

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ИДЕНТИЧНОСТИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

И.В. Щербаков

Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия
e-mail: ig063@mail.ru

Аннотация. С позиции теории социальной идентичности, психологической концепции самодетерминации и новой институциональной экономики анализируется процесс формирования идентичности работника предприятия. В настоящей работе обосновано, что идентичность выступает как немонетарная форма мотивации работника, которая образуется под воздействием институциональных порядков предприятия. Данный вывод позволяет разработать методологический подход оценки идентичности как отдельного работника, так группы работников по заданному критерию. Оценка идентичности создает дополнительный критерий, который наряду традиционными социально-экономическими показателями позволяет определять оптимальную организационную структуру, рациональную численность работников, а также направления развития институциональных порядков предприятия. В результате обосновывается методологический подход к оценке идентичности одного работника, различных групп работников и подразделений предприятия, который позволяет получить дополнительный критерий для оптимизации организационной структуры и численности работников предприятия.

Ключевые слова: идентичность, интернализация, институты, мотивация, работник, экономические стимулы.

Для цитирования: Щербаков И. В. Методологический подход к оценке идентичности работников предприятия // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2019. – № 4. – С. 77-82. DOI: 10.25198/2077-7175-2019-4-77.

METHODOLOGICAL APPROACH TO ESTIMATION OF IDENTITY OF WORKERS OF THE ENTERPRISE

I.V. Shcherbakov

Samara State University of Communications, Samara, Russia
e-mail: ig063@mail.ru

Abstract. From the standpoint of the social theory of identity, the psychological concept of self-determination and a new institutional economy is analyzed the process of forming the identity of an employee of an enterprise. In this paper, it is justified that identity acts as a non-monetary form of employee motivation, which is formed under the influence of institutional arrangements of the enterprise. This conclusion allows us to develop a methodological approach to assessing the identity of both an individual employee and a group of employees according to a given criterion. Assessment of identity creates an additional criterion, which along with traditional socio-economic indicators allows you to determine the optimal organizational structure, the rational number of employees, as well as the direction of development of institutional order of the enterprise. As a result, the methodological approach to the assessment of the identity of one employee, various groups of employees and divisions of the enterprise, which provides an additional criterion for optimizing the organizational structure and the number of employees.

Keywords: identity, internalization, institutions, motivation, worker, economic incentives

Cite as: Shcherbakov I.V. (2019) [Methodological approach to assessing the identity of workers of an enterprise]. *Intellekt. Innovatsii. Investitsii* [Intellect. Innovation. Investments]. Vol. 4, pp. 77-82. DOI: 10.25198/2077-7175-2019-4-77.

Введение

Современные условия хозяйствования характеризуются повышением роли человеческих ресурсов над материально-вещественными факторами создания благ. Новая экономика обеспечивает увеличение создаваемых благ посредством более эффек-

тивного использования таких специфических активностей, как врожденные и приобретенные способности человека и его накопленного опыта. Это относится не только к новым, но и к традиционным отраслям создания благ. Второй отличительной чертой современных условий хозяйствования становится возвра-

стающая роль институтов в регулировании распределения ресурсов, создания благ и экономического взаимодействия индивидов. Институты формируют структуру действующих в экономике стимулов [5, с. 73], которые с различной степенью интернализации выступают регуляторами поведения и формируют многообразные формы мотивации хозяйственной деятельности [9, с. 296].

Фундаментальные особенности современных условий хозяйствования настоятельно диктуют необходимость поиска и разработки новых методологических подходов к повышению эффективности человеческих ресурсов. В первую очередь, выявление действенных форм мотивации трудовой деятельности на основе развития действующих институтов. Действенным направлением повышения эффективности человеческих ресурсов становится формирование идентичности работников предприятия. Идентичность индивида, с экономических позиций Дж. Акерлофа и Р. Крэнтон, формируется тогда, когда действующие нормы и правила соответствуют идеальным представлениям индивидом о них. По оценке авторов, формирование идентичности способствует повышению эффективности трудовой деятельности индивида на 10–25 процентов [1].

