

Повышение уровня реализации трудового потенциала: роль заработной платы

Статья посвящена проблеме выявления эмпирических взаимосвязей между заработной платой и уровнем реализации трудового потенциала работников. Теоретико-методологическую базу исследования составили авторские разработки в области социологической оценки реализации трудового потенциала. В результате исследования раскрыта мотивационная функция заработной платы. Обоснована роль, которую в наше время играет заработная плата в увеличении степени использования трудового потенциала населения. Показано, что сложившаяся практика оплаты труда и её институциональные особенности таковы, что заработная плата не является эффективным инструментом повышения уровня реализации трудового потенциала населения. Результаты исследования будут полезны служащим региональных органов власти, работникам управляющего звена предприятий и организаций.

Трудовой потенциал, заработная плата, реализация трудового потенциала, мотивация к труду.



**Елена Андреевна
ЧЕКМАРЕВА**

младший научный сотрудник Института социально-экономического развития территорий РАН
miteneva@inbox.ru

Введение

Заработная плата — одно из ключевых понятий экономики труда. Развитием теории заработной платы занимались в своё время такие великие экономисты, как Д. Рикардо, Дж. Милль, Ж.Б. Сей, А. Маршалл, К. Маркс, Дж.М. Кейнс и многие другие. Высокий научный интерес к проблемам заработной платы обусловлен многообразием функций, которые она выполняет в социально-экономическом развитии территорий. Эти функции следующие: воспроизводственная (обеспечение воспроизводства рабочей силы), регулирующая (способствует установлению пропорций между спросом и предложением), социальная (даёт возможность пользоваться социальными благами), стимулирующая (используется работодателем для стимули-

рования трудовой активности работника), мотивационная (создаёт мотивацию к трудовой деятельности), статусная (отражает трудовой статус работника) и др.

Заработная плата играет существенную роль в решении задач повышения производительности труда и увеличения валового выпуска. Как показано в публикациях Международной организации труда, «даже при широком разбросе страновых показателей прослеживается в целом положительная связь между ростом производительности труда и ростом реальной заработной платы»¹. При этом производительность труда измерялась экспертами МОТ как ВВП на одного работающего. Т. е. по каждой

¹ Заработная плата в мире: Доклад Международной организации труда. — Москва, 2010. — С. 18.

стране использовались показатели средней производительности и средней заработной платы, а все полученные взаимосвязи справедливы для «среднего» работника.

В данной статье мы попытались уйти от такого макроэкономического подхода и ответить на вопросы: как взаимосвязаны заработная плата и трудовые усилия реальных работников, а не «среднестатистических»? Какую роль играет заработная плата в повышении уровня реализации трудового потенциала работника?

Ответить на перечисленные вопросы позволяют социологические измерения. Так, информационную базу нашего исследования составили данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого Институтом социально-экономического развития территорий РАН.

В рамках мониторинга объектом исследования является население Вологодской области в трудоспособном возрасте. Опросы проходят ежегодно в августе – сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском).

Объём выборки составляет 1500 человек. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Величина случайной ошибки выборки: 3-4% при доверительном интервале 4-5%.

В соответствии со спецификой данного исследования из рассмотрения были исключены респонденты трудоспособного возраста, не занятые трудовой деятельностью на момент опроса и не получающие заработную плату.

В ходе исследования выявлена взаимосвязь между заработной платой и уровнем реализации трудового потенциала работающего населения. Раскрыта мотивационная функция заработной платы. Обоснована

роль, которую в наше время играет заработная плата в повышении уровня реализации трудового потенциала населения.

Теоретико-методологическая база

Под реализацией трудового потенциала экономистами понимается процесс и результат его использования в производстве материальных и нематериальных благ и услуг².

Трудовой потенциал – многоуровневая категория. В данном исследовании трудовой потенциал рассматривался на уровне личности, отдельного работника, т. е. единицей анализа являлся личный трудовой потенциал как первичный структуроформирующий элемент трудового потенциала более высоких уровней: группы, предприятия, общества, региона, страны.

