

**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

*На правах рукописи*

**ЧЕКМАРЕВ**

**Олег Петрович**

**МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:  
АНАЛИЗ ЛИЧНЫХ ИЗДЕРЖЕК**

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
доктора экономических наук

Санкт-Петербург

2010

Диссертация выполнена на кафедре экономической теории и экономической политики экономического факультета Санкт-Петербургского государственного университета

**Научный консультант:** доктор экономических наук, профессор  
**ЛЯКИН Александр Николаевич**

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор  
**СПИВАК Владимир Александрович**

доктор экономических наук, профессор  
**ТРУНИН Виктор Иванович**

доктор экономических наук, профессор  
**ПАШКУС Наталия Анатольевна**

**Ведущая организация:** Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет

Защита состоится «27» октября 2010 г. в \_\_\_\_ часов на заседании совета Д. 212.232.61 по защите докторских и кандидатских диссертаций при Санкт-Петербургском государственном университете по адресу: 191123, Санкт-Петербург, ул. Чайковского 62, экономический факультет СПбГУ, ауд. 415

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке им. А.М. Горького Санкт-Петербургского государственного университета.

Автореферат разослан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2010 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук, доцент

В.В. Деньгов

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Диссертационная работа посвящена одной из наиболее проблемных для современной экономической теории и практики областей. Экономический прогресс в развитых странах шел, в первую очередь, по пути роста материального благосостояния общества. Однако на фоне роста материального богатства стали все четче прослеживаться факторы, препятствующие как дальнейшему развитию в данном направлении, так и обеспечению общества нематериальными благами. Уровень удовлетворенности человека в экономически развитых странах не меняется уже в течение длительного промежутка времени. Нарастает разобщенность общества, становятся массовыми негативные реакции его членов в виде пьянства, наркомании и пр. От стресса, испытываемого на рабочем месте, страдает значительная часть работающего населения. Экономика стран ежегодно теряет миллиарды долларов по причинам, связанным с неполным использованием потенциала работников. Для России, где уровень производительности труда в разы отстает от производительности труда в развитых странах, данная проблема является наиболее актуальной. Основания подобной расточительности кроются в нарастающей неэффективности социально-трудовых отношений. На рабочем месте это проявляется в распространении эффекта «мысленного отсутствия на работе», в том, что работники организаций не заинтересованы в росте трудоотдачи. На уровне домашних хозяйств и регулирования социальной сферы – в излишнем внимании к материальной составляющей благосостояния и искажении стимулов к достижению общественно значимых целей.

На взгляд автора подобное положение вещей во многом определяется мотивационными проблемами в сфере труда, нарастанием несоответствия между «основным течением» экономической теории, моделями мотивации трудовой деятельности и реальной хозяйственной деятельностью, формированием особой экономической идеологии.

**Степень научной разработанности проблемы.** Теоретической и методологической основой исследований социально-трудовых отношений и мотивации трудовой деятельности являются труды ведущих идеологов различных направлений экономической теории (А.Смит, А. Маршалл, Ф. Найт, Й. Шумпетер, Дж. Робинсон, К. Эрроу, Г. Беккер, Г. Саймон, Р. Коуз, О. Уильямсон, Дж. Ходжсон, Д. Норт и др.). В этих работах очерчивается предмет экономической науки, заложены базовые принципы экономического анализа трудовой деятельности, рассматриваются проблемы целесообразности включения в него психологических аспектов поведения экономических субъектов.

В прикладных науках связанных с управлением социально-трудовыми отношениями видный вклад в исследования мотивационных проблем и изучение материальных и нематериальных условий трудовой деятельности внесли такие ученые и практики как М. Армстронг, У. Дж. Беннис, П. Друкер, П. Милгром, Дж. Робертс, Ф. Тейлор, Дж.

О'Шонесси, Г. Эмерсон, Р.Дж. Эренберг, Смит Р.С. и др. Особо при этом, следует отметить представителей теории человеческих отношений, которые разработали множество мотивационных теорий трудовой деятельности (С. Адамс, Д. Атkinson, В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Лоулер, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Л. Портер, Х.К. Рамперсад и др.).

Из отечественных ученых в отмеченных теоретических и прикладных областях следует уделить внимание трудам В.С. Автономова, Г.Е. Алпатова, Т.Ю.Базарова, Л.С. Бляхмана, Б.М. Генкина, В.И. Герчикова, О.С. Дейнека, А.П. Егоршина, Б.Л. Еремина, Р. Капелюшникова, Д.Н. Карпухина, В.С. Магуна, В.Т. Рязанова, Ф.Ф. Рыбакова, В.А. Спивака, В.М. Цветаева, В.В. Щербины, И.Я. Обломской и многих др. Данные работы способствовали систематизации мировых достижений в области экономики труда, обогащению российской экономической школы опытом, накопленным западной экономической мыслью, позволили выявить тенденции и особенности развития социально-трудовых отношений в России, а также сформировали новые подходы к исследованиям в области социально-трудовых отношений.

При построении предлагаемой в данной работе концепции личных издержек широко использовались и теоретические положения представителей психологической науки. Здесь следует отметить труды Е.П. Ильина, Д.А. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.М. Теплова, Г. Оллпорта, Д. Канемана, А. Тверски и пр., которые создали теоретическую основу анализа мотивации человеческой деятельности.

Тем не менее, при анализе и формировании систем мотивации трудовой деятельности остается достаточно много проблемных областей, требующих дальнейшего исследования. Теоретическая и методологическая основа анализа мотивации труда, представленная доминирующими положениями экономической теории направлена главным образом на исследование материальной составляющей благосостояния и выводит за рамки исследований вопросы формирования целей трудовой деятельности. В теориях мотивации трудовой деятельности до сегодняшнего дня отсутствует общая методологическая база исследований. При этом методологические основы построения имеющихся мотивационных моделей в недостаточной степени увязаны с инструментарием анализа, разработанным в фундаментальных областях экономической науки. Кроме того, в имеющихся мотивационных моделях и теориях не в полной мере разработаны вопросы воздействия системы ограничений человека на динамику целевых установок его трудовой деятельности. Не подвергаются глубокому анализу проблемы связанные с дуалистическим характером интересов работника, при котором каждый интерес (ценность) может выступать одновременно и как самозначимая цель трудовой деятельности, и как средство достижения альтернативных целей.

Исходя из сказанного, целью данного исследования является разработка новой концепции мотивации трудовой деятельности, которая могла бы служить базой для даль-

нейшего совершенствования процессов управления трудовой деятельностью экономических субъектов на микро и макро уровнях.

Цель работы может быть достигнута при решении следующих задач:

1. Раскрыть сущность трудовой деятельности, а также возможности использования методологического аппарата экономической теории в качестве базы исследований трудовой мотивации.
2. Проанализировать основные положения существующих мотивационных теорий менеджмента, достижений социальных и психологических наук в данной области и исследовать вопрос адекватности их применения как методологической базы формирования процессов управления мотивацией трудовой деятельности.
3. Разработать мотивационную концепцию (концепцию личных издержек), как основу формирования новых подходов к исследованиям мотивации трудовой деятельности.
4. Создать методику применения концепции личных издержек в области управления человеческими ресурсами с целью повышения эффективности трудовой деятельности.
5. На основе концепции личных издержек выявить целесообразность изменения приоритетов государственного регулирования в некоторых сферах социально-экономических отношений с целью повышения эффективности мотивации к трудовой деятельности на уровне организаций и домашних хозяйств.

Исходя из поставленных цели и задач, объектом исследования являются участники социально-трудовых отношений (работодатели, работники, члены домашних хозяйств, государственные органы власти).

Предметом исследования выступают механизмы мотивации труда и мотивационные факторы повышения эффективности трудовой деятельности на микро и макроуровне.

Область исследования соответствует паспорту специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)»: п. 8.1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (мотиваций, управления персоналом); п. 8.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда; п. 8.17. Управление персоналом и человеческими ресурсами как условие роста эффективности экономики труда: цели, функции, методы, принципы.

Теоретическая и методологическая база исследования.

Теоретической базой исследования являются научные труды в области экономической теории и прикладных экономических наук (менеджмент, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, экономика труда и социально-трудовых отноше-

ний). Кроме того, в работе используются результаты основных достижений смежных наук (психология, социология) в области исследования.

При разработке мотивационной концепции и проработке вопросов ее практического применения были использованы такие методы исследования как опрос, статистические (корреляционный и регрессионный анализ) и математические методы анализа, метод сравнений и аналогий, метод обобщений, эксперимент. Кроме того, в результате исследования была разработана авторская методология анализа личных издержек различных групп экономических субъектов.

**Научная новизна исследования** состоит в разработке целостной концепции мотивации трудовой деятельности учитывающей с одной стороны весь спектр материальных и нематериальных интересов участников трудовых отношений, а с другой стороны внешние и внутренние препятствия для реализации этих интересов.

