# Психологические факторы и особенности экономического поведения в сфере производства

# Содержание

##### Введение 2

Подходы к изучению экономического поведения человека 4

Экономическое мышление как основа рационального выбора 7

Формы проявления экономического поведения 10

Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения 15

Заключение 24

Литература 25

#### Введение

# Человеческий фактор – ядро системы взаимосвязей между экономикой и социальной сферой общества. Экономическая социология изучает включенные в систему экономических отношений и взаимодействующие между собой группы, поэтому ее объектом становится экономика, рассматриваемая со специфической точки зрения, как социальный процесс.

Характер активности людей в экономике зависит от их социальных качеств, которые формируются как в экономической, так и в других сферах общественной жизни – политики, права, культуры, идеологии, семьи, а также от того положения, которое они в этих сферах занимают.

Трактовка развития экономики как социального процесса означает, что это развитие рассматривается не изолированно от других сфер общественной жизни, а в тесной связи с ними, причем эта связь осуществляется через социально-экономические группы.

В работе рассмотрена модель экономического поведения человека, являющаяся результатом синтеза различных дисциплин (экономической психологии, социологии труда, теории управления и др.). Особое внимание уделено экономическому мышлению, а также потребностям человека как факторам, определяющим его трудовое поведение.

Подходы к изучению экономического поведения человека

Предметом изучения дисциплин, относящихся к общественным наукам - социологии, политологии, психологии, антропологии - является человеческое поведение.

В широком смысле можно сказать, что все содержание экономической науки состоит из описания человеческого поведения. Научный подход к описанию и предсказанию человеческого поведения требует от общественных наук его обобщения, типизации. На практике это проявляется в использовании определенной поведенческой гипотезы, предполагающей упрощенное представление о человеческой природе.

Одни и те же явления из области человеческого поведения могут быть рассмотрены с использованием разных методов. Экономическая психология анализирует хозяйственное поведение людей — покупателей, налогоплательщиков, предпринимателей — с помощью инструментов психологической науки. С другой стороны, к ней примыкает психологическая, или поведенческая, экономическая теория (behavioural economics), использующая отдельные психологические категории (уровень притязаний, когнитивный диссонанс и пр.) в рамках экономических моделей. Существуют примеры плодотворного применения к одним и тем же проблемам экономических и социологических методов анализа.

Единого, «классического», определения модели человека в современной экономической науке не существует. В общем виде модель экономического человека обязана содержать три группы факторов, представляющих цели человека, средства для их достижения (как вещественные, так и идеальные) и информацию (знание) о процессах, благодаря которым средства ведут к достижению целей (наиболее важными из таких процессов являются производство и потребление). Методологи экономической науки применяют различные группировки и описания отдельных свойств экономического человека.

Однако разночтения между многочисленными определениями не всегда существенны. Представления большинства современных исследователей можно свести к следующим: [1, 6]

1. Экономический человек находится в ситуации, когда количество доступных ему ресурсов является ограниченным. Он не может одновременно удовлетворить все свои потребности и поэтому вынужден *делать выбор.*

2. Факторы, обусловливающие этот выбор, делятся на две строго различающиеся группы: *предпочтения* и *ограничения.* Предпочтения характеризуют субъективные потребности и желания индивида, ограничения — его объективные возможности. Предпочтения экономического человека являются всеохватывающими и непротиворечивыми. Главными ограничениями экономического человека являются величина его дохода и цены отдельных благ и услуг. В ситуациях, далеких от модели совершенной конкуренции, ограничениями являются также действия других участников рынка.

Предпочтения экономического человека *более устойчивы,* чем его ограничения. Поэтому экономическая наука рассматривает их как постоянные, абстрагируется от процесса их формирования и изучает реакцию индивида на изменение ограничений.

