

## О ФЕНОМЕНОЛОГИЧЕСКОМ ПОДХОДЕ К ПРИРОДЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Д.А. Заложнев

ГОУ ВПО «Институт проблем управления  
им. В.А. Трапезникова РАН», г. Москва

Рецензент О.В.Воронкова

**Ключевые слова и фразы:** заработная плата; феноменологический подход; тарифно-премиальные системы оплаты труда.

**Аннотация:** Статья посвящена рассмотрению такого феномена как заработная плата. В статье приведен исторический ретроспективный анализ заработной платы с точки зрения ее двуединой природы. Автором приведена подробная характеристика современных концепций заработной платы, а также указаны основные тенденции развития этих научных направлений. Отличительной чертой работы является всестороннее рассмотрение природы заработной платы и систем трудовой мотивации. Актуальность данного рассмотрения определяется широким спектром вопросов, открывающихся при анализе любой экономической системы, как системы с активными целеустремленными агентами, с учетом их заинтересованности в воспроизводственной и стимулирующей функциях заработной платы.

Основной трудностью при рассмотрении такого феномена как заработная плата является ее двуединая природа. С одной стороны, заработная плата является частью валового национального продукта, которая отражается в себестоимости продукции и распределяется в рыночной экономике между отраслями народного хозяйства, предприятиями и отдельными работниками, исходя из количества и качества затраченного труда, а также спроса и предложения товаров. Заработная плата представляет собой цену рабочей силы, соответствующую стоимости предметов потребления и услуг, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, удовлетворяя материальные и духовные потребности работника и членов его семьи.

С другой стороны, путь к эффективной профессиональной деятельности человека лежит через понимание его мотивации. Знание того, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе трудовых действий, позволит разработать систему мер и методов управления профессиональной деятельностью человека. При этом заработная плата является одним из важнейших элементов трудовой мотивации.

Из понимания природы заработной платы вытекают две ее основные функции: воспроизводственная и стимулирующая.

1. Воспроизводственная функция предполагает обеспечение работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы без увеличения состава обеспечиваемой семьи. Данная функция впервые была выявлена А. Смитом и описана в его работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» [18].

2. Стимулирующая функция предполагает установление зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Большой вклад в обоснование функции стимулирования внес А. Маршалл своей работой «Принципы экономической науки» [10].

В рамках рыночной экономики выделяют еще две функции: платежеспособного спроса и социальную, которые отражают специфические рыночные условия заработной платы.

Воспроизводственная функция заработной платы является предметом более чем двухсотлетних исследований экономической и политической наук, в рамках которых были разработаны следующие макроэкономические концепции оплаты труда:

1. Концепция классической школы У. Пети, А. Смита и Д. Рикардо [15,16,18], определяющая заработную плату как цену труда.

2. Теория прибавочной стоимости К. Маркса и Ф. Энгельса [9], устанавливающая, что заработная плата является источником прибавочной стоимости.

3. Концепция новой исторической школы Д. Шмоллера и А. Brentano, доказывающая необходимость социальных гарантий для работников (введение начального образования, установление пенсий по старости и т.д.) [1].

4. Теория предельной полезности К. Менгера, У. Джевонса, Л. Вальраса и А. Маршалла [7,10,12,37], устанавливающая цену труда на основании принципа убывающей (предельной) полезности, т.е. того дохода, который приносит дополнительно нанимаемый работник.

5. Теория занятости, процента и денег Дж. М. Кейнса [8], в рамках которой доказывается необходимость регулирования государством уровня доходов и формирования рынка труда.

6. Неоклассическая концепция Р. Холла, А. Лоффера и П. Самуэльсона [17,19,24], определяющая заработную плату как основной регулятор спроса и предложения на рынке труда, а также как механизм формирования равновесия между ними.

7. Контрактная теория функционирования рынка труда Д. Гордона и М. Бэйли [23,25], являющаяся тредюнионистской попыткой синтеза кейнсианской и неоклассической теорий и постулирующая, что предприниматели и рабочие вступают в длительные договорные отношения.

8. Институциональная теория Т. Веблена, Дж. Данлопа и Л. Ульмана [6,26,35,36], определяющая рынок труда как площадку ведения переговоров между предпринимателями и трудящимися и описывающая правила поведения субъектов на этой переговорной площадке, согласующиеся с политико-правовыми, этическими и другими факторами-институциями.

Исследование стимулирующей роли заработной платы является предметом микроэкономических и социологических исследований, в рамках которых были сформированы следующие теории мотивации труда, которые могут быть разделены на следующие основные группы: А (первоначальные теории мотивации), Б (содержательные теории мотивации или теории потребностей), В (процессуальные теории мотивации).

