

## ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР МОТИВАЦИИ К ТРУДУ

Статья посвящена определению места и роли заработной платы в системе мотивационных факторов, в ней рассматривается мотивационный процесс работника и его первичные элементы, предлагается авторская классификация потребностей, а также анализируется их индивидуальная значимость. В заключение сравниваются нематериальные и материальные факторы трудовой мотивации.

В экономической науке под фактором принято понимать причину, движущую силу какого-либо процесса или явления, определяющего его характер. Исходной причиной мотивационного процесса является потребность, но ее действие ограничивается существованием стимулов. Следовательно, система факторов как причин мотивационного процесса представлена совокупностью потребностей и стимулов. Потребности выражают состояние неудовлетворенности, нужды в чем-либо, стимулы, в свою очередь, формируют набор благ с ограниченным уровнем доступа к ним [4]. Таким образом, система факторов трудовой мотивации уравновешивается, с одной стороны, отсутствием благ (потребностью), а с другой – их наличием (стимулом). Таким образом, **факторы мотивации к труду – это система потребностей и стимулов индивида, определяющих характер сформированного мотива.** Такое понимание факторов мотивационного процесса позволяет учитывать в качестве движущей силы мотивации, а следовательно, выбранного типа поведения, внутренние и внешние причины.

С целью выявления критерия классификации факторов трудовой мотивации воспользуемся полученным нами определением. Так, система факторов мотивации к труду состоит из совокупности потребностей и стимулов, которые мы определяем через отношение к одной категории – «благ». Следовательно, процесс формирования мотива будет зависеть от того, недостаток какого блага испытывает индивид, и от того, насколько он способен завладеть этим благом. В итоге получаем, что факторы трудовой мотивации можно различать в соответствии с классификацией благ, используемых в мотивационном процессе. Блага могут быть

материальными и нематериальными, поэтому и мотивационные факторы разделим на **материальные и нематериальные.**

Рассмотрим место материальных и нематериальных факторов трудовой мотивации в мотивационном процессе индивида. Любой мотивационный процесс начинается с формирования потребности, которая должна быть удовлетворена (или «забыта»). Предметами удовлетворения потребности служат различные блага. Каждая потребность может быть удовлетворена определенным набором благ. Получение такого набора становится для индивида фактором, обладающим побудительной силой. Следовательно, сила побуждения будет зависеть от того, какое количество потребностей может удовлетворить благо или набор благ, получаемый работником в результате реализации своих способностей на рынке. Поэтому важным становится вопрос определения объема и значимости потребностей индивида, на удовлетворение которых направлено потребление благ, выступающих в качестве стимула.

Существуют различные классификации потребностей, в рамках данного анализа будем различать индивидуальные, особенные и общие потребности. Критерием для такой классификации является степень индивидуализации потребности. Так, под *индивидуальными потребностями* понимаются потребности, присущие конкретному человеку как личности и не свойственные каким-либо другим людям. *Особенные потребности* характерны для определенной группы людей. *Общие потребности* – это потребности, которые постоянно возникают у всех членов общества (как правило, это физиологические потребности, связанные с физическим существованием индивида). Такая классификация позволит нам определить и объем конкрет-

ных потребностей работника, и их индивидуальную значимость.

При рассмотрении конкретных потребностей человека можем прийти к выводу, что количество индивидуальных потребностей значительно превышает количество особенных, а тем более общих, т. к. в мире существует огромное число людей и у каждого из них существуют собственные индивидуальные потребности. Для реального определения объемов потребностей воспользуемся методом А. Маслоу [3] и построим две пирамиды, определяющие объемы и количества наименований потребностей (рис. 1).

На рис. 1 мы видим две пирамиды: одна из них представляет собой характеристику объемов потребностей, другая – количество наименований потребностей. Такое их расположение объясняется достаточно просто. Объем индивидуальных потребностей является относительно небольшим, т. к. они характерны только для одного человека, однако каждый человек имеет собственные, не свойственные никому потребности, поэтому количество наименований индивидуальных потребностей максимально и примерно равно количеству людей. Особенности потребности по объему больше индивидуальных, т. к. возникают не у одного человека, а у определенной группы, следовательно, они меньше по количеству наименований. Самыми большими по объему и маленькими по количеству наименований являются общие потребности в силу того, что они свойственны всем людям.