Цель настоящей работы – с помощью экономических, социологических и психологических концепций формирования идентичности работника на предприятии предложить и обосновать методологический подход к ее оценке. Теоретической основой настоящего исследования выступают теория социальной идентичности, психологическая концепция самодетерминации и новая институциональная экономика.

Формирование идентичности у работников особенно актуально для крупных предприятий нефте- и газодобычи, транспорта, которые обладают обширной географической локацией своих производственных подразделений, сложной организационной структурой и многотысячными коллективами работников с множеством профессий и специальностей. Для крупных предприятий формирование идентичности работников приобретает особое значение, поскольку не требует значительных затрат для повышения эффективности человеческих ресурсов. Идентичность, формируемая институциональными порядками организации, способствует распространению единых стандартов деятельности предприятия среди работников, обладающих различной географической, исторической и квалификационной идентичностью.

Оценка идентичности позволит получить дополнительные характеристики состояния человеческих ресурсов в организации, которые в совокупности с традиционными показателями управления персоналом и технико-экономическими параметрами де-

ятельности предприятия позволят рационализировать организационную структуру предприятия, на ее основе оптимизировать численность работников.

Методы

Мультидисциплинарный подход с применением социальной теории идентичности, психологической концепции самодетерминации и новой институциональной экономики в части теории трансакционных издержек послужил методологической основой для достижения цели настоящей работы. Сопряжение теоретического представления человека в указанных теориях позволяет предложить методологический подход к оценке идентичности работника предприятия.

При определении идентичности работников выделять идентичность работника и идентичность подразделения и (или) предприятия, где он работает [13]. При этом личная идентичность или эго-идентичность формируется, в том числе, и как неотъемлемая составляющая групповой идентичности работника, т. е. при его идентификации со структурным подразделением и (или) предприятием. Джон Дэвис констатирует «...социальная идентичность – это идентификация человека с другими, или то, как человек принимает групповую идентичность, приписывая себе характеристики, принадлежащие группе» [14, с. 3]. Идентичность в экономике – это психосоциальное благополучие индивида в процессе трудовой деятельности, формирующееся путем его причастности и вхождения в структурное подразделение или предприятие в целом. Это личное переживание работником успехов и неудач подразделения (предприятия), которое сложно оценить с помощью экономических параметров.

Идентичность индивида активно формирует в организационных рамках предприятия, нежели создается институтом рынка. Именно предприятия формируют и продвигают универсальную идентичность работника [13]. В организационных рамках предприятия формируются дополнительные экзистенциальные потребности работника, необходимые для осуществления им трудовой деятельности. К ним относятся потребности работника в компетентности и автономии. Создатели психологической концепции самодетерминации Э. Деси и Р. Райн полагают, что потребности человека в компетентности и автономии (самодетерминации) являются врожденными и экзистенциальными для любого вида деятельности индивида. На основе данных потребностей создаются устойчивые стили поведения, которые можно прогнозировать и регулировать [15].

Компетентность – это не только соответствие навыков, знаний и умений работника целям и задачам предприятия. Это одновременно проявление у работника собственных внутренних и внешних

критериев эффективности его деятельности. Автономия работника в процессе трудовой деятельности предполагает инициирование им своих действий, самостоятельный выбор им таких форм его поведения, которые способствуют его развитию и гибкому взаимодействию с трудовым коллективом.

В соответствии с психологической концепцией самодетерминации, компетентность и автономия работника определяются уровнем интернализацией им набора действующих стимулов [16]. Фундаментальными экономическими стимулами, которые регулируют поведение работника на предприятии, выступают действующие нормы и правила, а также заработная плата. При этом институциональные порядки оказывают более сильное императивное воздействие на работника, поскольку они часто определяют порядок и процедуру установления заработной платы. Права собственности на другие ресурсы – наиболее эффективный экономический стимул – предоставляются им только на время исполнения работником производственных (служебных) обязанностей, в ограниченном наборе и с низкой степенью исключительности. Поэтому принимать во внимание данный экономический стимул для трудовой деятельности нецелесообразно. Интернализация работником действующих экономических стимулов означает преобразование воздействий внешней среды во внутренние источники активности. Интернализация работником действующих норм и правил предполагает уменьшение издержек принуждения и надзора за трудовой деятельностью индивида. В результате, происходит снижение трансакционных издержек, что согласно теореме Р. Коуза, ведет к более эффективному распределению ресурсов.

