

Л.М. Зеленская, аспирант¹
г. Екатеринбург

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ЭВОЛЮЦИИ МОДЕЛЕЙ РЫНКОВ ТРУДА И МОДЕЛЕЙ ЛИЧНОСТИ

В статье рассмотрены особенности поведения заработной платы в эволюции моделей рынка труда постиндустриальных стран, а также российской модели рынка труда, своеобразии механизма зарплатообразования, связь заработной платы с моделями личности.

Ключевые слова: заработная плата, личность, мотивация, рынок труда, рыночная экономика, трудовые отношения.

В российской экономике сформировалась модель рынка труда, отличная от многих других стран как развитых, так и постсоциалистических. Основу этой модели составляет специфический механизм формирования заработной платы, обеспечивающий высокую степень её гибкости при инертности занятости.

Из-за значительных информационных ограничений сам механизм формирования заработной платы – его устройство и принципы работы – в настоящее время недоисследован и требует всестороннего изучения.

Среди экономистов нет единства в оценке рынка труда, его функционирования и роли заработной платы в нем. Наиболее распространенными в настоящее время концепциями рынка труда являются неоклассическая, кейнсианская и институционально-эволюционная.

Представители неоклассической школы (Дж. Гилдер, А. Лаффер, М. Фелдстайн, Р. Холл) полагают, что основным рыночным регулятором служит цена

рабочей силы – заработная плата, с помощью которой регулируется спрос и предложение рабочей силы и поддерживается их равновесие.

Кейнсианское направление рассматривает рынок труда как инертную систему, где цена рабочей силы достаточно жестко фиксирована [1]. Заработная плата согласно данной концепции не является регулятором рынка. Роль регулятора отводится государству.

Новая институциональная экономика (Дж. К. Гэлбрейт, Ф. Найт, Дж. Сорос и др.) основывается на положении о том, что проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ. В современных условиях невозможно объяснить связанные с заработной платой явления, исходя только из экономических факторов, поэтому предпринята попытка объяснить имеющиеся на рынке труда несоответствия особенностями социальных, политических, идеологических и других факторов и условий.

Для сторонников эволюционной теории (нового направления экономической науки) в отличие от ортодоксальной экономики неравновесие – одно из условий развития, созидаящая сила, способ-

¹ Зеленская Любовь Михайловна – аспирант Уральского государственного университета путей сообщения, главный специалист по экономике ОАО «Уралгипротранс»; e-mail: lmzelenskaya@mail.ru.

ствующая росту экономической эффективности, технологическому прогрессу. Равновесие – не типичное и кратковременное состояние. Неравновесные процессы существуют в реальном времени, способны то усиливаться, то ослабевать, но не исчезать [2].

Эволюция рыночных отношений в капиталистическом обществе, согласно точке зрения Г. Стендинга [3], проходит три основные стадии, соответствующие трем моделям (видам) рынка труда: регулируемый рынок (1945–1970 гг.); нерегулируемый рынок (1970–1980 гг.) и эффективный рынок (с 1980 г.).

Эффективность модели регулируемого рынка зависит от быстрого и стабильного экономического роста государства. Поэтому кризис 70-х, охвативший страны Запада, выявил недостатки регулируемого рынка труда. Гарантии доходов и обеспечение права на доход, поддержка занятости стали рассматриваться как причина высокой безработицы.

Нерегулируемый рынок труда, введенный в начале 70-х годов, просуществовал недолго и исчерпал себя, так как экономическая жизнь стала характеризоваться слабым повышением эффективности производства, устойчивой и массовой безработицей. Это объясняется прежде всего тем обстоятельством, что во главу угла методологии стихийного рынка труда была заложена идея высоких темпов роста, которая оказалась не соответствующей действительности [4].

Для выхода из создавшегося положения потребовалось дерегулирование и повышение гибкости рынка, приспособимости к современным требованиям (флексбилизации).

Флексбилизация рынка труда предполагает введение более гибкой системы оплаты труда, которая базируется не на методе аналитической оценки рабочих мест 1960–80 гг., а на принципах инди-

видуализации ставок заработной платы. При этом возрастает роль единовременных выплат, связанных не с текущим трудовым вкладом работника, а с его общей компетентностью, творческим потенциалом, ростом квалификации.

Гибкость стала одним из критериев современной экономики, повышением ее эффективности. Постиндустриальные государства совместно с работодателями и работниками, представителем которых являются профсоюзы, ведут постоянный поиск путей дальнейшего совершенствования модели гибкого рынка труда.