3. Экономический человек наделен способностью оценивать возможные для него варианты выбора с точки зрения того, насколько их результаты соответствуют его предпочтениям. Другими словами, альтернативы всегда должны быть *сравнимы между собой.*

4. Делая выбор, экономический человек руководствуется собственными интересами, которые могут при этом включать и благосостояние других людей (например, членов семьи). Важно то, что действия индивида определяются *его собственными предпочтениями,* а не предпочтениями его контрагентов по сделке и не принятыми в обществе нормами, традициями и т. д.

5. Находящаяся в распоряжении экономического человека информация, как правило, является *ограниченной —* ему известны далеко не все доступные варианты действия, а также результаты известных вариантов — и не изменяется сама по себе. Приобретение дополнительной информации *требует издержек.* Один из доступных ему вариантов выбора состоит в том, чтобы отложить решение на потом и заняться поиском новой информации.

Время, в течение которого необходимо принять решение, является наряду с доходом одним из ресурсных ограничений, а издержки поиска — одним из ценовых ограничений.

6. Выбор экономического человека является *рациональным* в том смысле, что из известных вариантов выбирается тот, который, *согласно его мнению или ожиданиям, в наибольшей степени будет отвечать его предпочтениям,* или, что то же самое, *максимизировать его целевую функцию.* В современной экономической теории предпосылка максимизации целевой функции означает: люди выбирают то, что они предпочитают, — она просто устанавливает связь между упорядоченными предпочтениями и актом выбора или действием. При этом мнения и ожидания, о которых идет речь, могут быть ошибочными, и субъективно рациональный выбор, с которым имеет дело экономическая теория, может казаться иррациональным более информированному внешнему наблюдателю. Экономический человек может делать ошибки, но они могут быть *только случайными, а не систематическими.*

кономическое мышление как основа рационального выбора

*Экономическое мышление* включает в себя взгляды и представления, порожденные практическим опытом людей, их участием в экономической деятельности теми связями, в которые они вступают в повседневной жизни. Экономическое мышление основано не на познании действия и использовании социально-экономических законов, а на экономической практике, поэтому оно наполнено иным социально-экономическим содержанием.

*Экономическое сознание* связано с познанием функционирования и развития социально-экономических законов, а *экономическое мышление —* с включенностью в социально-экономическую практику. [5, 253]

Таким образом, можно рассматривать экономическое мышление как форму проявления экономического сознания в конкретной общественной ситуации.

Экономическое мышление вовлекает в оборот не все экономические знания, а преимущественно те, которые непосредственно служат практике. Оно тесно связывается с экономическими интересами людей, складывается под влиянием объективных факторов экономического развития, состояния экономического сознания в обществе, участия трудящихся в экономических преобразованиях. Экономический образ мышления выхватывает из широкого круга возможностей лишь немногие, отбрасывая остальное. Он фиксирует внимание на том, как сделать выбор и каким этот выбор должен быть. С проблемой выбора связан акцент на индивиде. Первичная характеристика экономического образа мышления — это калькуляция затрат и выгод, на которой основывается экономическое поведение. Индивиды преследуют свои собственные цели и интересы, приспосабливаются к поведению друг друга, хотя и соблюдают при этом особые «правила игры». Права собственности и другие правила игры определяют, какой выбор совершат индивиды, преследуя свои интересы.

По мнению американского экономиста П. Хейне, сделать выбор - означает остановиться на наилучшем из имеющихся вариантов исходя из сравнительной оценки ожидаемых выгод и издержек. [5, 257] В рамках данной концепции индивиды принимают только те действия, которые, по их мнению, принесут им наибольшую чистую пользу (т.е. пользу за вычетом затрат). Чем серьезнее экономические обоснования выбора, тем больше вероятность того, что он будет рациональным.

Содержание доминант экономического мышления можно представить следующим образом: [5, 269]

1. Отношение к труду как к необходимости и условию самореализации личности выражается в показателях развития субъективных побудителей и практических усилий, направленных на развитие способностей к труду. Индикаторами этого отношения служат мотивы, стереотипы, установки повышения квалификации, а также факты экономического поведения, инспирированные этими побуждениями.