А. Первоначальные теории мотивации. Теории “X”, “Y”, “Z”.

В основе этих теорий лежит понимание определенных мотивов и стимулов отношения человека к труду: “X” – негативное отношение. “Y” – позитивное отношение, “Z” – стремление работать в группе.

Теория “X” была первоначально разработана Ф. Тейлором, а затем развита Д. МакГрегором, который добавил к ней теорию “Y” [31,34]. В 1980-х годах В. Оучи добавил к этим теориям теорию “Z” [32].

Б. Наиболее серьезными содержательными теориями мотивации являются следующие:

1. Теория иерархии потребностей Маслоу [11], выделяющая пять типов потребностей человека – физиологическая, безопасности, социальные, потребности в уважении, а также потребности в самореализации и самовыражении.

2. Теория существования, связи и роста Альдерфера [22], выделяющая три иерархически расположенные группы потребностей: потребности существования, потребности связи и потребности роста.

3. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда [30], формулирующая роль организации в удовлетворении следующих трех потребностей высшего уровня: соучастия, властвования, достижения.

4. Теория двух факторов Ф. Герцберга [27], выделяющая две группы факторов: гигиенические – условия труда, определяемые внешней средой (политика компании, отношение с руководством, с коллегами, размер зарплаты, безопасность) и мотивационные, определяющие тот или иной уровень мотивации к труду и удовлетворения от работы (ответственность, продвижение по службе, возможности для личного роста).

В. Наиболее известными процессуальными теориями мотивации являются следующие:

1. Теория ожидания К. Левина и В. Врума [29], постулирующая, что сотрудники работают эффективно, когда они уверены, что будут оправданы их ожидания относительно соотношений между затратами труда – результатами деятельности, результатами деятельности – вознаграждением, вознаграждением и его ценностью.

2. Расширенная теория Л. Портера и Э. Лоулера [28, 33], постулирующая, что эффективность труда работника зависит от оценки им двух факторов: ценности предполагаемого вознаграждения и усилий, которые должны быть приложены для достижения этого вознаграждения.

3. Теория справедливости Дж. Р. Адамса [21], в основе которой лежит положение, состоящее в том, что при определении своего производственного действия работник учитывает два основных

момента: что он дает организации, и какое вознаграждение он получает по сравнению с другими сотрудниками, выполняющими аналогичную работу.

4. Также следует отметить бурно развивающиеся в настоящее время исследования стимулирующей роли зарплаты в части реализации индивидуальных и коллективных систем оплаты труда и поощрительных вознаграждений, которые могут быть изучены путем построения моделей тарифно-премиальных систем оплаты труда. Реализация такого подхода основывается на работах Новикова Д.А. [13,14], базирующихся на концепциях, сформулированных в рамках теории активных систем, начало которой положили пионерские работы Буркова В.Н., Кондратьева В.В., Цыганова В.В., Черкашина А.М. и других ученых отечественной школы [2,3,4,5].