При этом под трудовым потенциалом подразумевались качественные характеристики работников трудоспособного возраста: физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциалы, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении³.

Вне зависимости от рассматриваемого уровня формой реализации трудового потенциала служит трудовая активность его конкретного носителя.

По своему социально-экономическому содержанию трудовая активность отражает одновременно общественную форму труда и занятости населения. При этом реализация трудового потенциала общества характеризуется уровнем использования трудоспособным населением в про-

² См. например: Соболева И., Маслова И., Белозерова С. Реализация трудового потенциала // Человек и труд. – 2006. – № 9; Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования – М., 1987. – 32 с.; Скаржинский М.И., Баландин И.Ю., Тяжов А.И. Трудовой потенциал социалистического общества. – М.: Экономика, 1987. – 102 с.

³ См. например: Качество населения / под ред. Н.М. Римашевской, В.Г. Копниной. – М.: ИСЭПН РАН, 1993. – 185 с.; Римашевская Н.М. О методологии определения качественного состояния населения // Демография и социология. – 1993. – Вып. 6. – С. 7-21.

Таблица 1. Распределение оценок населения Вологодской области в отношении уровня использования на работе своих качеств и умений в 2009 г., в %

Качество	Использую				Уровень реализации качества трудового потенциала, %
	В полной мере	Более-менее полно	Частично	Очень мало	
Физические возможности и здоровье	35,8	45,7	14,9	3,6	78,4
Психологическая устойчивость	27,9	51,0	17,7	3,4	75,9
Знания, эрудиция, квалификация	30,2	48,9	16,6	4,3	76,3
Творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные ранее задачи и т.д.)	21,1	41,6	26,5	10,7	68,3
Общительность, умение ладить с людьми	34,9	46,4	14,9	3,8	78,1
Общая культура (воспитанность, вежливость, сдержанность и т.д.)	31,9	46,5	16,5	5,1	76,3
Морально-нравственные качества (честность, правдивость, чувство долга, порядочность, обаятельность и т.д.)	31,4	47,0	17,2	4,5	76,3
Стремление к повышению по службе, проявление инициативы и предприимчивости	22,7	42,5	22,6	12,2	68,9

Источник: Здесь и далее – данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, проведенного ИСЭРТ РАН в 2009 г.

цессе занятости всей совокупности своих ресурсных возможностей и разносторонних качеств⁴.

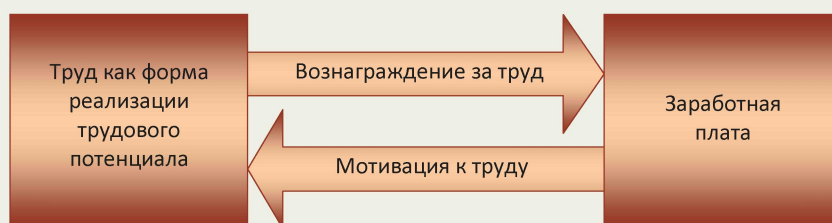
Для того чтобы дать оценку уровня реализации населением своих качеств и умений в конкретной трудовой деятельности, в рамках этапа мониторинга трудового потенциала, проводившегося ИСЭРТ РАН в 2009 г., была разработана специальная методика, основанная на блоке вопросов вида: «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?» Предложена следующая четырёхбалльная шкала: «использую в полной мере» (на пределе своих возможностей) – 4 балла; «более-менее полно» (могу использовать больше) – 3; «частично» (мало) – 2; «очень мало» (по минимуму) – 1 (табл. 1). В дальнейшем путём деления фактического числа баллов на максимально возможное полученные баллы переводились в индексы, условно названные индексами реализации трудового потенциала и соответствующие восьми базовым качествам трудового потенциала (физическое и психическое здоровье, когнитив-

ный и творческий потенциалы, коммуникабельность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижении).