В ходе исследования достигнуты следующие результаты, характеризующиеся научной новизной:

1. Разработана концепция личных издержек, как концепция, связывающая теорию полезности с теорией мотивации трудовой деятельности, которая может служить методологической основой анализа процессов управления человеческими ресурсами и повышения эффективности труда.
2. Доказана ограниченность возможностей использования доминирующих направлений экономической теории в качестве базы для разработки мотивационных концепций трудовой деятельности и обоснована целесообразность формирования единых методологических принципов исследований в области мотивации труда, в основе которых должен лежать анализ мотивационного процесса как механизма согласования личных интересов человека между собой в условиях совокупности действующих ограничений.
3. Предложено рассматривать понятие «личные издержки» в качестве препятствий (абсолютных и относительных ограничений) в реализации человеком своих интересов. Выявлен дуалистический характер личных издержек. Уровень личных издержек представляет собой одновременно и средство и цель трудовой деятельности. В условиях действующих ограничений снижение одних личных издержек (целей деятельности) опосредовано повышением других, выступающих в качестве средства достижения избранных целей.
4. Сформулированы критерии выбора участником трудовых отношений целей деятельности. Установлены условия изменения значимости мотивирующих факторов и смены целевых функций человека в процессе трудовой деятельности.

5. На основе исследования соотношений в уровнях личных издержек, определены механизмы повышения эффективности труда с позиций принципала и агента. Выведены условия применения каждого из механизмов.
6. Разработана методология применения концепции личных издержек при управлении человеческими ресурсами в рамках организации.
7. Определены направления процессов оптимизации материального стимулирования трудовой деятельности на базе анализа баланса материальных и нематериальных интересов работника.
8. На основе концепции личных издержек проанализированы отдельные элементы государственного регулирования экономики с позиций их воздействия на мотивацию руководителей-собственников коммерческих фирм, а так же социальная политика государства в области проблем рождаемости. Выявлена необходимость смены приоритетов государственного регулирования в этих сферах в целях повышения его эффективности.

**Теоретическая значимость исследования.** Основные положения разрабатываемой в рамках исследования концепции способствуют расширению представлений о роли нематериальных интересов человека в трудовой деятельности, предоставляют инструмент оценки условий, способствующих росту удовлетворенности работника в процессе труда. Авторская методика исследования условий трудовой деятельности позволяет анализировать функциональные зависимости между уровнем личных издержек персонала организаций и производительностью труда. Разработанный аппарат анализа личных издержек может служить теоретической и методологической базой при проектировании систем мотивации труда на предприятиях, повышения производительности трудовой деятельности, а так же при формировании государственной политики в области социально-трудовых отношений.

Теоретические модели и выводы, представленные в работе, могут использоваться при формировании учебных курсов таких дисциплин как «Экономика труда», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами», «Мотивация и стимулирование труда»

**Практическая значимость работы** заключается в том, что основные положения и методология, разработанная в данном исследовании применимы для решения практических вопросов управления социально-трудовыми отношениями в следующих сферах:

- А) Мотивация труда работников коммерческих и некоммерческих организаций с целью повышения его производительности;
- Б) Разработка мероприятий по формированию системы управления человеческими ресурсами организаций;

В) Повышение эффективности политики в области государственного регулирования социально-трудовых отношений;

Г) Формирование различных направлений государственной политики в области повышения благосостояния общества и пр.

**Апробация результатов исследования.**

Результаты исследования нашли свое отражение в опубликованных автором монографиях (две авторских и две в соавторстве), изданном курсе лекций по институциональной экономике, тринадцати статьях, напечатанных в журналах рекомендуемых ВАК РФ.

Основные положения работы используются при чтении курсов по экономической теории, мотивации и стимулированию труда, управлению персоналом.

Концепция личных издержек и различные аспекты возможностей ее практического применения были доложены на межвузовских конференциях и круглых столах, организованных такими вузами, как СПбГУ, СЗТУ, СПбГАУ, ЛГУ им. Пушкина, ЧОУ СПб ЭКИДА, НОУ МИЭП, РГППУ (Екатеринбург). Основные положения концепции личных издержек были доложены и обсуждены на VII конференции цикла «Леонтьевские чтения». Возможности применения использованных в работе подходов к повышению эффективности социально-трудовых отношений в области сельского хозяйства были освещены на международном агропромышленном конгрессе «Крупный и малый бизнес в АПК: роль, механизмы взаимодействия, перспективы» (в рамках выставки-ярмарки АГРОРУСЬ-2009).

**Структура диссертационной работы.** Работа состоит из введения; пяти глав, объединяющих 15 параграфов, в которых последовательно раскрываются основные положения исследования; заключения; списка использованных источников, содержащего 261 позиция; четырех приложений.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обосновывается актуальность тематики диссертационного исследования, описывается степень научной разработанности проблемы в теоретических и прикладных направлениях экономической науки, формулируются цель и задачи исследования, обозначаются объект и предмет диссертационной работы, раскрываются теоретические и методологические основы исследования, определяются основные положения, характеризующие научную новизну полученных результатов.

**В первой главе «Экономическая теория как методологическая база анализа трудовой деятельности»** анализируются имеющиеся в литературе подходы к определению понятия трудовой деятельности, проводится оценка основных направлений экономической теории (неоклассическое, неоинституциональное) как методологической базы анализа процессов мотивации трудовой деятельности и выявляются проблемные области экономической теории, ограничивающие возможности ее использования при обосновании мероприятий, направленных на повышение эффективности труда.

Проанализировав классические и современные подходы к определению трудовой деятельности, автор пришел к выводу, что наиболее общей характеристикой труда является производство благ. Исследуя формы разделенного и неразделенного труда и анализируя блага, создаваемые в процессе трудовой деятельности автор обращает внимание на то, что обязательным условием трудовой деятельности является ее направленность на производство благ *в интересах работника* либо напрямую, либо опосредовано, через производство благ «для других». Если бы надежда на получение *личных благ* в процессе или результате деятельности у трудящегося человека отсутствовала, то у него отсутствовало бы и стремление к труду<sup>1</sup>.

Процесс мотивации труда как побуждения к действию предполагает ту или иную степень личной заинтересованности в труде самого работника, поэтому в рамках диссертации автор предлагает сфокусироваться на анализе труда в первую очередь с позиций сопоставления благ, получаемых работником и издержек, которые ему необходимо понести для их получения в условиях действующих ограничений. По мнению диссертанта именно этот принцип исследования может рассматриваться как базовый для формирования различных мотивационных подходов анализа трудовой деятельности, что связано со следующими основными причинами:

1. Процесс мотивации это всегда внутренний для работника процесс, и он может быть представлен как механизм согласования внутренних и внешних ограничений воздей-

---

<sup>1</sup> Ситуации, когда в процессе труда работнику удастся снизить потери своего благосостояния в сравнении с альтернативными вариантами деятельности, рассматриваются автором как относительное благо.

ствующих на трудящегося с системой его интересов. Поэтому, методология подобного согласования должна являться ядром мотивационных моделей.

2. Внешние для работника цели трудовой деятельности (нормы выработки, качество работы и пр.) и инструменты, используемые для их достижения (контроль, ответственность и пр.), могут быть представлены как некие условия, с учетом которых происходит выбор работником оптимального для себя трудового поведения. Эти условия могут являться мотиваторами трудовой деятельности, но не могут детерминировать ее в полном объеме, так как не включают в себя внутренних по отношению к работнику мотивообразующих факторов. Поэтому все подходы, связанные с выработкой решений о мотивации трудовой деятельности в интересах контрагентов работника (например, потребителя, работодателя и пр.) в основе своей должны опираться на рассмотрение мотивационного процесса с позиций самого работника в условиях действующих ограничений.

3. Все различия в подходах к анализу мотивации труда либо затрагивают разницу в системе используемых в моделях ограничений (ресурсных, информационных, ценностных и пр.), либо имеют отличия по целям анализа (например, минимизация затрат, увеличение эффективности труда, получение стабильных результатов работы и т.д.). Исходя из этого, обладая общей концепцией мотивационного процесса и фокусируясь на различных комбинациях целей и ограничений, используемых в анализе, возникают возможности формировать широкую гамму подходов к исследованиям мотивации труда.

Далее автор предлагает исследовать имеющиеся методологические принципы анализа мотивации трудовой деятельности в фундаментальных и прикладных сферах экономической науки..

Трудовая деятельность и связанные с ней социально-трудовые отношения представляют собой часть более широкой категории – социально-экономических отношений, исследование которых является предметом экономической теории. Основные принципы экономической теории были сформулированы представителями неоклассической экономической школы (А.Маршалл, К. Менгер, Л. Мизес, Ф. Найт, П. Самуэльсон, Э. Чемберлин и пр.). Именно она до сегодняшнего дня является ядром современного экономического анализа.

Главное значение неоклассического анализа, как базы исследования социально-трудовых отношений состоит в раскрытии основополагающих принципов экономической деятельности. Бесспорными являются положения о коренной проблеме экономической науки как проблеме повышения удовлетворенности человека (для макроэкономики – общества в целом) в условиях имеющихся ограничений. Положительное влияние на развитие экономической науки оказывает маржинальный анализ и идея методологического индивидуализма в своей начальной трактовке. Применение данных принципов должно находить свое отражение в формировании концепций мотивации трудовой деятельности.

Тем не менее, по мнению автора диссертации, неоклассическая теория дает средне-статистическую картину экономической ситуации, не анализируя частности и различия между участниками отношений. Это ограничивает возможности использования данной теории при анализе деятельности в рамках отдельных фирм и домашних хозяйств, так как общие законы развития рынка могут не соблюдаться или ослабляться на уровне отдельных экономических агентов или индивидуумов. Как следствие подобной ситуации неоклассическая теория не может выступать единой базой исследования трудовой деятельности и повышения ее эффективности, особенно при анализе принятия решений на уровне отдельных фирм и домашних хозяйств.

Спорным в неоклассическом подходе является и то, что она вывела за рамки экономики процессы формирования целевых установок и отталкивается главным образом от материальных целей деятельности, что сдерживает развитие экономической науки, сужает видимое поле анализа и ограничивает возможности использования неоклассического подхода при формировании концепций мотивации трудовой деятельности.

