

Чекмарев О.П., Иванова Т.В. Оценка различий в уровне личных издержек для отдельных категорий персонала.//Глобальный кризис - вызов обществу Экономика, право, культура: сумма технологий противостояния. Сб. науч. трудов ЧОУ СПб ЭКИДА. - СПб.: Астерион, 2009, с. 118-124

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.



**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ,
КУЛЬТУРЫ И ДЕЛОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ**

**при поддержке СОЮЗА
КОНЦЕРТНЫХ ДЕЯТЕЛЕЙ РОССИИ**

**Сборник научных трудов по материалам ежегодной
межвузовской научно-практической конференции**

**«ГЛОБАЛЬНЫЙ КРИЗИС – ВЫЗОВ
ОБЩЕСТВУ. ЭКОНОМИКА, ПРАВО,
КУЛЬТУРА: СУММА ТЕХНОЛОГИЙ
ПРОТИВОСТОЯНИЯ»**

19-20 февраля 2009 г.

**Санкт-Петербург
2009**

УДК 316+33+34+008
ББК 87+65+67+71

ISBN 978-5-94856-596-5

Глобальный кризис – вызов обществу. Экономика, право, культура: сумма технологий противостояния: сборник научных трудов/ Под ред. Чекмарева О.П. – СПб.: ЧОУ СПб ЭКИДА, 2009. – 196 с.

Сборник научных трудов составлен по материалам ежегодной межвузовской научно-практической конференции, организованной ЧОУ СПб ЭКИДА и состоявшейся 19-20 февраля 2009 года в актовом зале Санкт-Петербургского Института Экономики, Культуры и Делового Администрирования. В сборник вошли научные статьи по проблемам экономики, управления, современного музыкознания, художественной культуры и культурологии.

Печатается по решению ученого совета ЧОУ СПб ЭКИДА
Протокол № 5 от «19» мая 2009

ISBN 978-5-94856-596-5

© Авторы на свои публикации
© ЧОУ СПб ЭКИДА, 2009

СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ	3
ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ КОНФЕРЕНЦИИ	5
ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ	7
Кривоносов А.М.	8
ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО	8
Южина Е.В.	10
СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА (ГОСУДАРСТВА, ВУЗОВ И ОБЩЕСТВА) В ПЕРИОД КРИЗИСА	10
СЕКЦИЯ 1	13
СОСТОЯНИЕ МИРОВОЙ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ И ФИНАНСОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ УСТРАНЕНИЯ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА МИКРО И МАКРО УРОВНЯХ.....	13
Кривоносов А.М.	14
Чекмарев О.П.	14
ПРИЧИНЫ ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА.....	14
Князев В.В.	18
МИРОВОЙ ФИНАНСОВЫЙ КРИЗИС: ИСТОКИ И ПОСЛЕДСТВИЯ	18
Казанцева М.Э.	24
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ.....	24
Саратовцева Ю.В.	32
ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СКИДОК РОССИЙСКИМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ	32
Ндакасаба И.	35
ПРОДОВОЛЬСТВЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ СООБЩЕСТВА СТРАН ВОСТОЧНОЙ АФРИКИ: СОСТОЯНИЕ, ТЕНДЕНЦИИ	35
СЕКЦИЯ 2.....	44
МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.....	44
Растова Ю.И.	45
НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММНОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНОВ... ..	45
Чекмарев О.П.	50
ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: МОТИВАЦИЯ ДЕТОРОЖДЕНИЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ	50
Белов В.И.	71
ОСОБЕННОСТИ МЕТОДИКИ СОЗДАНИЯ ОСОБЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ЗОН ПОРТОВОГО ТИПА В СУБЪЕКТАХ РФ.....	71
СЕКЦИЯ 3.....	90
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА	90
Судова Т.Л.	91

