

Чекмарев О.П. Нематериальные интересы в экономических отношениях и их влияние на удовлетворенность индивида//Проблемы современной экономики. - №3 (23), СПб., 2007, с.83-87 (журнал рекомендованный ВАК)

Электронная версия материала скачана с сайта: <http://motivtrud.ru> и предназначена только для индивидуального ознакомления, после чего файл должен быть удален. При заимствовании материалов ссылка на первоисточник и сайт обязательны.

Чекмарев Олег Петрович .к.э.н., доцент, профессор кафедры финансов и
кредита НОУ ВПО Межрегиональный институт экономики и права
Экономический факультет

ВОЗМОЖНОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ В ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЯХ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ИНДИВИДА

Классиками экономической теории нематериальные интересы индивидуумов не признавались объектом анализа. Идея последних, заключалась в том, что основой экономических решений в области производства благ является стремление в получении большего дохода¹. Исходя из этого, проявление нематериальных интересов индивидуумов не является их целевой функцией. Следовательно, и анализировать эти интересы не следует. Предпосылка о рациональном поведении² подразумевала, что при малейшей возможности увеличения своих доходов, экономические агенты будут использовать эту возможность, невзирая на степень ущемления своих и чужих нематериальных интересов³. Развитие современной экономической теории постепенно приводит ученых экономистов к мысли о необходимости включения в анализ хозяйственной деятельности нематериальных интересов человека⁴.

Задачами данной статьи является доказательство факта влияния на экономические отношения нематериальных интересов индивидуумов и оценка взаимосвязи между ограничением возможностей проявления этих интересов и удовлетворенностью человека от хозяйственной деятельности.

Введем некоторые определения необходимые для лучшего понимания излагаемого в дальнейшем материала.

Удовлетворенность (удовольствие) – чувство радости испытываемое от приведения к соответствию действительности с внутренней системой

интересов человека (ценностей и потребностей), а также от поддержания такого соответствия.

Система ценностей – внеситуативная иерархическая система интересов человека, детерминирующая его поведение⁵. Удовлетворение интересов, входящих в систему ценностей, представляет собой постоянный процесс построения или поддержания внешнего окружения человека в соответствии с этими интересами.

Потребности – желания, возникающие у человека в той или иной ситуации. Потребности так же являются мотивирующим фактором, но в отличие от ценностей, могут быть удовлетворены и после своего удовлетворения перестают детерминировать поведение человека до повторения ситуации, которая вызвала их появление⁶.

Удовлетворенность человека является производным от двух групп факторов:

- а) возможностей (свободы поведения);
- б) желаний (интересов в изменении или сохранении внутреннего мира и внешнего окружения).

Чем больше свобода поведения, чем меньше факторов ограничивающих возможности достижения цели, тем выше, при заданной системе предпочтений (желаний), удовлетворенность человека⁷.

С другой стороны, чем сильнее выражены наши желания, тем менее удовлетворенным чувствует себя человек. По сути, уровень желаний олицетворяет степень несоответствия системы ценностей или потребностей человека и внешнего окружения, т.е. является проявлением негативных эмоциональных переживаний. Удовлетворенность возникает либо в *процессе осуществления действия* по устранению отмеченного несоответствия, либо когда *достигается планируемый результат*. Основой любого действия является неудовлетворенность⁸.

Понятием, которым мы будем характеризовать степень свободы в преследовании личных интересов человека, являются личные издержки⁹.

Личные издержки индивида (ЛИ) - ущемление возможностей свободного поведения человека при вступлении в экономические отношения. На основе проведенных автором опросов, можно различать следующие основные группы личных издержек:

А) Личные материальные издержки (ограничения возможностей получения дохода во всех формах)

Б) Издержки дискомфорта (ограничения, связанные с ущемлением возможностей преследования нематериальных интересов человека), в т.ч.:

- издержки достижения результата (ИДР);
- социальные издержки;
- издержки самооценки;
- издержки отдыха¹⁰.