2. Отношение к различным формам собственности находит отражение в показателях ее субъективного восприятия и практического использования. Индикаторами здесь являются элементы мышления, характеризующие представления об эффективном использовании общественного богатства.

3. Отношение к управлению проявляется в показателях, свидетельствующих о позиции трудящихся к возможности влиять на решения в области организации производства, материального стимулирования и социального обеспечения, а также в показателях активности участия в управлении делами в коллективе, регионе, отрасли, обществе в целом. Индикаторами выступают суждение людей об эффективности и демократичности управления, о способности руководящих кадров решать насущные задачи, активность участия работников в практических формах управления.

По каждому из названных компонентов экономического мышления можно выявить уровень экономических знаний; характер социальной мотивации к действиям, способствующим или препятствующим экономическим преобразованиям; сдерживающее влияние социально-психологических стереотипов, направленность установок, на основе которых складывается тот или иной тип реального экономического поведения. В целом эти доминанты экономического мышления позволяют объяснить, что лежит в основе тех многочисленных выборов, которые в совокупности составляют такой феномен, как экономическое поведение человека.

Формы проявления экономического поведения

*Экономическое поведение.* Всякое поведение должно ориентироваться на результат, на количество и качество затраченных человеческих ресурсов. Применяя свои профессиональные способности, индивид постоянно ориентируется на оптимальный баланс между затратами и их компенсацией. Должно существовать устойчивое равновесие в процессе обмена и в процессе производства. В противном случае, при отсутствии компенсации (товарно-денежной, натуральной, экономической, социальной), будет наблюдаться падение интереса к такого рода деятельности. Можно сформулировать следующие виды экономического поведения: *«максимум, дохода ценою максимума труда», «гарантированный доход ценою минимума труда», «минимум дохода при минимуме труда»* и *«максимум дохода при минимуме труда».* [7, 158]

Существуют различные формы экономического поведения и в сфере распределения и потребления.

Экономическое поведение характеризуется понятием «эффективность». Применительно к производственной и трудовой деятельности эффективность часто определяется как соотношение между затратами и результатом. Данную характеристику можно отнести как к производству, так и к работнику. Под экономической эффективностью труда на рабочем месте обычно понимают производительность труда, затраты рабочего времени, материалов, топлива, электроэнергии и т.д. Социальный эффект, получаемый в результате трудовой деятельности, выражается в характере воспроизводства работника, в сбережении и развитии его физических и духовных сил, накоплении знаний, навыков, умений.

На экономическое поведение в разной степени оказывает влияние ряд факторов:

* технический (использование новой техники и технологии);
* организационный; (пути улучшения организации производства и труда), социально-экономический (влияние условий, содержания труда, его нормирования и оплаты),
* социально-психологический (сюда входят удовлетворенность трудом, морально-психологический климат в коллективе),
* личностный (образовательный и культурный уровень работника), общественно-политический (солидарность наемных работников, деятельность профсоюза и т.д.).

Важным фактором, детерминирующим экономическое поведение работника, является его отношение к форме собственности (когда работник является полным или частичным собственником средств производства).

Формирование рыночных отношений, их большая или меньшая социальная направленность, существующая структура занятости создают свои особые предпосылки экономического поведения разных групп в социальном сообществе. Через экономические формы деятельности субъектом (индивидами, слоями, социальными группами) реализуется способность соотносить свой образ мышления, свои экономические знания и мировоззренческие установки с реальной хозяйственной практикой для решения социально-экономических задач. Полнота реализации субъектом своих сущностных сил свидетельствует как о мере его включенности в экономическую деятельность, так и о возможности последней стимулировать эту деятельность.

