

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИЙ
РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК



Г.В. Леонидова, А.В. Попов

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА
ВЗГЛЯД СОЦИОЛОГА**

Препринт

Вологда
2015

УДК 331.2
ББК 65.245
Л47

Публикуется по решению
Ученого совета ИСЭРТ РАН

Леонидова, Г.В. Заработная плата и эффективность труда: взгляд социолога
[Текст]: препринт / Г.В. Леонидова, А.В. Попов. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 50 с.

В препринте представлены результаты исследования влияния заработной платы на эффективность труда работников. Определено место материальных потребностей в трудовой мотивации населения. Разработан агрегированный показатель самооценки эффективности трудовой деятельности и выявлена его взаимосвязь с оплатой труда, что на основе сопряжений позволило определить величину заработной платы, при которой достигается максимальный и минимальный трудовой вклад работников. Использование данной методики позволило доказать, что повышение заработной платы (в частности, ее минимальной величины) является необходимым условием роста производительности труда.

Результаты исследования могут быть использованы в работе региональных органов власти и управления при формировании и оценке эффективности политики, направленной на повышение использования имеющегося трудового потенциала региона и рост производительности труда.

Рецензент:

кандидат экономических наук
И.А. Кондаков

ISBN 978-5-93299-293-7

© Леонидова Г.В., Попов А.В., 2015
© ИСЭРТ РАН, 2015

ВВЕДЕНИЕ

В результате социально-экономических трансформаций 90-х годов XX в. в России произошло существенное снижение уровня жизни. Это стало причиной формирования у людей однофакторной модели мотивации, где основным побудителем к труду является размер заработной платы, определяющий направленность трудового поведения и степень реализации потенциала работников [32, с. 57-58]. Отсутствие внутренней заинтересованности в результатах своей деятельности влияет на рост производительности труда и распространение практик контрпродуктивного поведения трудящихся. Несмотря на то, что в современной отечественной экономике многие негативные моменты, присущие переходному периоду, преодолены, кризис труда, проявляющийся в утрате его смыслообразующей функции (превращении его из основы образа жизни населения в средство выживания), остается одной из характерных черт социально-трудовой сферы.

Действующие государственные гарантии по оплате труда не обеспечивают расширенное воспроизводство рабочей силы. В ряде отраслей экономики России (сельском и лесном хозяйстве; деятельности по организации отдыха, развлечений, культуры и спорта; ЖКХ; образовании и т.д.) до сих пор не преодолена ситуация с наличием «работающих бедных» – сотрудников организаций, получающих заработную плату ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения [18]. По результатам выборочного обследования организаций, проведенного Росстатом в 2013 г., доля таких работников составила 8% (в 2009 г. – 10%), а удельный вес занятых с низким уровнем заработной платы (ниже 2/3 медианы почасового заработка) – 28% (в 2009 г. – 29%)¹.

¹ Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/ind-dtr.xls

В этой связи актуальной задачей является оценка влияния заработной платы на трудовую отдачу работников и определение её роли в повышении производительности труда.

В работе использованы базы данных исследований:

– мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, проводимого Институтом социально-экономического развития территорий РАН (ИСЭРТ РАН) с 1997 г. Объектом исследования является население Вологодской области трудоспособного возраста. Опросы проходят один раз в два года (до 2009 г. ежегодно) в августе – сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%;

– Европейского социального исследования (European Social Survey) – многолетнего сравнительного мониторинга изменения установок, взглядов, ценностей и поведения населения. Началом проекта является 2001 г. Опросы населения проходят каждые два года и по состоянию на 2012 г. охватывают 30 европейских стран. С 2006 г. в проекте участвует и Россия. Выборка представляет собой более 50000 интервью во всех странах каждую волну, по 1500 – 3000 интервью в каждой стране. В данной работе использованы результаты исследования по вопросам трудовой мотивации населения, которые задавались на протяжении всего мониторинга только один раз – в 2010 г.;

– «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН.

Кроме того, в работе использовались материалы Организации экономического сотрудничества и развития, Федеральной службы государственной статистики России и территориального органа ФСГС по Вологодской области.

1. МЕСТО МАТЕРИАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ

С начала XX века многими учеными (Э. Мэйо, Р. Лайкерт, Д. Макгрегор, Т. Макклеланд и др.) исследовались возможности применения таких методов управления и создание таких условий деятельности, при которых каждый работник мог достичь высоких профессиональных результатов. Однако неоднородность мотивов и стимулов побуждения к труду стали причиной возникновения множества мотивационных концепций, которые, в сущности, предполагали разделение населения на различные группы в соответствии с их потребностями (приложение 1).

В научной литературе существует большое количество подходов к интерпретации трудовой мотивации, однако в основе всех лежит тезис о совокупности движущих сил, побуждающих человека к деятельности. В отечественной практике, в отличие от зарубежной, данное понятие стало использоваться позже, в силу того, что рассмотрение широкого спектра мотивов индивида ограничивалось анализом процесса стимулирования, который имеет более узкий смысл и является инструментом внешнего воздействия на мотивацию работника [26, с. 186].

Основным фактором, формирующим трудовую мотивацию, являются потребности. От того, насколько они удовлетворены, зависит активность человека, степень его участия в трудовой деятельности. Удовлетворение базовых потребностей работников, как правило, осуществляется через механизм выплаты заработной платы, величина которой во многом обуславливает появление желаний более высокого уровня. В соответствии с теорией

человеческой мотивации А. Маслоу стремление к самоактуализации, т.е. желание реализовать, проявить себя в какой-либо деятельности находится на вершине «пирамиды» [44, с. 66]. При этом ученый уточняет, что пробуждение и активизация высших потребностей происходит постепенно, по мере удовлетворения более низких. Условно говоря, стремление работника к самореализации может возникнуть после преодоления его заработной платой определенного минимального уровня. Таким образом, размер оплаты труда выступает важнейшим регулятором трудовой активности населения, что в конечном итоге отражается на производительности труда.

В программных документах ООН установлено, что заработная плата ниже 3 долл./час приводит к разрушению трудового потенциала страны [28, с. 56]. В 2010 г. в России на долю проживающих менее чем на 2,5 долл. в день приходилось 17% населения, что в 34 раза больше предельно критического значения в 0,5% [7, с. 590]. При этом производительность труда на одного занятого по паритету покупательной способности составляла 25% от показателя развитых стран, где, как показывают исследования, материальное стимулирование играет для работников значительно меньшую роль [29].

На основе межстранового сопоставления попытаемся проанализировать трудовую мотивацию населения России, в частности, определить место материальных потребностей. Для этого воспользуемся данными Европейского социального исследования 2010 г., которые показывают, что при выборе места работы подавляющее большинство россиян обращало внимание на размер заработной платы (5 место в рейтинге 26 стран-участниц исследования; табл. 1.1.).

Вместе с тем в таких развитых странах, как Дания, Швеция, Финляндия, Голландия и Швейцария, судя по данным опроса, оплата труда являлась наименее значимым фактором при трудоустройстве: удельный вес респондентов, указавших важность данного условия, варьируется от 52 до 69% (в России 93%).

Привычное в трансформационный период для населения России стремление найти надежную работу без угрозы увольнения [23, с. 123] в 2010 г. было отмечено у 89% опрошенных (15 место). Для жителей Европы данный вариант ответа приобрел наибольшую популярность только в 2010 г. (в 19

Таблица 1.1. Распределение ответов на вопрос «Если бы Вы сейчас искали работу, насколько важной для Вас лично была бы каждая из следующих ее сторон?» /вариант ответа «важно» и «очень важно»/ (2010 г., в % от числа опрошенных)

Возможность проявлять инициативу	Высокий заработок	Возможность сочетать трудовые и семейные обязанности	Хорошие возможности обучения	Надежная работа, не грозит увольнение
1 место. Финляндия (90,1)	1 место. Болгария (95,8)	1 место. Словения (91,8)	1 место. Португалия (83,1)	1-2 место. Болгария (97,9)
2 место. Швеция (88,3)	2 место. Кипр (95,5)	2 место. Швейцария (90,0)	2 место. Бельгия (82,0)	1-2 место. Польша (97,9)
3 место. Швейцария (87,8)	3 место. Польша (95,1)	3 место. Бельгия (89,0)	3 место. Германия (81,3)	3-4 место. Испания (96,8)
4 место. Великобритания (87,3)	4 место. Греция (93,1)	4 место. Испания (88,8)	4 место. Испания (81,1)	3-4 место. Эстония (96,8)
25 место. Россия (54,6)	5 место. Россия (92,7)	23 место. Россия (79,3)	25 место. Россия (58,4)	19 место. Россия (89,0)
Источник: Данные Европейского социального исследования (26 стран).				

из 26 европейских стран он был доминирующим), что связано с негативными последствиями экономического кризиса, обострившего проблемы в сфере занятости. В 2010 г. уровень безработицы в Еврозоне составил 10%, что на 3 п.п. выше, чем в 2007 г.¹

Несмотря на то, что важность сохранения оптимального баланса времени для выполнения трудовых и семейных обязанностей без ущерба друг другу признавалась значительной частью россиян (79% в 2010 г.), их доля была существенно меньше, чем в большинстве европейских стран. Согласно данным Европейского социального исследования за 2010 г. удовлетворенность соотношением времени в России, которое люди тратят на работу, и времени, которое они посвящают другим сторонам жизни, находится на низком уровне, опережая только Чехию.

Заинтересованность российских работников в хороших возможностях для обучения и проявления личной инициативы на новом месте работы являлись наименее значимыми факторами при трудоустройстве. Они были отмечены лишь 58 и 54% респондентами. Низкие требования людей к наличию условий для обучения были характерны как для развивающихся (Болгария, Венгрия, Украина), так и для развитых

¹ База данных Всемирного банка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org>

стран (Дания, Швеция, Нидерланды). В свою очередь, наименее заинтересованными в возможности проявлять инициативу на рабочем месте были граждане Восточной Европы: Словакии (33%), Украины (55%), Чехии (63%), Венгрии (65%) и т.д., в то время как в Финляндии и Швеции данный критерий являлся приоритетным (так отвечали 90% и 88% соответственно).

Размер заработка или продвижение по службе, судя по ответам населения стран, принявших участие в опросе в 2010 г., являлся основным побудителем к эффективному труду у россиян. По данному показателю РФ имеет 1 место в рейтинге (31%; табл. 1.2.). Это является самым высоким результатом среди рассматриваемых стран. Подобного рода ситуация, когда материальные притязания населения доминируют над нематериальными, кроме России, наблюдалась лишь в Эстонии. В развитых европейских странах популярность данного варианта ответа не превышала 6% (от 1% в Дании до 6% в Великобритании).