Национальные традиции, уровень культуры, активность общественной жизни, место и роль профсоюзов оказывают влияние на специфику реализации гибкого рынка труда в различных странах. В результате формируются национальные модели функционирования и регулирования рынка труда.

В настоящее время выделяют модели трудовых отношений, выходящие за рамки национальных и охватывающие ряд стран: Европейская (континентальная) модель, Азиатская модель, Американская модель.

Российская экономика вступила в переходный период с деформированной структурой заработной платы. В плановой экономике цена труда была одним из наиболее жестко регулируемых параметров хозяйственного механизма, денежная заработная плата оставалась неоправданно низкой. В результате связь между производительностью работников и их вознаграждением нарушилась, а роль заработной платы была ослаблена. Регламентировалось и контролировалось всё – общий объем фонда заработной платы, её средний уровень, формы оплаты, соотношения между постоянной и переменной частью и т.д. Высокая степень унификации была характерна и для использовавшихся схем оплаты

труда, которая компенсировалась районными коэффициентами, отраслевыми надбавками, различными премиями, повсеместно была распространена практика премирования персонала по итогам года или так называемая «тринадцатая зарплата».

Началом внедрения рыночных отношений в сферу труда в России можно считать принятие в 1991 г. Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», который впервые ввел такие понятия, как безработица, рынок труда, неполная занятость.

Предполагалось, что заработная плата будет зависеть от реальной квалификации работника, эффективности и качества труда, наличия спроса на производимую продукцию. Настоятельной необходимостью было преодоление уравниловки в оплате труда, превращение заработной платы в эффективный стимул к активному творческому труду. Ожидалось резкое повышение цены на труд. Однако поставленные цели не были достигнуты в полном объеме.

В России за 1992–2008-е гг. полностью сменилась вся идеология и методология формирования заработной платы, на смену детальному государственному планированию и регулированию оплаты труда пришли рыночные механизмы, произошла полная замена институтов, влияющих на величину и дифференциацию заработной платы. Вплоть до самого последнего времени цена труда практически никак не лимитировала развитие производства.

Специфика современного рынка труда проявляется в том, что заработная плата в развитых рыночных экономиках является негибкой. Особенно наглядно это проявилось в годы Великой депрессии в первой половине XX столетия в США: занятость резко сократилась, безработица превысила 20-ти процентную отметку, но реальная заработная плата у тех, кто сохранил свою

работу, практически не отреагировала на экономический спад [5].

Примерно по той же схеме развивались события в Великобритании, Центральной и Восточной Европе [6].

Иначе развивалась ситуация в России. Падение реальной заработной платы (около 60 % от уровня 1990 г.) оказалось намного глубже, чем в странах Центральной и Восточной Европы, тогда как снижение занятости (15,3 %) за весь пореформенный период в 1990–1998 гг. оставалось непропорционально слабым относительно глубины ВВП (42,5 % в нижней точке кризиса).

Как показывает практика, для многих предприятий минимальный размер оплаты труда (МРОТ) служил и продолжает служить в силу привычки или неспособности самостоятельно разрабатывать схемы заработной платы естественной отправной точкой при построении тарифных систем и к нему привязывался уровень оплаты наименее квалифицированных работников, имеющих низший тарифный разряд.

В России законодательно устанавливаемый МРОТ на протяжении всего пореформенного периода поддерживался на крайне низкой отметке от средней заработной платы. Его пересмотры имели краткосрочный эффект с точки зрения влияния на относительные заработки.

Поэтому большинство работодателей, в том числе ОАО «Уральский проектно-изыскательский институт транспортного строительства» (ОАО «Уралгипротранс»), не ограничивались размерами МРОТ, а платили намного больше (табл. 1).

Из анализа минимальной заработной платы на протяжении большей части переходного периода и периода подъема следует, что её влияние в силу низкого уровня на функционирование рынка было очень незначительным и поэтому, как нам представляется, общегосудар-

ственные нормативы почти не ограничили свободу предприятий при принятии решения об оплате работников.

В развитых рыночных экономиках доля переменной части обычно невелика, в большинстве случаев величина заработной платы привязывается не столько к характеристикам работников, потенциально влияющим на производительность, и не к текущим результатам деятельности фирм, сколько к параметрам рабочих мест.