Многих мыслителей (особенно с конца XVIII с.) интересовало, почему индивиды, преследуя свои собственные интересы и обладая крайне ограниченной информацией, умудряются тем не менее порождать не хаос, а поразительно организованное общество. Одним из самых проницательных и оказавших наибольшее влияние на развитие экономической социологии был английский экономист и философ Адам Смит. Он жил в эпоху, когда даже высокообразованные люди верили, что только благодаря вниманию государственных структур общество удерживается от состояния беспорядка и бедности. Для того чтобы опровергнуть общепринятое мнение, А. Смиту пришлось открыть и описать механизм общественной координации, действовавшей, как он полагал, независимо от поддержки государственных структур. При этом механизм оказался настолько мощным, что входящие с ним вразрез государственные мероприятия нередко сводились на нет.

А. Смит выделяет пять главных условий, которые «компенсируют малый денежный заработок в одних занятиях и уравновешивают большой заработок в других:

1. приятность или неприятность самих занятий;
2. легкость и дешевизна или трудность и дороговизна обучения им;
3. постоянство или непостоянство занятий;
4. большее или меньшее доверие, оказываемое тем лицам, которые занимаются ими;
5. вероятность или невероятность успеха в них».

Альтернативные варианты, выбираемые в каждом из пяти условий зарабатывания денег, исходя из склонностей и предпочтений людей, определяют их экономическое поведение.

*Экономическое поведение* в самом общем виде — *это поведение, связанное с перебором экономических альтернатив с целью рационального выбора,* т.е. выбора, в котором минимизируются издержки и максимизируется чистая выгода. Предпосылками экономического поведения выступают экономическое сознание, экономическое мышление, экономические интересы, социальные стереотипы. При этом каждый феномен вносит нечто свое, по-своему формирует тот или иной тип экономического поведения.

В общении между собой, особенно по поводу распределения и потребления ограниченных экономических ресурсов, субъекты преследуют свои экономические интересы, удовлетворяют свои насущные потребности. Это вторая предпосылка их экономического поведения, позволяющая во многом его предсказывать. В обществе, широко использующем деньги, каждый предпочитает иметь их больше, потому что деньги расширяют возможности достижения собственных интересов (в чем бы они ни состояли). Последнее обстоятельство очень помогает предсказать экономическое поведение.

Оно оказывается также полезным, когда требуется повлиять на экономическое поведение других людей. В процессе общественного сотрудничества, действуя в собственных интересах, люди создают возможности выбора для других, и общественная координация формируется как процесс непрерывного взаимного приспособления к изменениям в чистой выгоде, возникающим в результате их взаимодействия.

Динамичность социального стереотипа, подвижное равновесие когнитивного образа и прагматической установки (или вхождение их в противоречие) создают предпосылки выбора альтернативных вариантов — сформированные ценности глобального порядка или сиюминутные выгоды, интересы всеобщего плана или частные интересы.

На самом деле люди не так уж рациональны и их выбор в реальной ситуации определяется: состоянием баланса рационального и эмоционального в экономическом мышлении; подвижностью равновесия нормативного и индивидуального в социальном стереотипе; и, наконец, более глубинными причинами (часто не зависящими от них) — их экономическими интересами.

Обращение к экономическому образу мышления позволяет объяснять социальные явления, включая и изменение уровня безработицы как следствие меняющегося соотношения предполагаемых выгод и издержек.

Можно допустить, что темпы роста уровня безработицы отражают не только растущую нехватку рабочих мест, но и изменения в оценке ожидаемых выгод и издержек, с которыми связаны поиски работы. Как издержки поступления на работу, так и издержки отказа от нее для разных людей будут весьма различными в зависимости от таких факторов, как пол, возраст, стаж, квалификация, обязательства перед семьей, другие источники дохода, собственные ценностные ориентации, сложившиеся стереотипы и даже взгляды тех, чьим мнением человек дорожит.

Экономические решения основываются на ожиданиях. Люди принимают решения поступить на работу, так как они ожидают найти подходящее место. Если ожидания ищущих работу будут необоснованно высоки, это приведет к повышению уровня безработицы.