Развитие экономической мысли в проблемных областях неоклассического анализа привело к созданию неоинституциональной теории.

Анализ трудов отечественных и зарубежных представителей неоинституциональной экономической школы (Р. Коуз, О. Уильямсон, Дж. Ходжсон, Д. Норт, Г.А. Саймон, Л.Тавено, Р.И. Капелюшников, Р.М. Нуреев, В.Т. Рязанов, А.Е. Шаститко и др.) позволяет говорить о том, что она дополнила неоклассический анализ в области методологии учета формальных и неформальных норм поведения и их влияния на повышение эффективности работы экономических агентов. Кроме того, важным является разработка методологии анализа поведения экономических агентов в условиях неопределенности и информационной асимметрии. Эти результаты могут служить базовыми элементами при построении теорий мотивации трудовой деятельности.

Вместе с тем, по мнению диссертанта, у неоинституциональной традиции имеются и проблемные области. В ходе проведенного автором анализа были выделены следующие существенные ограничения, которые сужают возможности использования этой традиции в области анализа мотивации трудовой деятельности:

1. Доминирование целей повышения материального благосостояния над любыми другими целевыми установками экономических агентов не зависимо от условий хозяйственной деятельности.
2. Отсутствие методологии эндогенного по отношению к субъекту трудовой деятельности целеобразования. Внешняя детерминированность целей трудовой деятельности приводит к ограничению возможностей рассматривать процессы их взаимообусловленности, когда реализация одной целевой функции работника зависит от степени реализации другой.

3. Недостаточный учет нематериальных интересов человека при анализе экономического поведения.

Следствием данных проблем является отсутствие разработанной методологии влияния нематериальных целей участников трудовых отношений на результаты хозяйственной деятельности<sup>2</sup>.

Таким образом, при разработке теоретического обоснования и методологии анализа мотивации трудовой деятельности требуется формирование концепции, которая позволяла бы исследовать вопросы целеобразования, взаимовлияния материальных и нематериальных интересов человека труда, а так же проблему обусловленности преследования одних целей деятельности необходимостью отказа от других.

**Во второй главе «Подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности»** проводится анализ доминирующих на сегодняшний день теорий мотивации трудовой деятельности, разработанных в рамках школы человеческих отношений, исследуются основные достижения в этой области, достигнутые в социологии и психологии, проводится обзор эмпирических исследований мотивации трудовой деятельности.

Основные положения прикладных экономических наук в сфере экономики труда помимо использования постулатов экономической теории, во многом базируются на теориях и моделях трудовой мотивации, разработанных в рамках школы человеческих отношений, а так же более ранних классических трудах по менеджменту.

Обзор работ представителей классической и административно-функциональной школ менеджмента (Ф.У. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон, А. Файоль; М. Вебер и др.) показал, что их вклад состоял в выделении новой научной сферы – теории организации, в рамках которой разрабатывались методологии координации деятельности, роста производительности труда. Однако мотивационные основы труда были представлены в них крайне упрощенными моделями. При этом основные положения этих школ отталкиваются от предпосылки, что действия руководителей организаций подчинены одной цели – получению прибыли и имеются универсальные способы организации работы, которые способствуют достижению этой цели. В отношении мотивации работников это сводилось к общим соображениям о необходимости справедливости в оплате труда, повышения определенности путем формализации отношений и обеспечения контролирующих функций, которые позволяли бы избежать недобросовестного поведения со стороны подчиненных. Таким образом, в рамках этих школ менеджмента анализ многообразия мотивов трудовой деятельности и их влияния на результативность работы был в значительной мере затруднен.

Теория человеческих отношений предметом своего изучения берет основной элемент любой организации – индивидуума и пытается объяснить, как связана эффективность его деятельности и деятельности организации с мотивами поведения. Кроме того,

---

<sup>2</sup> Исключением здесь являются лишь некоторые положения теории контрактов.

исследованию подвергаются и сами мотивы поведения человека причины их возникновения и динамики. Для достижения цели диссертационного исследования необходимо было выяснить, что привнесла школа человеческих отношений в понимание проблем трудовой мотивации и каковы системные недостатки имеющихся теорий и моделей, которые сдерживают совершенствование методологии повышения эффективности трудовой деятельности и ее практическое использование.

Обобщая результаты анализа теорий и подходов исследований трудовой мотивации сформированных отечественными и зарубежными учеными (С. Адамс, Д. Атkinson, В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Лоулер, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Э. Мэйо, Л. Портер, Х.К. Рамперсад, В.И. Герчиков), а так же возможностей их использования в практической экономической деятельности или в качестве теоретической базы менеджмента автор исследования пришел к следующим заключениям:

1. Положительными чертами большинства теорий объединенных в школу человеческих отношений являются:

- попытка учета множественности целевых установок индивидуумов;
- использование в анализе трудовой деятельности нематериальных факторов мотивации;
- обращение внимание на наличие эндогенных ограничений, накладывающих свой отпечаток на экономическую деятельность;

2. Наиболее часто встречающимися проблемными областями являются:

- достаточно низкие возможности по формализации анализа мотивации;
- отсутствие методики исследования взаимозависимости и взаимозаменяемости отдельных интересов человека;
- недостаточность теоретической проработки вопросов, связанных с методикой компенсации ухудшения одних условий труда улучшением других;
- отрыв некоторых мотивационных теорий от внешних факторов, обуславливающих изменения в мотивации;
- сложности исследований в области динамики целевых установок индивидуумов;
- неразработанность критериев оптимизации уровня удовлетворенности работника и эффективности трудовой деятельности (с позиций персонала и организации) в сложившихся условиях хозяйственной деятельности.

Параллельно с развитием теорий мотивации в экономической науке, формировались подходы к анализу трудовой мотивации и в прикладных сферах социологии. По мнению автора, из отечественных ученых наиболее ярких успехов в данной области добились В.А. Ядов, разработавший диспозиционную концепцию личности, и В. Магун, сформировавший теорию регуляции деятельности индивида.

В работе, показано, что вклад В.А. Ядова в теорию трудовой мотивации состоит в том, что с помощью анализа диспозиций (аттитюдов) развил идеи Г. Саймона о ролевых и рутинных факторах, влияющих на экономическое поведение, дополняя их положениями об иерархичности и ситуативности диспозиций (аттитюдов). Вместе с тем, диссертант не согласен с мнением В.А. Ядова, что диспозиции играют самостоятельную мотивирующую роль (исключая диспозиции связанные с ценностными ориентациями). Скорее диспозиции В.А. Ядова стоит рассматривать как проявление ролей и рутин, которые искусственно созданы или восприняты индивидуумом с целью экономии затрат усилий. До той поры, пока они не мешают человеку следовать своим ценностным ориентациям, они будут использоваться, но как только они начинают входить с ней в противоречие и имеются внешние условия, благоприятствующие его разрешению, произойдет их соответствующая трансформация.

Безусловной заслугой В. Магуна является то, что он обратил внимание на амбивалентность любого действия человека. Удовлетворение одной потребности, как правило, происходит за счет возникновения другой, которая является ценой удовлетворения первой. По сути это является проявлением известного положения экономической теории об альтернативной стоимости благ, однако в сфере трудовой мотивации альтернативы трактовались, как правило, в более узком смысле обмена дохода на усилия.

Тем не менее, на взгляд автора, в теории В. Магуна имеются спорные положения, среди которых основными являются следующие:

- Рассмотрение затрат психофизической энергии только как цены «прочих» потребностей человека, а не как самостоятельной потребности в снижении им своей активности;

- Тезис о том, что ценой удовлетворения базовой потребности может быть только инструментальная потребность высшего порядка (в терминологии Менгера), что приводит к невозможности рассмотрения дуалистического рассмотрения интересов человека, при котором они могут являться одновременно и целью и средством.

- Введение понятия нейтральной значимости, которая совпадает с достигнутым уровнем удовлетворения потребности, приводит к рассмотрению поведения человека, которое детерминируется лишь изменениями внешнего окружения.

- Отсутствие методологии анализа динамики потребностей и целей деятельности на основании изучения баланса между отдельными их элементами при имеющихся внешних ограничениях (смены мотивационного профиля личности во времени).

В СССР и России 90-х годов и начале нынешнего столетия советские и российские социологи и экономисты провели множество статистических исследований по вопросам, связанным с мотивацией трудовой деятельности, обзор которых позволяет лучше понять

проблемные области трудовой деятельности в российской экономике. Автором были выделены следующие основные направления указанных исследований:

1) Оценка мотивов трудовой деятельности и их приоритетности (Г.П. Бессокирная, Л.С. Бляхман, В.Е. Гимпельсон, В.С. Магун, В.Д. Патрушев, В.А. Серов, А.Л. Темницкий, В.М. Цветаев и др.);

2) Оценка менталитета российского населения или его трудовых ценностей (Н. Горин, Ю.В. Латов, Н.В. Латова, Е. Майминас, В. Марьяновский, В.Т. Рязанов и др.);

3) Анализ бюджетов рабочего времени и времени отдыха (Ю.С. Денисова, В.Д. Патрушев);

4) Исследования специфичных черт мотивации отдельных категорий персонала главным образом по половозрастным и профессиональным признакам (В.В. Бодрова, Озерникова Ж.Г., С. Роцин, Т.В. Хлопова и др.);

5) Обследование нестандартных форм занятости (С.Ю. Барсукова, Р. Капелюшников);

б) Изучение производительности труда и ее зависимости от мотивации работников (В.С. Магун и др.).