Содержательный смысл полученных индексов таков: каждый индекс показывает, какая доля имеющегося качества в действительности реализуется в трудовой деятельности: если индекс равен 0,25 ед., это означает, что человек реализует свой потенциал только на четверть. Умножая рассчитанные индексы на 100%, мы получили показатель, отражающий, в какой степени (в %) реализуется качество трудового потенциала. То есть это своеобразный аналог уровня занятости, показывающего, в какой мере реализуется количество трудового потенциала. Рассчитанный таким образом показатель был условно назван уровнем реализации качества трудового потенциала. В результате применения разработанной методики для каждого респондента были рассчитаны: уровень реализации физических возможностей, уровень реализации когнитивного потенциала, уровень реализации коммуникабельности и т.д. (всего восемь показателей). Уровень реализации качества трудового потенциала некоторой группы, будь то население в целом или какая-то его часть, вычислялся

⁴ Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования. – М., 1987. – С. 24.

Рисунок 1. Схема примитивных взаимосвязей между заработной платой и реализацией трудового потенциала



как средний уровень реализации трудового потенциала членов этой группы.

Рассчитанные значения показывают, что в целом населением больше всего используются физические возможности (уровень реализации – 78%; см. табл. 1) и коммуникабельность (78%). Наименее полно, по оценкам населения, применяются творческие способности (изобретательность, умение решать неизвестные ранее задачи и т.д.; 68%), стремление к повышению по службе, проявление инициативы и предприимчивости (69%).

Для оценки заработной платы в рамках мониторинга трудового потенциала использовался прямой вопрос: «Укажите, пожалуйста, Вашу среднемесячную заработную плату». Причём мы исходили из того, что, являясь вознаграждением за труд,

заработная плата одновременно создаёт мотивацию к труду, к более полной реализации трудового потенциала (рис. 1). То есть рассматривали простейшие взаимосвязи без углубления в механизмы их осуществления и взаимодействия с другими функциями заработной платы.

Далее для анализа статистических взаимосвязей между уровнем реализации трудового потенциала и заработной платой использовались таблицы сопряжения и корреляционно-регрессионный анализ.

Результаты измерений

Как показали измерения, уровень реализации качества трудового потенциала существенно различается в зависимости от размера заработной платы: в группах с большим размером заработной платы он более высокий (табл. 2). Так, для работников,

Таблица 2. Уровень реализации трудового потенциала (в %) в группах с различной заработной платой

Качество трудового потенциала	Заработная плата					
	ниже МРОТ (до 4430 руб.)	от 1 до 2 МРОТ (от 4430 до 8660 руб.)	от 2 до 3 МРОТ (от 8660 до 12990 руб.)	от 3 до 4 МРОТ (от 12990 до 17320 руб.)	от 4 до 5 МРОТ (от 17320 до 21600 руб.)	5 МРОТ и выше (от 21600 руб.)
Физическое здоровье	71,9	78,8	80,0	80,4	85,8	84,1
Психическое здоровье	65,8	76,5	78,2	78,5	80,5	81,9
Когнитивный потенциал	63,4	75,9	78,1	80,7	81,1	83,5
Творческий потенциал	62,0	67,8	68,2	69,5	73,2	71,3
Коммуникабельность	69,1	78,6	79,3	82,5	85,0	83,0
Культурный уровень	68,1	77,6	78,4	78,1	81,1	78,1
Нравственный уровень	67,7	77,4	79,1	77,8	81,3	78,8
Потребность в достижении	61,1	67,7	69,5	72,9	73,2	79,1
<i>Среднее</i>	<i>66,1</i>	<i>75,1</i>	<i>76,4</i>	<i>77,5</i>	<i>80,1</i>	<i>80,0</i>

Таблица 3. Уровень реализации трудового потенциала (в %) в группах с различной самооценкой побуждающей роли заработной платы