Общие потребности в совокупности составляют основной объем потребностей человека, несмотря на то, что по количеству наименований находятся на последнем месте среди потребностей предложенной классификации. Во-первых, общие потребности максимальные по объему, во-вторых, для удовлетворения общих потребностей полностью, а для особенных и индивидуальных частично, необходимо потребление материальных благ. Следовательно, можем сделать вывод, что именно материальные блага способны удовлетворить подавляющее большинство потребностей человека.

Вопрос значимости различных потребностей для человека особенно ярко исследовался авторами содержательных теорий мотивации, такими как Маслоу, Альдерфер, МакКлеланд, Герцберг. В своих работах они пытались выделить определенные группы потребностей, а затем установить «правила» перехода человека от одного к другому уровню (группе) потребностей. Анализируя классификации потребностей этих авторов, можно сказать, что в определенной мере они соответствуют предложенной нами структуре, т. е. в рамках каждой из них существует возможность выделения индивидуальных, особенных и общих потребностей. Что касается взаимосвязей потребностей, то здесь мы находим совершенно разные подходы от жестко иерархизованной «пирамиды» Маслоу до полного отсутствия какого-либо влияния МакКлеланда.

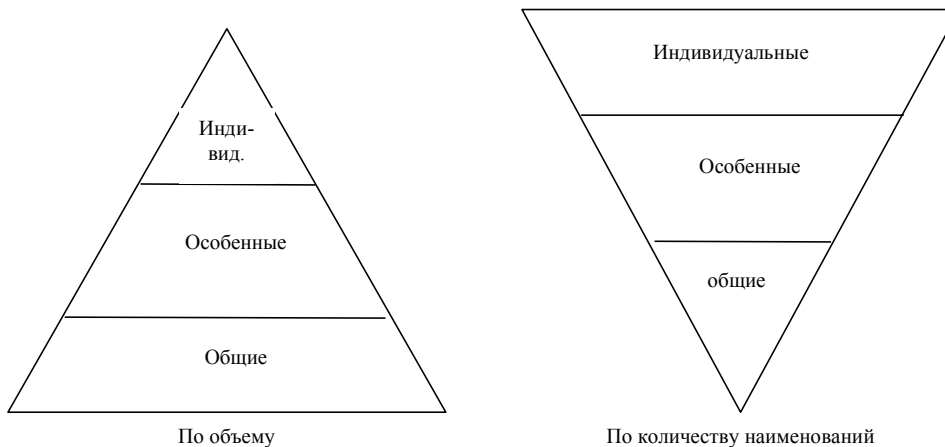


Рисунок 1. Объемы и количество потребностей.

Вопрос взаимосвязи и взаимообусловленности различных уровней и видов потребностей заключает в себе решение проблемы их значимости для индивида. Действительно, наиболее значимые потребности требуют немедленного удовлетворения, и только потом уже появляется возможность возникновения новых менее значимых потребностей.

Человек является в первую очередь биологическим существом, в котором находят свое отражение все предыдущие стадии его развития и эволюции. В связи с этим существует ряд первичных (общих) потребностей, способствующих поддержанию жизни индивида. Их удовлетворение является необходимой частью существования человека, а следовательно, они обладают первостепенной значимостью. Особенностью этого рода потребностей является невозможность их полного удовлетворения, будучи удовлетворенными однажды, с определенной периодичностью они возникают вновь. Следующая группа потребностей (особенные потребности) характеризует человека как социальное существо. Они возникают с появлением общества и определяют «социальное» существование индивида. Степень их удовлетворения определяет психическое «здоровье» человека. Индивидуальные потребности связаны с уникальной стороной человека – его личностью. Они в меньшей степени требуют немедленного удовлетворения, причем индивид способен нормально существовать, имея активные индивидуальные потребности.

Таким образом, проведенный анализ позволяет выявить следующую закономерность: чем больше уровень значимости потребности для индивида, тем меньший уровень удо-

вольствия он испытывает от ее удовлетворения. Это можно объяснить при помощи закона падающей предельной полезности благ. Наиболее значимые потребности требуют более частого удовлетворения, поэтому блага, необходимые для этого, потребляются в большем количестве, а следовательно, субъективная оценка их полезности становится меньше для индивида, в силу действия «эффекта привыкания». Процесс формирования субъективной и объективной оценок полезности благ [2] представлен на рис. 2.