#### *Список литературы*

1. Brentano, F. Избранные работы / Ф. Brentano. – М. : Дом интеллектуальной книги, 1996. – 202 с.
2. Бурков, В.Н. Механизмы функционирования организационных систем / В.Н. Бурков, В.В. Кондратьев // М. : Наука, 1981. – 383 с.
3. Бурков, В.Н.. Теория активных систем и совершенствование хозяйственного механизма / В.Н. Бурков, В.В. Кондратьев, В.В. Цыганов, А.М. Черкашин. – М. : Наука, 1984. – 272 с.
4. Бурков, В.Н. Введение в теорию активных систем / В.Н. Бурков, Д.А. Новиков. – М. : ИПУ РАН, 1996. – 125 с.
5. Бурков, В.Н. Теория активных систем: состояние и перспективы / В.Н. Бурков, Д.А. Новиков. – М. : Синтег, 1999. – 128 с.
6. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. – М. : Прогресс, 1984. – 367 с.
7. Джевонс, У. Деньги и механизм обмена / У. Джевонс. – Челябинск: Социум, 2006. – 192 с.
8. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. – М. : Прогресс, 1978. – 494 с.
9. Маркс, К. Полное собрание сочинений / К. Маркс, Ф. Энгельс: 2-е изд., Т. 23. – 608 с.
10. Маршалл, А. Основы экономической науки : пер. с англ. / А. Маршалл. – М. : Эксмо, 2007. – 832 с.
11. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб., 2003. – 351 с.
12. Менгер, К. Основания политической экономии / К. Менгер. – М. : Территория будущего, 2005. – 496 с.
13. Новиков, Д.А. Обобщенные решения задач стимулирования в активных системах / Д.А. Новиков. – М. : ИПУ РАН, 1998. – 68 с.
14. Новиков, Д.А.. Механизмы стимулирования в многоэлементных организационных системах / Д.А. Новиков, А.В. Цветков – М. : Апостроф, 2000. – 118 с.
15. Риккардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения / Д. Риккардо. – М. : Эксмо, 2007. – 960 с.
16. Пети, В. Трактат о налогах и сборах / В. Пети. – Петрозаводск: Петроком, 1993. – 156 с.
17. Самуэльсон, П. Экономика / П. Самуэльсон, В. Нордхаус. – М. : Вильямс, 2007. – 1360 с.
18. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит – М. : Эксмо, 2007. – 960 с.
19. Холл, Р. Организации: структуры, процессы, результаты. / Р. Холл. – СПб., 2001. – 512 с.
20. Кравченко, А.И. Социология Макса Вебера: труд и экономика / А.И. Кравченко. – М., 1997. – 736 с.
21. Adams, G.S. Measurement and Evaluation in Education, Psychology, and Guidance, Holt, Rinehart and Winston / G.S. Adams. 1964.
22. Alderfer, C.P. Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings / C.P. Alderfer. – N. Y., 1972.
23. Bailey, M.J. National Income and the Price Level: A Study in Macroeconomic Theory / M.J. Bailey. – N.Y. : McGraw – Hill, 1971. – 278 p.
24. Canto, V.A. Foundation of Supply-Side Economics: Theory and Evidence Academic Press, / V.A. Canto, A.B. Laffer, P. Evans, M.A Miles, D.H. Joines, R. Welb. – 1983. – 283 p.
25. Gordon, A. Economics and Social Policy: An Introduction. Martin Robertson / A. Gordon. – 1982. – 213 p.
26. Dunlop, J.T. Industrial Relations Systems / J.T. Dunlop. – Southern Illinois Univ. Pr, 1971. – 416 p.

27. Herzberg, F. The Motivation to Work / F. Herzberg. – N.Y. : Wiley, 1959.
28. Lawler, E.E. Motivation in Work Organizations / E.E. Lawler. –Monterey: Calif., 1973. - 224 p.
29. Lewin, K. Conceptual Representation and the Measurement of Psychological Forces / K. Lewin. – Duke University Press, 1938. - 247 p.
30. McClelland David C. The Achieving Society / David C. McClelland. – Free Press: N.Y., 1967. – 512 p.
31. McGregor D. Human Side of Enterprise / D. McGregor. – N. Y.: McGraw Hill, 2006. – 246 p.
32. Ouchi, W.G. Structure, Technology and Environment / W.G. Ouchi, R.T. Harris // Organizational Behavior : Research and Issues. – Industrial Relations Research Association Series, 1974.
33. Porter, L.W. Managerial Attitudes and Performance / L.W. Porter, Richard D.Irwin. – Homewood, IL., 1968. – 209 p.
34. Taylor, F. The Principles of Scientific Management / F. Taylor. – Dover Pubus, 1997. – 76 p.
35. Ulman, L. Unionism, Economic Stabilization, and Incomes Policies: European Experience (Studies in Wage-Price Policy) / L. Ulman, R. Flagan, D. Soskice. – Brooking Inst Pr, 1983. – 705 p.
36. Veblen, T. The Theory of the Leisure Class, Penguin Classics / T. Veblen. – 1994. – 416 p.
37. Walras, L. Elements of Pure Economics / L. Warlas. – Homewood, Ill., Irwin, 1954. – 620 p.

---

### **To Phenomenological Approach to Payroll Essence and Labor Motivation**

**D.A. Zalozhnev**

*Institute of management Problems named after V.A. Trapeznikov*

**Key words and phrases:** phenomenological approach; salary; incentives.

**Abstract:** The paper studies the phenomenon of payroll. It presents historical retrospective analysis of such a phenomenon as payroll from the point of its dual nature. The author gives detailed characteristics of present day concepts of payroll as well as basic tendencies of these scientific directions development. The specific feature of the present work is in-depth examination of payroll nature and labor motivation systems. The importance of the given study is determined by a wide range of issues revealed through the analysis of any economic system as the system with active purposeful agents with regard for their motivation to reproductive and stimulating functions of payroll.

---

© Д.А. Заложнев, 2009