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	91
Груздев В.В.	101
ТРЕБОВАНИЯ К ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА В УСЛОВИЯХ РЫНКА.....	101
Зиновьева Е.В.	110
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА – ВОЗМОЖНОСТИ РОСТА ИЛИ ОГРАНИЧЕНИЕ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ? ЗАОЧНАЯ ДИСКУССИЯ С ДОКТОРОМ Э. ДЕМИНГОМ.....	110
Чекмарев О.П.	117
Иванова Т.В.	117
ОЦЕНКА РАЗЛИЧИЙ В УРОВНЕ ЛИЧНЫХ ИЗДЕРЖЕК ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА.....	117
СЕКЦИЯ 4.....	124
ГЛОБАЛЬНЫЙ МИР В ПОИСКАХ КУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ.....	124
Сигитов С.М.	125
ДИАЛОГ ВОСТОКА И ЗАПАДА	125
Чукуров А.Ю.	143
БЕГСТВО ОТ МИРА: ФОБИИ «МАЛЕНЬКОГО ЧЕЛОВЕКА» В СОВРЕМЕННОЙ СКАНДИНАВСКОЙ ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ЛИТЕРАТУРЕ.....	143
Федоров И.А.	149
Федорова Т.Б.	149
СИНТЕЗ ЖАНРОВ В ДРАМАТИЧЕСКОЙ ОРАТОРИИ.....	149
А. ОНЕГГЕРА «ЖАННА Д'АРК НА КОСТРЕ»	149
Крючкова Ю.В.	168
ТЕКСТ ПОСТМОДЕРНА КАК КРИТИКА ТРАДИЦИОННОЙ ФИЛОСОФИИ	168
Гордеева Е.Ю.	175
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОБУЧЕНИИ АНГЛИЙСКОМУ ЯЗЫКУ	175
СЕКЦИЯ 5.....	180
РОЛЯЛЬ В ЗВУКОВОМ ПРОСТРАНСТВЕ XXI ВЕКА	180
Кириллова М.И.	181
О ВОСПИТАНИИ ТВОРЧЕСКОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА В РАБОТЕ НАД ФОРТЕПИАННЫМ РЕПЕРТУАРОМ	181
Гусева А.В.	186
ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МУЗЫКАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИЛИ «СЕМЬ СМЕРТНЫХ ГРЕХОВ» ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ	186
Лапина Е.А.	194
ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РАБОТЫ ПИАНИСТА-КОНЦЕРТМЕЙСТЕРА В ДРАМАТИЧЕСКОМ ТЕАТРЕ.....	194

Чекмарев О.П.

к.э.н., профессор кафедры общего и специального менеджмента ЧОУ СПб ЭКИДА

Иванова Т.В.

старший преподаватель кафедры общих математических и экономических дисциплин ЧОУ СПб ЭКИДА

ОЦЕНКА РАЗЛИЧИЙ В УРОВНЕ ЛИЧНЫХ ИЗДЕРЖЕК ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА

Концепция личных издержек по отношению к теории управления человеческими ресурсами есть один из вариантов мотивационных подходов, направленных на повышение эффективности труда. В ее основе лежит рассмотрение процессов мотивации работников сквозь призму определения уровня личных издержек, с которыми они сталкиваются на рабочем месте. При этом под личными издержками понимаются любые ограничения, накладываемые на деятельность персонала, связанную с реализацией его личностных интересов¹.

Использование концепции личных издержек при формировании системы управления человеческими ресурсами организации в целом, особенно при значительных размерах последней, требует перехода от индивидуальных особенностей работников к их агрегированию и обработке информации, проклассифицированной по определенным социальным признакам (например, пол, возраст, стаж работы и пр.).

Несмотря на то, что в основу концепции личных издержек заложен индивидуальный подход к мотивации производительного труда, для формирования общих принципов управления на предприятии и определения критериальных допустимых значений личных издержек учет относительных уровней личных издержек и их значимости в отдельных группах пер-

¹ Подробнее о концепции личных издержек см. Чекмарев О.П. Теоретические основы концепции личных издержек. – СПб.: Изд. Политех. Ун-та, 2008 – 184с. – ISBN 5-7422-1744-7; Чекмарев О.П. Экономические институты России: влияние фактора мотивации. – СПб.: МИЭП, Лики России, 2003. –184 с. – ISBN 5-87417-204-1

сонала становится достаточно важной эмпирической информацией для принятия рациональных решений топ-менеджерами.