Согласно приведенной логике, идентичность работника выступает одной из немонетарных форм повышения его мотивации трудовой деятельности. С экономических позиций, идентичность работника формируется посредством интернализации им институциональных порядков предприятия. Следовательно, идентичность работника может быть оценена путем сопоставления индивидуальной мотивированности с уровнем мотивации, сложившегося в определенном подразделении или на предприятии в целом.

Результаты исследования

Мультидисциплинарный методологический подход свидетельствует, что идентичность – это немонетарная форма мотивации трудовой деятельности работников, формирующаяся при доминировании такого экономического стимула как действующие институциональные порядки предприятия. Мотивация выступает как абсолютная характеристика вовлеченности в трудовую деятельность (образованная различными методами),

а идентичность представляет собой относительную характеристику мотивированности работника по отношению к сложившейся мотивированности подразделения и (или) на предприятии в целом. Близкий уровень мотивации работника и средней в его подразделении будет свидетельствовать о высоком значении коэффициента идентичности. И наоборот, если мотивация работника существенно отличается от средней величины мотивированности по предприятию, тогда его идентичность снижается.

В теории и практике психологических и социологических исследований представлено множество методик и тестов, на основе которых оценивается мотивация работников. На основе типологической концепции трудовой мотивации В. И. Герчикова разработаны и составлены тесты, позволяющие установить тип трудовой мотивации работников [2, 3]. В соответствии с психологической концепцией избегания неудачи и нацеленности на успех, на основе работ А. А. Реана созданы и активно применяются на практике тесты оценки мотивированности работников организаций. Широко известны тесты по оценке первичных и вторичных факторов образования мотивации трудовой деятельности Г. Херцберга [4]. В последнее время многими консалтинговыми фирмами активно применяются тест MBTI, метод DISC или оценка мотивации по Боннстеттеру.

На основе вышеприведенных тестов можно получить количественную характеристику оценки мотивации работника. Кроме того, большой трудности не составляет разработка собственного теста с учетом специфики предприятия и нацеленности на оценку интернализации работниками действующих норм и правил. Обладая количественной характеристикой (например, в баллах) мотивированности работника, полученной по одному или нескольким тестам, можно перейти к оценке его идентичности. Идентичность работника оценивается по формуле:

$$ID_i = 1 - \frac{|m_i - M_j|}{M_j}$$

где,

ID_i – коэффициент идентичности i -того работника (группы);

m_i – мотивированность i -того работника (группы), установленная на основе теста;

M_j – средняя мотивация работников по j -тому подразделению или по предприятию в целом.

Более информативными становятся коэффициенты идентичности не по отдельному работнику, а по заданной выборке. В качестве критериев выборки может служить определение идентичности по гендерному признаку, по возрасту, по критерию вхождения в заданное подразделение, по уровню оплаты труда и т. п.

Обсуждение

Идентичность индивида, возникнув как психологический феномен, активно разрабатывается в социальных науках – теориях социальной и организационной идентичности и приобретает все больше сторонников среди исследователей – экономистов. Однако взаимосвязь психологических концепций личности и экономики фирмы относится к мало изученным областям экономических исследований [13]. Один из создателей теории идентичности Э. Эриксон утверждал, что основным «социальным институтом, отвечающим за идентичность, является идеология» [11, с. 144]. В настоящей работе рассмотрим экономические факторы, формирующие идентичность у индивида.