Рост личных издержек безусловно влияет на уровень удовлетворенности человека. В общем случае, при отсутствии прочих факторов, чем выше уровень личных издержек, тем ниже степень удовлетворенности. Однако при одном и том же уровне личных затрат у разных людей может возникать различный уровень удовлетворенности. Важнейшим фактором определяющим отношение человека к уровню личных издержек, а следовательно и к уровню удовлетворенности является понятие значимости личных издержек.

Значимость личных издержек – это степень важности достижения и (или) поддержания должного уровня личных издержек в соответствии с системой ценностей человека в целях увеличения его удовлетворенности.

Значимость личных издержек зависит от двух групп факторов.

Во-первых, она определяется приоритетностью тех или иных интересов человека в его системе ценностей. Чем выше в иерархии ценностей стоит тот или иной интерес человека, тем выше для него значимость должного уровня тех личных издержек, которые позволяют удовлетворять этот интерес.

Во-вторых, значимость личных издержек должна возрастать по мере увеличения несоответствия между должным уровнем личных издержек и их фактическим проявлением в экономических отношениях. *Чем выше степень этого несоответствия, тем важнее становятся для человека личные издержки.*

Личные издержки обладают различной значимостью для человека. Иерархия значимых для человека издержек зависит от его принадлежности к той или иной социальной группе (пол, возраст, профессия, образование, национальность, место проживания и пр.), а также от индивидуальных особенностей¹¹.

Если для осуществления экономической деятельности требуется изменить значение личных издержек, то для сохранения уровня общей удовлетворенности (благосостояния) человека, **необходимо компенсировать рост одних личных издержек снижением других** в соотношении, *учитывающем значимость* этих затрат для человека. Для обеспечения приемлемого для человека уровня высокосзначимых издержек он согласен нести достаточно существенное бремя личных затрат, обладающих низкой значимостью.

Для реализации возможности компенсации одних личных издержек другими, а также в целях повышения общего уровня удовлетворенности индивидуума, необходима определенная степень свободы его действий, т.е. отсутствие жесткости во внешних ограничениях уровня личных затрат (например требований к квалификации или графику работы на той или иной должности и т.д.). Чтобы доказать наличие данной свободы действий автором статьи был проведен опрос персонала российских фирм и учреждений.

Выборка состояла из 328 человек, опрошенных за период 2000-2005 гг. Анкетированым предлагалось оценить условия труда по 25 пунктам с точки зрения того, каков их уровень присутствует на месте работы и какой уровень они считают достаточным для себя. Оценка проводилась по семибалльной

шкале. Кроме того, людям предлагалось отметить условия труда, которые они считают наиболее важными (значимыми) для себя. По результатам опроса было выявлено 8 наиболее значимых условий труда: уровень доходов, связь оплаты с количеством и качеством труда, уверенность в постоянной работе и зарплате, защищенность и забота фирмы о сотруднике, взаимовыручка и сплоченность в коллективе, возможность свободы действий, возможность самореализации на работе, возможность повышения в должности (см. табл.1).

В последней части анкеты, опрошенных просили оценить по пятибалльной шкале:

- частоту замещения материальных интересов (часть дохода) нематериальными в процессе трудовой деятельности;

- возможность самостоятельного изменения сроков и способов работы.

По десятибалльной шкале оценивалось, насколько часто снижается эффективность работы или уровень доходов человека в результате преследования интересов не связанных с его профессиональной деятельностью.

Результаты данного опроса приведены в таблице 2.

Анализ данных показывает, что все категории работников, начиная со звена управления и заканчивая рядовыми служащими, в процессе работы нередко замещают свои материальные интересы нематериальными! Более детальное исследование показало, что среди специалистов часто идут на это 14,3% опрошенных, а у 56,2% респондентов такое поведение бывает и «не редко»!!!

