

Нематериальное стимулирование труда – это верный способ поддержания заинтересованности сотрудником в работе. В редких случаях работник, которого устраивает климат в коллективе, политика компании в отношении сотрудников, гибкая организация труда, откажется от своего рабочего места. Человек – это прежде всего психо-эмоциональное существо, а не машина для зарабатывания денег. В связи с этим комфорт, уважение и множество других плюсов нематериального стимулирования привлекают работника сделать выбор в ущерб ухудшению материального благосостояния. Для фирмы же в первую очередь хорошо то, что хорошо для работника, поскольку любая компания заинтересована в повышении лояльности своих сотрудников. Это обусловлено возможностью обеспечения таких выгод как удержание высококвалифицированного труда, удержания персонала и обеспечение работы персонала в кризисных ситуациях, сохранение корпоративных секретов и т.д. Исходя из вышеперечисленного, нематериальная мотивация – направление, требующее обязательного развития со стороны любой организации.

Список литературы.

1. Нематериальная мотивация персонала (2) [Электронный ресурс] // HR-Portal. 2013. URL: <http://hr-portal.ru/article/nematerialnaya-motivaciya-personala-2> (дата обращения: 15.03.2014 г.).
2. Программы признания заслуг – лучший способ мотивации? [Электронный ресурс] // HR-Portal. 2012. URL: <http://hr-portal.ru/article/programmy-priznaniya-zaslug-luchshiy-sposob-nematerialnoy-motivacii> (дата обращения: 15.03.2014 г.).
3. Нематериальная мотивация для талантливых сотрудников [Электронный ресурс] // HR-Journal.ru. 2013. URL: http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp_1255.html (дата обращения: 10.03.2014 г.).

АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «ПОТРЕБИТЕЛЬСКАЯ РУТИНА» КАК БАЗОВОГО ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО КОНСТРУКТА*

М.В. Рыжкова

Томский политехнический университет, г. Томск
E-mail: marybox@inbox.ru

В статье приведен анализ понятия «институт» в контексте социального поведения, произведена подборка определений понятия рутина в общепотребительском его значении, в организационном и потребительском поведении. Доказано, что рутинизированное поведение выступает базой для существования любого вида социального института.

Базовым понятием современного экономического анализа является институт. Существует ряд подходов к его определению.

* Исследование выполнено на базе Томского политехнического университета при финансовой поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках выполнения научно-исследовательских работ по направлению «Оценка и улучшение социального, экономического и эмоционального благополучия пожилых людей», договор № 14.Z50.31.0029.

Стенфордская энциклопедия философии [1] определяет социальный институт как исторически сложившуюся форму организации совместной жизнедеятельности людей, возникающую из необходимости удовлетворения социальных потребностей общества и направленную на реализацию в нем определенных социальных функций; институты характеризуются своими возможностями влиять на поведение людей посредством установленных правил. А. Дензау и Д. Норт [2] указывают на то, что это внешние механизмы (правила игры или ограничения), которые индивидуумы создают для структурирования и приведения в порядок окружающей социальной среды. В классической работе О. Уильямсона [3] институтами объявляются основные политические, социальные и правовые нормы, являющиеся базой для производства, обмена и потребления.

Перечисленные выше определения характеризуют новый институциональный подход к институтам, который акцентирует внимание на социальных конструктах, находящихся вне личности, закрепленных в социальной памяти и социальном окружении. Тем не менее они рождаются как результат взаимодействия индивидов, каждый из которых следует своему личному интересу. В современных исследованиях *mainstream* это наиболее популярный подход.

Традиционный институциональный подход предлагает несколько иной взгляд на проблему. Например, Дж. Коммонс [4] считает институтом результат коллективных действий для приобретения общественных благ, при этом коллективное действие направлено на ограничение, высвобождение и расширение индивидуального действия. Институт в это смысле приобретает деятельностный характер, проявляется в поведении отдельных индивидов. Еще большим психологизмом отличаются подходы Т. Веблена и Е. Халиля. Последний считает, что институт выступает как определяющий фактор познавательной способности агента [5]. Основатель институционализма Т. Веблен [6] предлагает считать институтами устойчивые привычки мышления, присущие большой общности людей. Традиционный институционализм представляет институт через некую норму, не до конца осознаваемую индивидом и проявляющуюся в его поведении, однако этим поведением до конца не исчерпываемую.

Целью представленного исследования является доказательство того, что именно рутинизированное поведение выступает базой для существования любого вида социального института.

Для этого определим рутину как понятие. Рутин – это предустановленные поведенческие стратегии достижения поставленных целей, выбираемые автоматически исходя из сложившихся факторов окружающей среды [7]. Степень автоматизма рутин может быть установлена разная. Для полной автоматизации необходимо ее закрепление как на рефлекторном уровне, так и в социальном плане. Наиболее полно и подробно изучены организационные рутин, что связано с их управляемостью и высокой востребованностью результата. Потребительские рутин – подвид рутин, предполагающих поведенческую активность потребителя с однозначными последствиями действий.