В экономической и социологической литературе наиболее распространенным подходом повышения интернализации индивидом действующих норм и правил, соответственно, формирования его социальной идентичности, рассматривается тот случай, когда индивиды принимают и разделяют действующие институциональные предписания. В данном случае, как считают Дж. Серл и Ю. Эльстер, в обществе повышается уровень доверия при взаимодействии между индивидами и снижается величина трансакционных издержек [10, 12]. Принятие индивидами институтов происходит тогда, когда нормы и правила отражают систему ценностей, принятую в обществе. Устойчивые и успешные институциональные нормы и правила, которые принимают и разделяют индивиды, превращаются во внутренние нормы, с такими санкциями, как чувство вины, понижение самооценки и прочие. Внутренние нормы более интернализированные и сопровождаются более низкими издержками принуждения и надзора. Исполнение внешних норм подкрепляется значительными социальными затратами.

Экономическое объяснение формирования идентичности у индивида наглядно продемонстрировано в одной из широко распространенных теорий экономического взаимодействия – логике коллективных действий М. Олсона [6]. Солидаризация индивида с группой образуется тогда, когда выгода от коллективных благ превышает его индивидуальные затраты участия в данной группе. Особенно это характерно для малых групп, чем для больших групп.

Принятие индивидами действующих норм и правил, по мнению Ю.Я. Ольсевича, происходит тогда, когда институты сдерживают агрессивное воздействие рыночного инстинкта к накоплению собственности и способствуют удовлетворению экзистенциальных потребностей населения в социальной безопасности, защите здоровья, сдерживания безработицы и т. п. [7].

Идентичность, по Э. Эриксону, представляет собой экзистенциальную потребность человека, и

образует степень его свободы, когда его эго-идентичность совпадает с группой и индивид может воспользоваться данной свободой [11].

В другой экономической концепции коллективного взаимодействия – теории управления общими ресурсами Э. Остром – обосновывается, что, несмотря на функционирование принимаемых и разделяемых работниками институциональных норм, даже разработанных самими индивидами, все равно необходимы отлаженные механизмы принуждения и надзора. Только тогда создаются эффективные и устойчивые институциональные предписания. Для обеспечения исполнения норм и правил целесообразно, чтобы контроль за соблюдением институциональных порядков выполнялся или самими индивидами или лицами подконтрольными им.

В соответствии с работой Э. Острома, к основным принципам, на которых проектируются устойчивые институты по использованию общих ресурсов, относятся: четко установленные границы системы присваивания общих ресурсов; соответствие действующих норм и правил присваивания общих ресурсов и местных условий; договоренность коллективного выбора, эффективно организованный надзор за соблюдением правил; откалиброванные санкции за нарушение норм и правил, действенный механизм разрешения конфликтов, а также когда созданные институты не отвергаются внешней (государственной) властью и действующая организация по присваиванию общих ресурсов согласуется с существующими организационными формами [8]. Из работы Э. Острома следует, что поведение индивида, которое, согласуясь с его идентичностью, способствует поддержке действующих норм и правил, которые ее и формируют.

В психологической теории самодетерминации Э. Деси и Р. Райна поведение индивида, которое формируется действующими нормами и правилами, обладает большей степенью интернализации в сравнении с поведением индивида, которое регулируется преимущественно системами поощрения и наказания (например, заработной платой) [15]. Индивид, поведение которого регулируется действующими нормами и правилами, образует высокий потенциал формирования внутренней мотивации. Это позволяет работнику приобрести некоторую свободу действий, что повышает степень автономии в совершении хозяйственных действий и выборе собственных стилей поведения, а также сопровождается повышенным уровнем компетентности. Для большей свободы действий индивиду необходимо не только хорошее знание действующих норм, но и использование их для обеспечения индивиду соответствующего уровня благосостояния. Интернализация институциональных порядков предприятия создает у индивида психологические экстерналии в виде эмпатии и позитива от сотрудничества с

другими людьми. С экономических позиций это означает, что работник пользуется дополнительными экономическими эффектами (интерналии) в своей трудовой деятельности, которые не регламентируются в контрактах.