Такие факторы, как удовлетворение от решения трудовых задач (важнейшая составляющая терминальных ценностей), сохранение рабочего места, возможность принести пользу людям, судя по результатам опроса, играли

**Таблица 1.2. Распределение ответов на вопрос
«Какова основная причина, почему Вы стараетесь хорошо работать
на своей работе?» (2010 г., в % от числа опрошенных)**

Удовлетворение от решения каких-либо задач	Сохранение рабочего места	Работа приносит пользу людям	Получение больших денег или продвижение по службе	Интересная работа	Чувство долга
1 место. Швеция (56,9)	1 место. Греция (45,6)	1 место. Нидерланды (20,2)	1 место. Россия (31,4)	1 место. Франция (27,1)	1 место. Кипр (23,6)
2 место. Дания (51,4)	2 место. Чехия (43,6)	2 место. Норвегия (18,2)	2 место. Украина (22,2)	2 место. Норвегия (26,8)	2 место. Польша (17,8)
3 место. Испания (49,5)	3 место. Португалия (41,7)	3 место. Эстония (17,7)	3 место. Эстония (20,1)	3 место. Швейцария (26,2)	3 место. Греция (16,2)
4 место. Финляндия (48,4)	4 место. Хорватия (40,0)	4 место. Финляндия (16,9)	4 место. Болгария (17,8)	4 место. Нидерланды (25,3)	4 место. Эстония (15,1)
20 место. Россия (16,9)	18 место. Россия (16,3)	10 место. Россия (13,9)	5 место. Чехия (16,8)	9 место. Россия (11,9)	22 место. Россия (7,0)
Источник: Данные Европейского социального исследования (26 стран).					

значительно меньшую роль в мотивации российских работников (17%, 16% и 14% соответственно). А вот среди жителей Европы перечисленные мотивы занимали лидирующие позиции. Так, удовлетворенность от выполнения трудовых функций являлась доминирующим мотивом к эффективному труду в четырнадцати странах (Швеция, Дания, Испания, Финляндия и др.), а сохранение рабочего места – в десяти (Греция, Чехия, Португалия, Хорватия и др.). Причинами такого различия могли стать особенности национальных рынков труда, в том числе и институциональные.

Косвенную оценку трудовой мотивации нам дают такие показатели социального самочувствия населения, как удовлетворенность жизнью в целом и удовлетворенность работой [20, с. 56]. В 2010 г. по уровню удовлетворенности работой и жизнью россияне находились на 24 месте (6,65 и 5,60 баллов соответственно). Это существенно ниже значений большинства рассматриваемых стран (табл. 1.3.). При этом верхние строчки рейтинга занимают страны, в которых основной причиной высокой трудовой активности работников выступает удовлетворение от решения трудовых задач, а нижние – сохранение рабочего места, получение больших денег или продвижение по службе.

Результаты комплексного наблюдения условий жизни населения России, проводимого Росстатом, указывают на то, что сложившееся отношение к трудовой деятельности в первую очередь связано с неудовлетворенностью размером заработной платы, выступающей основным стимулом к эффективному труду².

Восприятие людьми повседневной жизни напрямую связано с их удовлетворенностью работой. Об этом свидетельствует рассчитанное по 26 точкам значение коэффициента корреляции, равное 0,90 (корреляция значима на уровне 0,01), что позволяет судить о наличии сильной связи между

² Комплексное наблюдение условий жизни населения проводится во всех субъектах Российской Федерации в целях получения статистической информации, отражающей фактические условия жизнедеятельности российских семей и их потребности в обеспечении безопасной и благоприятной среды обитания, здорового образа жизни, воспитания и развития детей, в повышении трудовой, профессиональной и социальной мобильности, улучшении жилищных условий, установлении и развитии социокультурных связей.

Таблица 1.3. Распределение ответов респондентов европейских стран и России на вопрос об удовлетворенности работой и жизнью по 10-балльной шкале (2010 г., баллов)

Страна	Удовлетворенность работой	Удовлетворенность жизнью в целом	Страна	Удовлетворенность работой	Удовлетворенность жизнью в целом
Дания	8,25	8,35	Великобритания	7,29	7,10
Швейцария	8,03	8,14	Польша	7,26	7,01
Норвегия	7,94	7,93	Ирландия	7,22	6,46
Бельгия	7,80	7,51	Венгрия	7,22	5,84
Финляндия	7,78	7,94	Эстония	7,17	6,52
Кипр	7,68	7,16	Словакия	7,01	6,41
Швеция	7,66	7,91	Болгария	6,91	4,74
Нидерланды	7,66	7,69	Португалия	6,88	5,87
Израиль	7,56	7,41	Хорватия	6,76	6,15
Испания	7,55	7,32	Чехия	6,75	6,30
Германия	7,47	7,11	Россия	6,65	5,60
Франция	7,41	6,21	Греция	6,61	5,65
Словения	7,39	6,97	Украина	6,60	4,66

Примечание: Цветом отмечена основная причина, по которой люди хорошо работают (зеленый – удовлетворение от решения трудовых задач, оранжевый – сохранение рабочего места, красный – получение больших денег или продвижение по службе).
Источник: Данные Европейского социального исследования (26 стран).

этим показателями³. В свою очередь низкая удовлетворенность населения различными сторонами жизни может являться фактором снижения производительности труда [48, 49].

Таким образом, на характер трудовой мотивации и ее структуру оказывают влияние уровень жизни, удовлетворенность трудом, а также специфика экономического развития страны.

Особенности трудовой мотивации россиян, выявленные в процессе межстранового анализа, подтверждаются материалами национальных социологических исследований. Так, результаты Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ⁴ за 2009 г. показали, что наиболее весомыми факторами при трудоустройстве российских работников выступают размер заработной платы (94%), низкая веро-

³ В соответствии со шкалой Чеддока.

⁴ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН (сайты обследования RLMS-HSE: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

ятность потерять работу (90%) и условия труда (89%; рис. 1.1.). Не менее важное значение имеют и хорошие отношения в новом коллективе (это отмечают 88% опрошенных), а также удобный график работы, характеризующий соотношение трудовой и повседневной жизни (84%): они входят в пятерку наиболее популярных ответов.

Менее значимыми критериями при выборе места работы, по оценкам россиян, являются творческий характер работы (65%), возможность получение новых знаний, умений (62%) и карьерный рост (60%). Эти результаты коррелируют с вышесказанным утверждением о преобладании материальных стимулов в трудовой деятельности жителей России.

Более актуальные данные о рассматриваемых процессах в социально-трудовой сфере дает мониторинг качества трудового потенциала населения Вологодской области. Анализ свидетельствует, что доминирующее положение в трудовой мотивации населения региона на протяжении достаточно длительного периода занимает оплата труда (рис. 1.2.). Подавляющее

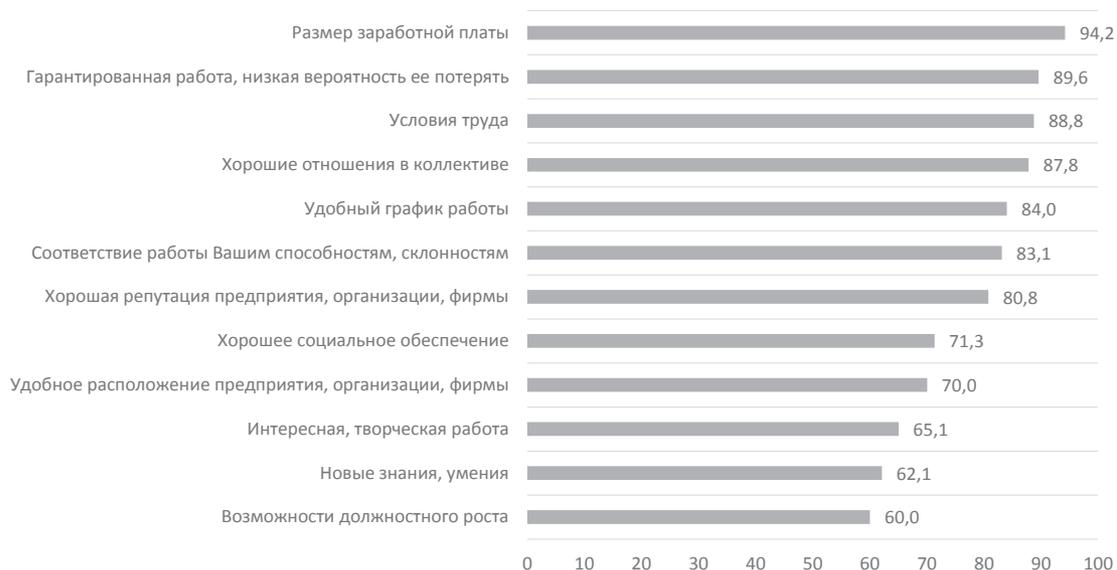
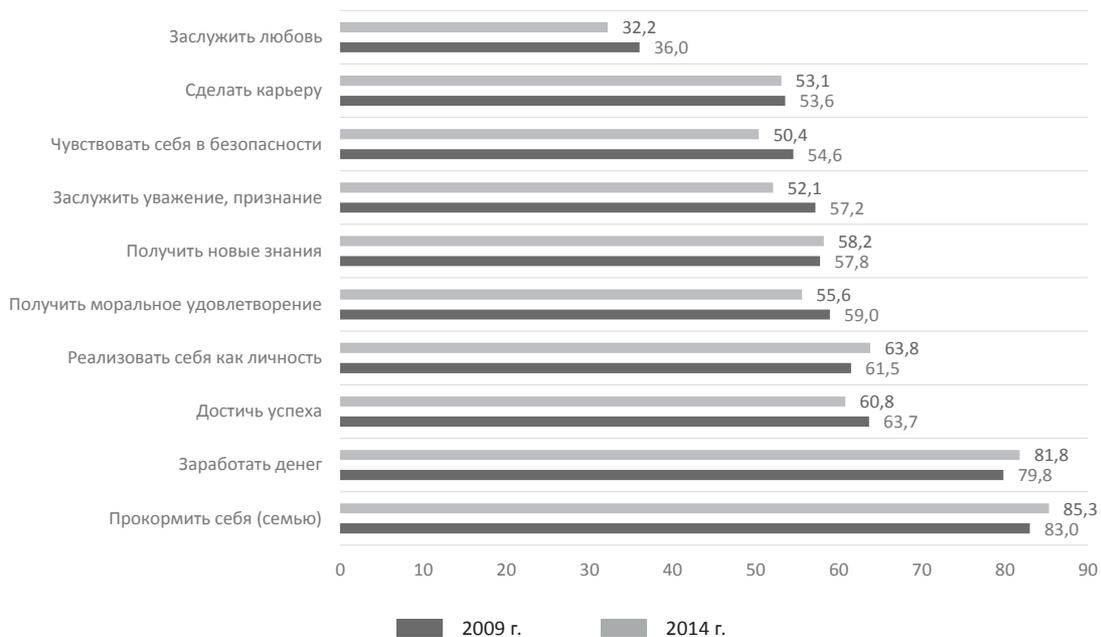


Рисунок 1.1. Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, для Вас лично при выборе работы насколько важны такие ее стороны, как...» /вариант ответа «очень важно» и «скорее важно»/ (2009 г., в % от числа опрошенных)
 Источник: Данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ.



**Рисунок 1.2. Динамика распределения ответов на вопрос
«Ваша работа для Вас – это прежде всего способ...»
/вариант ответа «согласен» и «совершенно согласен»/
(в % от числа опрошенных)**

Примечание: выбранный временной интервал обусловлен тем, что данный вопрос был включен в анкету с 2009 г.

Источник: Здесь и далее – данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области.

большинство жителей области (85% в 2014 г.) воспринимает работу в первую очередь как источник средств к существованию. Такие установки составляют основу инструментального отношения к труду. И, напротив, терминальные ценности трудового поведения (реализовать себя как личность, достичь успеха, получить моральное удовлетворение, приобрести новые знания, заслужить уважение, признание) менее значимы для населения области (64%, 61%, 56%, 58% и 52% соответственно).