Если, например, выпускники средних и высших учебных заведений будут иметь завышенные представления о ценности своих дипломов на рынке труда, уровень безработицы среди них возрастет. Такое же воздействие на уровень безработицы оказывает инфляция, так как она создает «зазор» между ожидаемой и реально предлагаемой заработной платой.

Таким образом, уровень безработицы складывается из целого комплекса решений, которые принимаются и теми, кто предлагает свой труд, и теми, кто предъявляет на него спрос. Очевидно, что все они учитывают и ожидаемые издержки отказа от реальных возможностей в результате своих решений. Более того, издержки безработицы далеко не для всех одинаковы: для разных индивидов они принимают разные формы. Для одних основными издержками безработицы является потеря дохода, для других такими издержками будет потеря благ, которые они ценят больше, чем денежный доход (неравнодушие к работе, ощущение причастности к делу, общение с коллегами, возможность делать карьеру и др.).

Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения

Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними побудительными силами являются потребности и интересы, желания и стремления, ценности и ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Все они представляют собой структурные элементы сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности. *Мотив —* побуждение к активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности. *Мотивция —* это вербальное поведение, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения реального трудового поведения.

Формирование этих внутренних побудительных сил трудового поведения представляет суть процесса мотивации трудовой деятельности. Мотиваторами можно назвать основания или предпосылки мотивации. Они определяют предметно-содержательную сторону мотивации, ее доминанты и приоритеты. Мотиваторами выступают стимулы социального и предметного окружения либо устойчивые потребности и интересы.

*Потребности* в самом общем виде можно определить как заботу индивида об обеспечении необходимых средств и условий для собственного существования и самосохранения, стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания (жизненной и социальной). Существует множество классификаций человеческих потребностей, основанием которых выступают: специфический объект человеческих потребностей, их функциональное назначение, вид реализуемой деятельности и т.д.

Наиболее полно и удачно иерархия потребностей разработана американским психологом А. И. Маслоу, выделившим пять уровней потребностей. [7, 116]

1. *Физиологические и сексуальные потребности —* это потребности в воспроизводстве, пище, дыхании, физических движениях, одежде, жилище, отдыхе и т.д.

2. *Экзистенциальные потребности —* это потребности в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, стабильность условий жизнедеятельности, потребности в определенном постоянстве и регулярности окружающего человека социума, а в сфере труда — в гарантированной занятости, страховании от несчастных случаев и т.д.

3. *Социальные потребности —* это потребности в привязанности, принадлежности к коллективу, общении, заботе о других и внимании к себе, участии в совместной трудовой деятельности.

4. *Престижные потребности —* это потребности в уважении со стороны «значимых других», служебном росте, статусе, престиже, признании и высокой оценке.

5. *Духовные потребности* — это потребности в самовыражении через творчество.

Первые два уровня потребностей в своей иерархии А. Маслоу называл первичными (врожденными), три остальных — вторичными (приобретенными). При этом процесс возвышения потребностей выглядит как замена первичных (низших) вторичными (высшими). Согласно принципу иерархии, потребности каждого нового уровня становятся актуальными для индивида лишь после того, как удовлетворены предыдущие запросы. Поэтому принцип иерархии называют также принципом доминанты (господствующей в данный момент потребности). А. Маслоу считал, что само удовлетворение не выступает мотиватором поведения человека: голод движет человеком, пока эта потребность не удовлетворена. Кроме того, интенсивность потребности определяется ее местом в общей иерархии.