На предприятии идентичность как экзистенциальная потребность работника реализуется в его потребностях автономии и компетентности. При этом институциональные порядки предприятия устанавливают границы для автономии и компетентности его работников. В рамках данных границ работники обладают институциональной защитой и поддержкой своей компетентности и автономии. Однако автономия и компетентность работника может не соответствовать целям и задачам предприятия. В данном случае формирование идентичности работника может происходить, если работник активно придерживается своей ролевой типологией и строго руководствуется принципом «*work-to-rule*». Строгое следование работником действующим нормам и правилам предприятия, дополненное его излишними ролевыми функциями, без предоставления соответствующей степени свободы, способствует развитию у него институционального идиотизма. Подобно тому, который К. Маркс видел в полном подчинении человека машинам и называл его профессиональный или ремесленный идиотизм.

Заключение

Идентичность работника выступает немонетарной формой образования мотивации его трудовой деятельности на предприятиях, где ключевым регу-

лятором поведения выступают институциональные порядки. Идентичность работника формируется как элемент его групповой идентичности. Следуя данной логике, оценку идентичности целесообразно проводить не только для одного работника или заданного подразделения, а для определенных групп работников, выбранных по гендерному признаку, по возрасту, уровню оплаты труда и другим социально-экономическим параметрам. Оценка идентичности выступает одним из критериев создания рациональной организационной структуры предприятия и позволяет рассчитывать оптимальную численность работников.

Выполненные исследования в настоящей работе позволяют сделать следующие выводы. Во-первых, экономическая деятельность выступает источником формирования универсальной человеческой идентичности. Экономическая идентичность работника предприятия интегрирует в себя географическую, историческую, социальную идентичность, и все формы другой идентичности, которые образовывались на всем этапе развития его личности. Во-вторых, формирование идентичности на предприятии способствует нивелированию традиционных экономических проблем, таких как различие в правах собственности, неравенство в распределении ресурсов. Идентичность ведет к повышению эффективности таких специфических активов, как способности и накопленный опыт. В-третьих, формирование идентичности работников определяет самостоятельное направление развития институциональных порядков на предприятии.

Литература

1. Акерлоф Дж., Крэнтон Р. Экономика идентичности. Как наши идеалы и социальные нормы определяют, кем мы работаем, сколько зарабатываем и насколько несчастны. – М.: Карьера Пресс, 2010. – 224 с.
2. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 1) // Мотивация и оплата труда. – 2005. – № 2. – С. 53-62.
3. Герчиков В. И. Типологическая концепция трудовой мотивации (часть 2) // Мотивация и оплата труда. – 2005. – № 3. – С. 2-6.
4. Мотивация к работе / Ф. Херцберг и др. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.
5. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений. – М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2010. – 256 с.
6. Олсон М. Логика коллективных действий. Общественные блага и теория групп. – М.: ФЭИ, 1995. – 174 с.
7. Ольсевич Ю. Я. Психологические основы экономического поведения. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 411 с.
8. Остром Э. Управляя общим: эволюция институтов коллективной деятельности. – М.: Мысль, ИРИСЭН, 2010. – 447 с.
9. Парсонс Т. О структуре социального действия. – М.: Академ. Проект, 2000. – 880 с.
10. Серл Дж. Что такое институт? // Вопросы экономики. – 2007. – № 8. – С. 5-27.
11. Эрикссон Э. Идентичность: юность и кризис. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1996. – 344 с.
12. Эльстер Ю. Объяснения социального поведения: еще раз об основах социальных наук. – М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2011. 472 с.
13. Boulu-Reshef V. Economics of identity and economics of the firm: why and how their three central questions overlap // Journal of Institutional Economics. – 2013. – Vol. 9. – pp. 363-379 .
14. Davis J. B. (2005). Social identity strategies in recent economics. (Tinbergen Institute discussion paper; No. 2005-078/2). Amsterdam [etc.]: Tinbergen Institute. – 72 p.