В период 2009 – 2014 гг., судя по данным мониторинга, структура трудовой мотивации населения Вологодской области не претерпела значительных изменений. Некоторая положительная динамика наблюдалась в желании удовлетворить базовые человеческие потребности (прокормить себя –

2,3 п.п.) и реализовать свои профессиональные способности (2,3 п.п.), а отрицательная – в стремлении заслужить уважение, признание (-5,1 п.п.) и чувствовать себя в безопасности (-4,2 п.п.).

Между тем результаты опроса показывают, что терминальные ценности, по сравнению с инструментальными, оказывают больший позитивный эффект на степень использования качественных характеристик занятого населения (рис. 1.3.). В 2014 г. осознание внутренней потребности в труде (заслужить любовь, уважение и признание; получить новые знания и т.д.) приводило к реализации трудового потенциала⁵ в среднем на 84%, а восприятие работы как способа решить актуальные жизненные проблемы (заработать денег, прокормить себя (семью)) – на 79%. То есть, при доминировании инструментальных ценностей в отношении труда, вклад работника в производство существенно ниже, чем при преобладании терминальных.

В то же время наиболее значимым стимулом при выборе места работы среди населения Вологодской области являлся высокий уровень оплаты труда (92%; рис. 1.4.). Кроме того, будущие работники обращали внимание на стабильность компании (84%) и предлагаемые социальные гарантии (83%). Менее важными факторами при трудоустройстве являлись: имидж организации (49%), ее величина (51%), а также причастность к решению вопросов управления (52%).

Важно отметить, что именно нацеленные на участие в управлении предприятием граждане в наибольшей степени реализуют трудовой потенциал (84%)⁶. Напротив, сильная заинтересованность в высоком уровне оплаты труда, достойных социальных гарантиях и близости компании к месту проживания может свидетельствовать о более низком использовании качественных характеристик в случае трудоустройства.

⁵ Показатель «уровень реализации трудового потенциала» показывает степень использования работающим населением своих качеств и умений в конкретной трудовой деятельности. Методика, разработанная в ИСЭРТ РАН, основана на блоке вопросов вида «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?» [24].

⁶ В развитых странах, в частности в США, данный фактор выступает важным условием роста производительности труда [25, с. 3-4].

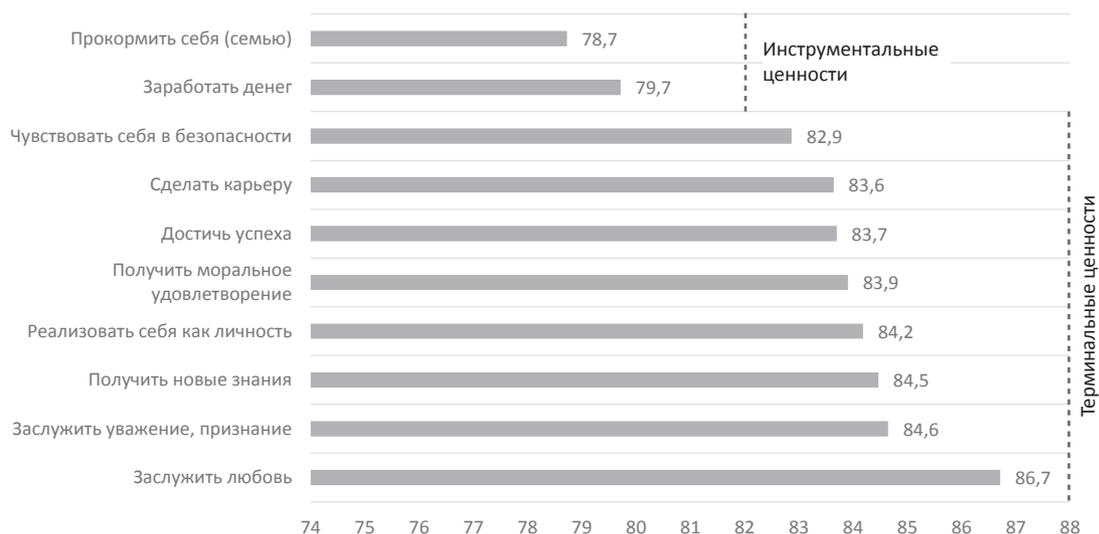


Рисунок 1.3. Уровень реализации работников в зависимости от отношения к труду (2014 г., в %)

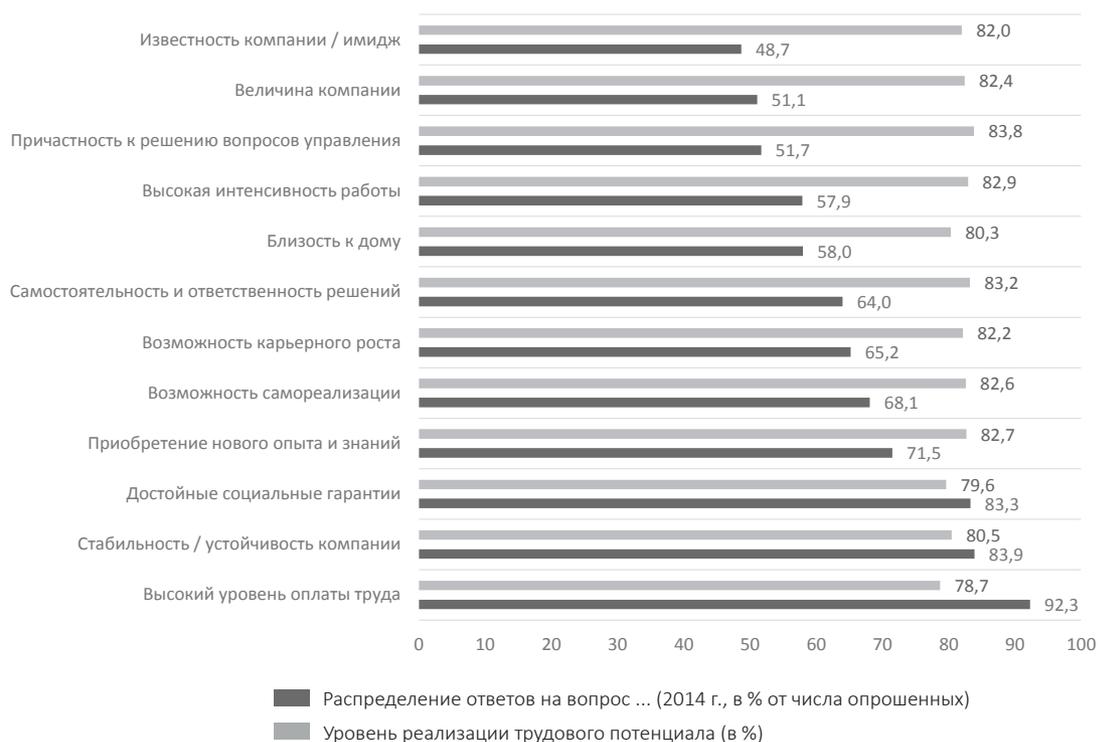


Рисунок 1.4. Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного ниже важно для Вас при выборе места работы?» /вариант ответа «очень важно» и «довольно важно»/ (2014 г., в % от числа опрошенных) и уровень реализации трудового потенциала (в %)

Таким образом, для населения Вологодской области в условиях социально-экономической нестабильности особо значимыми являются уверенность в завтрашнем дне, сохранение должности и заработка. Стремление приобрести новые знания, возможности самореализации и карьерного роста отходят на второй план.

Вышесказанное подтверждается и таким индикатором, как работа по специальности. Исследование показывает, что значительная часть населения региона (38% в 2005 г., 40% в 2014 г.) работает не по той специальности, которую они получили в учреждении профессионального образования. То есть работа воспринимается не как источник профессионального роста, а прежде всего средство для выживания (табл. 1.4.).

Распространение в обществе стратегий поиска работы не по специальности, по нашему мнению, сдерживает эффективную реализацию трудового потенциала населения (в частности, интеллектуальной компоненты), особенно в период освоения новых профессиональных навыков, и, кроме того, выступает фактором роста дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе на рынке труда.

В 2014 г. основными причинами трудоустройства не по специальности являлись: неудовлетворенность условиями труда, предложенными работодателем; отсутствие возможности получения высокого дохода и перспектив профессионального роста в будущем (совокупная доля равна 39%; табл. 1.5.). Причем в большей степени такое трудовое поведение характерно для жителей городской местности (45% против 30% в районах области). У сельского населения преобладает мотив, связанный с невостребованностью профессии на рынке труда (34%).

Таблица 1.4. Динамика распределения ответов на вопрос «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?» и уровень реализации трудового потенциала (в % от числа работающего населения)

Вариант ответа	Удельный вес работников				Уровень реализации трудового потенциала, 2014 г.	
	2005 г.	2009 г.	2012 г.	2014 г.	в том числе интеллектуальной компоненты	Всего
Да	62,1	51,5	55,0	59,3	78,2	80,0
Нет	37,9	48,5	45,0	40,7	71,4	75,9

Примечание: В данных 2012 – 2014 гг. не учитывается доля работников, не получивших специальность вообще.

Таблица 1.5. Распределение ответов на вопрос «Каковы причины трудоустройства не по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении?» (2014 г., в % от тех, кто работает не по специальности)

Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
Эта специальность не пользуется спросом на рынке труда	30,2	17,3	34,3	28,3
Изменились профессиональные интересы	20,8	31,3	24,5	26,3
Не устроили условия, предложенные работодателем	21,4	18,0	13,3	16,8
Отсутствие возможности получения высокого дохода в будущем	22,0	18,0	10,7	15,9
Не соответствовали требованиям работодателя	6,9	2,7	4,3	4,7
Отсутствие перспектив профессионального роста	8,8	2,7	5,6	5,8
Другое	10,7	6,0	5,6	7,0

Полученные результаты указывают на некоторую дифференциацию мотивов трудовой деятельности в территориальном разрезе. Так, отсутствие необходимых вакансий в районах Вологодской области приводит к тому, что местные жители не всегда имеют возможность трудоустройства по специальности. С другой стороны, наличие широкого спектра предлагаемых вакансий в городских округах региона является весомым стимулом не только к поиску высокооплачиваемой работы, смене профессии, но и к территориальной мобильности населения.

Установка на удовлетворение материальных потребностей находит отражение и в отношении дополнительной занятости. По состоянию на 2014 г. порядка 13% вологжан сочетали основную и дополнительную работу, а также имели случайные заработки⁷. При этом наибольший удельный вес был характерен для работников, стремящихся увеличить свои доходы (85%), а доля находящихся в поиске более интересной работы составляла 7% (рис. 1.5).

Стремление улучшить свое материальное положение является и одним из главных мотивов смены малооплачиваемого места работы (табл. 1.6.). В 2014 г. среди основных причин выделялись: личные обстоятельства (15%), плохие условия труда (12%), сокращение штатов (11%) и отсутствие интереса к работе (9%).

В период 2002 – 2014 гг. удельный вес работников, сменивших место трудовой деятельности по материальным соображениям, остался на прежнем

⁷ Средняя продолжительность дополнительной занятости составляла 12,6 часа в неделю.



