

Чекмарев О.П. Личные издержки: подходы к измерению.//Инновации в России: потенциал, состояние, перспективы: сборник научных трудов/ Под. ред. Чекмарева О.П. - СПб.: ЧОУ СПб ЭКИДА, Изд. Знакъ, 2011. - С. 73-78

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.

Чекмарев О.П.
д.э.н., доцент, проф. каф. ОиСМ ЧОУ СПб ЭКИДА

ЛИЧНЫЕ ИЗДЕРЖКИ: ПОДХОДЫ К ИЗМЕРЕНИЮ

Последнее десятилетие развития российской экономики характеризуется проявлением и поддержанием нескольких негативных тенденций в сфере социально-трудовых отношений. Среди них необходимо особо выделить следующие:

1. Высокий уровень текучести персонала;
2. Наличие дефицита кадров на фоне безработицы и наличия значительного количества трудоспособного, но экономически неактивного населения;
3. Отсутствие нацеленности бизнеса на инновационную деятельность;
4. Рост неудовлетворенности персонала организаций своей работой и т.д.

В целом, отмеченные тенденции приводят к недоиспользованию потенциальных возможностей человеческого капитала страны, снижению результативности трудовой деятельности. В условиях усиления потребности в интенсивном развитии хозяйственных отношений это превращается в одну из актуальнейших проблем современной российской экономики.

Сложившаяся в сфере социально-трудовых отношений ситуация, как представляется, имеет несколько причин своего существования.

Во-первых, в условиях высоких административных барьеров, монополизации значительной доли российских рынков, значительной долгосрочной неопределенности позиций бизнеса, вопросы управления человеческим капиталом в российской экономике становятся малозначимыми для менеджмента предприятий и организаций. Сравнивая потенциальные выгоды и издержки от «оптимизации работы» с государственными органами власти, получения государственных заказов, создания и извлечения монопольной ренты, с одной стороны, и от повышения производительности труда, с другой, большинство управленцев прилагают усилия в отношении первых из перечисленных направлений деятельности. Данные социологических опросов ВЦИОМа хорошо подтверждают эти выводы. Практически во всех исследованиях.

где выясняются факторы, ограничивающие развитие бизнеса в России, проблемы повышения производительности труда стоят далеко не на первых местах по степени их значимости для менеджмента компаний¹. Хотя сравнительная оценка производительности труда в России по отношению к развитым странам свидетельствует о многократном отставании нашей страны по этому показателю².

Вторая причина низкого интереса современного бизнеса к проблемам повышения эффективности управления человеческими ресурсами, как представляется, заключается в методологических проблемах обоснования подобных мероприятий. На современном уровне развития экономической науки в данной области исследований, достаточно сложно улавливать строгие связи между воздействиями на персонал фирм и его экономическим эффектом. Это порождается самой сущностью социально-трудовых отношений, конечный результат которых зависит от множества факторов, в том числе и субъективных, исследование значительной части которых является крайне затруднительным.

Главной особенностью трудовой деятельности является ее направленность на производство благ. Обязательной индивидуальной целью труда любого вида является, хотя бы потенциально, производство благ «для себя» либо напрямую, либо опосредовано через производство благ «для других». Поэтому очевидно, что любой подход к анализу мотивации трудовой деятельности должен отталкиваться от рассмотрения этой деятельности с позиций человека труда. Повышение производительности труда, как правило, предполагает, что работник, при прочих равных, должен достигать как можно более высоких общественных результатов своего труда. Связующим звеном между *общественно значимыми* целями труда и его результатами является мотивационный процесс (см. рис.1).

Схема, представленная на рис. 1 наглядно свидетельствуют, что для плодотворного исследования связей типа «фактор – результат» необходимого для формирования практически применимой методологии повышения производительности труда, необходимо иметь достаточно разработанную систему измерения силы проявления отдельных ценностей и потребностей человека в той или иной ситуации.

¹ См. ВЦИОМ. Официальный сайт. – Электр. ресурс. – Режим доступа: www.wciom.ru

² См. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. – Электр. ресурс. – Режим доступа: www.gks.ru

В разработанной автором данной статьи концепции, система ценностей и потребностей формализуется с помощью введения понятия личных издержек (ЛИ или РС – personal cost)³. Под ними автор понимает любые препятствия, с которыми сталкивается человек в процессе преследования своих интересов.



Рис. 1. Общая схема мотивационного процесса.

Величина или объем личных издержек (Q_{pc}) 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.

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. Среди них выделяются:

- 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).

³ См. Чекмарев О.П., 2009

- 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).

Уровни личных издержек изменяются под воздействием собственных устремлений человека труда и внешних ограничений. При этом человек стремится к реализации личной цели – максимизации удовлетворенности, параллельно достигая общественно значимых результатов.

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.

Первая – это **шкалы отношений**, как наиболее удобные для дальнейшей обработки, способ измерений. Они являются наиболее информативными, так как позволяют не только идентифицировать, классифицировать и ранжировать показатели, но и сравнивать интервалы между их значениями, а так же исследовать соотношения различных значений шкалы. Проблема заключается в том, что для подавляющего большинства мотиваторов, участвующих в принятии работающим человеком тех или иных решений, данные шкалы измерений не применимы в связи с отсутствием или значительной дороговизной соответствующих измерительных технологий.

Вторая группа измерений – **порядковые шкалы**, при построении которых показатели ранжируются для отражения относительной степени выраженности тех или иных характеристик объекта измерения. Проблема данной категории шкал состоит в том, что она не позволяет оценивать значимость различий между отдельными измеренными величинами показателей. Используя их, мы можем лишь говорить в категориях «лучше или хуже», но не можем сказать, на сколько процентов один показатель на шкале измерений лучше другого.

Третий вариант – **номинальные шкалы**, т.е. шкалы, числа которых служат только как ярлыки или метки для определения и классификации объектов. Проблемой данных шкал является то, что без дополнительных

данных даже качественное сравнение отдельных объектов измерения практически невозможно, что не позволяет их использовать при построении функциональных, а часто и стохастических зависимостей.

Четвертый вариант – **интервальные шкалы**, как шкалы, количественно равные промежутки которых отображают равные промежутки между значениями измеряемых характеристик (например шкала температуры).

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

В отношении большинства видов личных издержек наиболее приемлемым будет использование порядковых шкал. Автором апробирован бальный метод оценки уровня личных издержек на основе субъективной оценки условий труда участниками трудовых отношений⁴. Он наиболее эффективен в небольших трудовых коллективах, сопоставление полученных с его помощью результатов между малыми группами персонала затруднено. Тем не менее, его преимуществом является относительная простота получения и систематизации информации и оперативность ее обработки.

Тем не менее для проведения масштабных исследований, охватывающих предприятия и организации в различных областях экономики более перспективным представляется ранжирование условий труда на основе описания функций и особенностей рабочих мест. 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.

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 контроля и самореализации).

Одним из вариантов перевода порядковых шкал измерения личных издержек в относительные шкалы потенциально могло бы стать определение альтернативной стоимости личных издержек, выраженной в

⁴ См. Чекмарев О.П., 2009

денежном эквиваленте. 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.

Список использованных источников

1. ВЦИОМ. Официальный сайт. – Электр. ресурс. – Режим доступа: www.wciom.ru/
2. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. – Электр. ресурс. – Режим доступа: www.gks.ru
3. Чекмарев О.П. Концепция личных издержек и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. – СПб.: Астерион, 2009. – 265 с.