В результате краткого обзора имеющихся эмпирических исследований в области мотивации трудовой деятельности автор делает вывод, что они, дают богатую почву для размышлений и теоретических построений. Однако как и любые другие социологические исследования, рассмотренные диссертантом работы и их результаты имеют часто противоречивый характер и тяжело сопоставимы друг с другом. Кроме того, все они опираются на уже рассмотренные ранее теории мотивации, а следовательно обладают теми же сложностями их интерпретации и практического применения.

Исследования работ психологов в области мотивации человеческой деятельности (А. Анастаси, В.С. Мерлин, Р. Мэйли, Г.В. Оллпорт, Э. Фром, Л.С. Аксенов, В.А. Зинин, Е.П. Ильин, Е.А. Климов, Д.А. Леонтьев, Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Теплов Б.М. и др.) позволяют автору утверждать, что мотивация труда является результатом комплексного взаимодействия отдельных мотиваторов, связанных как с внешними, так и внутренними для человека факторами. При этом ни один внешний стимул не может привести к образованию мотива непосредственно, пока не пройдет через процессы согласования его с внутренними мотивационными факторами. Поэтому прогнозирование экономического поведения без анализа внутренних особенностей индивида может приводить к неадекватным выводам.

Таким образом, подводя итог анализа существующих мотивационных моделей трудовой деятельности, автор приходит к выводу о том, что в настоящее время в них отсутствует единая методологическая основа анализа мотивации труда, которая позволяла бы рассматривать процессы формирования конкурирующих и взаимнообуславливающих

друг друга целей трудовой деятельности индивида в рамках сложившейся системы ограничений.

**Третья глава «Концепция личных издержек»** посвящена разработке концепции трудовой мотивации, в основе которой лежит определение целевых функций и направленности трудовой деятельности на базе изучения эндогенных и экзогенных по отношению к индивидууму факторов.

Исходя из предшествующего анализа имеющихся теоретических построений и выявленных автором проблемных областей моделей трудовой мотивации, задачи, которые должна решать разрабатываемая концепция можно охарактеризовать следующим образом.

1. Включение в анализ трудовой деятельности нематериальных интересов человека;
2. Разработка методологии выбора целевых установок трудовой деятельности с позиций работника;
3. Изменение подхода к анализу эффективности труда и ее оценки;
4. Создание модели трудового поведения человека на основе анализа баланса его интересов;
5. Рассмотрение вектора развития трудовой деятельности как проявления адаптационных действий экономических агентов, движимых собственной системой внутренних мотивов в складывающихся условиях хозяйственной деятельности.

Концепция должна включать в себя следующие параметры:

- А) Систему ценностей и предпочтений индивидуума (материальных и нематериальных) с учетом их приоритетности;
- Б) Механизм определения целей деятельности;
- В) Динамику целевых установок во времени
- Г) Влияние внешних по отношению к индивидууму факторов на принятие им экономических решений;
- Д) Критерии оценки эффективности трудовой деятельности.

По мнению автора, отправной точкой при построении концепции включения интересов человека в анализ трудовой деятельности является положение о том, что базовой целью экономической деятельности является максимально возможное удовлетворение интересов людей в условиях имеющихся ограничений.

Экономисты в большей степени привыкли оперировать фиксированным (абсолютным) уровнем ограничений, определяемым условиями среды или стадией развития производственных процессов (например, ресурсные и технологические ограничения). Однако, в рамках разрабатываемого автором подхода важно подчеркнуть, что трудовая деятельность, протекающая в рамках этих устойчивых ограничений, позволяет снять некоторые *относительные ограничения* возможностей повышению уровня удовлетворенности чело-

века. Для избегания терминологических проблем совокупность абсолютных и относительных ограничений автор предлагает именовать *препятствиями*, среди которых выделяются:

1. внешние препятствия (доступность и объем имеющихся ресурсов и др.);
2. внутренние препятствия (достигнутый уровень компетенции, пороги физической активности и пр.).
3. самоограничения – как целенаправленное и самостоятельное ограничение возможностей удовлетворения человеком каких-либо собственных интересов.

Занимаясь трудовой деятельностью, созидая новые блага, человек расширяет возможности по увеличению своего благосостояния путем устранения препятствий в достижении своей базовой цели (максимизации удовлетворенности).

Если увеличение препятствий приводит к снижению удовлетворенности человека, то их можно рассматривать в терминах издержек (затрат). Когда по той или иной причине происходит устранение какого-либо препятствия, это легко интерпретировать как снижение затрат по достижению заданной цели.

*Любые препятствия, с которыми сталкивается человек в процессе преследования своих интересов*, в рамках формируемой концепции, автор называет *личными издержками (ЛИИ или РС – personal cost)*. Диссертант отмечает, что уровень реализации каждого интереса индивида определяется величиной соответствующих личных издержек. Чем выше эта величина, тем меньше достигнутый уровень реализации стоящих за этими издержками интересов.

Автор обращает внимание на то, что личные издержки имеют дуалистическую природу. С одной стороны, уровень какого-либо вида личных издержек является целью деятельности человека в том смысле, что понижая его, человек может добиться роста своей удовлетворенности. Однако с другой стороны, уровень конкретного вида личных издержек может одновременно является способом достижения целей человека, так как, повышая его, становится возможным добиться снижения каких-либо других личных издержек, т.е. реализации стоящих за ними интересов.

Исходя из подходов к классификации человеческих интересов (ценностей) различными психологами, а так же материалов предварительных авторских опросов по мотивации персонала коммерческих и некоммерческих организаций, диссертантом были выделены две группы личных издержек:

- личные материальные издержки (ЛМИИ или РМС – personal material cost), представляющие собой потерю дохода индивида во всех формах (как в денежной так и в натуральной);
- издержки дискомфорта (ИД или CDi – cost of discomfort) как препятствия в преследовании нематериальных интересов человека.

Издержки дискомфорта проклассифицированы автором следующим образом:

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

Основными характеристиками личных издержек является их величина и значимость.

Величина или объем личных издержек ( $Q_{pc_i}$ ) является показателем того, в какой мере ограничена реализация  $i$ -го интереса человека.

Рассматривая возможности измерения уровня личных издержек, автором предложено использовать следующие методики определения их уровня:

- бальный метод на основе субъективной оценки условий труда участниками трудовых отношений;
- количественные оценки издержек связанных с потерями дохода и времени;
- ранжирование условий труда на основе описания функций и особенностей рабочих мест;
- определение альтернативной стоимости личных издержек, выраженной в денежном эквиваленте.

При этом диссертант обращает внимание на достоинства и ограничения возможностей использования каждой из этих методик в практической деятельности.

Исходя из определения личных издержек и их дуалистического характера, должна существовать некая функциональная зависимость между величиной личных издержек и уровнем удовлетворенности ( $S$  – satisfaction) от реализации стоящих за ними интересов. Для характеристики уровня удовлетворенности автором используется величина полезности ( $U$ ). Отсюда, полезность, получаемая человеком от реализации  $i$ -го интереса ( $U_{pc_i}$ ) будет равна:

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

В целях моделирования характера функции полезности реализации интересов участников трудовых отношений диссертант вводит следующие условия ее построения:

1. Допускается, что 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. Для упрощения модели, предполагается непрерывность функции удовлетворенности, означающая, что любому бесконечно малому приращению  $Q_{PC_i}$  соответствует бесконечно малое изменение полезности ( $U_{PC_i}$ ).

3. Нулевой уровень каких-либо личных издержек ( $PC_i$ ) приводит к достижению человеком максимально возможного уровня удовлетворенности по данному виду  $PC_i$ . Действительно, если рассматривать конкретный вид личных издержек *вне его зависимости от других PC*, то его снижение до нулевого уровня свидетельствует о полном отсутствии препятствий в преследовании стоящего за этими издержками интереса, что по сути дела означает абсолютный уровень реализации этого интереса. Т.е., при  $PC_i=0$ ,  $U_{PC_i}=\max$ .

4. Максимальный уровень личных издержек представляет собой ситуацию, при которой человек лишен всяческих возможностей в преследовании стоящих за этими издержками интересов. В данном случае, удовлетворенность человека от преследования интересов стоящих за личными издержками, принимающими максимальное значение, условно будем считать равной нулю. Т.е., при  $PC_i=\max$ ,  $U_{PC_i}=0$ .

5. Исходя из пунктов 2, 3 и 4 допускаем, что функция удовлетворенности является монотонной и убывающей, т.е. первая частная производная функции удовлетворенности меньше нуля.

6. В рамках формируемой модели предполагается, что вторая производная функции удовлетворенности может быть взята в любой точке и принимает значение меньше нуля. Другими словами, предполагается, что предельная удовлетворенность (полезность) отрицательна и увеличивает свое отрицательное значение по мере увеличения уровня личных издержек. Таким образом, функция удовлетворенности будет являться выпуклой и дважды дифференцируемой.

Обоснование реалистичности данной предпосылки, по мнению автора, состоит в следующем. Исходя из своего определения, личные издержки являются антиблагам. Чем выше уровень личных издержек, тем ниже удовлетворенность участника трудовых отношений. Отсюда следует, что благом является снижение уровня личных издержек. Подобная интерпретация благ в терминах снижения личных издержек вполне оправдана, так как стандартное определение блага – это то, что способно приносить удовлетворение экономическому агенту. Так как снижение личных издержек приводит к увеличению полезности, то снижение их уровня может рассматриваться как благо, относительно любого другого более высокого их уровня. Применяя постулаты теории предельной полезности к

данной ситуации, становится очевидным, что предельный выигрыш человека убывает по мере снижения уровня личных издержек.