Рисунок 1.5. Распределение ответов на вопрос «Какова причина поиска дополнительной занятости?» /вариант ответа «очень важно» и «важно»/ (2014 г., в % от тех, кто имеет дополнительную работу, случайные приработки)

Таблица 1.6. Распределение ответов на вопрос «Если Вы меняли место работы в течение трудовой жизни, то какова была основная причина (мотив) смены работы?» (в % от тех, кто менял место работы один и более раз)

Вариант ответа	Удельный вес		Изменение, +/- п.п.
	2002 г.	2014 г.	
Низкая заработная плата	37,8	37,7	-0,1
Личные обстоятельства	16,8	14,7	-2,1
Плохие условия труда	16,0	11,8	-4,2
Сокращение штатов	10,5	10,6	0,1
Неинтересная работа, нет надежды на карьерный рост	12,3	9,5	-2,8
Тяжелый труд	13,3	6,5	-6,8
Нет социальной поддержки предприятия	11,2	5,5	-5,7
Окончание срока найма	4,1	3,0	-1,1
Хотел бы открыть свое дело	3,7	2,3	-1,4
Плохие отношения в коллективе, с администрацией	6,8	2,2	-4,6
Боязнь закрытия предприятия	5,0	1,9	-3,1
Другое	3,1	1,9	-1,2
Затрудняюсь ответить	15,8	5,4	-10,4

Примечание: Выбранный временной интервал обусловлен тем, что данный вопрос был внесен в анкету в 2002 г.

уровне и составил 38%, а доля тех, кто опирался на другие мотиваторы, снизилась незначительно.

В конечном итоге инструментальное отношение к труду проявляется в низком уровне социальных установок в трудовой сфере (табл. 1.7.). В 2014 г. наиболее распространенными факторами, обуславливающими трудовую деятельность и трудовую активность населения Вологодской области, были:

**Таблица 1.7. Распределение ответов на вопрос «Насколько вы готовы?»
(вариант ответа «готов в полной мере») в половозрастном разрезе
(2014 г., в % от числа опрошенных)**

Вариант ответа	Пол		Возраст		Область
	мужчины	женщины	моложе 35 лет	старше 35 лет	
Выстраивать партнерские отношения в сфере труда	17,6	18,1	20,6	14,5	17,8
Развивать свой личностный потенциал	14,7	19,3	19,8	13,7	17,1
Духовно расти и самосовершенствоваться	12,9	18,9	19,3	11,9	16,0
Приносить своим трудом пользу людям	13,2	18,5	17,4	14,0	15,9
Осваивать новые знания и навыки на протяжении всей своей жизни	12,8	18,2	20,1	10,0	15,5
Трудиться на благо страны	12,0	15,5	14,7	12,7	13,8
Изучить при необходимости иностранный язык	8,8	16,3	18,8	5,2	12,6
Организовать собственное дело, семейный бизнес	10,3	11,1	13,9	6,8	10,7
Повышать свою профессиональную квалификацию за счет собственных средств	8,4	8,4	10,5	5,9	8,4
Переехать в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда	7,4	9,8	11,8	4,9	8,6

выстраивание партнерских отношений в сфере труда (18%), развитие личностного потенциала (17%), духовное развитие и самосовершенствование (16%). Трудовая мобильность и предпринимательская активность жителей региона находились на низком уровне. Планирование переезда в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда и организация собственного дела были характерны только для 8 и 11% опрошенных соответственно.

Как видно из таблицы 1.7, половозрастные различия проявляются в повышенной активности женщин и молодых людей. По состоянию на 2014 г. женское население, в отличие от мужского, в большей степени стремилось реализовать себя в трудовой сфере: духовно расти и самосовершенствоваться (19% против 13%), приносить своим трудом пользу людям (18% против 13%), осваивать новые знания и навыки (18% против 12%), изучать при необходимости иностранный язык (16% против 9%) и т.д. Многие авторы связывают подобные особенности с изменением жизненных ориентиров женщин в новых экономических условиях [11, 40]. В свою очередь молодежь лучше воспринимает новые возможности для реализации собственных способностей и умений, нежели представители старших

поколений. Это может быть обусловлено высокими амбициями молодых людей и усилением прагматизации трудовой деятельности с увеличением возраста [38, с. 108].

Анализ показал, что качество трудового потенциала населения России находится в тесной связи с размером оплаты труда: в период 1997 – 2014 гг. была зафиксирована схожая динамика изменения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы и индекса социальной дееспособности⁸ (рис. 1.6.). Значение коэффициента корреляции между данными показателями, рассчитанное по 16 точкам, составило 0,79 ед. (корреляция значима на уровне 0,01). Это позволяет сделать вывод о чувствительности качественных характеристик рабочей силы к колебаниям размера трудовых доходов.

Поскольку количество наблюдений в нашем случае достаточно мало, применение линейной (выявленной в процессе анализа диаграмм рассеивания) регрессии может иметь несколько иллюстративный характер. Для получения искомого уравнения в качестве результирующего признака был использован индекс социальной дееспособности, а объясняющего – среднемесячная начисленная заработная плата в ценах 2014 г. В результате оценки данных переменных функция приняла следующий вид:

$$y = 0,0000014x + 0,64018 + \varepsilon,$$

где

y – индекс социальной дееспособности (в условных единицах);

x – среднемесячная начисленная заработная плата в ценах 2014 г. (в рублях);

ε – случайная составляющая.

Уравнение регрессии объясняет 62% дисперсии результирующего признака (коэффициент детерминации равен 0,62). Это указывает на то, что в более чем половине случаев деформации трудового потенциала занятого населения связаны с изменением заработной платы. Средняя ошибка аппроксимации не превышает 10% и составляет 4%. Значения представленных критериев свидетельствуют о допустимости использования полученного уравнения.

⁸ Индекс социальной дееспособности – интегральная характеристика качества трудового потенциала.

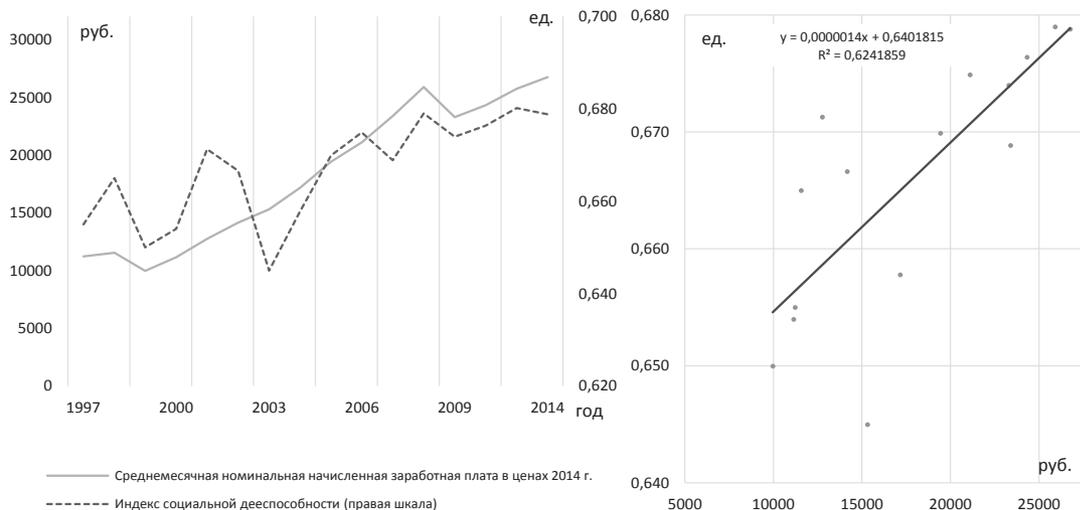


Рисунок 1.6. Среднемесячная начисленная заработная плата в ценах 2014 г. и индекс социальной дееспособности населения Вологодской области

Источник: Данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; данные Вологдастата; расчеты авторов.

Анализ регрессионной модели показывает, что при повышении среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на 1000 руб. индекс социальной дееспособности увеличивается в среднем на 0,0014 ед.

Таким образом, исследование показало, что население воспринимает труд в первую очередь как источник существования, а главной мотивационной составляющей являются материальные потребности, определяющие направленность трудового поведения.

Данные исследования указывают на то, что у большинства работающего населения России преобладает инструментальное отношение к труду. Стремление удовлетворить материальные потребности выступает основным критерием при трудоустройстве, осуществлении трудовой деятельности (в том числе эффективной), смены места работы и поиска дополнительной занятости. Этим отчасти объясняется то, что практически половина трудящихся не работает по специальности, полученной в учреждении профессионального образования, тем самым недоиспользуя накопленный по-

тенциал. В результате ценность самого труда для населения остается незначительной, что выражается в низком уровне социальных установок, нежелании повышать трудовую активность.

2. ВЗАИМОСВЯЗЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

Несмотря на период существенного экономического роста российской экономики в начале текущего века, эффективность трудовой деятельности находится на низком уровне¹, что свидетельствует о преобладании экстенсивного пути развития. По данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в России производительность труда в 2013 г. составила 15,7 долл. на 1 час рабочего времени, что сопоставимо с такими странами, как Турция (22,2 долл.) и Мексика (15,1 долл.), в то время как в Норвегии (62,6 долл.) значение показателя выше более чем в 4 раза (табл. 2.1.).

При этом в рассматриваемых странах труд становится более интенсивным. За последние 13 лет, судя из данных таблицы 2.1, количество отработанных часов на одного занятого имеет тенденцию к снижению, что может быть связано с развитием нетрадиционных форм занятости (фриланс, заемный и телетруд, гибкий график работы и т.д.) [35, с. 73]. В России же данный показатель находится на прежнем уровне (1982 часа в 2000 г. против 1980 часов в 2013 г.).

Вместе с тем отставание по эффективности труда наблюдается не только по отношению к развитым (Норвегия, США, Германия), но и к развивающимся странам (Польша, Эстония). Это обусловлено как технологическими

¹ По данным Росстата прирост ВВП в постоянных ценах 2008 г. за период 2000 – 2008 гг. составил 66%.

Таблица 2.1. Межстрановое сопоставление по производительности труда

Страна	ВВП на час рабочего времени				Количество отработанных часов на одного занятого, час.	
	Долл., ППС		Россия = 1			
	2000 г.	2013 г.	2000 г.	2013 г.	2000 г.	2013 г.
Норвегия	58,5	62,6	6,0	4,0	1455	1408
США	45,0	57,5	4,6	3,7	1836	1788
Германия	43,0	49,3	4,4	3,1	1471	1388
Франция	44,1	49,3	4,5	3,1	1523	1489
Швеция	36,6	45,0	3,7	2,9	1642	1607
Соединенное Королевство	37,1	42,1	3,8	2,7	1700	1669
Япония	30,6	36,1	3,1	2,3	1821	1735
Греция	23,9	28,3	2,4	1,8	2130	2037
Южная Корея	16,6	26,6	1,7	1,7	2509	2163
Польша	14,4	22,8	1,5	1,5	1988	1918
Турция	14,6	22,2	1,5	1,4	1937	1832
Россия	9,8	15,7	1,0	1,0	1982	1980
Мексика	13,4	15,1	1,4	1,0	2311	2237

Источник: Данные Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

проблемами, так и отношением работников к труду, степенью реализации своих физических и умственных способностей, важнейшее влияние на которое оказывает уровень оплаты труда.