По различным оценкам в вознаграждении российских работников доля переменной части составляет не менее 25–40 % [7]. В бизнесе с большими оборотами и агрессивной стратегией (недвижимость, автомобили, табак, спиртное, нефть) размер базовой ставки относительно более низкий, а переменной – высокий. В *интеллектуальном* бизнесе, где велика роль *человеческого фактора*, наоборот – значительная базовая и сравнительно малая переменная часть вознаграждения [8].

В условиях сложившейся институциональной привязки фиксированной

части заработной платы к низкому порогу оплаты труда чем ниже уровень МРОТ, тем меньше при прочих равных условиях оказывается доля тарифной (постоянной) части и тем больше доля надтарифной (переменной) части заработной платы. Сдерживание роста переменной части даёт работодателю возможность обеспечить подстройку заработной платы под условия локального рынка труда.

Это подтверждает анализ структуры заработной платы одного из ведущих проектных институтов г. Екатеринбурга (табл. 2).

В ОАО «Уралгипротранс» доля постоянной (гарантированной) части оплаты была и остаётся по международным меркам очень низкой – не более 50 % (у рабочих доля тарифа в общем заработке больше, чем у руководителей и ведущих специалистов). Это означает, что значительная доля в вознаграждении работников приходится на переменную часть – приработок, премии, единовременные выплаты и т. д. Таким образом, высокая пластичность заработной платы прямо связана с её структурой.

Таблица 1
Соотношение МРОТ с размером ставки 1 разряда ОАО «Уралгипротранс», руб.
(до 2000 г. – т. руб.)

	1992	1995	2000	2002	2003	2005	2006	2007
Ставка 1 разряда в ОАО	0,7	49,7	204	900	1350	1725	2245	2795
МРОТ (в среднем за год)	0,7	42,5	107,8	400,0	487,5	746,7	1000	1500
Ставка 1 разряда в ОАО/ МРОТ, раз	1,00	1,17	1,89	2,25	2,77	2,31	2,25	1,86

Заработная плата рассматривается как остаточная доля в доходе собственника, который является первичным, а заработная плата – вторичной. Работодатель, устанавливая низкую долю тарифного заработка, страхует себя в случае снижения прибыли.

Однако необходимо отметить, что низкая доля гарантированной части оплаты труда в акционерном обществе сопровождается высоким уровнем среднемесячной заработной платы и покупательной способности.

В условиях кризиса экономики увеличение покупательного спроса является мощным стимулом для подъема

производства, осуществляя его в русле повышения эффективности управления производством и продуманной политики заработной платы [9].

На построение внутрифирменной системы оплаты труда оказывают влияние такие разнородные факты, как чрезвычайно высокая степень самостоятельности руководителей предприятий в вопросах установления заработной платы, тесная привязка заработной платы к доходности компании, активное использование общегосударственных нормативов оплаты труда, широкое присутствие элементов коллективно-договорного регулирования.

Таблица 2

Динамика структуры и покупательной способности заработной платы ОАО «Уралгипротранс» руб., (до 2000 г. – т. руб.)

	1998	2000	2004	2005	2006	2007	2008
Постоянная часть, %	46,8	24,7	28,4	20,2	20,4	25,9	26,7
Переменная часть, %	53,2	75,3	71,6	79,8	79,6	74,1	73,3
Итого, %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника, ЗПср. ОАО «Уралгипротранс»	1224	4328	15688	28937	41359	37390	44929
Среднемесячная начисленная заработная плата одного работника, ЗПср. РФ	1107	2223	6740	8555	10634	13593	17226
Соотношение среднемесячной заработной платы ОАО к среднемесячной заработной плате по РФ, раз	1,11	1,95	2,33	3,38	3,89	2,75	2,61
Величина прожиточного минимума трудоспособного населения	555	1320	2602	3255	3695	4159	4932
Покупательная способность среднемесячной заработной платы ОАО (количество наборов прожиточного минимума)	2,20	3,28	6,03	8,89	11,19	8,99	9,11

Привязка премий и доплат к экономическим результатам деятельности предприятий позволяет работодателям делить с работниками как ренту, так и риски, связанные с неопределенностью спроса. Здесь мы имеем дело со своего рода имплицитным (подразумеваемым) контрактом, явно не выраженным, но устойчивым взаимодействием между экономическими агентами. Для облегчения такого «дележа» работодатели максимально выводят из-под действия тарифных соглашений и коллективных договоров процесс установления переменной части заработной платы. Подобная система неизбежно усиливает неравенство по заработной плате, отражая значительную неоднородность не только работников с точки зрения их индивидуальной производительности, но и фирм с точки зрения их финансово-экономических показателей [10].

