами в форме снижения других личных издержек. Как представляется, это наиболее продуктивный механизм мотивации работника, эффективность которого зависит от условий отображенных на рис. 5 и позволяющих реализовать в работнике мотивацию достижения;

Б) Механизм угрозы применения санкций связанный с использованием механизма принуждения работника к целесообразным с точки зрения заказчика действиям и востребованный в случае невозможности соблюдения условий применения компенсационного механизма.

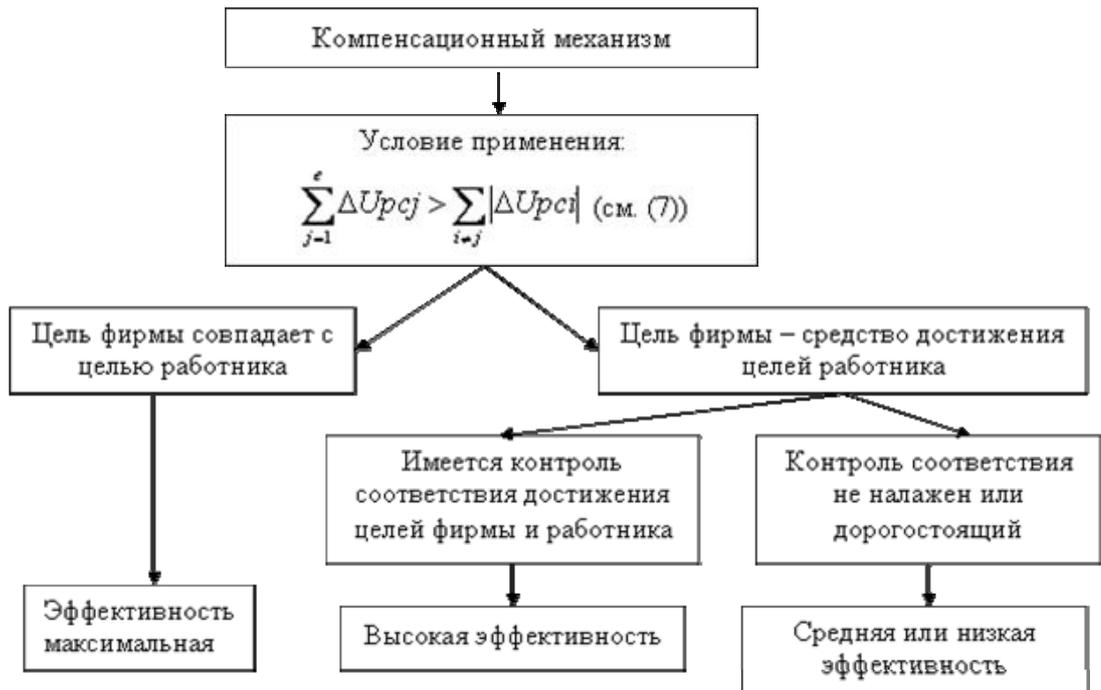


Рис. 5. Эффективность применения компенсационного механизма

Для разработки индивидуальной схемы мотивации непосредственных подчиненных в организации предлагается следующая методика:

- Определение дерева целей и идеологии организации и/или подразделения и основных функций рабочего места.
- Анализ рабочего места и его потенциальной гибкости. Оценка области допустимой вариации уровней личных издержек.
- Анализ личных издержек работника с определением значимости отдельных условий труда.
- Оценка уровня компетенции работника.
- Сопоставление рабочего места с возможностями и запросами работника с точки зрения компетентности и уровня личных издержек и выявление потенциала применения компенсационных механизмов.
- Определение целесообразности и формирование плана по повышению компетенции работника (профессиональное обучение, стажировка и пр.).

- Проверка выбранной структуры условий труда на соответствие условиям труда других сотрудников.
- Мониторинг результатов применения мотивационной схемы.
- Пересмотр мотивационной схемы исходя из меняющихся условий хозяйственной деятельности и структуры значимости личных издержек работников не реже одного раза в полгода.

Подводя итог описанию основных положений отраженной в данной статье концепции можно сформулировать следующие основные выводы:

- Концепция личных издержек позволяет в значительной мере расширить возможности анализа мотивации труда на основе синтеза основополагающих положений психологической и экономической наук.
- Концепция не противоречит большинству из разработанных в настоящий момент моделей мотивации труда и вместе с тем включает в себя основные принципы экономического анализа.
- Она открывает возможности введения в модели мотивации вопросов эндогенного по отношению к работнику целеобразования, позволяет анализировать ситуации, когда уровень реализации одних интересов человека представляет собой одновременно и самоцель и средство реализации других целей.

Таким образом, концепция личных издержек может служить основой для совершенствования методик в области управления человеческими ресурсами.

Список использованных источников:

1. Чекмарев О.П. Концепция личных издержек и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. – СПб.: Астерион, 2009. – 265с.