Для выявления взаимосвязи заработной платы и производительности труда работников нами был разработан индекс «самооценки эффективности трудовой деятельности». Расчет показателя предполагает учет равнозначимых факторов, характеризующих различные стороны трудовой деятельности: качество и количество выполняемой работы, характер трудовой активности и дисциплинированность участников трудового процесса.

В рамках мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области респондентам, имеющим оплачиваемую работу, предлагалось ответить на вопрос «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую деятельность?». Ответы фиксировались с помощью 3-балльной шкалы, где 1 – часто бывает, а 3 – совсем не бывает (табл. 2.2.).

Посредством балльного метода был получен агрегированный показатель, рассчитываемый как сумма вопросов-индексов с учетом их направленности (положительная или отрицательная характеристика трудовой деятельности).

Таблица 2.2. Шаблон вопроса «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую деятельность?» после группировки

Вариант ответа	Часто бывает	Иногда бывает	Совсем не бывает
Положительные характеристики трудовой деятельности			
1. Перевыполнение норм выработки (нормированных заданий) более чем на 100% (делаю больше, чем требуется)	3	2	1
2. Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний	3	2	1
3. Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе (классе) и т.д.	3	2	1
Отрицательные характеристики трудовой деятельности			
1. Невыполнение норм выработки (нормированных заданий), делаю меньше, чем от меня требуют	3	2	1
2. Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени	3	2	1
3. Срывы в работе: по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование, допускались ошибки в документации, управленческие и т.д.	3	2	1
Источник: Данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области.			

$$I = \sum x_i^+ - \sum x_i^- ,$$

где

I – интегральный индекс субъективной эффективности трудовой деятельности работников;

x_i^+ – частный индекс, описывающий положительную сторону трудовой деятельности работников;

x_i^- – частный индекс, описывающий отрицательную сторону трудовой деятельности работников.

В результате расчета индекса за 2000 – 2014 гг. было установлено, что его значения находятся в пределах от -4 до +6 (табл. 2.3.). В течение исследуемого периода в ответах работающего населения Вологодской области преобладали положительные оценки самооценки эффективности трудовой деятельности. В 2014 г. среднее значение показателя составило 2,02 балла, что на 13% больше, чем в 2000 г. (1,78 балла), что свидетельствует о некотором росте интенсивности труда.

Как видно из таблицы 2.3, проведенные расчеты позволили выделить четыре категории работников. Для удобства присвоим полученным балль-

**Таблица 2.3. Распределение работающего населения
по группам эффективности труда (в %)**

Балльная группа	Характеристика работников	Год						
		2000	2003	2008	2009	2011	2012	2014
-4 балла	«Контрпродуктивные»	0,4	0,7	0,7	0,1	0,7	0,0	0,1
-3 балла		0,7	0,6	2,0	0,8	0,8	0,1	0,3
-2 балла		2,2	3,1	3,3	3,1	2,6	2,4	1,6
-1 балл		6,0	7,7	5,5	8,8	5,4	3,8	3,1
0 баллов	«Пассивные»	19,2	20,2	24,5	18,1	20,8	19,1	18,9
1 балл	«Умеренно активные»	17,5	16,6	13,4	14,3	13,0	11,6	12,7
2 балла		16,4	18,1	16,0	15,1	17,6	18,9	16,3
3 балла		18,1	13,2	14,1	13,3	16,1	18,3	23,0
4 балла	«Активные»	12,3	10,4	11,0	14,6	13,1	13,5	12,9
5 баллов		5,0	7,1	6,5	8,2	7,0	8,6	7,8
6 баллов		2,3	2,2	3,0	3,5	2,8	3,7	3,2
Индекс самооценки эффективности трудовой деятельности, баллов		1,78	1,65	1,61	1,87	1,85	2,14	2,02
Примечание: Выбор данных временных интервалов связан с периодичностью появления вопросов в анкете. Источник: Данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области.								

ным группам следующие условные обозначения (в скобках указан удельный вес соответствующей когорты в Вологодской области в 2014 г.):

- «контрпродуктивные» (5%) – работники, наносящие своим поведением ущерб организации (отрицательные характеристики трудовой деятельности преобладают над положительными);

- «пассивные» (19%) – работники с низкой эффективностью труда (отрицательные характеристики трудовой деятельности компенсируются положительными в соотношении 1 к 1);

- «умеренно-активные» (52%) – работники с умеренной эффективностью труда;

- «активные» (24%) – работники с высокой эффективностью труда (существенное преобладание положительных характеристик трудовой деятельности).

Поскольку представительство «контрпродуктивных» работников (балльные группы с интервалом значений от -4 до -1) немногочисленно, а в их оценках отрицательные характеристики трудовой деятельности доминируют над положительными, то учет данной категории в дальнейшей работе нецелесообразен, так как может привести к ошибочным выводам.

Интересными представляются взгляды выделенных типов работников на повышение их собственной производительности труда (табл. 2.4.). Среди профессиональных навыков и качеств, которые чаще отмечают представители первой группы («пассивные»), можно выделить умение работать в коллективе (39%) и базовые профессиональные навыки (34%) против базовой компьютерной грамотности (41%), умения переучиваться (36%) и инициативности, творческого подхода (31%) – у второй («активные»).

При рассмотрении трудовой мотивации населения с различной эффективностью труда можно отметить, что, несмотря на доминирующее положение материальных притязаний (заработать денег, прокормить себя (семью)), присущих всем типам занятых, степень важности других потребностей имеет серьезные различия (табл. 2.5.). Так, «пассивные» работники отмечают более высокую роль факторов безопасности (14%) и достижения успеха (14%). «Активным» присуще стремление получать моральное удовлетворение от выполняемых функций (27%), построить карьеру (26%) и реализовать себя как личность (25%). Это свидетельствует о том, что самооценку труда для людей, имеющих высокооплачиваемую работу, значительно выше, чем для населения с более низкой заработной платой.

**Таблица 2.4. Распределение ответов на вопрос:
«А какие именно профессиональные навыки и качества
Вам нужно совершенствовать в первую очередь для повышения
производительности труда?» (2014 г., в % от числа работающих)**

Вариант ответа	Характеристика работников				Изменение позиции
	«Пассивные»	Ранг	«Активные»	Ранг	
Базовая компьютерная грамотность, навыки использования программного обеспечения	26,8	5	41,5	1	+4
Умение переучиваться, готовность к повышению профессионального уровня	30,0	3	35,6	2	+1
Инициативность, творческий подход	22,7	7	30,6	3	+4
Базовые профессиональные навыки	34,1	2	26,4	4	-2
Дисциплинированность, исполнительность	21,4	8	21,8	5	+3
Умение работать в коллективе	39,1	1	19,4	6	-5
Общеобразовательные навыки	26,8	6	16,2	7	-1
Уровень общей культуры	27,7	4	13,0	8	-4

**Таблица 2.5. Распределение ответов на вопрос
«Ваша работа для Вас – это, прежде всего, способ...»**

/вариант ответа «совершенно согласен»/ (2014 г., в % от числа работающих)

Вариант ответа	Характеристика работников				Изменение позиции
	«Пассивные»	Ранг	«Активные»	Ранг	
Заработать денег	30,7	2	64,5	1	+1
Прокормить себя (семью)	33,5	1	60,7	2	-1
Получить моральное удовлетворение	12,7	8	26,7	3	+5
Сделать карьеру	16,6	3	25,7	4	-1
Получить новые знания	13,6	7	25,4	5	+2
Реализовать себя как личность	13,6	6	25,3	6	=
Достичь успеха	13,7	5	22,9	7	-2
Заслужить уважение, признание	10,4	9	17,3	8	+1
Чувствовать себя в безопасности	14,1	4	17,0	9	-5
Заслужить любовь	7,1	10	8,5	10	=

Поскольку для всех категорий работников трудовая деятельность прежде всего является средством удовлетворения материальных потребностей, нами было произведено сопоставление индекса самооценки эффективности трудовой деятельности с оплатой труда. При этом были установлены пороговые значения заработной платы, которые, условно говоря, обеспечивают минимальный и максимальный трудовой вклад работников в деятельность организации. Для этого были использованы данные о среднемесечном заработке «пассивных» (низкая эффективность труда) и «активных» (высокая эффективность труда) категорий занятого населения.

В связи с тем, что одной из особенностей современной России является значительное расслоение общества (в частности по доходам), в качестве показателя заработной платы было использовано ее медианное значение, что позволило точнее описать генеральную выборку. Стоит отметить, что данная статистическая характеристика получила широкое распространение в работах зарубежных исследователей, в частности специалистов Международной организации труда.

Как видно из рисунка 2.1., величина заработной платы, обеспечивающей максимальный трудовой вклад работников, составляет 66 – 95% от медианной зарплаты, рассчитанной по данным Росстата.

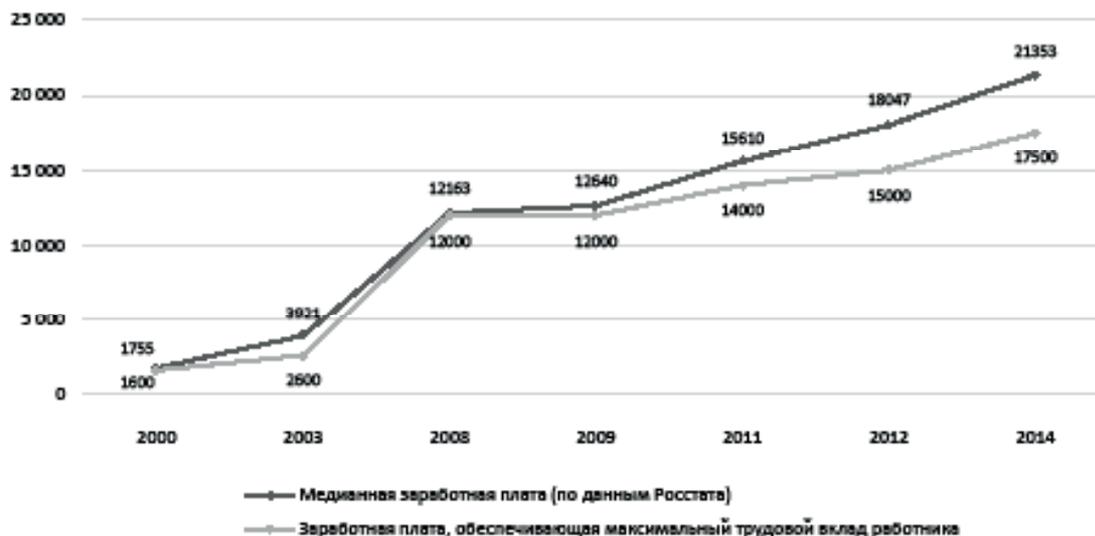


Рисунок 2.1. Динамика изменения заработной платы, обеспечивающей максимальный трудовой вклад работника (в руб.)

Источник: Данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; данные Росстата; расчеты авторов.

Это свидетельствует о том, что размер вознаграждения за максимальную отдачу работника в трудовой деятельности, выявленный в исследовании, не превышает средний по региону уровень оплаты труда. В данных условиях заработная плата выполняет свою экономическую функцию, что позволяет применять методы нематериального стимулирования для повышения интенсивности труда. В случае сближения рассматриваемых показателей происходит снижение эффективности экономической функции заработной платы, а в случае увеличения разрыва между ними – усиление.