Таблица 1

№	УСЛОВИЯ ТРУДА	Средний бал, факт (по семибальной шкале)	Средняя дельта (разница между фактическими и желаемыми условиями труда)	Значимость в %
1	Уровень Ваших доходов в фирме	3,56	2,04	60
2	Зависимость достатка семьи от Вашего дохода	4,28	1,67	24
3	Занижение руководством оплаты Вашего труда	4,20	1,81	16
4	Связь оплаты с кол. и качеством труда	3,55	1,86	35
5	Ответственность за свои действия	4,59	0,98	9
6	Необходимость самостоятельных решений	4,61	1,01	22
7	Инициативность, необходимость творчества	4,39	1,06	19
8	Рискованность работы, сделок и т.п.	4,02	1,19	8
9	Уверенность в постоянной работе и з/пл	4,01	2,01	51
10	Защищенность, забота фирмы о сотруднике	3,49	2,15	31
11	Интенсивность, напряженность труда	5,03	1,15	9
12	Размеренность работы	4,31	1,10	16
13	Недооценка Вас коллективом (руководством)	3,16	0,97	7
14	Постоянное общение с людьми	5,56	0,75	22
15	Взаимовыручка и сплоченность в коллективе	4,57	1,24	28
16	Уважение со стороны клиентов	4,80	0,98	15
17	Моральная ответственность за коллектив	4,80	0,80	7
18	Гордость за свой коллектив	4,40	1,16	11
19	Возможность свободы действий	4,14	1,43	25
20	Строгий контроль за Вашими действиями	4,16	1,13	4
21	Возможность повышения в должности	3,19	1,79	25
22	Возможность самореализации на работе	4,01	1,56	26
23	Свободное от работы время	3,37	1,54	17
24	Свобод. график, укороченный раб .день	3,12	1,70	19
25	Общение с родными и близкими вне работы	4,13	1,41	22
	Среднее значение	4,14	1,38	21

Кроме того, данные таблицы 2 свидетельствуют, что специалисты и рядовой персонал фирм и учреждений в примерно трети случаев идут на заведомое сокращение своих трудовых усилий и доходов ради интересов, не связанных с работой!

Таблица 2

Группа персонала	Частота замещения материальных интересов нематериальными	Самостоятельное изменение сроков и способов работы	Работа не в полную силу, заведомое уменьшение своих доходов	Кол чел при анкетировании
Руководитель	2,88	4,25	1,96	30
Менеджер	2,86	3,33	2,94	40
Специалист	2,89	2,63	3,05	105
Рабочий	2,79	2,42	3,44	97
Канторские работ	2,89	2,5	3,16	40
Обслуживающий персонал	2,47	2,33	3,53	15
В среднем по выборке*	2,84	2,79	3,09	327**
Шкала опроса	Пятибалльная	Пятибалльная	Десятибалльная	

*средняя арифметическая взвешенная; ** итого человек ответивших на вопросы.

Самостоятельность работников в изменении сроков и способов проведения работ так же имеется. Особенно это характерно для менеджеров и руководителей. 47,5% менеджеров заявили о достаточно больших возможностях свободы действий, а 10% - о больших возможностях. Среди специалистов данные показатели составляли 20% и 2,8% соответственно. А ведь именно три данных категории персонала во многом определяют результативность деятельности организации.

Таким образом, можно утверждать, что нематериальные интересы человека являются достаточно важным фактором принятия экономических решений благодаря тому, что он обладает мотивационным потенциалом с одной стороны и в связи с наличием возможностей проявления этих интересов с другой стороны. При этом, нематериальные интересы выступают не просто в качестве дополнительного элемента, который нужно принимать в расчет при прогнозировании экономического поведения, но и обладают свойством альтернативности материальным интересам агентов.

Исследование связи между значимостью личных издержек и удовлетворенностью человека также основывалось на результатах проведенного опроса.

Все респонденты были поделены на 5 групп по уровню оцененной ими удовлетворенности (максимальное значение удовлетворенности – 7 баллов). Далее в каждой группе рассчитывалось пять средних значений разницы между имеющимися и желаемыми условиями труда (средних дельт):

- среднее значение несоответствия между имеющимся и желаемым уровнем по 8 наиболее значимым условиям труда (по модулю);

- среднее значение несоответствия между имеющимся и желаемым уровнем по 7 наиболее значимым условиям труда без учета доходов респондентов (по модулю);

- среднее значение несоответствия между имеющимся и желаемым уровнем всех условий труда вне зависимости от их важности (по модулю);

- среднее значение несоответствия между имеющимся и желаемым уровнем дохода с учетом респондентов, отметивших это условие как значимое (по модулю);

- среднее значение несоответствия между имеющимся и желаемым уровнем дохода среди всех респондентов (по модулю).