Существует множество социальных и моральных потребностей, которые изучаются и учитываются в социологии с разных точек зрения. Определенная их часть имеет непосредственное отношение к проблеме мотивации труда, они обладают конкретными мотивационно-трудовыми значениями. Среди них можно выделить следующие:

* *потребность в самоуважении* (добросовестная трудовая деятельность независимо от контроля и оплаты труда ради положительного мнения о себе как о человеке и работнике);
* *потребность в самоутверждении* (высокие количественные и качественные показатели в труде ради одобрения и авторитета, похвалы, положительного отношения к себе со стороны других);
* *потребность в признании* (направленность трудового поведения на доказательство своей профессиональной пригодности и способностей вообще или в условиях жесткого контроля за качеством работы, аттестации рабочих мест на протяжении испытательного срока);
* *потребность в социальной роли* (хорошая работа как способ «быть кем-то», доказательство своей необходимости для окружающих, занятие достойного места среди них);
* *потребность в самовыражении* (высокие показатели в работе на основе творческого отношения к ней; работа как способ получения каких-то идей и знаний, проявления индивидуальности);
* *потребность в активности* (трудовая деятельность как самоцель, стремление к поддержанию здоровья через активность);
* *потребность в продолжении рода и самовоспроизводстве* (особая ценностная ориентация на такие цели, как благополучие семьи и близких, повышение их статуса в обществе; реализация через результаты труда сублимированного стремления к созиданию и наследованию чего-либо);
* *потребность в досуге и свободном времени* (предпочтение работать меньше и иметь больше свободного времени, установка на работу как на ценность, но не как на основную цель жизни);
* *потребность в самосохранении* (потребность работать меньше и в лучших условиях, даже за небольшую зарплату, в целях сохранения здоровья);
* *потребность в стабильности* (восприятие работы как способа поддержания существующего образа жизни, материального благополучия, неприятие риска);
* *потребность в общении* (установка на трудовую деятельность как на возможность общения);
* *потребность в социальном статусе* (четко выраженное подчинение трудовой деятельности целям карьеры с положительным или отрицательным эффектом для самой работы; карьера как решающий мотив поведения во взимоотношениях с другими);
* *потребность в социальной солидарности* (желание «быть как все», добросовестность перед партнерами, коллегами).

Потребности играют одну из важнейших ролей в общем процессе мотивации трудового поведения. Они стимулируют поведение, но только тогда, когда осознаются работниками. В этом случае они принимают конкретную форму — форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам и предметам. *Интерес —* это конкретное выражение осознанных потребностей. В отличие от потребности интерес направлен на те социальные отношения, от которых зависит удовлетворение нужд работника. Если потребности показывают, что нужно человеку для его нормальной жизни, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность.

Таким образом, специфической чертой интереса выступает деятельное отношение к использованию условий существования субъекта, в то время как потребность выражает состояние необходимости овладеть этими условиями. Содержанием интересов выступают предметы и объекты, овладение которыми позволит удовлетворить те или иные потребности субъектов.

Носителями потребностей и интересов выступают различные общности, общество в целом, классы, социальные группы, регионы, трудовые организации, а также отдельные работники. В число субъектов потребностей и интересов входят все субъекты хозяйствования, имеющие определенные функции и цели в системе общественного разделения труда. Каждому субъекту свойственна совокупность различных интересов.

*Материальные* интересы — это интересы к денежным и материально-вещественным средствам удовлетворения потребностей. Отсюда интересы работников к соответствующему уровню оплаты труда, размерам премирования, льготам и компенсациям за неблагоприятные условия труда, к режиму труда и удобным посменным графикам работы, к возможности получения жилья, хорошему медицинскому обслуживанию и т.д.

Любая из потребностей может породить многообразие различных интересов. Например, потребность в знаниях может сформировать у работников интерес к повышению своего профессионального мастерства; к поиску творческой, разнообразной и содержательной работы, требующей постоянного расширения своего профессионального багажа; интерес к чтению специальной литературы, обобщающей и освещающей передовой опыт и т.д. Таким образом, потребности и интересы характеризуют внутреннюю обусловленность трудового поведения. В различных условиях жизнедеятельности у разных социально-демографических, профессионально-квалификационных и других социальных групп работников разная структура и направленность потребностей и интересов.

На основе потребностей формируются ценности и ценностные ориентации, которые играют существенную роль в мотивационном процессе.