15. Ryan R., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. // *American Psychologist*. –2000. – Vol. 55. – pp. 68-78.
16. Deci Edward L., Ryan Richard M. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behaviors*. – New York: Plenum Press, 1985. – 371 p.

References

1. Akerlof, Dzh., Krehnton, R. (2010) *Ekonomika identichnosti. Kak nashi idealy i sotsial'nyye normy opredelyayut, kem my rabotayem, skol'ko zarabatyvayem i naskol'ko neschastny* [Identity Economics: How Our Identities shape Our Work, Wages, and Well-Being]. Moscow: Kar'era Press, 224 p.
2. Gerchikov, V.I. (2005) [Typological concept of work motivation (part 2)]. *Motivatsiya i oplata truda* [Motivation and wage]. Vol. 2, p. 53-62. (In Russ.)
3. Gerchikov, V.I. (2005) [Typological concept of work motivation (part 2)]. *Motivatsiya i oplata truda* [Motivation and wage]. Vol. 3, p. 2-6. (In Russ.)
4. Hercberg, F. (2007) *Motivatsiya k rabote* [Motivation to work]. Moscow: Hight, 240 p.
5. Nort, D. (2010) *Ponimaniye protsessa ekonomicheskikh izmeneniy* [Understanding the Process of Economic Change]. Moscow: Publ. House of State University – VSHEH, 256 p.
6. Olson, M. (1995) *Logika kollektivnykh deystviy. Obshchestvennyye blaga i teoriya grupp* [The Logic of collective action: Public Goods and the Theory of Groups]. Moscow: FEHI, 174p.
7. Olsevich, Ur. (2009) *Psikhologicheskiye osnovy ekonomicheskogo povedeniya* [Psychological basis of economic behavior]. Moscow: INFRA–M, 411 p.
8. Parsons, T. (2000) *Upravlyaya obshchim: evolyutsiya institutov kollektivnoy deyatel'nosti* [The Structure of social action]. Moscow: Academ. Project, 880 p.
9. Ostrom, E. (2010) *O strukture sotsial'nogo deystviya* [Governing the commons: the evolution of institutions for collective action]. Moscow: Thought, IRISEN, 447 P.
10. SerlDzh (2007) [What is an institute?]. *Chto takoye institut?* [Voprosyehkonomiki]. Vol. 8, pp. 5–27. (In Russ.)
11. Erikson, E. (1996) *Identichnost': yunost' i krizis* [Identity: Youth and Crisis]. Moscow: publishing group “Progress”, 344s.
12. Elster, J. (2011) *Ob'yasneniya sotsial'nogo povedeniya: yeshche raz ob osnovakh sotsial'nykh nauk* [Explaining social behavior: More Nuts and Bolts for the Social Sciences]. Publishing house of GU-VSHE, 472 p.
13. Boulu-Reshef, B. (2013) Economics of identity and economics of the firm: why and how their three central questions overlap. *Journal of Institutional Economics*, 9: 3, pp. 363–379. (In Engl.)
14. Davis, J.B. (2005). Social identity strategies in recent economics. (Tinbergen Institute discussion paper; No. 2005-078/2). Amsterdam [etc.]: *Tinbergen Institute*. 72 p.
15. Ryan, R., Deci, E.L. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, pp. 68–78. (In Engl.)
16. DeciEdwardL., Ryan Richard M. (1985) *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behaviors*. *New York: Plenum Press*, 371p.

Информация об авторе:

Игорь Викторович Щербakov, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом, Самарский государственный университет путей сообщения, Самара, Россия
e-mail: ig063@mail.ru

Статья поступила в редакцию 01.12.2018; принята в печать 05.06.2019.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Information about the author:

Igor Viktorovich Scherbakov, Candidate of Economical Sciences, Associate professor at the Department of Personnel Management, Samara State University of Communications, Samara, Russia
e-mail: ig063@mail.ru

The paper was submitted: 30.04.2019.

Accepted for publication: 05.06.2019.

The author has read and approved the final manuscript.