Задачей данной статьи является выявление особенностей проявления личных издержек разных видов, а также отношение к ним среди персонала организаций разделенных по гендерному признаку.

В основу эмпирического исследования были положены результаты опроса персонала российских фирм (188 анкет)². В опросе участвовало 73 мужчины и 115 женщин. 90 человек были в возрасте до 30 лет, 60 человек – 30-45 лет и 32 чел. старше 45 лет.

В таблице 1 приводятся данные о степени важности для лиц разного пола отдельных условий труда. Значимость каждого условия труда определялась в процентах от общего количества опрошиваемых, отметивших его как важный для себя (каждый респондент мог отметить до 5 наиболее значимых для себя факторов).

Таблица 1.

Рейтинг важности условий труда для работников разного пола

Условия труда	Мужчины		Женщины	
	важность, %	Рейтинг	важность, %	Рейтинг
Уровень ваших доходов	68,49	1	65,52	1
Уверенность в постоянной работе и з/пл	54,79	2	57,76	2
Связь оплаты с количеством и качеством труда	39,73	3	30,17	3
Возможность свободы действий	27,77	4	18,1	11
Зависимость достатка Вас и Вашей семьи от Ваших доходов	27,40	5	18,97	10
Защищенность, забота о сотруднике	24,66	6	30,12	4
Необходимость самостоятельных решений	23,29	7	16,38	12
Возможность повышения в должности	23,29	7	24,14	6

² Более подробное описание методики анкетирования и выборки см. Чекмарев О.П. Теоретические основы концепции личных издержек. – СПб.: Изд. Политех. Ун-та, 2008 – С. 133-136.

Таблица 1 (Продолжение)

Возможность самореализации на работе	21,92	9	22,41	9
Взаимовыручка и сплоченность в коллективе	17,81	10	29,31	5
Свободное от работы время	16,44	11	16,38	12
Уважение со стороны клиентов	13,7	12	12,93	17
Занижение руководством оплаты Вашего труда	12,33	13	15,66	15
Ответственность за свои действия	12,33	13	6,03	22
Размеренность работы	12,33	13	12,93	17
Постоянное общение с людьми	12,33	13	23,28	8
Общение с родными и близкими вне работы	12,33	13	24,14	6
Свободный график, укороченный рабочий день	10,96	18	16,38	12
Инициативность, необходимость творчества	9,59	21	14,66	16
Недооценка Вас коллективом, руководством	9,59	20	5,17	23
Гордость за коллектив	9,59	19	12,07	19
Рискованность работы и т.п.	6,85	23	7,76	20
Моральная ответственность за коллектив	6,85	22	6,9	21
Интенсивность, напряженность труда	4,11	24	5,17	24
Строгий контроль за Вашими действиями	2,74	25	2,59	25

Три первых места в рейтинге и у мужчин и у женщин занимают уровень оплаты труда (важность этого условия отметили 68,5 и 65,5% респондентов соответственно), уверенность в постоянной работе и заработной плате (54,8 и 57,8%) и связь оплаты с количеством и качеством труда (39,7 и 30,2%). Это свидетельствует что для всех полов на рабочем месте являются значимыми личные материальные издержки, издержки неопределенности, а так же справедливости вознаграждения.

Однако уже четвертое место в рейтинге у мужчин и женщин существенно различается. Для первых – это возможность свободы действий с ве-

совой долей 30,1%. Для женщин же свобода действий стоит в рейтинге лишь на 11 месте (18,1%), В совокупности с дифференциацией значимости по параметру «Необходимость самостоятельных решений» (7 место у мужчин и 12 у женщин), это вполне согласуется с имеющейся в обществе дифференциацией социальных ролей (мужчина – искатель, женщина - хранитель). При этом примечательно, что мужчины при такой высокой важности для себя данного признака отмечают и более низкий уровень личных издержек (ЛИ) свободы действий, реально наблюдаемый на рабочем месте (4,40 балла против 3,83 у женщин по 7-ми балльной шкале). Это еще более укрепляет тезис о большем свободолобии мужчин, так как согласно концепции личных издержек, чем с меньшими ЛИ человек сталкивается, тем меньшую значимость они для него должны представлять.