7. Если не заявлено обратного, то предполагается независимость частных функций  $U_{pc_i}=f(Q_{pc_i})$  друг от друга. Кроме того, предполагается, что никакие другие факторы, влияющие на человека, не изменяются. Т.е. действует предпосылка о «прочих равных условиях».

Исходя из приведенных условий построения функции  $U_{pc_i}=f(Q_{pc_i})$ , графическая интерпретация связи между уровнем личных издержек и удовлетворенностью отображена на рис. 1.

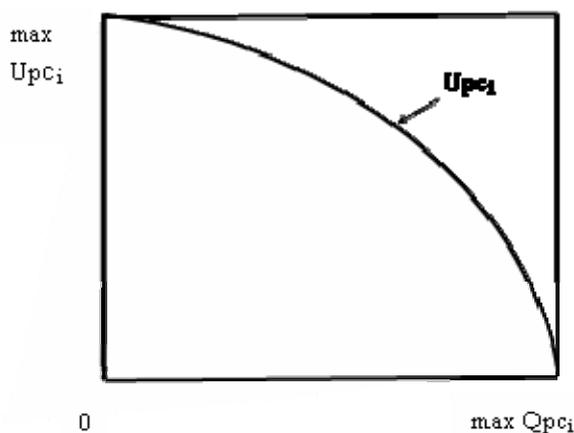


Рис. 1. Зависимость уровня удовлетворенности от величины личных издержек (ЛИ)

*Под значимостью (важностью) личных издержек (Вли или  $I_{pc}$  – importance of personal cost) автор понимает степень важности для человека данных личных издержек. Важность в рамках концепции рассматривается как прирост удовлетворенности, который может получить человек, если его личные издержки снизятся на одну условную единицу.*

Исходя из определения, значимость личных издержек можно формализовать в виде следующего уравнения.

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

где  $I_{pc}$  – значимость личных издержек;

$\Delta U$  – изменение полезности (удовлетворенности) как разница между текущим ( $U_1$ ) и начальным ( $U_0$ ) уровнем полезности ( $\Delta U = U_1 - U_0$ );

$\Delta Q_{pc}$  – изменение уровня личных издержек, как разница между их начальным ( $Q_{pc_0}$ ) и текущим ( $Q_{pc_1}$ ) значениями ( $\Delta Q_{pc} = Q_{pc_0} - Q_{pc_1}$ ).

В исследовании отмечается, что  $I_{pc}$  эквивалентно понятию предельной полезности ( $MU_{pc}$ ), но взятому с обратным знаком:

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

Автором выделяются следующие группы факторов, от которых зависит уровень значимости личных издержек:

- а) Уровень данных издержек.
- б) Ценностные ориентации индивида.
- в) Переход личных издержек из средства в подцель.
- г) Ролевые функции, которые играет индивид.

Изменения значимости и предельной полезности в зависимости от изменения уровня личных издержек выражаются функциями, представленными на рис. 2.1.

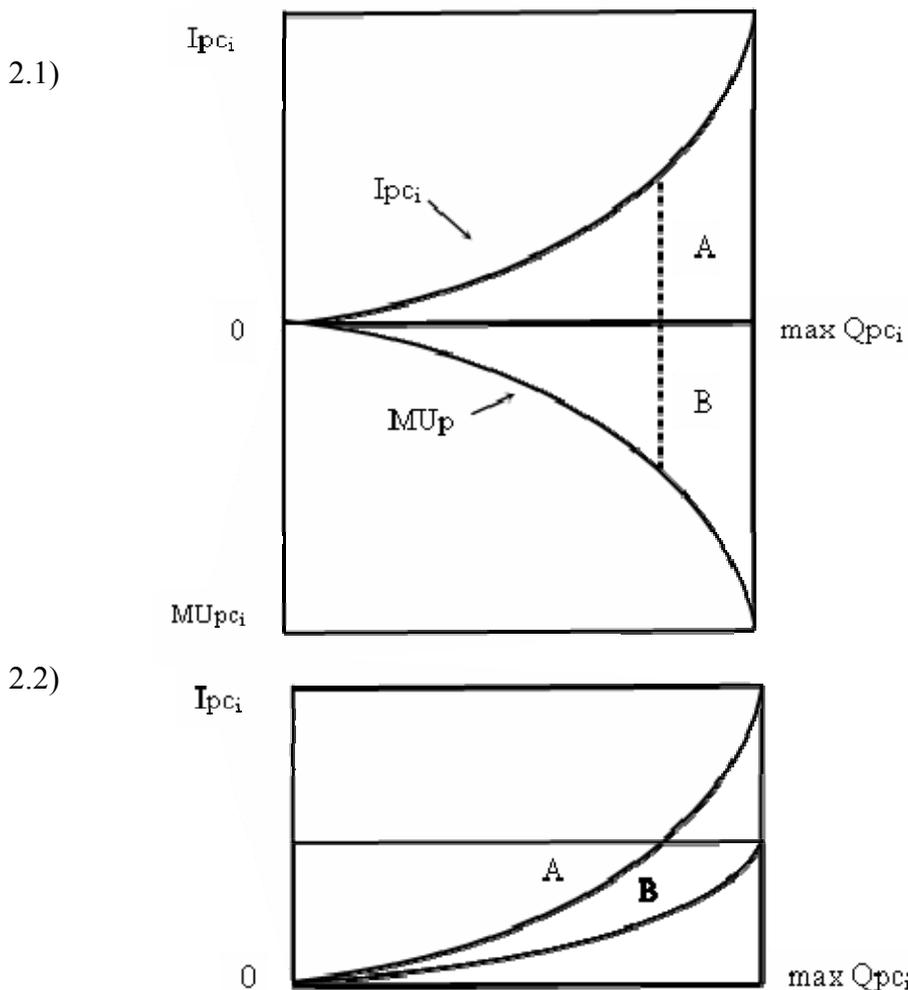


Рис. 2. Функция значимости личных издержек

В диссертации приводится подробное обоснование формы представленных функций исходя из отмеченных предпосылок построения функции личных издержек.

Под различиями в степени значимости, детерминируемыми системой ценностей индивидов, автором понимается ситуация, когда при *одинаковом* уровне отдельных личных издержек их уровень значимости будет различен между собой. Данный тезис может быть проиллюстрирован графически (см. рис. 2.2). Кривая А показывает, что для данного индивида рассматриваемые личные издержки (РС) являются высокосignимыми. Даже не-

большой рост РС вызывает резкое увеличение их значимости. Кривая В характеризует личные издержки относительно менее значимые для человека, так как она лежит ниже кривой А, что говорит о более низкой значимости для человека рассматриваемых личных издержек (РС<sub>і</sub>).

Далее диссертант определяет влияние на значимость личных издержек фактора их взаимодополняемости, отмечая, что значимость і-го вида личных издержек будет возрастать в том случае, если их снижение становится необходимым условием снижения каких либо других значимых для человека РС. При оценке влияния ролевой функции индивида на уровень значимости личных издержек, диссертант выдвигает тезис о том, что, при заданной играемой человеком роли, он повышает относительную значимость тех личных издержек, которые могут быть снижены в ее рамках, но слабо поддаются изменениям в рамках других социальных ролей.

Исходя из сформированной концепции личных издержек и анализа возможностей замещения одних личных издержек на другие, автор переходит к формированию критериев выбора целей трудовой деятельности, учитывая, что базовой целевой установкой участника трудового процесса является максимизация удовлетворенности.

Автором выдвигается тезис о том, что в общем случае цель трудовой деятельности с позиций агента определяется значимыми для него личными издержками. *Если позволяют внешние ограничения, человек будет стремиться осуществлять те действия, которые приведут к снижению значимых личных издержек за счет повышения менее значимых в определенном соотношении.*

В условиях имеющихся ограничений и при наличии только двух видов меняющихся личных издержек человек будет предпринимать действие, только если в его результате уровень удовлетворенности, получаемый от сокращения одних личных издержек фактически или потенциально, будет больше чем снижение этой удовлетворенности в результате повышения других. Если действие предполагает снижение РС<sub>б</sub> и повышение РС<sub>а</sub>, то данный критерий может выглядеть следующим образом:

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

Если рассматривать данный критерий с точки зрения желательного соотношения замены РС<sub>б</sub> на РС<sub>а</sub>, то он будет выглядеть как:

$$| \Delta Q_{PC_b} / \Delta Q_{PC_a} | > | I_{PC_a} / I_{PC_b} |, \quad (6)$$

где  $| \Delta Q_{PC_b} / \Delta Q_{PC_a} |$  определяет коэффициент замещения РС<sub>б</sub> на РС<sub>а</sub> (k) в соответствии с действующими на человека внешними ограничениями.

Если действие связано с изменением большего числа личных издержек (PC), то итог изменения удовлетворенности человека можно уточнить, сравнивая совокупные изменения полезности в результате смены тех PC, которые подверглись увеличению и PC, подвергшихся снижению. Если  $n$  – это общее количество видов личных издержек, испытываемых человеком то *критерий выбора действий экономическим агентом* можно представить в виде следующего неравенства:

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

где  $\Delta U_{PCj}$  – прогнозируемое или фактическое увеличение удовлетворенности в результате уменьшения  $j$ -того вида PC;

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

$\Delta U_{PCi}$  – прогнозируемое или фактическое уменьшение удовлетворенности в результате увеличения  $i$ -того вида PC.