Предположим, что благом, удовлетворяющим потребность, будет являться пища. Рис. 2 а характеризует субъективную индивидуальную оценку полезности благ. Здесь мы видим, что потребление дополнительного количества благ с точки зрения индивида приносит ему все меньшую полезность, поэтому степень удовольствия от удовлетворения потребности в пище постепенно снижается. Однако если мы рассмотрим объективную полезность продуктов питания для человека (рис. 2 б), то увидим, что в процессе потребления определенного количества благ  $x_1$  уровень полезности действительно снижается ( $U_0 > U_1$ ). В точке А потребность в пище полностью удовлетворена, следовательно, уровень полезности равен  $U_1$ . Однако по истечении определенного времени потребность появляется вновь. Поэтому полезность продуктов питания в количестве  $x_2 - x_1$  равна полезности  $x_1$  благ и в точке В устанавливается на уровне  $U_0$ .

Таким образом, получаем, что существуют объективная и субъективная значимость различных потребностей для человека. Теперь рассмотрим, каким образом индивид

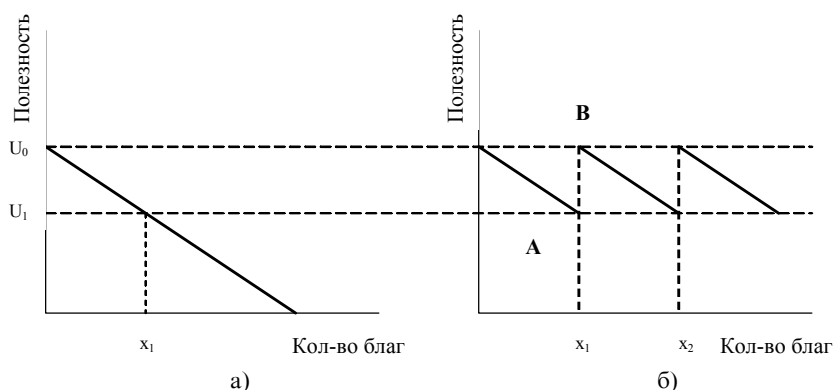


Рисунок 2. Уровни оценки полезности благ индивидом.

оценивает полезность различных благ в зависимости от того, какие потребности они удовлетворяют: общие, особенные или индивидуальные (рис. 3).

На рис. 3 изображены убывающие полезности благ, удовлетворяющих различные потребности: общие (пунктирная линия), особенные (пунктирная линия с точкой) и индивидуальные (сплошная линия). Наибольший угол наклона имеет пунктирная линия, т. к. «общие» блага на протяжении жизни потребляются чаще других, кривые полезности «особенных» и «индивидуальных» благ проходят более полого, в силу того, что их потребление происходит реже. Субъективно человек оценивает полезность индивидуальных благ всегда выше полезности особенных и общих благ. Так, при объемах благ  $x_1, x_2$  и  $x_3$  на рис. 3 а сплошная линия проходит выше остальных. Рассматривая эти же количества благ ( $x_1, x_2$  и  $x_3$ ) на рис. 3 б, можно заметить, что при объеме  $x_1$  максимальной полезностью обладают блага, удовлетворяющие индивидуальные потребности, однако при объеме  $x_2$  пунктирная линия проходит выше сплошной, следовательно, наиболее полезны в данной ситуации «общие» блага (при объеме  $x_3$  – соответственно «особенные» блага).

Таким образом, объективная полезность будет представлять собой сумму полезностей, которые способно принести благо на протяжении всего периода его потребления (всей жизни человека). Для благ, направленных на удовлетворение общих потребностей, суммарная полезность будет равна сумме

треугольников AOB, CBF, GFJ и т. д., соответственно для «особенных» благ – AOD, EDK и т. д., а для «индивидуальных» – AOH и т. д. Считая площади этих треугольников, приходим к выводу, что они всегда равны между собой.

Для доказательства этого факта рассмотрим два блага –  $a$  и  $b$ . Предположим, что некоторое количество  $x_n$  блага  $a$  индивид потребляет равными партиями за 4 раза в течение жизни, такое же количество  $x_n$  блага  $b$  он потребляет за 1 раз за это же время (рис. 4).