Качество	Считаете ли Вы, что существующий размер заработной платы побуждает Вас эффективно работать?				
	Да	Скорее да, чем нет	Затрудняюсь ответить	Скорее нет, чем да	Нет
Физическое здоровье	87,9	79,7	79,0	78,4	78,6
Психическое здоровье	80,8	77,6	77,8	74,8	76,7
Когнитивный потенциал	81,8	80,4	77,7	74,8	74,2
Творческий потенциал	74,0	70,0	69,4	66,8	65,6
Коммуникабельность	81,0	81,2	79,7	77,5	78,9
Культурный уровень	79,2	79,2	77,9	74,4	77,5
Нравственный уровень	80,8	77,5	78,3	76,1	76,3
Потребность в достижении	73,5	73,7	72,6	67,1	64,8
<i>Среднее</i>	<i>79,9</i>	<i>77,4</i>	<i>76,6</i>	<i>73,7</i>	<i>74,1</i>
Средний размер заработной платы, руб.	15910	13231	11619	10021	8963

имеющих заработную плату ниже величины минимального размера оплаты труда (МРОТ), по сравнению с теми, чья заработная плата достигает пяти МРОТ и больше, характерен более низкий уровень реализации всех качеств трудового потенциала: например, уровень реализации физического здоровья составляет 72% против 84%, когнитивного потенциала – 63% против 84%.

Следовательно, можно считать, что по мере увеличения размера заработной платы мотивация работника к реализации трудового потенциала становится выше.

Интересно, что представители группы, в которой размер заработной платы превышает пять МРОТ, уступают представителям смежной группы по уровню реализации большинства своих качеств, в частности способностей в творческом, культурном, нравственном и коммуникативном плане. Однако у них значительно более высокий уровень реализации социальных притязаний (потребности в достижении), т. е. это амбициозные и целеустремлённые люди, которые имеют большие планы и стремятся их выполнять. Кроме того, вероятно, существует определённый порог, после достижения которого побуждающая роль заработной платы снижается (по аналогии с положениями теории предельной производительности).

Судя по результатам мониторинга, только 30% работников считают, что установленный размер заработной платы побуждает их эффективно работать (или скорее да, чем нет). В то же время они показывают более высокий уровень реализации трудового потенциала (табл. 3).

Средний размер заработной платы, побуждающий население эффективно работать, равен 16 тыс. руб. Причём следует учитывать, что этот вывод сделан на основании данных за 2009 г.

Соотнесение объёма полученных денежных средств с уровнем притязаний зачастую порождает у работника неудовлетворённость размером заработка, которая отрицательно сказывается на реализации трудового потенциала.

Неудовлетворённость подрывает мотивационную роль заработной платы, подавляет желание «выкладываться на работе», более активно использовать свои способности.

Так, работники, удовлетворённые размером заработной платы, которую они получают, по сравнению с лицами, неудовлетворёнными оплатой своего труда, показывают более высокие значения уровня реализации трудового потенциала по большинству качеств (табл. 4).

Таблица 4. Уровень реализации трудового потенциала (в %) в зависимости от уровня удовлетворённости заработной платой

Качество	Устраивает ли Вас размер заработка, который Вы получаете?				
	Да, устраивает	Скорее да, чем нет	Не могу сказать	Скорее нет, чем да	Совершенно не устраивает
Физическое здоровье	81,5	83,5	79,1	79,6	78,5
Психическое здоровье	80,1	78,4	79,5	76,1	75,5
Когнитивный потенциал	82,5	81,7	78,0	75,5	74,5
Творческий потенциал	71,3	71,9	69,7	68,6	64,9
Коммуникабельность	79,3	82,0	78,4	79,3	78,5
Культурный уровень	75,3	79,2	77,9	76,8	77,2
Нравственный уровень	75,3	78,6	77,7	77,0	78,1
Потребность в достижении	69,9	74,9	72,3	68,4	66,7
<i>Среднее</i>	<i>76,9</i>	<i>78,8</i>	<i>76,6</i>	<i>75,2</i>	<i>74,2</i>
Средний размер заработной платы, руб.	18354	13953	10952	10964	8793

Таблица 5. Уровень реализации трудового потенциала (в %) в зависимости от справедливости в оплате труда

