

ЭКОНОМИКА

УДК 332.012.2

Д. С. Камалетдинов, аспирант, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ КАК ОЦЕНОЧНЫЙ КРИТЕРИЙ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Рассматриваются природа и содержание комплекса человеческих потребностей.

Ключевые слова: комплекс человеческих потребностей, теория мотивации, качество жизни населения.

От зарождения древних империй до первого полета в космос данные о жизни населения страны были зеркалом развития государства. Необходимость оценки качества жизни появилась с возникновением государства. Все исторические вехи в мире были отмечены стремлением руководителей государств оценить жизнь своих подданных. Сбор такой информации был необходим для принятия управленческих решений. В Римской империи налоговые ставки для завоеванных земель устанавливались на основе благосостояния населения, на них обитающего. В Ветхом Завете описана оценка жизни населения при правлении царя Соломона, на основе которой он вел внутреннюю политику.

Академик Ильенкова С. Д. предложила взять за индикатор социально-экономического развития показатели качества жизни [1]. Качество жизни – это степень удовлетворения потребностей, зависящая от объективных и субъективных факторов, влияющих на жизнь человека [2]. Существует множество способов определения качества жизни, но наиболее репрезентативным является индекс человеческого развития, предложенный Организацией Объединенных Наций. Он состоит из трех групп показателей: уровень дохода, уровень образования и продолжительность жизни. К сожалению, с помощью данного индекса сложно интерпретировать полученную информацию, в нем нет четкой привязанности к потребностям человека. Знание неудовлетворенных потребностей позволяет спроектировать управленческое воздействие. Для того чтобы получить информацию о потребностях населения, на основе индекса человеческого развития нами была разработана матрица, основанная на показателях индекса человеческого развития и классических классификаций потребностей (табл.).

Для построения матрицы нами был проведен контент-анализ классических теорий потребностей: Маслоу, Альдерфера, Мак-Клелланда, Герцберга. Возможно, с помощью интеграции теорий классификации потребностей и индекса человеческого развития можно будет получить более полную информацию о жизни населения.

Матрица интеграции теорий классификации потребностей с индексом человеческого развития

Уровни индекса человеческого развития	Теории классификации потребностей			
	Мак-Клелланда	Альдерфера	Маслоу	Герцберга
Образование	4	2	5	4
Уровень дохода	3	3	5	1
Продолжительность жизни	2	4	5	4

Оценка уровня интеграции теории потребностей с компонентами индекса человеческого развития представлена цифрами. Цифра 1 показывает, что данный уровень в индексе человеческого развития не учитывается; цифра 2 говорит о том, что данный уровень в теории потребностей учитывается незначительно; цифра 3 характеризует средний уровень интеграции теории с компонентом индекса; цифры 4 и 5 говорят о сильной степени интеграции. На основе анализа приведенной в матрице интеграции можно сделать вывод о том, что наиболее связанной с индексом человеческого развития является классификация потребностей Маслоу. В теории Мак-Клелланда факторы, влияющие на продолжительность жизни, учитываются недостаточно. По теории Альдерфера образование человека в его мотивации считается незначимым фактором. Герцберг отвергает в своей теории материальное стимулирование (уровень дохода в индексе развития человеческого потенциала), говоря о низкой эффективности данного инструмента. Таким образом, лишь разработки Маслоу полностью учитывают все компоненты индекса человеческого развития [3]. Теория потребностей, по А. Маслоу, основана на трех основных положениях – иерархии потребностей, принципе дефицита и принципе прогрессии.

Принцип иерархии потребностей заключается в том, что существует пять групп, или уровней потребностей. Низший уровень – основные, или физиологические потребности. Более высокий уровень – потребности безопасности – потребности в защищенности от несчастных случаев, болезней, нищеты и других проблем, которые могут нарушить

возможность удовлетворения потребностей предыдущего уровня. Еще более высокий уровень – социальные потребности, т. е. потребности в общении, взаимоотношениях с другими людьми. Следующий уровень – потребности признания, к которым относятся потребности в престиже, уважении окружающих, славе и т. д. Наивысший уровень – потребности в самосовершенствовании, или потребности развития [3].

Принцип дефицита – это ощущение недостатка в чем-либо, сопровождаемое желанием его ликвидировать. Ощущение дефицита приводит к нарушению психологического равновесия в человеке, а его ликвидация восстанавливает такое равновесие.

Принцип прогрессии заключается в том, что все виды потребностей человека должны быть удовлетворены последовательно – от нижнего иерархического уровня – первичных потребностей – ко все более высоким уровням [3].

Иерархия составляющих качества жизни может быть представлена в виде пирамиды. Согласно теории А. Маслоу выделяются пять условных групп потребностей: основные материальные потребности; потребность в безопасности; потребности в коммуникации; потребность в уважении (нравственная обстановка в обществе); потребность в самореализации и самовыражении [3]. На основе теории Маслоу можно построить систему показателей качества жизни, соотнеся их с уровнями пирамиды.

В сложных иерархических социальных системах резкое количественное (качественное) изменение одного из уровней системы приводит к дисгармонии и не может продолжаться долго [4]. Это предложение соответствует основным принципам теории по-

требностей Маслоу. Резкое увеличение одного из уровней пирамиды разрушает ее гармонию, система теряет устойчивость и пытается вернуться в свои границы. Управленческие воздействия не могут достичь своей цели. С позиции социального управления меры, направленные на удовлетворение потребностей высшего уровня без удовлетворения предшествующих, на короткий срок способны снизить социальное напряжение и увеличить качество жизни, но в долгосрочной перспективе не эффективны. Таким образом, темпы роста удовлетворения потребностей первого уровня должны быть выше, а значит, и показатели первых уровней пирамиды более значимы, чем высших уровней.

Задача теории управления состоит в нахождении аналитических параметров развития пирамиды потребностей в зависимости от целей управления и социально-экономического развития общества.

Библиографические ссылки

1. Дробышева В. В., Герасимов Б. И. Интегральная оценка качества жизни населения региона : монография / под ред. Б. И. Герасимова. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. тех. ун-та, 2004. – 108 с.
2. Баженов С. А., Маликов Н. С. Качество жизни населения: теория и практика // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 10.
3. Федченко А. А. Мотивационные аспекты управления персоналом предприятия // Известия Академии труда и занятости. – 1998. – № 3-4. – С. 220–221.
4. Фанасьев В. Н., Колмановский В. Б., Носов В. Р. Непрерывные и дискретные детерминированные системы // Математическая теория конструирования систем управления. – М. : Высш. шк., 2003. – 614 с.

D. S. Kamaletdinov, Postgraduate Student, Kalashnikov Izhevsk State Technical University

Quality of Life as an Estimation Criterion of Region Development

The nature and content of the human wants complex are considered.

Key words: human wants complex, theory of motivation, life quality.

УДК 331.1 331.41

Н. Р. Якубова, соискатель, Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова

О НЕОБХОДИМОСТИ АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА РАБОЧЕГО МЕСТА

Сделан анализ основных проблем использования потенциала рабочего места как материализованного элемента трудового потенциала работника. Проанализированы необходимые источники литературы, связанные с трудовым потенциалом работника и потенциалом рабочего места. Разработаны некоторые предложения по данной проблеме.

Ключевые слова: потенциал рабочего места, трудовой потенциал работника, адаптация.

Одной из организационных составляющих трудового потенциала работника является потенциал рабочего места. Он определяет

эффективность функционирования каждого работника, что непосредственно связано с эффективным использованием трудового потенциала организации