Суммарная полезность ( $U_b$ ) блага  $b$  равна площади треугольника AOH (1):

$$U_b = S_{AOH} = \frac{AO \times OH}{2} \quad (1)$$

Рассчитаем суммарную полезность блага  $a$  ( $U_a$ ), для этого суммируем площади треугольников AOB, CBD, EDF, GFH (2):

$$U_a = S_{AOB} + S_{CBD} + S_{EDF} + S_{GFH} = \frac{AO \times OB}{2} + \frac{CB \times BD}{2} + \frac{ED \times DF}{2} + \frac{GF \times FH}{2} \quad (2)$$

Учитывая, что  $AO=CB=ED=GF$ , а  $OH=OB+BD+DF+FH$ , получаем (3):

$$U_a = \frac{AO \times OH}{2} \quad (3)$$

В результате проведенного анализа можем сказать, что удовлетворение потребностей, имеющих меньшую объективную значимость, приносит индивиду большее удовольствие, т. к. те потребности, которые представляют наибольшую объективную значимость, удовлетворяются чаще и человек привыкает к этому. Субъективная оцен-

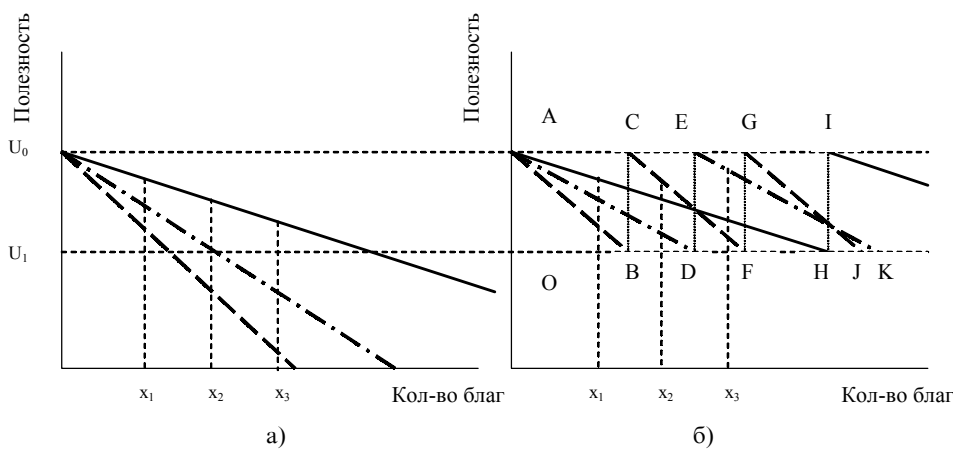


Рисунок 3. Полезность благ, удовлетворяющих различные потребности.



ты, то здесь мы наблюдаем обратную картину: не обладая практически никакой ценностью как средство потребления, деньги способны в относительно короткое время превращаться во многие другие блага. Одно натуральное благо, посредством обмена может быть преобразовано в другое натуральное благо, которое удовлетворит новую потребность, но издержки такой процедуры будут очень высокими, по сравнению с затратами на «превращение» заработной платы [1]. Следовательно, при возрастании количества потребностей полезность заработной платы начнет превышать полезность натуральных благ. Объясняется это тем, что увеличивающиеся потребности влекут за собой повышение многообразия благ, требуемых для их удовлетворения. В результате издержки бартера растут с большей скоростью, чем увеличивается ценность получаемых благ. Полезность же заработной платы, напротив, остается постоянной в силу перманентности затрат по обмену. В итоге получаем, что общая полезность заработной платы как универсального блага с высокой меновой стоимостью больше полезности отдельно взятых натуральных благ.

В итоге можно отметить, что материальные блага всегда лежат в основе мотивационного процесса рационального индивида, представляя собой, с одной стороны, потребность, а с другой – набор предметов ее удовлетворения. Только удовлетворение такого рода потребностей служит основанием для появления других более индивидуализированных, реализация которых возможна через использование нематериальных благ. Это объективный процесс, не зависящий от того, осознает его индивид, принимающий решение, или нет. Среди факторов материальной мотивации в качестве наиболее эффективных мы отметили денежные (если речь идет о трудовой мотивации, то это заработная плата), благодаря их способности в короткие сроки превращаться в огромное число различных материальных и нематериальных благ. Следовательно, способность заработной платы побуждать работника к труду остается основным фактором мотивационного процесса и позволяет фирме за счет оптимального использования политики оплаты труда максимизировать эффективность экономической деятельности.

**Список использованной литературы:**

1. Маркс К. Капитал. / К. Маркс – М.: Изд-во политической литературы, 1988. Т. 1. 891 с.
2. Маршалл А. Принципы экономической науки. Пер. с англ. / А. Маршалл. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993. – Т. 2 – 310 с.
3. Маслоу А. Мотивация и личность // Вестник Московского университета. Сер. 7. Философия. – 1991. – №3.
4. Хентце Й., Метцнер Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике / Пер. с нем. Г.А. Рахманина. – М.: Международные отношения, 1997.
5. Эренберг Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996.

**Статья поступила в редакцию 24.07.07**