Более подробно определения «рутин» рассмотрены в таблице.

Таблица – Анализ определений понятия «рутина»

Авторы определений	Краткое определение
Общепотребительские значения	

Авторы определения	Краткое определение
Ефремова Т.Ф. [8]	1) устар. Установившийся обычай, порядок. 2) Следование заведенному шаблону, превратившееся в механическую привычку. 3) Консерватизм в делах и жизни
БЭС [9]	Привычные приемы, методы работы, обычные для данного вида деятельности, пристрастие к шаблону; боязнь перемен, застой, косность
Организационное поведение	
Нельсон Р., Вильсон С. (1982) [10]	Память организации, состоящая в наборе типовых реакций, предписанных или неформально закрепленных за каждым ее работником
Бакдайан К. (1994) [11]	Закрепленные в качестве образцов последовательности типовых действий множества работников, приводимые в действие определенным набором стимулов
Транфилд Д. и др. (2000) [12]	Повторяющиеся образцы активности, способы, посредством которых организация научилась координировать свою деятельность
Фелдман М. (2000) [13]	Временные структуры, используемые как способ координации работы фирмы
Беккер М. (2004) [14]	Рекуррентные интерактивные образцы поведения. Правила, бизнес-процессы и процедуры
Потребительское поведение	
Берхарел Б., Денисон Т. (1995) [15]	Поведение с четкой последовательностью действий
Барг Дж., Барндоллар К. (1996) [16]	Автоматические стратегии обращения потребителя с реальностью для достижения желаемых результатов
Бротертон Т. (2001) [17]	Персональная активность отдельного потребителя, построенная на поступках массы потребителей. Четкое следование предписанному, заранее запланированному сценарию, где каждый этап при выполнении «помечается галочкой». Регулярно повторяемые одинаковые последовательности действий
Роусе Г. (2006) [18]	Путь потребителя в магазине
Дулсруд А., Якобсон Е. (2009) [19]	Результат воздействия маркетинговых техник на потребителя

По сути своей, рутины для организаций и рутины для потребителей имеют общую основу: некое повторяющееся действие, типовую реакцию на складывающиеся условия.

Суммируя приведенные в таблице определения, под рутинной в дальнейшем будем понимать устойчивую последовательность действий, предпринимаемых экономическим субъектом в ситуациях выбора, воспринимаемых как сходные, на основе чего возникает положительный эффект масштаба когнитивных способностей и времени принятия решения.

Рутину можно сравнить с автопилотом, который есть на борту большинства самолетов. Однако и с автопилотом самолет может отклониться от курса, если информация, заложенная в контрольную систему, является неверной. В зависимости от масштабов ошибки последствия могут иметь различную степень серьезности. Поскольку индивиды могут включать и выключать свои «автопилоты» по собственному желанию, они могут двигаться, доверяя курсу, прокладываемому принципом социального доказательства, до тех пор, пока не поймут, что используются неверные данные [20].

Рутины являются также предметом психологического анализа. Но в отличие от психологического подхода экономическое восприятие рутин предполагает осознанный (хотя бы в минимальной степени) характер действий. Даже если рутина перехо-

дит в автоматическое действие, потребитель «сознательно» не обращает на это внимание по причине экономии ресурса «внимание».

Исследования формирования рутин должны проводиться с помощью лонгитюдных наблюдений, что не всегда возможно, чаще же с помощью глубинных интервью и экспериментов [21]. Несмотря на то, что рутины изучают уже на протяжении более чем 40 лет, до сих пор успехи по пониманию процесса рутинизации не впечатляют. Фактически не создано базовых подходов к массовому анализу и систематизации существующих в нашей жизни рутин.

Фактически, сформированная рутина является тем механизмом, который позволяет появляться и закрепляться институту. Впервые столкнувшись с новым типом взаимодействия, индивид ищет аналог ситуации и подходящий тип поведения. Если этого не удастся сделать (ситуация принципиально нова), то происходит взаимная настройка ожидаемых реакций контрагентов (на потребительском рынке – продавцов и покупателей). При многократном повторении взаимодействия, если оно оказывается выгодным обеим сторонам, вырабатываются устойчивые поведенческие реакции, закрепляемые в рутинах и позволяющие утверждать, что создан институт, регулирующий новый процесс. Разрушив рутину, невозможно сохранить основанный на ней институт.

Список литературы.