*Ценности —* это представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей. К ценностям относят все предметы и явления, которые обладают положительной значимостью в глазах общества, коллектива, личности. Мир ценностей многообразен и неисчерпаем, как многообразны и неисчерпаемы потребности и интересы общества.

Ценности подразделяются на материальные, духовные, социальные, политические и т.д. Они формируются на основе потребностей и интересов. Так, потребность в творчестве рождает интерес к творческому труду, который уже воспринимается как ценность. Но, формируясь на основе потребностей и интересов, ценности не копируют их. Они могут соответствовать содержанию потребностей, интересов, но могут и не соответствовать. Возможные совпадения, единство потребностей, интересов и ценностей или их противоречия связаны с тем, что сознание обладает относительной самостоятельностью.

Для разных социальных групп работников, отличающихся условиями и содержанием труда, профессией, квалификацией и другими социальными признаками, одни и те же объекты и явления могут иметь разную значимость. Так, для кого-то главным ориентиром поведения в сфере труда является материальное благополучие, для кого-то важнее содержание труда, его творческая насыщенность, а кто-то превыше всего ценит возможность общения и т.д.

Направленность личности на те или иные ценности материальной или духовной культуры общества *характеризует ее ценностные ориентации,* служащие общим ориентиром в человеческом поведении. Если для человека важнейшей ценностной ориентацией является творческий характер труда, то некоторое время он может не думать о заработке, условиях труда; если материальное благополучие, то он может пренебречь ради заработка другими ценностями.

Среди ценностей различают *ценности-цели* и *ценности-средства.* Их также называют терминальные и инструментальные. *Терминальные* ценности отражают стратегические цели существования человека: здоровье, интересная работа, любовь, материальное благополучие и т.д. *Инструментальные* ценности представляют собой средства достижения целей. Это могут быть личные качества, способствующие реализации целей (чувство долга, сильная воля, умение держать слово и т.д.), либо убеждения личности (например, понимание нравственности или безнравственности, того или иного пути достижения цели).

Содержание ценностей в обществе зависит от его культуры, духовности, нравственности и общественного сознания. Специфической формой ценностей выступают *общественные идеалы,* т. е. представления о том, какими в обществе должны быть общественные отношения, работник. В идеалах выражена цель деятельности. Они выполняют связующую функцию между настоящим и будущим. Социально признанные ценности и идеалы влияют на формирование индивидуальных ценностей, которые также являются элементами мотивации трудового поведения.

В соответствии с общественными и индивидуальными ценностями работник дает оценку окружающей действительности, своим и чужим поступкам и действиям. Ценности дополняют и обогащают мотивацию трудовой деятельности, возвышая ее, так как в процессе труда работник мотивирует свое поведение не только потребностями и интересами, но и принятой системой ценностей. Если предполагаемое действие не находит оправдания в системе общественных и личных ценностей, то оно может не совершиться.

Таким образом, ценностная мотивация соединяет реальную действительность с общепринятыми ценностями. Кроме того, ценностная мотивация способствует формированию новых ценностей.

Поведение работника, его мотивация обусловливается не только системой ценностей общества, трудовой организации (коллектива), но и *социальными нормами —* стихийно сложившимися или сознательно установленными правилами поведения. Если ценности задают то или иное направление поведения группы, человека, его мотивации, то нормы регулируют конкретные поступки, действия и их осмысливают. Так, если ценностью считается труд содержательный, разнообразный и творческий, то нормой будет поиск такого места работы, которое предоставляет соответствующие условия для этого труда.

Неудовлетворенность высокообразованных работников малоквалифицированным и нетворческим трудом также следует считать нормой. Воздействие на трудовое поведение социальных ценностей и норм образует целую систему ценностно-нормативного регулирования.

Охарактеризовать отношение работника к труду можно как по результату его труда (объект, на который направлено действие), так и по непосредственному участию работника в системе (субъект, выполняющий действие) общественного производства, его осознанию, пониманию, оценке своего трудового участия (вклада) в общественное производство.