Результаты расчетов размещены в табл. 3.

Таблица 3

Удовлетворенность от работы (по 7-ми балльной шкале)	Среднее значение несоответствия между имеющимся и желаемым уровнем 8 наиболее значимых условий труда (по модулю)	Среднее значение несоответствия между имеющимся и желаемым уровнем 7 наиболее значимых условий труда без учета доходов (по модулю)	Среднее значение несоответствия между имеющимся и желаемым уровнем всех условий труда вне зависимости от их важности (по модулю)
1	2	3	4
1	2,61	2,48	1,61
<4	2,23	2,22	1,57
4	1,83	1,77	1,34
>4	1,63	1,63	1,19
7	1,2	1,18	0,78

Таблица 3 (продолжение)

Удовлетворенность от работы (по 7-ми балльной шкале)	Среднее значение несоответствия между имеющимся и желаемым уровнем дохода с учетом важности (по модулю)	Среднее значение несоответствия между имеющимся и желаемым уровнем дохода без учета важности (по модулю)
5	6	7
1	3,5	2,94
<4	2,28	2,21
4	2,21	2,06
>4	1,6	1,75
7	1,33	1,33

Анализ данных в таблицах позволяет сделать следующие основные выводы:

1. При расчете всех средних значений наблюдается выдвинутая в начале статьи гипотеза. *Чем выше уровень несоответствия между имеющимися и желаемыми условиями труда (средняя дельта), тем ниже удовлетворенность человека от работы.* Следовательно, для повышения удовлетворенности работника необходимо создавать условия близкие к его пониманию должного уровня отдельных условий труда.

2. Сравнивая данные табл. 3 с табл. 1, можно с уверенностью говорить, что уровень «должного» для большинства работников не имеет ничего общего с минимальными личными издержками. То есть работники прекрасно осознают и согласны выдерживать определенный уровень личных издержек в своей профессиональной сфере. Весь вопрос заключается в том, высокий уровень каких личных издержек работник воспринимает как нормальный, а по каким условиям труда он должен обладать большей свободой выбора. Безусловно, и у предприятия имеются свои доводы в пользу того или иного уровня проявления личных издержек в зависимости от особенностей функциональных обязанностей и используемых технологий. Поэтому крайне важно при трудоустройстве работников достаточно точно представлять себе степень соответствия требований к работнику и его системы ценностей.

Другими словами, изучая уровень значимости отдельных условий труда для претендента на рабочее место можно проводить его профориентацию.

3. Указанная зависимость между удовлетворенностью человека и уровнем несоответствия фактических личных издержек желаемым проявляется и при устранении из рассмотрения материальной составляющей интересов человека. Характер изменения данных в графе 3 (не берущей в расчет доходы человека) в точности соответствует их изменениям в столбцах 6 и 7 (которые учитывают только доход – как фактор повышения удовлетворенности). Что еще раз подтверждает вывод о высокой степени важности нематериальных интересов человека как мотивирующего фактора в экономических отношениях.

4. При заданном уровне удовлетворенности, средняя дельта по наиболее значимым для человека условиям труда несколько выше, чем средняя дельта по выборке в целом (без учета фактора значимости). Это свидетельствует о том, что сам уровень значимости, есть функция от степени несоответствия между фактическим и должным уровнем условий труда (личных издержек). Чем выше степень такого несоответствия, тем выше значимость для человека данного вида личных издержек. Таким образом, находит свое подтверждение тезис, выдвинутый нами при определении понятия «значимость личных издержек».

5. И последнее что стоит отметить. Иногда можно подумать, что человеку нужно давать возможность только стремиться к достижению наиболее значимых для него условий труда (подведению фактического уровня личных издержек к желаемому), но никогда не допускать их совмещения, в целях сохранения их мотивирующей силы. Однако, данная точка зрения, как нам представляется, не совсем справедлива по отношению к наиболее значимым условиям труда.