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):

$$\sum_{z=1}^e |\Delta U_{PCz}| > \sum_{i=1}^e |\Delta U_{PCi}|, \quad (8)$$

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

Если неравенство (7) не соблюдается, а неравенство (8) выполняется, то *решение о действии будет принято* индивидуумом, *несмотря на то, что оно приведет к снижению общего уровня удовлетворенности.*

Цели трудовой деятельности агента подлежат изменению во времени. Автор утверждает, что *все изменения целей, преследуемых агентом, связаны с изменением значимости для него отдельных личных издержек и возможности их снижения.*

Диссертант выделяет и исследует следующие основополагающие факторы, с которыми связана динамика целевых установок:

1. Изменение соотношения личных издержек в процессе деятельности.
2. Изменение внутренних ограничений во времени.
3. Блокирование уровней личных издержек с помощью внешних ограничений.
4. Рутинизация деятельности.
5. Смена системы ценностей.

В условиях действующих ограничений достижение низкого уровня одних личных издержек, как правило, связано с необходимостью увеличения других. Так как снижение личных издержек предполагает рост удовлетворенности, а их повышение – ее снижение, то для определения направленности деятельности участника трудовых отношений необходимо оценить ее эффективность по критерию соотношения выигрышей и потерь удовлетворенности.

По мнению автора, *эффективность деятельности с точки зрения отдельного человека нужно рассматривать как соотношение совокупностей положительных и отрицательных изменений удовлетворенности, возникающих в результате изменения соответствующих данной деятельности личных издержек*. Чем больший прирост удовлетворенности приходится на единицу ее снижения, тем выше эффективность трудовой деятельности с точки зрения индивида.

**В четвертой главе «Концепция личных издержек и управление человеческими ресурсами»** разрабатывается методика использования рассматриваемой в диссертации концепции в целях повышения эффективности деятельности по управлению человеческими ресурсами. В первом параграфе приводятся эмпирические доказательства состоятельности основных положений концепции личных издержек. Во втором – представлены доказательства того, что в рамках рабочего места существует, либо потенциально может существовать, свобода действий работников. Третий параграф данной главы посвящен вопросам формирования и оценке механизмов повышения эффективности трудовой деятельности с позиций принципала, анализируется нелинейный характер связи между уровнем личных издержек и производительностью труда, разрабатывается методика использования концепции личных издержек при организации работ по управлению человеческими ресурсами.

Эмпирическая проверка выдвинутых автором положений концепции личных издержек проводилась на основе данных, полученных диссертантом в ходе самостоятельного анкетирования работников российских организаций. Выборка составила 188 человек, представляющих все категории персонала от уровня управления до подсобных работников.

На основе использования методик агрегирования, корреляционного и дисперсионного анализа автором получены результаты, подтверждающие следующие теоретические положения:

1. Удовлетворенность человека возрастает, когда уменьшаются ограничения свободы деятельности человека по отдельным условиям труда и во всей их совокупности.
2. На изменение удовлетворенности от работы оказывают влияние нематериальные факторы условий труда (свободное время, ответственность, возможности самореализации,

повышения в должности и пр.), причем набор этих факторов обладает ярко выраженной специфичностью для каждого индивида.

3. Удовлетворенность человека возрастает, когда уменьшается разница между уровнем условий труда, которые человек считает для себя нормальным и фактическим (эта разница в исследовании была названа «дельтой условий труда»).

4. Выявлена достаточно тесная связь между возможностями самореализации и удовлетворенностью человека, которая практически соответствует тесноте связи «доход-удовлетворенность».

5. Более значимые для человека условия труда обладают более тесной связью с удовлетворенностью по отношению к менее значимым.

Исследование особенностей условий труда в современной российской экономике, проведенное автором на основе анализа официальной статистики и результатов, полученных отечественными экономистами и социологами, позволяют сделать следующие выводы:

- современный уровень трудовых отношений характеризуется все большим распространением видов деятельности, где единообразные, стандартизированные подходы к мотивации сотрудников организаций становятся неадекватными;

- характер труда на значительном числе рабочих мест позволяет в существенной мере повысить их функциональную гибкость;

- имеются тенденции снижения зависимости работника от работодателя особенно в крупных российских городах.

Полученные диссертантом выводы из анализа эмпирических данных позволяют говорить о целесообразности и возможности использования концепции личных издержек в процессах управления человеческими ресурсами и повышения эффективности их использования.

Автором выдвигается идея о том, что дальнейший рост эффективности труда работников организаций связан, прежде всего, с тем, насколько удастся адаптировать общую систему управления человеческими ресурсами к запросам отдельного работника. При этом предлагается использовать два механизма повышения производительности труда:

А) Компенсационный механизм;

Б) Механизм угрозы применения санкций.

Суть *компенсационного механизма* состоит в том, что действия руководства направлены на снижение значимых для работника издержек за счет роста малозначимых в максимально возможном соотношении. В этом случае работник будет движим мотивацией достижения, и его самоотдача в процессе деятельности достигает максимального вы-

ражения. В зависимости от того, как соотносятся между собой цели работника и организации, изменяется и потенциальный результат применения данного механизма (рис. 3).

Применение компенсационного механизма позволяет не только улучшить условия труда работника, но и компенсировать организации возможные потери от этого процесса, так как взамен от работника требуется существенно увеличить те личные издержки, которые малозначимы для него, но которые могут служить важным фактором повышения эффективности работы организации.

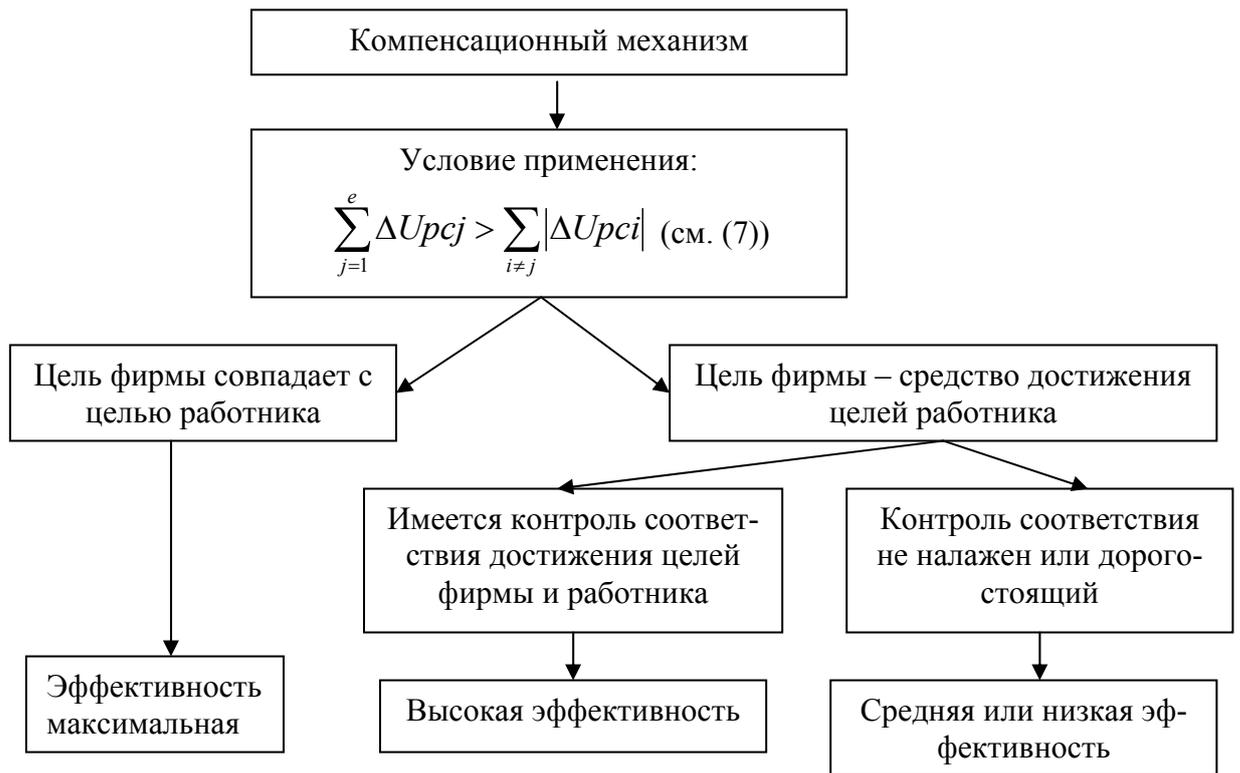


Рис. 3. Компенсационный механизм и эффективность труда

Вместе с тем, автор утверждает, что использование компенсационных механизмов может быть ограничено спецификой рабочих мест и особенностями среды, в которой осуществляется трудовая деятельность. В этом случае для повышения эффективности труда следует использовать *механизм угрозы применения санкций*. Условием применения данного механизма является соблюдение неравенства (8).

Если потеря удовлетворенности работника при применении санкций за бездействие больше, чем при осуществлении деятельности, то работник будет вынужден повышать производительность своего труда без соответствующего роста удовлетворенности (при этом следует учитывать и параметры «ограничения по участию»). Однако в этом случае возникает мотивация избегания (ситуация, когда ожидаемое изменение в состоянии носит негативный для работника характер). Действие, которое осуществляется только

ради уменьшения негативных последствий, и которое само по себе приводит к росту неудовлетворенности, не может быть исполнено с полной отдачей, его эффективность неизменно падает. Тем не менее, подобное ограничение, накладываемое на поведение отдельного работника, позволяет фирме направить его деятельность в необходимое русло.