Для женщин на четвертом месте по значимости стоит показатель защищенности (30,1%). В совокупности с 11 местом возможности свободы действий, этот результат, опять же подтверждает результаты социологических исследований, по которым женщины больше, нежели мужчины нуждаются в опеке.

Еще одна достаточно яркая отличительная черта – возможность обеспечивать доход своей семьи на рабочем месте. Для мужчин – такая возможность занимает в рейтинге значимых факторов пятую строчку, в то время как для женщин, только 10 место. Что свидетельствует о том, что не смотря на распространение феминистических настроений в отношении работающих женщин, основную роль в получении доходов домашние хозяйства по прежнему отводят мужчине.

Тем не менее, фактор возможности повышения в должности практически одинаково значим для обоих полов (23,3 и 24,1%). Таким образом, почти каждый пятый работник в исследованных организациях стремиться к карьерному росту. Скорее данное положение дел связано с тем, что карьерный рост редко является самоцелью, но часто средством достижения возможностей снижения наиболее значимых для всех работников личных издержек стоящих в первых строчках рейтинга. Правда мужчины здесь обладают несколько более высоким потенциалом (оценка возможностей карьерного роста – 3,51балла из семи, означающих отсутствие издержек карьерного роста, против 2,96 баллов у женщин).

Возможность самореализации на рабочем месте одинаково важна как для мужчин так и для женщин и находится на 9 месте по степени значимости (21,9 и 22,4% соответственно). Это вроде бы расходиться со стандартными наблюдениями, которые говорят, что прежде мужчина должен

чаще стремиться реализовываться на работе, а женщина в семье. Проблема данных в таблице 1 заключается в том, что они показывают лишь то, что тот или иной фактор входит в число значимых, но не дает информации об относительной важности отдельных условий труда вошедших в данный список. Для более реалистичного представления о доминировании того или иного фактора при принятии работником решений в области трудовой деятельности нами был проведен анализ корреляции отдельных условий труда с показателем удовлетворенности от работы. Если учитывать данный показатель по фактору «возможность самореализации», то в результате наблюдается ярко выраженная дифференциация связи между ним и удовлетворенностью у мужчин и женщин. Для мужчин, коэффициент корреляции по среднему баллу составляет 0,48, а по средней дельте -0,26. Для женщин соответственно 0,28 и -0,26, при достаточно близких показателях среднего балла данного признака на рабочем месте (4,15 и 3,89)³. Таким образом, можно сделать вывод, что для мужчин низкие издержки самореализации на рабочем месте являются более важными, чем для женщин, несмотря на то, что обоими полами этот показатель отмечается с одинаковой частотой.

Издержки отдыха представлены в табл.1 тремя показателями (свободное от работы время, свободный график, укороченный рабочий день и общение с родными и близкими вне работы). Если по первому параметру никакой дифференциации не наблюдается (16,44 и 16,38% при средних баллах 3,46 и 3,39 для мужчин и женщин соответственно), то по двум другим параметрам наблюдается выраженная дифференциация по отношению к ним разных полов. Женщины ставят возможность общения с родными и близкими на шестое место (24,1% из них называют данный фактор как значимый), у мужчин же данный показатель стоит лишь на 13 месте по частоте упоминания (12,3%). Примерно та же ситуация и со свободным графиком (12 и 18 место с 16,4 и 11,0% соответственно).