Поэтому все факторы формирования отношения к труду можно разделить на *объективные* условия и обстоятельства, которые образуют независимые от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непроизводственной среды, и *субъективные,* связанные с отражением внешних условий в сознании и психике работника, с его индивидуальными особенностями.

Хотя объективные характеристики труда и являются внешними по отношению к человеку, но на него воздействуют и им оцениваются. У человека складывается определенная внутренняя позиция по отношению к труду как типу деятельности. Объективные факторы выступают стимулами к трудовой деятельности, равнодействующими по отношению к любым видам труда и любым типам личности; субъективные — мотивами, внутренними побудителями конкретной личности.

Объективные факторы подразделяются на общие и специфические. К общим относятся социально-экономические и иные социальные условия трудовой деятельности. Например, частная форма собственности сказывается на трудолюбии человека. Трудолюбие как деятельность внутренних побуждений особенно проявляется при сознательном сочетании личных и общественных интересов.

Специфические факторы — это обстоятельства и условия конкретной трудовой деятельности: содержание труда, его производственные условия, организация и оплата, социально-психологический климат в коллективе, система семейного и школьного воспитания, средства массовой информации и пропаганды и т.п.

Серьезное влияние на формирование отношения человека к труду оказывают *субъективные* факторы: предшествующий опыт, общая и профессиональная культура, психологические, демографические и социально обусловленные особенности человека: его пол, возраст, образование, стаж работы, способности, наклонности, степень осознания значимости своей трудовой деятельности, потребность в ней и особенно ценностные ориентации.

Чаще всего все факторы связаны между собой. Задача социологии - выявить наиболее существенные взаимосвязи и взаимозависимости.

###### **Заключение**

В широком смысле можно сказать, что все содержание экономической науки состоит из описания человеческого поведения. Научный подход к описанию и предсказанию человеческого поведения требует от общественных наук его обобщения, типизации. На практике это проявляется в использовании определенной поведенческой гипотезы, предполагающей упрощенное представление о человеческой природе.

В данной работе рассмотрена модель так называемого экономического человека, отвечающая ряду критериев, основным из которых является рациональное поведение. Основой для формирования экономического поведения является экономическое мышление.

Трудовое поведение членов общества определяется взаимодействием различных внутренних и внешних побудительных сил. Внутренними побудительными силами являются потребности и интересы, желания и стремления, ценности и ценностные ориентации, идеалы и мотивы. Все они представляют собой структурные элементы сложного социального процесса мотивации трудовой деятельности.

Для экономической теории поведение в сфере занятости является продуктом рациональных решений, принимаемых автономным и относительно информированным индивидом с целью оптимизации трудовых усилий и получаемого вознаграждения. По мнению некоторых авторов, подобные представления вызывают ряд возражений. Во-первых, действия людей совершаются под влиянием множества разнообразных, в том числе не утилитарных, мотивов. Во-вторых, сделанный ими выбор не всегда рационален и последователен. В третьих, в основе выбора мест и форм занятости лежат не только индивидуальные характеристики, но и социальные факторы и обстоятельства.

#### Литература

1. Автономов В.С. Модель человека в экономической науке. СПб: Экономическая школа, 1998. – 230 с. (Этическая экономия: Исследования по этике, культуре и философии хозяйства; вып. 2).
2. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Московского университета, 1988. – 199 с.
3. Радаев В.В. Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 368 с.
4. Ромашов О.В. Социология труда: Учебное пособие. – М.: Гардарики, 2001. – 320 с.
5. Соколова Г. Н. Экономическая социология: Учеб. для вузов. – Мн.: Высш. шк., 1998. – 368 с.
6. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ». Издательство ЭКМОС, 2000. – 352 с.
7. Экономика и социология труда. Серия «Учебники, учебные пособия». Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова. Ростов-на-Дону, «Феникс», 1999. – 512 с.
8. Экономическая психология. Социокультурный подход / Под редакцией Андреевой И.В. – СПб, 2000.