Качество	Считаете ли Вы, что оплата Вашего труда справедлива по отношению к трудовому вкладу?				
	Абсолютно справедлива	Скорее да, чем нет	Не знаю	Скорее нет, чем да	Совершенно нет
Физическое здоровье	86,0	83,0	80,7	78,1	78,4
Психическое здоровье	78,8	79,4	77,4	76,4	76,0
Когнитивный потенциал	81,7	81,2	77,0	76,9	74,1
Творческий потенциал	72,0	73,1	69,0	68,2	64,6
Коммуникабельность	79,5	82,9	78,1	79,0	79,0
Культурный уровень	75,7	80,3	76,3	76,6	78,3
Нравственный уровень	76,1	79,6	77,1	76,8	77,9
Потребность в достижении	68,6	75,7	71,3	68,3	66,9
<i>Среднее</i>	<i>77,3</i>	<i>79,4</i>	<i>75,9</i>	<i>75,0</i>	<i>74,4</i>
Средний размер заработной платы, руб.	18321	14156	11178	10803	8520

Средний размер заработка, устраивающий население области, составляет 18 тыс. руб. Интересно, что в группе лиц, наиболее удовлетворённых размером своей заработной платы, зафиксированы самые низкие значения уровня использования культурно-нравственных качеств, что ставит вопрос о способах достижения высоких заработков и соблюдении при этом культурно-нравственных норм.

Формирование у работника мотивации к повышению уровня реализации трудового потенциала тесно связано с восприятием оплаты труда как справедливой или несправедливой. Те, кто считает оплату своего труда соответствующей трудовому

вкладу, отличаются по сравнению с придерживающимися противоположного мнения более высоким уровнем реализации большинства качеств трудового потенциала (табл. 5). Несоответствие заработной платы трудовому вкладу и вызываемое этим чувство несправедливости снижает уровень реализации трудового потенциала.

Положительно влияют на уровень реализации трудового потенциала дополнительные материальные поощрения. Так, работники, получавшие денежные премии за качественное выполнение работы, показывают по сравнению с теми, кто таких премий не получал, более высокие значения уровня реализации всех качеств трудового потенциала (табл. 6).

Таблица 6. Уровень реализации трудового потенциала (в %) в зависимости от наличия денежной премии за качественное выполнение работы

Качество	Получали ли Вы денежную премию за качественное выполнение работы в последний год?	
	Да	Нет
Физическое здоровье	83,8	78,0
Психическое здоровье	80,0	75,7
Когнитивный потенциал	80,7	75,5
Творческий потенциал	72,6	66,6
Коммуникабельность	81,3	78,5
Культурный уровень	79,2	76,5
Нравственный уровень	79,7	76,4
Потребность в достижении	73,9	68,0
<i>Среднее</i>	<i>78,9</i>	<i>74,4</i>
Средний размер заработной платы, руб.	12410	11017

Таблица 7. Уровень реализации трудового потенциала (в %) в зависимости от возможности увеличения заработной платы

Качество	Если Вы будете работать лучше, увеличится ли Ваш заработок?				
	Да, увеличится	Скорее да, чем нет	Затрудняюсь ответить	Скорее нет, чем да	Нет
Физическое здоровье	87,9	79,8	78,9	78,6	80,2
Психическое здоровье	81,9	76,9	78,0	74,6	77,3
Когнитивный потенциал	83,0	78,9	78,1	76,0	75,4
Творческий потенциал	73,2	72,6	68,6	66,9	67,2
Коммуникабельность	82,0	77,6	80,1	78,5	79,8
Культурный уровень	79,2	74,3	77,4	76,4	79,4
Нравственный уровень	78,8	73,7	77,9	77,5	78,9
Потребность в достижении	72,1	73,4	72,7	67,3	67,8
<i>Среднее</i>	<i>79,8</i>	<i>75,9</i>	<i>76,5</i>	<i>74,5</i>	<i>75,8</i>
Средний размер заработной платы, руб.	18042	12194	11768	10637	9451