Во-первых, эти условия труда, как правило, входят в систему ценностей человека, а поэтому удовлетворение интересов, связанных с ними

внеситуативно и требует постоянного поддержания их на достигнутом уровне достаточно продолжительный период времени.

Во-вторых, данная аргументация подтверждается и эмпирически. Восемь наиболее значимых факторов в табл. 3 были выбраны исходя из частоты ответов по всей выборке. Для выявления тенденций сохранения значимости отдельных условий труда по мере роста удовлетворенности человека был проведен анализ значимости в трех группах персонала, разделенных по уровню удовлетворенности (баллы удовлетворенности 1, 4 и 7). Выяснилось, что три из восьми наиболее значимых условий труда входят и в восьмерку наиболее значимых условий для каждой из трех групп (уровень дохода, уверенность в постоянной работе и зарплате и защищенность, забота фирмы о сотруднике). Значимость возможности повышения в должности по мере роста удовлетворенности человека постепенно переходит в значимость фактора самореализации. Возможность свободы действий является значимым условием только для лиц с высокой степенью удовлетворенности, а во взаимовыручке и сплоченности в коллективе наиболее заинтересованы лица с удовлетворенностью в 4 и 7 баллов.

В целом при удовлетворенности в 1 балл у персонала ярко выражены 5 из 8 наиболее значимых условий труда для выборки в целом, при удовлетворенности 4 балла – 7, а при удовлетворенности в 7 баллов – 6 условий труда соответственно. Кроме того, исследуя соотношение средней дельты по наиболее значимым условиям труда, выделенным по группе с удовлетворенностью равной 7 баллам, со средней дельтой всех условий труда, выяснилось, что первая несколько ниже, чем вторая. При этом данное явление не характерно для групп персонала с меньшим уровнем удовлетворенности (см. табл. 4).

Таблица 4

Показатель	Уровень удовлетворенности (балл)		
	1	4	7
Средняя дельта по 8 наиб значимым условиям труда для группы персонала	2,03	1,69	0,86
Средняя дельта по всем условиям труда	1,65	1,29	0,95

Данное наблюдение свидетельствует о том, что несмотря на сокращение несоответствия между фактическим и должным уровнем условий труда, при повышении удовлетворенности человека значимость выделенных факторов продолжает оставаться на достаточно высоком уровне и сохраняет свое мотивирующее влияние.

Подводя итоги данной работы, можно с уверенностью говорить о том, что нематериальные интересы человека играют важную роль в экономических отношениях и выступают альтернативой доходу индивидуума. Несмотря на направленность современной экономики на коммерциализацию и извлечение прибыли, в ней имеются широкие возможности для проявления и удовлетворения нематериальных интересов экономических агентов.

¹ Мизес Л. Индивид, рынок и правовое государство. – СПб.: Пневма, 2006. – С.48

² Рациональное поведение – принцип принятия решений, состоящий в том, что все действия человека направлены на увеличение материальной составляющей его благосостояния при условии минимизации затрат (опять же материальных), необходимых для осуществления указанных действий.

³ См. Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Прогресс, 1984. – С.227

⁴ См. например Цветаев В.М. Трудовая мотивация в процессе перемен/ Вестник СПбГУ, сер.5, 1999, вып.1. – С.172; Магун В. Трудовые ценности российского населения/ Вопросы экономики. – 1996, №1. – С.47-62

⁵ О проблеме ценностей и потребностей см. Битуева А.В. Особенности структурного строения ценностных ориентаций/ Кредо. Теоретический философский словарь. - №3, 2000; Леонтьев Д.А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции //Вопр. филос. – 1996, №4

⁶ Там же

⁷ В некоторых случаях, правда, под отсутствием ограничений можно рассматривать и искусственное создание определенного рода преград, через которые желает пройти индивид в целях допустим самоутверждения. Данная ситуация также связана с понятием свобода – как возможности создания проблемной ситуации.

⁸ Мизес Л., 2006. – С.47

⁹ подробнее см. Чекмарев О.П. Экономические институты России: влияние фактора мотивации. – СПб.: Лики России, 2003. – С.63-71

¹⁰ Там же

¹¹ Там же, с.77-90