Автором работы проведена оценка связи между уровнем личных издержек человека и эффективностью его деятельности. Выдвигаемые теоретические положения и их эмпирическая проверка свидетельствуют о том, что зависимость между уровнем личных издержек испытываемых человеком и эффективностью его труда с позиций организации является нелинейной. Сначала происходит однонаправленный рост уровня личных издержек и эффективности, затем, при дальнейшем увеличении личных издержек эффективность деятельности снижается.

Исходя из приведенных рассуждений, основной задачей при управлении человеческими ресурсами (УЧР) является создание таких индивидуальных мотиваторов для работника, которые при имеющихся ограничениях давали бы максимальный прирост эффективности его работы.

Идея применения концепции личных издержек в УЧР заключается в создании максимально возможной степени вариаций условий труда работника (уровня личных издержек) на его рабочем месте. По мнению автора, в процессе управления человеческими ресурсами, в задачи менеджеров каждого из уровней управления входит решение двух групп проблем:

А) Определение наиболее общих рамочных условий функционирования организации и мотивации труда в вверенных им подразделениях;

Б) Разработка индивидуальной схемы мотивации по различным направлениям деятельности непосредственных подчиненных в отведенных вышестоящим руководством рамках.

Для разработки индивидуальной схемы мотивации непосредственных подчиненных диссертантом предлагается следующая методика:

1. Определение дерева целей и идеологии организации и/или подразделения и основных функций рабочего места.
2. Анализ рабочего места и его потенциальной гибкости. Оценка области допустимой вариации уровней личных издержек.
3. Анализ личных издержек работника с определением значимости отдельных условий труда.
4. Оценка уровня компетенции работника.
5. Сопоставление рабочего места с возможностями и запросами работника с точки зрения компетентности и уровня личных издержек и выявление потенциала применения компенсационных механизмов.

6. Определение целесообразности и формирование плана по повышению компетенции работника (профессиональное обучение, стажировка и пр.).
7. Проверка выбранной структуры условий труда на соответствие условиям труда других сотрудников.
8. Мониторинг результатов применения мотивационной схемы.
9. Пересмотр мотивационной схемы исходя из меняющихся условий хозяйственной деятельности и структуры значимости личных издержек работников не реже одного раза в полгода.

В диссертации подробно описывается каждый из представленных этапов разработки индивидуальной схемы мотивации, обращается внимание на проблемные области и пути их решения.

Исследование процессов оптимизации материального стимулирования трудовой деятельности на базе анализа личных издержек работника позволило диссертанту прийти к следующим выводам:

1. Точка равенства предельного продукта в денежном выражении (MRP) и предельных издержек на ресурс (MRC) образуется в результате согласования между уровнями личных материальных издержек и издержек дискомфорта (материальных и нематериальных интересов), а не задается *только* как экзогенный фактор (например, в виде цены рабочей силы).

2. Анализ личных издержек позволяет прогнозировать направление трансформации оптимального уровня стимулирования в случае изменения степени значимости отдельных издержек дискомфорта или личных материальных издержек.

Таким образом, анализ личных издержек позволяет более точно прогнозировать последствия введения той или иной системы стимулирования труда и предоставляет возможности по ее направленной модернизации в зависимости от системы интересов работника, к которому она применяется.

**Пятая глава «Проблемы государственного регулирования социально-трудовых отношений»** раскрывает возможности применения концепции личных издержек при решении вопросов государственного регулирования социально-трудовых отношений, выявляет необходимость смены приоритетов государственной политики в отношении руководителей-собственников коммерческих фирм и в области проблем рождаемости и воспитания детей.

По мнению автора, эффективность мероприятий государственного регулирования в сфере социально-трудовых отношений, а так же смежных областях во многом зависит от того, насколько полно учитываются мотивационные аспекты принимаемых на государственном уровне решений.

Проблемой российской экономики, по мнению автора, является излишне высокие уровни отдельных видов личных издержек, порождаемые особенностями системы государственного регулирования экономики и, в конечном счете, приводящие к искажению экономических стимулов деятельности.

Исследование диссертантом влияния государственного регулирования на мотивацию руководителей-собственников российских организаций позволяет выявить следующие проблемные моменты:

1. Незащищенность прав собственности и административное давление на бизнес вызывает направленность деятельности руководителей предприятий на получение краткосрочного результата, выхолащивание из сферы экономических интересов долгосрочных программ развития (отсутствие долгосрочных планов инвестиционной и инновационной деятельности, развития человеческого капитала, снижение эффективности работы в долгосрочном плане, рост дифференциации оплаты труда).

2. В связи со значительным ростом затрат времени и материальных средств на урегулирование отношений с органами власти, происходит компенсация в виде ограничения времени, используемого предпринимателем для исполнения своих рыночных функций, отвлечение внимания от производственных проблем фирмы, вопросов повышения эффективности деятельности и т.д.

3. Повышается размер трансакционных затрат при взаимодействии с органами власти, что оказывает влияние на уровень цен в экономике.

4. Увеличение рисков и интенсивности текущей деятельности, связанных с недобросовестной конкуренцией не осознано поддерживаемой органами власти, приводит к чрезмерной монополизации экономики страны, невозможности создания нормальных условий конкуренции, а следовательно к снижению эффективности работы экономической системы.

5. Совокупное влияние перечисленных факторов роста личных издержек руководителей-собственников ведет к снижению предпринимательской активности и ослаблению стимулов к ведению собственного дела. Руководители, которые все-таки остаются в бизнесе, имеют зачастую негативную с точки зрения общественных интересов систему ценностей, но именно ту, которая наиболее подходит для создавшейся в стране экономической ситуации.

Исходя из перечисленного, диссертантом предлагается, *прежде всего*, обратить внимание на коренные проблемы руководителей, связанные с обеспечением прав собственности и сильным административным давлением во всех формах. Без устранения этих наиболее значимых для бизнеса ограничений, антикризисная политика государства будет достаточно неэффективной. Льготные кредиты, субсидии, вложения в уставные капиталы фирм, стимулирование спроса через госзаказ или повышение пенсий будут играть весьма

небольшую роль, так как для компенсации наиболее значимых ограничений такими методами потребуется затратить средства неадекватные по своим размерам получаемым обществом выигрышам. Искажаясь под влиянием ключевых факторов, они будут восприниматься руководителями не как стимул к эффективной работе в долгосрочной перспективе, а как возможность пережить смутное время, дожидаясь более благоприятной экономической конъюнктуры для реализации своих привычных краткосрочных целей.

Оценка автором социальной политики государства в области повышения уровня рождаемости проводится в связи с тем, что деятельность домашних хозяйств, связанная с рождением и воспитанием детей может рассматриваться отдельным элементом трудовой деятельности.

Анализ демографической ситуации и мероприятий государственной политики в области увеличения рождаемости, приводит автора к выводу, что несмотря на в целом позитивное влияние самой идеи признания вопросов деторождения приоритетными задачами, стоящими перед обществом, направленность мер по реализации этой цели вызывают беспокойство.

Попытка решить проблему рождаемости главным образом, за счет оказания прямой материальной помощи домашним хозяйствам, ожидающим или имеющим детей, не учитывает всего комплекса проблем (особенностей структуры личных издержек), с которыми сталкиваются реальные или потенциальные родители.

По мнению диссертанта, приоритетом в реализации политики рождаемости должно являться создание благоприятной атмосферы, в которой происходит рождение и воспитание детей. Прежде всего, речь идет об обеспечении надлежащего уровня оказания услуг в медицинских и дошкольных учреждениях, создание системы гарантий пенсионного обеспечения родителей при воспитании детей «с отрывом от производства», обеспечение гибкости процессов профессионального обучения и труда женщин, воспитывающих малолетних детей и пр. Только при учете всей совокупности факторов воздействующих на принятие домашним хозяйством решения о рождении и воспитании ребенка, а так же индивидуализации форм поддержки можно обеспечить высокую эффективность проводимой государством политики в данной сфере. Результатом ее будет не только рост рождаемости, но и обеспечение условий для развития социально значимых качеств подрастающего поколения, что в будущем будет способствовать повышению эффективности социально-трудовых отношений.

Таким образом, разработанная в рамках данного исследования 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 экономиче-

ского анализа. Она открывает возможности включения в модели мотивации вопросов эндогенного целеобразования, позволяет анализировать ситуации, когда уровень реализации одних интересов человека представляет собой одновременно и самоцель и средство реализации других целей. Исходя из этого, концепция личных издержек может служить основой для совершенствования методик в области управления человеческими ресурсами и государственного регулирования социально-трудовых отношений.

**В заключении** работы сформулированы теоретические положения, выводы и рекомендации, полученные автором в диссертационном исследовании.

## ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

### Монографии и разделы в коллективных монографиях

1. Концепция личных издержек и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. – СПб.: Астерион, 2009. (13,1 п.л.).
2. Теоретические основы концепции личных издержек. – СПб.: Изд. Политехн. ун-та, 2008. (9,2 п.л.).
3. Проблемы теории управления в производственных экономических системах. – СПб.: Внешвизцентр, 2006. (7,50/1,00 п.л.).
4. Экономические институты России: влияние фактора мотивации. – СПб.: Лики России, 2003. (11,5/10,5 п.л.).