Корреляция этих признаков с удовлетворенностью от работы крайне низкая (в пределах 0,02-0,1) причем если у мужчин с отрицательным знаком, то у женщин с положительным. Единственный показатель корреляции приближающийся к значимому уровню наблюдается у мужчин по связи «удовлетворенность – общение с родными и близкими» и равен -0,24. Т.е. увеличение времени общения с родными вне работы вызывает падение удовлетворенности мужчины от процесса трудовой деятельности, что го-

³ Показатели корреляции удовлетворенность – средний балл превышают критические значения для уровня значимости $\alpha=0,01$ при заданном объеме выборки (0,30 для мужчин и 0,25 для женщин). См. Елисева И.И., Юзбашев М.М. Общая теория статистики: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2005. – С.635

ворит о том, что работа может вступать у мужчин в противоречие с «досугом». Последний ограничивает возможности проявления мужчиной своего потенциала на рабочем месте. В целом низкие коэффициенты корреляции издержек отдыха с удовлетворенностью по-видимому связаны с тем, что анкетированные рассматривают работу и отдых как разные сферы своей жизни. Если исходить из подобного подхода, то становится ясно, что удовлетворенность от работы невозможно получить не вступая в трудовые отношения. Тем не менее, если рассматривать всю совокупность ролей, которые играет человек в своей жизни, то свободное от работы время должно играть достаточно видную роль в оценке уровня его благосостояния. Особенно это касается женщин. Однако для выявления важности свободного времени нужно проводить специальные исследования, акцентирующие внимание на альтернативности работы и досуга.

Группа издержек нестабильности (ответственность, размеренность в работе, риск), кроме стабильности места работы и заработной платы находится во второй десятке рейтинга наиболее значимых для работников условий труда. Единственное яркое гендерное отличие здесь – это частота упоминания ответственности как значимого фактора работы. У мужчин этот параметр отмечается в два раза чаще (12,3 против 6,0%; 13 против 22 места). При этом, средний балл для мужчин и женщин по уровню ответственности практически совпадает (4,47 против 4,5), что говорит об одинаковом восприятии фактического уровня ответственности обоими полами. Подчеркнем, что речь идет именно о восприятии, так как опрос не позволял выявить реальные отличия в уровне ответственности. Дифференциация в значимости уровня ответственности связана с тем, что мужчина как и отмечалось в большей степени настроен на работу, а ответственность часто является средством достижения результатов. О том, что ответственность является именно средством достижения целей, а не самой целевой функцией говорит тот факт, что рассчитанная авторами корреляция между уровнем ответственности и удовлетворенностью для мужчин практически отсутствует. Для женщин же корреляция удовлетворенности и ответственности обратная, правда не статистически значимая (-0,16), т.е. рост ответственности сопровождается потерей удовлетворенности.

Значимость издержек достижения результата как у мужчин, так и у женщин находится на достаточно низком уровне (если брать выборку в целом) Инициативность и необходимость творчества стоит на 21 месте у мужчин и 16 у женщин, важность уровня интенсивности, напряженности труда на 24 месте для обоих полов. В целом это тоже достаточно нормаль-

ная ситуация, так как издержки достижения результата редко являются важными сами по себе и чаще всего выступают у человека как средства преследования более значимых интересов. Опять же особенно ярко это проявляется у мужчин. У них наблюдается значимая положительная корреляция между уровнем удовлетворенностью и уровнем интенсивности труда (коэффициент корреляции 0,31). Чем больше интенсивность, тем больше удовлетворенности достигает мужчина от трудовой деятельности.

Таким образом, результаты работы по сопоставлению отдельных категорий личных издержек среди персонала разделенного по гендерному признаку позволяет констатировать наличие различного отношения мужчин и женщин к отдельным видам личных издержек.

Женщины в отличие от мужчин больше озабочены наличием свободного от работы времени, которое используется на общение с родными и близкими, в меньшей степени обращены на достижение личных значимых результатов от работы, а также способны работать в условиях достаточно сильного ограничения свободы действий.

Вместе с тем для обоих полов первоочередное значение на рабочем месте имеют доход, справедливость его распределения и стабильность рабочего места.

Список использованных источников

1. Елисеева И.И., Юзбашев М.М. Общая теория статистики: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 656 с. С.635
2. Чекмарев О.П. Теоретические основы концепции личных издержек. – СПб.: Изд. Политех. Ун-та, 2008 – 184с. – ISBN 5-7422-1744-7.
3. Чекмарев О.П. Экономические институты России: влияние фактора мотивации. – СПб.: МИЭП, Лики России, 2003. –184 с. – ISBN 5-87417-204-1