Понимание того, почему повышение заработной платы не приводит к значительному увеличению трудового вклада, нам дает теория американского социального психолога Ф. Герцберга [42]. В частности, он отмечал, что материальное вознаграждение само по себе не является мотивационным фактором (наряду с условиями труда, отношениями с коллективом, политикой компании и т.д.), а служит средством избегания неудовлетворенности. В 1991 г. отечественный социолог В.И. Верховин, на основе эмпирических

данных, установил, что предельная полезность оплаты труда в России варьируется от 400 до 500 руб. в месяц (в ценах 2012 г. эти суммы равнялись 18568 и 23233 руб. соответственно), а ее дальнейший рост уже не стимулирует эффективный труд столь же сильно, как прежде [6, с. 32].

На основании вышесказанного мы можем предположить, что при определенном уровне оплаты труда значительно усиливается роль нематериального стимулирования. В связи с этим эмпирически установленная величина заработной платы, обеспечивающая максимальный трудовой вклад работника, представляет собой условный предел эффективности труда, который возможно достичь преимущественно за счет денежного вознаграждения. Дальнейшее повышение производительности труда целесообразно производить путем применения нематериальных методов стимулирования.

Говоря о выявленном в исследовании размере заработной платы за минимальный трудовой вклад работника, можно отметить, что на протяжении всего исследуемого периода его значения были выше не только минимального размера оплаты труда (МРОТ), но и прожиточного минимума трудоспособного населения (за исключением 2000 г.; рис. 2.2.). По нашему мнению, это свидетельствует о том, что законодательно установленные социальные гарантии не способны обеспечить простое воспроизводство рабочей силы. Кроме того, заработок ниже эмпирически установленного минимума может привести к распространению практик контрпродуктивного и девиантного поведения среди трудящихся.

В условиях устойчивого роста российской экономики в 2000 – 2008 гг., сопровождающегося улучшением уровня жизни населения, произошло расхождение значений рассматриваемых показателей, что может быть связано со снижением покупательной способности прожиточного минимума и МРОТ [10, с. 22].

Сопоставление полученных результатов с данными выборочного обследования распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы (Росстат) показало, что на долю населения с заработком, не обеспечивающим минимальный трудовой вклад, в разные периоды при-

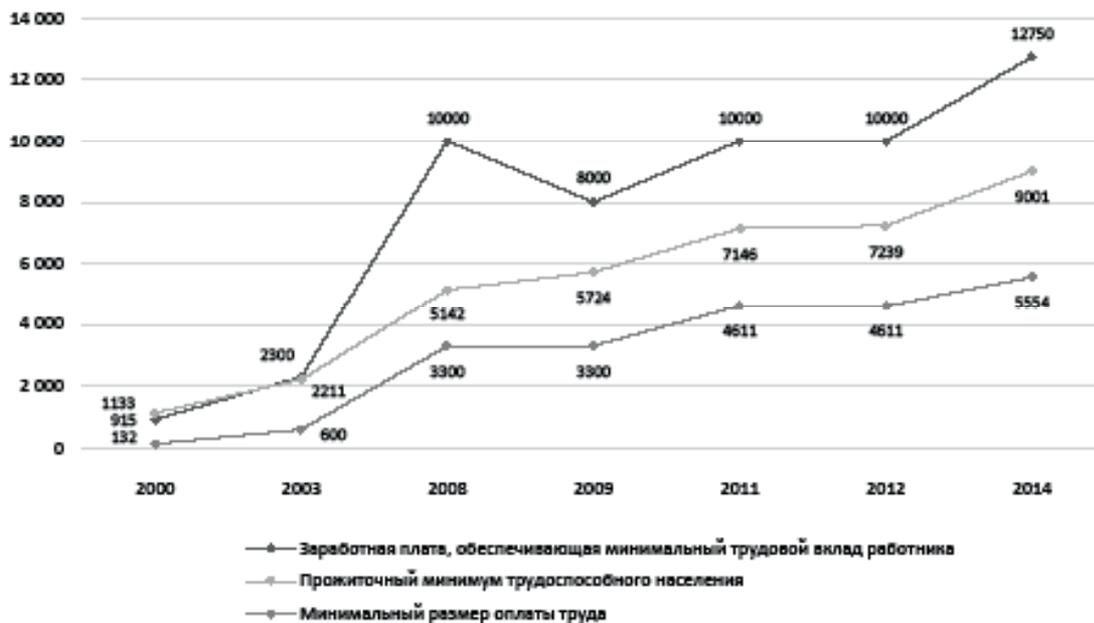


Рисунок 2.2. Динамика изменения заработной платы, обеспечивающей минимальный трудовой вклад работника (в руб.)

Источник: Данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; данные Росстата.

ходило от 25 до 30% работников. Это подтверждает тезис о низкой эффективности функционального значения минимального размера оплаты труда.

Как показало исследование, за период 2000 – 2014 гг. в Вологодской области произошло увеличение доли МРОТ в медианной заработной плате с 8 до 26% (5554 руб.; табл. 2.6.).

Несмотря на некоторое сближение показателей, существующие пропорции не способны обеспечить достойный уровень жизни и условия высокопроизводительного труда. В развитых странах удельный вес минимальной оплаты труда в медианной заработной плате колеблется от менее 40% в Японии, Испании и США до 60% в Новой Зеландии и Франции [8, с. 37]. По мнению экспертов, одной из рекомендаций по ее повышению в России является необходимость установления критерия его оценки в виде 40 – 60% от среднемесячной начисленной номинальной заработной платы, что позволит отойти от обсуждения размера потребительской корзины [4, с. 3].

Таблица 2.6. Соотношение медианной заработной платы по данным Росстата и заработной платой, обеспечивающей труд минимальный трудовой вклад работника (в %)

Показатель	Год						
	2000	2003	2008	2009	2011	2012	2014
Отношение МРОТ к медианной заработной плате (по данным Росстата)	7,5	15,3	27,1	34,3	29,5	25,5	26,0
Отношение заработной платы, обеспечивающей минимальный трудовой вклад работника, к медианной заработной плате (по данным Росстата)	52,1	58,7	82,2	63,3	64,1	55,4	59,7
Отношение МРОТ к заработной плате, обеспечивающей минимальный трудовой вклад работника	14,4	26,1	33,0	54,1	46,1	46,1	43,6
Источник: Данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; данные Росстата; расчеты авторов.							

С нашей точки зрения, использование величины заработной платы, обеспечивающей минимальный трудовой вклад работника (в период 2000 – 2014 гг. доля показателя в медианной заработной плате в среднем составляла 62%), может служить критерием оценки МРОТ путем пересчета его фактически значений. Это позволит значительно улучшить качество жизни населения, повысить трудовую активность (в особенности людей моложе и старше трудоспособного возраста) и профессиональную мобильность граждан, что приведет к росту производительности труда. При этом усиление инфляционных процессов не ожидается, поскольку большинство расходов будут носить обязательный характер.

Заработная плата, обеспечивающая минимальный трудовой вклад, позволяет работникам реализовать свой трудовой потенциал в среднем на 71%, а обеспечивающая максимальный – на 83% (табл. 2.7.). Одной из причин подобной дифференциации, наряду с личностными факторами, выступают различия в оплате труда (на 4000 – 5000 руб.). Можно предположить, что повышение заработной платы в указанном диапазоне приведет к увеличению степени использования занятым населением своих качественных характеристик в среднем на 14 – 19%.

Данные опроса показывают, что работники с заработком, обеспечивающем минимальный трудовой вклад, в меньшей степени заинтересованы в результатах своей деятельности, чем те, кто получает вознаграждение за максимальную отдачу (табл. 2.6.). В 2014 г. лишь 19% данной группы были удовлетворены

**Таблица 2.7. Соотношение медианной заработной платы
и уровня реализации трудового потенциала**

Показатель	Год			
	2009	2011	2012	2014
Заработная плата, обеспечивающая минимальный трудовой вклад, руб.	8000,0	10000,0	10000,0	13500,0
Уровень реализации трудового потенциала работников с заработной платой, обеспечивающей минимальный трудовой вклад, %	72,2	71,0	70,8	71,6
Заработная плата, обеспечивающая максимальный трудовой вклад, руб.	12000,0	140000	15000,0	17500,0
Уровень реализации трудового потенциала работников с заработной платой, обеспечивающей максимальный трудовой вклад, %	84,0	81,2	84,2	84,6
Примечание: Выбранный временной интервал обусловлен тем, что вопрос о реализации качественных характеристик трудового потенциала включен в анкету с 2009 г. Источник: Здесь и далее – данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области.				

существующим размером заработной платы (против 33% категории «активных»). В конечном итоге это отражается на восприятии как условий труда (36% против 63%), так и работы в целом (40% против 62%) (табл. 2.8).

В этой связи многие ученые (Н.М. Римашевская [27]; Л.А. Мигранова [19]; А.Р. Бахтизин, С.С. Сулакшин, И.Ю. Колесник [3] и др.) в качестве одного из наиболее действенных направлений по обеспечению заинтересованности работников в более эффективном труде видят последовательное повышение их заработной платы (в частности, минимальной величины). Обоснование данного положения, как правило, заключается в достаточно низком уровне жизни населения: оценочные данные ОЭСР показывают, что в 2014 г. по индексу лучшей жизни² Россия занимала 33 место из 36 стран-участниц исследования, опережая Турцию, Мексику и Грецию. Расходы домохозяйств на конечное потребление в 2013 г. составили 4531 долл. на душу населения, что сопоставимо с такими странами, как Доминиканская Республика (4290 долл.) и Маврикий (4548 долл.)³. В Евроне данный показатель равен 18098 долл. В то же время доля расходов на продукты питания в России превосходит значения большинства европейских стран (28% против 13%

² Индекс позволяет сравнить благосостояние в разных странах по 11 аспектам, которые ОЭСР выделила в качестве важнейших показателей физических условий и качества жизни: жилищные условия, доход, работа, общество, образование, экология, гражданские права, здоровье, удовлетворенность, безопасность и работа/отдых.

³ База данных Всемирного банка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org>

Таблица 2.8. Удельный вес работников, удовлетворенных размером заработной платы, условиями труда и работой в целом (2014 г., в % от числа опрошенных)

Характеристика работников	Удовлетворенность ...		
	размером заработной платы	условиями труда	работой в целом
Работники с заработной платой, обеспечивающей минимальный трудовой вклад («пассивные»)	18,7	36,5	39,7
Работники с заработной платой, обеспечивающей максимальный трудовой вклад («активные»)	32,6	63,1	61,7

в Германии и 16% во Франции) и имеет тенденцию к росту⁴. Все это свидетельствует о том, что многие социально значимые блага являются малодоступными для широких слоев граждан (жилье, качественные медицинские услуги, образование и т.д.), в результате чего не происходит расширенное воспроизводство рабочей силы. Более того, повышение общественного благосостояния за счет интенсификации труда в условиях недостаточной компенсации затраченных усилий может привести к ухудшению сложившейся ситуации (росту производственного травматизма, негативным изменениям в отношении к труду и т.д.) [12, с. 84].