### Статьи в ведущих научных рецензируемых журналах списка ВАК

5. Эффективность работы и личные издержки персонала // Известия Санкт-Петербургского Государственного Аграрного Университета. - СПб.: СПбГАУ, №17, 2009. (0,5 п.л.).
6. Особенности мотивации руководителей собственников в современной России // Известия Санкт-Петербургского Государственного Аграрного Университета. - СПб.: СПбГАУ, №15, 2009. (0,7 п.л.).
7. Мотивация руководителя как фактор повышения эффективности работы подразделения // Известия Санкт-Петербургского Государственного Аграрного Университета. - СПб.: СПбГАУ, №14, 2009. (0,5 п.л.).
8. Управление человеческими ресурсами на базе концепции личных издержек // Известия Санкт-Петербургского Государственного Аграрного Университета. - СПб.: СПбГАУ, №13, 2009. (0,6 п.л.).
9. Возможности применения концепции личных издержек для оценки связи между удовлетворенностью работника и факторами мотивации // Известия Санкт-Петербургского Государственного Аграрного Университета. – СПб.: СПбГАУ, №12, 2009. (0,5 п.л.).
10. Понятие личных издержек и их классификация // Известия Санкт-Петербургского Государственного Аграрного Университета. – СПб.: СПбГАУ, №11, 2008. (0,50 п.л.)
11. Отставники в компании незаменимы! Отставные военные как кадровый резерв экономики: особенности мотивации // Российское предпринимательство. – М.: Изд. Креативная экономика, №11, 2008, выпуск 2. (0,33 п.л.).
12. Зачем нужен диплом? Мотивация формирования и использования человеческого капитала: образование // Креативная экономика. – М.: Изд. Креативная экономика, №11, 2008. (0,4 п.л.).
13. Рождайся, богатство! Мотивация формирования человеческого капитала (на примере решения проблемы рождаемости) // Креативная экономика. – М.: Изд. Креативная экономика, №7, 2008. (0,33 п.л.).
14. Блажен кто трудится. Факторы удовлетворенности от работы // Креативная экономика. – М.: Изд. Креативная экономика, 2008, №5. (0,20 п.л.).
15. Возможности прикладного использования теории двух групп факторов Ф. Херцберга // Вестник ИНЖЕКОН Серия экономика. – Выпуск 1 (20), СПб.: ИНЖЭКОН, 2008. (0,30 п.л.).
16. Эндогенность целевых установок и экономическая теория // Вестник ИНЖЕКОН Серия экономика. – Выпуск 4 (17), СПб.: ИНЖЭКОН, 2007 (0,25 п.л.).

17. Нематериальные интересы в экономических отношениях и их влияние на удовлетворенность индивида // Проблемы современной экономики. – №3 (23), СПб., 2007. (0,4 п.л.).

### Статьи в журналах и в сборниках научных трудов

18. Проблемы формирования человеческого капитала: мотивация деторождения и эффективность государственной демографической политики // Глобальный кризис - вызов обществу Экономика, право, культура: сумма технологий противостояния. Сб. науч. трудов СПб. – СПбЭКИДА: Изд-во: Астерион, 2009. (1,05 п.л.).
19. Оценка различий в уровне личных издержек для отдельных категорий персонала // Глобальный кризис - вызов обществу Экономика, право, культура: сумма технологий противостояния. Сб. науч. трудов СПб. – СПбЭКИДА: Изд-во: Астерион, 2009. (0,32/0,15 п.л.).
20. Экономика и индивид: вопросы взаимовлияния // Актуальные проблемы управления социально-экономическими системами: сб. тр. II Всероссийской науч-практич. конф./ под общ. Ред. Н.В. Афанасьевой. - СПб.: Изд. СЗТУ, 2008. (0,28 п.л.).
21. Концепция личных издержек как развитие неинституциональной экономической теории // Экономическая теория и история/ Под общ. ред. А.П. Заостровцева. - Международный центр социально-экономических исследований "Леонтьевский центр". - СПб.: МЦСЭИ "Леонтьевский центр", 2007. (1,0 п.л.).
22. Эмпирические доказательства взаимосвязи материальных и нематериальных целевых установок экономических агентов // Экономический рост: финансовый, управленческий и социальный аспекты Сборник научных трудов по материалам всероссийской научно-практической конференции (28-29 марта 2007) / Под общ. ред. Проф. Лашова Б.В. СПб.: Изд-во Политехн. Ун-та, 2007. (0,36 п.л.).
23. Нематериальная составляющая понятия «эффективность» в экономической деятельности // Институциональные аспекты развития систем управления в современной России: сборник научных трудов по материалам Круглого стола (28-29 февраля 2007 г.) / Под ред. д.э.н., проф. Пузыревского Л.С. – СПб.: НОУ МИЭП, Политехн. Ун-та, 2007. (1,04 п.л.)
24. Человек, общество и экономика // Вопросы теории и практики экономической и социально-культурной деятельности в контексте современности: Сборник научных трудов/ Под ред. О.П.Чекмарева. - СПб.: Изд-во Политех. Ун-та, 2007. (0,5 п.л.).
25. Оценка факторов, влияющих на удовлетворенность экономических агентов // Вопросы теории и практики экономической и социально-культурной деятельности в контексте современности: Сборник научных трудов / Под ред. О.П.Чекмарева. - СПб.: Изд-во Политех. Ун-та, 2007. (0,4 п.л.).
26. Институционализм и мотивация экономических агентов // Известия международной академии аграрного образования. - №4, СПб.: СПбГАУ, 2007. (0,5 п.л.).
27. Уровень удовлетворенности работника и условия труда // Вестник экономического факультета СПбГАУ №6, СПб.-Пушкин, 2007. (0,3 п.л.).
28. Институционализм и мотивация экономических агентов // Известия Санкт-Петербургского Государственного Аграрного Университета. - СПб.: СПбГАУ, №6, 2007. (0,42 п.л.).
29. Роль нематериальных издержек в экономических отношениях // Вестник экономического факультета СПбГАУ №3, СПб.-Пушкин, 2006, (0,38 п.л.).
30. Мотивация, инвестиции и совокупный спрос // Инвестиции в России: вопросы теории и практик / Под ред. Л.Л. Букина, В.И. Гаврилова, Б.В. Лашова. СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2006. (0,4/0,2 п.л.).

31. Возможности проявления нематериальных интересов в экономических отношениях и их влияние на удовлетворенность индивида // Актуальные экономические проблемы РФ в XXI веке (29-30 марта 2006 г.). Сб. н.тр. По материалам III межвузовской научно-практической конференции / Под ред. Лашова Б.В. – СПб.: Лики России, МИЭП, 2006 (0,50 п.л.)
32. Экономическая теория новый подход: значение теории личных издержек // Актуальные экономические проблемы Российской Федерации в XXI веке (21-26 марта 2005 г.) / Под ред. Лашова Б.В., Чекмарева О.П. - СПб.: МИЭП, 2005. (0,60 п.л.)
33. Фирма как социальный институт // В кн.: Проблемы развития агропромышленного комплекса (сборник научных трудов). СПб., СПГАУ, 2004. (0,20 п.л.)
34. Системы ценностей индивидуумов и их влияние на хозяйственную деятельность // Экономические вызовы России: теория и проблемы (сборник научных трудов к 100-летию СПБГАУ). - СПб.: СПБГАУ, 2004. (0,32 п.л.)
35. Возможности применения концепции личных издержек при формировании различных элементов менеджмента // Сб. научн. тр.: "Проблемы развития и реформирования агропромышленного комплекса", СПб, СПБГАУ, 2003. (0,20 п.л.)
36. Проблемы поведения фирм в ракурсе специфичности условий функционирования и целевых установок персонала // СПб, 1998, 21 с. - Рукопись представлена СПБГАУ. Деп. в ВНИИТЭИагропрома 14 окт. 1998, № 76 ВС – 98. (1,31 п.л.)

#### **Тезисы докладов и материалы научных конференций**

37. Мотивация к инновациям и экономическая политика России в инновационной сфере // Мировой экономический кризис и Россия: причины, последствия, пути преодоления: материалы международной научной конференции 12-13 ноября 2009г. Коллективный доклад и секции 1,2,3,4,5. - СПб.: ЭФ СПбГУ, 2009. (0,1 п.л.)
38. Проблемы организации эффективного сельскохозяйственного производства // Агрорусь Фермеры - России! Мат. Международного конгресса, 2009. - СПб., 2009. (0,1 п.л.)
39. Проблемы реализации национального проекта "образование" в условиях мирового финансового кризиса // Научное обеспечение развития АПК в условиях реформирования. Сб. науч. тр. – СПБГАУ, 2009. (0,14 п.л.)
40. Концепция личных издержек и ее применимость в менеджменте // Сб. научн. тр.: «Социальные проблемы современной Российской экономики» по Материалам научно-практической конференции Екатеринбург, 2003, Ч.1. (0,50 п.л.)
41. Мотивация деятельности экономических агентов // В кн.: Совершенствование организационно-экономического механизма хозяйствования в АПК в современных условиях (сборник научных трудов). СПб., СПГАУ, 2001. (0,13 п.л.)

#### **Учебная литература**

42. Институциональная экономика: Курс лекций. – СПб.: СПБГАУ, 2004. (13,0 п.л.)

Чекмарев Олег Петрович  
Подписано в печать 21.05.2010

**Чекмарев О.П. Мотивация трудовой деятельности: анализ личных издержек. Автореферат диссертации – СПб.: СПбГУ, 2010.**

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.