1. Social Institutions // Stanford Encyclopaedia of Philosophy. – URL: <http://plato.stanford.edu/entries/social-institutions/>.
2. Denzau A., North D. Shared Mental Models: Ideologies and Institutions? // *Kyklos*. – 1994. – Vol. 47. – № 1. – P. 3–31.
3. Уильямсон О. Частная собственность и рынок капитала // *ЭКО*. – 1993. – № 5. – С. 66–80.
4. Commons J. *Institutional Economics*. Vol. I: Its Place in Political Economy. – News Brunswick (NJ) USA: Transaction Publishers, 1990. – P. 7.
5. Khalil E. Organizations versus Institutions // *Journal of Institutional and Theoretical Economics*. – 1995. – Vol. 151. – № 3. – P. 445–660.
6. Veblen T. *The Place of Science in Modern Civilisation: and other essays*. – BW Huebsch, 1919. – P. 239.
7. Bargh J.A., Barndollar K. Automaticity in Action: The Unconscious as Repository of Chronic Goals and Motives // *The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior* / eds. P.M. Gollwitzer, J.A. Bargh. – N.Y.: Guilford Press, 1996. – P. 457–471.
8. Ефремова Т. Ф. *Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный*. – М.: Русский язык, 2000.
9. *Большой Энциклопедический словарь (БЭС)*. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2004.
10. Нельсон Р.Р., Уинтер С.Дж. Эволюционная теория экономических изменений. – М.: ДЕЛО, 2002. – С. 142–151.
11. Cohen M.D., Bacdayan P. Organizational Routines Are Stored As Procedural Memory: Evidence from a Laboratory Study // *Organization Science*. – 1994. – Vol. 5. – № 4 (Nov.). – P. 554–568.
12. Tranfield D., Duberley J., Smilh S., Musson J., Stokes P. Organisational Learning – It's Just Routine // *Management Decision*. – 2000. – Vol. 38. – Iss. 4. – P. 253–260.

13. Feldman M.S. Organizational Routines as a Source of Continuous Change // Organization Science. – 2000. – Vol. 11. – № 6. – P. 611–629.
14. Becker M.C. Organizational Routines: a Review of the Literature // Industrial and Corporate Change. – 2004. – Vol. 13. – № 4. – P. 643–677.
15. Beharell B., Denison T.J. Involvement in a Routine Food Shopping Context // British Food Journal. – 1995. – Vol. 97. – Iss. 4. – P. 24–29.
16. Bargh J.A., Barndollar K. Automaticity in Action: The Unconscious as Repository of Chronic Goals and Motives // The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior / eds. P. M. Gollwitzer, J. A. Bargh. – N.Y.: Guilford Press, 1996. – P. 457–481.
17. Brotherton T.P. The Concept of Routinization and Its Effects on Marketing Variable: Unpublished Doctoral Dissertation. – The University of Alabama, Tuscaloosa, 2001. Цит. по: Ong A. The Impact of Disruptions on Routinization of Goal-Directed Grocery Shopping Behavior: PhD Thesis. – School of Management, RMIT University, 2006. – P. 18. URL: <http://researchbank.rmit.edu.au/view/rmit:9759>.
18. Roussos G. Enabling Radio Frequency IDentification (RFID) in Retail // Computer. – 2006. – Vol. 39. – Iss. 3. – P. 25–30.
19. Dulsrud A., Jacobsen E. In-store Marketing as a Mode of Discipline // Journal of Consumer Policy. – 2009. – Vol. 32. – Iss. 3. – P. 203–218.
20. Чалдини Р.Б. Психология влияния. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
21. Ong A. The Impact of Disruptions on Routinization of Goal-Directed Grocery Shopping Behavior: PhD Thesis. – School of Management, RMIT University, 2006. – P. 30. URL: <http://researchbank.rmit.edu.au/view/rmit:9759>.

ЗДОРОВЬЕ ЧЕЛОВЕКА КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Е.И. Сакулина

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: sakulina_e@mail.ru

Научный руководитель: Желбунова Л.И., ст. преподаватель

В данной статье рассматривается здоровье человека как социально-экономическая категория и его взаимосвязь с различными отраслями производства и состоянием экономики государства в целом. В результате исследования выявлено, что на состояние здоровья в большей степени влияет образ жизни человека. Необходимо искать новые пути влияния на отношение людей и общества в целом к своему здоровью. Отражены проблемы здравоохранения на предприятиях. Приведены эффективные способы борьбы с экономическими потерями, вызванными заболеваниями трудящихся.

Здоровье человека является важнейшим фактором общественного развития. Всемирная Организация Здравоохранения определяет здоровье человека как состояние полного физического, социального, психологического и духовного благополучия.

Наибольшую значимость этот фактор имеет для стран с социально – ориентированной рыночной экономикой. Главная цель данного типа экономики – это высокий уровень качества жизни населения. Сама экономическая система побуждает человека укреплять свое здоровье. От состояния здоровья зависят количественная и качественная характеристики трудовых ресурсов. А они в свою очередь влияют на