Как следует из данных мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области, люди со средним и высоким достатком обладают более высокой производительностью труда, чем менее обеспеченные граждане (табл. 2.9.). В период 2000 – 2014 гг. представители первых двух квинтильных групп в распределении среднедушевых доходов характеризовались самой низкой самооценкой эффективности трудовой деятельности, а трех верхних – самой высокой. Вплоть до 2009 г. первое место по этому показателю занимали наиболее обеспеченные граждане, впоследствии уступив позиции населению со средним достатком (3 и 4 квинтиль).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что трудовая активность работников напрямую связана с их благосостоянием. Выполнение экономической функции заработной платы, заключающейся в стимулировании

⁴ Рейтинг стран по доле расходов семей на продукты питания [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.riarating.ru/countries_rankings/20150115/610643406.html

**Таблица 2.9. Динамика индекса самооценки эффективности
трудовой деятельности в разрезе доходных групп**

Доходная группа	Год						
	2000	2003	2008	2009	2011	2012	2014
1 квинтиль (20% наименее обеспеченных граждан)	1,299	0,969	1,335	0,924	1,242	1,549	2,043
2 квинтиль	1,702	1,445	1,309	1,748	1,664	2,063	2,135
3 квинтиль	1,803	1,445	1,668	1,904	1,890	2,373	2,394
4 квинтиль	1,788	1,664	1,548	1,881	2,152	2,500	2,382
5 квинтиль (20% наиболее обеспеченных граждан)	2,304	1,749	2,105	1,916	2,148	2,261	2,279

Примечание: Цветом выделены группы, в которых отмечены наивысшие оценки.

эффективного труда, зависит от возможностей занятого населения приобретать те или иные товары и услуги. Поэтому повышение размера оплаты труда является необходимым условием роста производительности труда.

В конечном итоге решение задач, служащих повышению темпов и обеспечению устойчивости экономического роста, увеличению реальных доходов граждан, достижению технологического лидерства, которые ставит перед собой руководство страны, невозможно без повышения производительности труда работников. На совещании в Кремле 07 мая 2015 г. по исполнению майских указов 2012 г. Президент России В. Путин раскритиковал работу по повышению производительности труда: «Мы по-прежнему не можем задействовать ключевой резерв развития экономики, имею в виду рост производительности труда. ...это вообще ключевая вещь, от этого зависит всё: и развитие экономики, обеспечение необходимых темпов её роста, и, в конечном итоге, решение социальных задач»⁵. Производительность труда, по словам главы государства, должна расти не менее чем на 6% в год. Причем, «по заработным платам ... никакого отката назад быть не должно», – особо подчеркнул Президент.

Анализ показал, что значительная часть людей не получает вознаграждение за труд, достаточное как для эффективного выполнения работы, так и для расширенного воспроизводства своего потенциала. В связи с этим установление достойных государственных гарантий по оплате труда является не-

⁵ Выполнение майских указов в центре внимания Президента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.1tv.ru/news/polit/283337>

обходимым условием для устранения проблемы «работающих бедных». Это позволит значительно сократить издержки, связанные с недоиспользованием трудового потенциала, и приведет к росту производительности труда.

Вместе с тем достижение цели повышения эффективности труда должно быть ориентировано не просто на рост заработной платы, а на повышение размера оплаты труда до уровня, обеспечивающего максимальный трудовой вклад работника, что будет способствовать формированию терминального отношения к труду.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные результаты, полученные в ходе выполнения исследования, заключаются в следующем:

1. Определено место материального стимулирования в системе трудовой мотивации: размер заработной платы определяет направленность трудового поведения и степень реализации трудового потенциала населения. Данные исследования позволили сделать вывод о том, что у большинства работающего населения России преобладает инструментальное отношение к труду.

2. Разработана методика самооценки эффективности трудовой деятельности работников. В 2014 г. среднее значение показателя составило 2,02 балла, что на 13% больше, чем в 2000 г. (1,78 балла), что связано с ростом интенсивности труда, выраженном в увеличении перевыполнения нормированных заданий и рационализаторской активности, а также сокращении количества дисциплинарных нарушений и невыполнения норм выработки.

3. Величина заработной платы, обеспечивающая максимальный трудовой вклад работников, составила 66 – 95% от медианной зарплаты, рассчитанной на материалах Росстата. Это говорит о том, что вознаграждение за высокопроизводительный труд не превышает среднего по региону размера оплаты труда. В данных условиях заработная плата выполняет свою экономическую функцию, что позволяет применять методы нематериального стимулирования для повышения интенсивности труда.

4. Установлено, что значения заработной платы, обеспечивающей минимальный трудовой вклад работника, на протяжении всего исследуемого периода были выше не только минимального размера оплаты труда

(МРОТ), но и прожиточного минимума трудоспособного населения (за исключением 2000 г.). Это может свидетельствовать о том, что законодательно установленные социальные гарантии не обеспечивают простое воспроизводство рабочей силы. Анализ показал, что на долю населения с заработком, не обеспечивающим минимальный трудовой вклад, в разные периоды приходилось от 25 до 30% работников.

5. Оценка использования качеств и умений занятого населения с различной эффективностью труда показала, что значения показателя «уровень реализации трудового потенциала» колеблются у «пассивных» работников в диапазоне 71 – 72% против 81 – 85% – у «активных». Одной из причин подобной дифференциации, наряду с личностными факторами, выступают различия в оплате труда (в среднем на 4000 – 5000 руб.). Можно предположить, что повышение заработной платы в указанном диапазоне приведет к увеличению степени использования занятым населением своих качественных характеристик в среднем на 14 – 19%.

Первоочередной мерой государственного регулирования заработной платы должно стать доведение минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума, тем самым обеспечив расширенное воспроизводство трудовых ресурсов в «малооплачиваемых» отраслях. Кроме того, введение прогрессивной ставки налогообложения позволит существенно снизить нагрузку на малообеспеченные слои населения, тем самым осуществив перераспределение доходов по принципу социальной справедливости.

На уровне предприятий основное направление повышения величины заработной платы заключается в усилении мотивации работников за счет применения различных методов материального и нематериального стимулирования. Формирование терминального отношения к труду позволит увеличить производительность труда и, как следствие, будет способствовать росту заработной платы. Это может быть достигнуто за счет создания благоприятных условий для реализации трудового потенциала работников, предоставления им возможности участия в управлении организацией, повышения прозрачности в оценке результатов трудовой деятельности.

ГЛОССАРИЙ

«Активные» работники – работники с высокой эффективностью труда (существенное преобладание положительных характеристик трудовой деятельности).

Зарботная плата, обеспечивающая максимальный трудовой вклад работника – эмпирически установленный размер оплаты труда, при котором проявляется наивысшая трудовая активность работника.

Зарботная плата, обеспечивающая минимальный трудовой вклад работника – эмпирически установленный размер оплаты труда, при котором положительные и отрицательные характеристики субъективной трудовой эффективности работника компенсируют друг друга.

Индекс «самооценки эффективности трудовой деятельности» – субъективная оценка работником различных сторон своей трудовой деятельности.

Инструментальное отношение к труду (инструментальные ценности) – отношение к работе как к источнику средств существования.

«Контрпродуктивные» работники – работники, наносящие своим поведением ущерб организации (отрицательные характеристики трудовой деятельности преобладают над положительными);

Медианная зарботная плата – величина зарботной платы, находящаяся в центре ряда распределения численности работников по размерам начисленной зарботной платы и делящая его на две равные части (одна половина работников имеет значение зарботной ниже медианы, другая половина работников – выше медианы).

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – законодательно установленный минимум, применяемый для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности.

«Пассивные» работники – работники с низкой эффективностью труда (отрицательные характеристики трудовой деятельности компенсируются положительными в соотношении 1 к 1).

Производительность (эффективность) труда – экономическая категория, отражающая результативность деятельности людей по производству различных товаров и услуг.

Стимулирование к труду – инструмент воздействия на мотивацию работника посредством методов внешнего побуждения к поведению в условиях трудовой деятельности.

Терминальное отношение к труду (терминальные ценности) выражается в самозначимости труда как важнейшей ценности в жизни людей.

Трудовая активность – внешнее проявление трудовой мотивации, степень реализации потенциала работника в процессе трудовой деятельности.

Трудовая мотивация – совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности.

Трудовой потенциал – совокупность способностей индивида к общественно полезной деятельности.

Удовлетворенность жизнью – субъективная оценка индивидом различных сторон его жизни.

Удовлетворенность трудом (работой) – внутренняя оценка работником процесса и результатов трудовой деятельности.

Уровень реализации трудового потенциала – степень использования работающим населением своих качеств и умений в конкретной трудовой деятельности.

«Умеренно-активные» работники – работники с умеренной эффективностью труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. для эконом. спец. вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. Афонин, А.С. Трудовое поведение [Текст] / А.С. Афонин. – Киев: Украина, 1991. – 159 с.
3. Бахтизин, А.Р. Заработная плата как фактор повышения производительности труда [Текст] / А.Р. Бахтизин, С.С. Сулакшин, И.Ю. Колесник // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2009. – № 1. – С. 79-87.
4. Большева, А.А. Минимальный размер оплаты труда как инструмент восстановления экономики после кризиса в России [Электронный ресурс] / А.А. Большева. – Режим доступа: http://www.fesmos.ru/netcat_files/userfiles/statya%20mrot.pdf
5. Буланов, В.С. Развитие человека как стратегическая цель управления экономикой [Текст] / В.С. Буланов // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 1. – С. 114-122.
6. Верховин, В.И. Содержание, структура и функции трудового поведения [Текст] / В.И. Верховин // Социологические исследования. – 1991. – № 11. – С. 25-36.
7. Глазьев, С.Ю. Оценка предельно критических значений показателей состояния российского общества и их использование в управлении социально-экономическим развитием [Текст] / С.Ю. Глазьев, В.В. Локосов // Вестник РАН. – 2012. – № 7. – С. 587-604.

8. Доклад «Заработная плата в мире в 2012 – 2013 гг.»: Заработная плата и справедливый рост [Электронный ресурс] / ГТПДТ и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М. : МОТ, 2013. – 135 с. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_213968.pdf
9. Ерш, Е.В. Оппортунистическое поведение в системе трудовых отношений на производственных предприятиях [Текст] / Е.В. Ерш // Журнал экономической теории. – 2014. – № 4. – С. 234-237.
10. Жуков, А.Л. Правовые основы оптимизации отношений между трудом и капиталом [Текст] / А.Л. Жуков // Кадровик. – 2013. – № 11. – С. 19-25.
11. Журженко, Т.Ю. Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине [Текст] / Т.Ю. Журженко. – Харьков: Фолио, 2001. – 240 с.
12. Золотов, А.В. Рост уровня жизни рабочих как условие повышения производительности труда [Текст] / А.В. Золотов // На пути к гражданскому обществу. – 2011. – № 1-2. – 75-86.
13. Капелюшников, Р.И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики [Текст] / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2014. – № 3. – С. 36-61.
14. Корель, Л. Нарратив наемного труда и коллизии доверия на современных промышленных предприятиях в условиях модернизации [Текст] / Л. Корель // Общество и экономика. – 2013. – № 10. – С. 149-162.
15. Королев, И.В. Трудовая активность современной российской молодежи: социологический анализ [Текст]: автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04 / И.В. Королев; науч. рук. Г.И. Осадчая; Рос. гос. соц. ун-т, каф. социологии и соц. работы. – М., 2009. – 22 с.
16. Леонидова, Г.В. Опыт оценки качества трудового потенциала на региональном уровне [Текст] / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 30-33.
17. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу; пер. с англ. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 352 с.