Наряду с дополнительными мерами материального стимулирования важнейшую роль в повышении уровня реализации трудового потенциала играет возможность увеличения заработной платы при улучшении качества трудовой деятельности. Работники, уверенные в том, что их заработок увеличится с улучшением результатов работы, отличаются более высоким уровнем реализации трудового потенциала по сравнению с теми, кто уверен в обратном (табл. 7). Осознание того, что вне зависимости от трудовых усилий заработок останется прежним, подрывает мотивационную функцию заработной платы, снижает у работников мотивацию к более интенсивному труду, провоцирует пассив-

ное трудовое поведение, сопровождающееся минимальной трудоотдачей.

С целью эмпирической оценки силы и вида взаимосвязей между заработной платой и уровнем реализации трудового потенциала был проведён корреляционно-регрессионный анализ. В ходе анализа рассматривались две переменные: y – средний уровень реализации качества трудового потенциала (в процентах), x – заработная плата (в рублях). Он подтвердил наличие статистически значимых взаимосвязей между заработной платой и средним уровнем реализации трудового потенциала ($r = 0,161$; корреляция значима на уровне 0,01). В результате анализа была получена следующая зависимость:

$$y = 0,0003065 \cdot x + 72,5 + \varepsilon,$$

где y – средний уровень реализации трудового потенциала (в процентах),
 x – заработная плата (в рублях),
 ε – случайная составляющая.

Полученное уравнение регрессии говорит о том, что в современных социально-экономических условиях при увеличении заработной платы работника на одну тысячу рублей уровень реализации качества трудового потенциала в среднем увеличивается на 0,3%.

Для улучшения качества построенной модели был учтён логарифмически нормальный вид распределения заработной платы, в результате чего степень тесноты статистической связи увеличилась ($r=0,202$; корреляция значима на уровне 0,01), а уравнение регрессии приняло вид:

$$y = 5,1 \cdot \ln(x) + 29,1 + \varepsilon.$$

Интерпретировать полученное уравнение можно так: при увеличении заработной платы в e раз (примерно 2,7 раза) средний уровень реализации качества трудо-

вого потенциала в регионе увеличивается на 5%. При этом можно считать, что реализация трудового потенциала на 20% детерминирована размером заработной платы. Условно говоря, в настоящее время КПД заработной платы как инструмента повышения уровня реализации трудового потенциала весьма и весьма невысок.

Выводы

Сложившаяся практика оплаты труда и её институциональные особенности таковы, что заработная плата не является эффективным инструментом повышения уровня реализации трудового потенциала населения.

Роль заработной платы обуславливается набором её характеристик. Наряду с её размером существенное значение для роста реализации трудового потенциала имеет следующее: возможность увеличения заработной платы в зависимости от прилагаемых трудовых усилий; справедливость в оплате труда; её соответствие трудовому вкладу работника; наличие дополнительных материальных вознаграждений за качественное выполнение работы.

Литература

1. Заработная плата в мире: Доклад Международной организации труда. – Москва, 2010. – 123 с.
2. Гулин, К.А. Трудовой потенциал региона / К.А. Гулин, А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева; под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – 84 с.
3. Качество населения / под ред. Н.М. Римашевской, В.Г. Копниной. – М.: ИСЭПН, 1993. – 185 с.
4. Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования / И.С. Маслова. – М., 1987. – 32 с.
5. Римашевская, Н.М. О методологии определения качественного состояния населения / Н.М. Римашевская // Демография и социология. – 1993. – Вып. 6. – С. 7-21.
6. Скаржинский, М.И. Трудовой потенциал социалистического общества / М.И. Скаржинский, И.Ю. Баландин, А.И. Тяжов. – М.: Экономика, 1987. – 102 с.
7. Соболева, И. Реализация трудового потенциала / И. Соболева, И. Маслова, С. Белозерова // Человек и труд. – 2006. – № 9.
8. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. – 107 с.