18. Методологические пояснения по расчету индикаторов достойного труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/met-ind.doc
19. Мигранова, Л.А. Проблемы заработной платы и трудовая мотивация [Текст] / Л.А. Мигранова // Ученые записки Петрозаводского Государственного Университета. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2010. – № 5. – С. 83-89.
20. Монусова, Г.А. Удовлетворенность трудом: межстрановые сопоставления [Текст] / Г.А. Монусова // Европейское социальное исследование: изучение базовых социальных, политических и культурных изменений в сравнительном контексте. Россия и 25 стран Европы. Аналитический доклад. Институт сравнительных социальных исследований Москва, 2008. – С. 56-62.
21. От чего зависят различия в заработной плате россиян. С возрастом зарплата растет очень слабо [Электронный ресурс] / Л. Белоконная, В. Гимпельсон, Т. Горбачева, Р. Капелюшников, А. Лукьянова // Демоскоп Weekly. – 2007. – № 293-294. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0293/tema01.php>
22. Попов, А.В. Региональные особенности трудового поведения населения [Текст] / А.В. Попов // Проблемы развития территории. – 2012. – № 3. – С. 76-95.
23. Попова, И.М. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? [Текст]: методология и методы изучения, результаты и перспективы исследований / И.М. Попова, Г.П. Бессокирная // Мир России. – 2005. – № 4. – С. 105-137.
24. Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования [Текст] / колл. авторов; под ред. А.А. Шабуновой. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. – 184 с.
25. Пронина, И.В. Формирование механизма участия работников в управлении собственным капиталом компании [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И.В. Пронина. – М., 2012. – 24 с.

26. Разнодежина, Э.Н. Мотивация рыночной организации труда в современных условиях [Текст] / Э.Н. Разнодежина, И.В. Красников. – Ульяновск: УлГТУ, 2011. – 214 с.
27. Римашевская, Н.М. Некоторые проблемы социального реформирования в России [Текст] / Н.М. Римашевская // Проблемы прогнозирования. – 2006. – № 2. – С. 3-16.
28. Снимщикова, И.В. Социально-экономический феномен бедности в России [Текст] / И.В. Снимщикова // Теория и практика общественного развития. – 2009. – № 2. – С. 53-57.
29. Сулакшин, С.С. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность [Текст]: монография / С.С. Сулакшин, В.Э. Багдасарян, И.Ю. Колесник. – М.: Научный эксперт, 2010. – 248 с.
30. Татарова, Г.Г. О формировании базовых типобразующих признаков для выявления социальных типов работников как объектов управления [Текст] / Г.Г. Татарова, Г.П. Бессокирная // Социологическая наука и социальная практика. – 2014. – № 1. – С. 32-50.
31. Темницкий, А.Л. Мотивация интенсивного труда рабочих промышленного предприятия [Текст] / А.Л. Темницкий, О.Н. Максимова // Социологические исследования. – 2008. – № 11. – С. 13-23.
32. Темницкий, А.Л. Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное [Текст] / А.Л. Темницкий // Социологические исследования. – 2005. – № 9. – С. 54-63.
33. Типенко, Н.Г. Заработная плата в общем образовании в 2013 г.: межрегиональный анализ, тенденции и перспективы [Текст] / Н.Г. Типенко // Вопросы образования. – 2014. – № 4. – С. 148-168.
34. Уткин, Э.А. Мотивационный менеджмент [Текст]: учеб. пос. / Э.А. Уткин, Т.В. Бутова. – М.: ТЕИС, 2004. – 239 с.
35. Цыганкова, И.В. Развитие нестандартных форм занятости в современной России [Текст] / И.В. Цыганкова, В.А. Базжина, О.Ю. Никишина // Российское предпринимательство. – 2014. – № 24. – С. 71-86.

36. Чекмарев, О.П. Мотивация и стимулирование труда [Текст]: уч.-мет. пос. / О.П. Чекмарев. – СПб., 2013. – 343 с.
37. Черныш, М.Ф. Справедливость заработной платы в российском контексте [Текст] / М.Ф. Черныш // Социологические исследования. – 2014. – № 8. – С. 78-89.
38. Чупров, В.И. Отношение к социальной реальности в российском обществе: социокультурный механизм формирования и воспроизводства [Текст]: монография / В.И. Чупров, Ю.А. Зубок, Н.А. Романович. – М.: Норма: Инфа-М, 2014. – 352 с.
39. Шабунова, А.А. Статистический анализ системы нравственных ценностей населения региона [Текст] / А.А. Шабунова, М.А. Ласточкина, Е.А. Чекмарева // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. – 2007. – № 38. – С. 64-69.
40. Шатрова, Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда республики Татарстан [Текст] / Л.А. Шатрова // Социологические исследования. – 2003. – № 3. – С. 124-126.
41. Эволюция теории и опыт эффективного управления за рубежом [Текст]: уч. пос. / под ред. Т.Н. Лосевой. – М.: Изд-во МГАП, 1994. – 108 с.
42. Herzberg, F. One more time: how do you motivate employees? [Text] / F. Herzberg // Harvard business review. – 1987. – V. 65. – Pp. 109-120.
43. Likert, R. Human Organization: Its Management and Value [Text] / R. Likert. – McGraw-Hill Book, 1967. – 258 p.
44. Maslow, A. Motivation and Personality: 3rd edition [Text] / A. Maslow. – Pearson, 1997. – 489 p.
45. Mayo, E. The Social Problems of an Industrial Civilisation [Text] / E. Mayo. – Routledge, 2007. – 200 p.
46. McClelland, D. Managing Motivation To Expand Human Freedom [Text] / D. McClelland // American Psychologist. – 1978. – Vol. 33. – № 3. – Pp. 201-210.

47. McGregor, D. The Human Side of Enterprise [Text] / D. McGregor. – McGraw-Hill, 1960. – 256 p.
48. Oswald, A.J. Happiness and Productivity [Electronic resource] / A.J. Oswald, E. Proto, D. Sgroi. – Available at: <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/economics/staff/eproto/workingpapers/happinessproductivity.pdf>
49. Zelenski, J.M. The Happy-Productive Worker Thesis Revisited [Electronic resource] / J.M. Zelenski, S.A. Murphy, D.A. Jenkins. – Available at: http://www.researchgate.net/profile/John_Zelenski/publication/23545643_The_Happy-Productive_Worker_Thesis_Revisited/links/00b7d52aa9a2d97d96000000.pdf

ПРИЛОЖЕНИЕ

ОСНОВНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ

Теория	Элементы	Основные недостатки
Традиционные теории		
Научный менеджмент (Ф.У. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Форд, А. Файоль и др.)	<ul style="list-style-type: none"> – четкое нормирование и организация труда; – единые условия материальной мотивации. 	<ul style="list-style-type: none"> – не учитывается влияние нематериальных факторов.
Школа человеческих отношений (Э. Мэйо, Э. Шейн, У. Оучи и др.)	<ul style="list-style-type: none"> – учет потребностей работников, предотвращение конфликтов; – стимулирование путем обеспечения условий для работы, безопасности; – демократический стиль руководства; – удовлетворенность работой. 	
Содержательные теории		
Х-, У-теория Д. Мак-Грегора	<ul style="list-style-type: none"> – теория Х: безответственность работников, стимулирование в виде принуждения и контроля, отсутствие потребности в самореализации и др.; – теория Y: способность к самоорганизации при наличии интереса, потребность к приятию решений, стремление к самореализации и др. 	<ul style="list-style-type: none"> – абстрактность; – отсутствие анализа мотивации во времени.
Теория иерархии потребностей А. Маслоу	<p>Выделяет 5 категорий потребностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> – физиологические; – социальные; – потребность в безопасности; – потребность в уважении; – потребность в самовыражении. 	<ul style="list-style-type: none"> – отсутствует учет индивидуальных особенностей людей; – сложность применения модели в практике управления; – нет связи с внешними условиями деятельности человека.
Теория потребностей Д. Макклеланда	<p>Выделяет 3 группы потребностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> – потребность в достижении; – потребность во власти; – потребность соучастия (присоединения). 	<ul style="list-style-type: none"> – сложность применения модели в практике управления; – отсутствие анализа взаимосвязей между потребностями; – невозможность видеть развитие потребностей.

Двухфакторная теория Ф. Герцберга	Выделяет 2 группы факторов: – внешние гигиенические факторы (условия работы, отношения с начальством, заработная плата и т.д.)% – внутренние мотивирующие факторы (ответственность, признание, достижение и продвижение).	– возможность применения в условиях субъективных методов; – отсутствие значительной связи между воздействующим фактором и производительностью труда; – отсутствует объяснение оптимального уровня воздействия факторов.
Теория ERG К. Альдерфера	Выделяет 3 группы потребностей: – потребность роста; – потребность связи; – потребность существования.	– отсутствуют количественные критерии, которые могут привести к регрессу; – отсутствует оптимальная методика выявления мотивов трудовой деятельности.
Система сбалансированных показателей Х. Рамперсада	– внутренние факторы (здоровье, психологическое состояние); – внешние факторы (отношения с другими людьми); – знания, умения, процесс обучения; – финансы, от которых зависят потребности и их удовлетворение.	– завышенные требования к мотивации; – проблема совмещения показателей деятельности работника и всей организации в целом.
Процессуальные теории		
Мотивационная теория ожидания В. Врума	Мотивация определяется как произведение трех элементов: – взаимосвязь затрат на труд и результата; – валентность; – степень относительной удовлетворенности результатом.	– анализ реакций на внешние факторы, а не самого действия; – недоработка основ практического применения модели.
Теория справедливости Дж. Стэйси Адамса	Взаимосвязь затраченных усилий и полученного вознаграждения.	– субъективность в определении награждения; – отсутствие учета индивидуальных особенностей; – трудность прогнозирования реакции.
Модель мотивации Портера-Лоулера	Модель включает четыре переменных: – восприятие; – затраты на труд; – результат трудовой деятельности; – удовлетворенность.	– субъективность оценки индивидуальных черт характера; – утверждение, что удовлетворение возникает не в процессе трудовой деятельности, а по ее окончании.
Источник: Уткин Э.А., Бутова Т.В. Мотивационный менеджмент: учеб. пос. – М.: ТЕИС, 2004. – 239 с.; Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: уч-мет. пос. – СПб., 2013. – 343 с.		

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
1. Место материальных потребностей в трудовой мотивации населения.....	5
2. Взаимосвязь заработной платы и эффективности трудовой деятельности работников	22
Заключение	36
Глоссарий.....	38
Список использованных источников	40
Приложение.....	46

Научное издание

Леонидова Галина Валентиновна

Попов Андрей Васильевич

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА
ВЗГЛЯД СОЦИОЛОГА**

Препринт

Редакционная подготовка	Т.В. Алешина
Компьютерный набор	А.В. Попов
Верстка	И.В. Артамонов
Корректор	М.В. Чумаченко

Подписано в печать 23.06.2015.

Печать цифровая. Формат бумаги 70×108/16.

Усл. печ. л. 4,8. Тираж 500 экз. Заказ № 205

Институт социально-экономического развития
территорий РАН (ИСЭРТ РАН)

160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а

Телефон: 59-78-03, e-mail: common@vscc.ac.ru

ISBN 978-5-93299-293-7



9 785932 992937