Поэтому работники, обладающие одинаковым по качеству человеческим капиталом, будут получать сильно различающиеся заработки. При этом низкоэффективные и наименее конкурентоспособные предприятия могли оставаться (и остаются) на рынке достаточно долгое время, платя своим работникам заниженную заработную плату, а это и помогает предприятиям выживать, несмотря на хроническую неэффективность.

Данный факт тесной связи между переменной частью заработков и финансовыми результатами деятельности фирм и слабая связь между постоянной частью заработков и альтернативной заработной платой на внешнем рынке является одним из центральных и характерных элементов российской модели зарплатообразования.

Гибкость может усиливаться с помощью различных нестандартных инструментов регулирования заработной платы неформального или полужформального

характера: задержки заработной платы, использование натуральной оплаты вместо денежной, неофициальные выплаты, административные отпуска или сокращение рабочего времени.

Как отмечают Дж. Эрл и К. Сабирьянова [11] в зрелых рыночных экономиках задержки заработной платы встречаются в трех случаях: в небольших «новорожденных» фирмах в начальный период их деятельности; на фирмах, попавших в ситуацию банкротства; на фирмах, менеджеры которых идут на открытое мошенничество.

Российская ситуация уникальна прежде всего масштабами задолженности по заработной плате в «коммерческом» секторе. Задержки заработной платы, пожалуй, самый необычный элемент российской системы оплаты труда. С теоретической точки зрения их можно рассматривать как специфическую форму принудительного беспроцентного кредитования работниками своих предприятий, при которой сроки погашения определяются самими заемщиками. С практической — как дополнительный инструмент гибкости, издержки использования которого в ситуации 1990-х гг. оказались ниже, чем издержки применения других, более стандартных инструментов приспособления [7].

При этом во многих случаях недоплата носила избирательный характер. В наименьшей степени от невыплат страдали самые ценные с точки зрения менеджмента категории работников, с высоким уровнем потенциальной мобильности; в наибольшей — слабо защищенные категории с низкой квалификацией, с длительным стажем работы на данном предприятии, с минимальными шансами на устройство в других местах.

Ведущие российские и западные эксперты, хорошо известные своими исследованиями процессов на рынках

труда, несмотря на разницу в подходах (макроуровень – В. Гимпельсон; микроэкономический уровень – Р. Капелюшников; уровень домохозяйства – Х. Леман, Дж. Уодсворт, А. Аквисти) и различия в используемой методологии – от дескриптивной (С. Кларк) до эконометрической (Дж. Эрл, К. Сабирьянова), признают глубину кризиса на российском рынке труда, объясняя феномен задолженности действием не текущих конъюнктурных факторов, а институциональных, политических и экономических деформаций в современной России. Все авторы едины во мнении, что масштабные невыплаты заработной платы есть не эпизодическое явление, которое автоматически разрешится на волне экономического роста, а серьезное институциональное нарушение, последствия которого российская экономика будет испытывать в течение долгого времени.

Задолженность всегда легче предотвратить, чем погасить. Однако в нынешних экономических, правовых и институциональных условиях возобновление практики невыплат почти неизбежно.

Информационная непрозрачность рынка труда, отсутствие институционализированной системы информации о ценах на рынке труда (о выплачиваемых заработных платах для различных групп работников) лишает рынок труда той необходимой ценовой прозрачности, без которой он не может эффективно функционировать.

Информация, будучи тем явлением, без которого невозможно осознание окружающей действительности, приобрела в настоящее время роль ведущего ресурса для любого экономического агента. Принятие решений любого субъекта экономических отношений основывается на информации. Информация выступает как средство снижения неопределенности, а значит, издержек принятия неправильных решений [12, с. 414].

На основе экспериментального исследования, проведенного сотрудниками Института экономики УрО РАН на предприятиях Уральского региона [13, с. 138], была установлена зависимость между уровнем денежного стимулирования на основе соответствия среднерыночному уровню заработной платы и существующим уровнем оппортунизма агентов.

Результаты проведенного исследования в ОАО «Уралгипротранс» подтверждают выводы сотрудников Института экономики и показывают, что при установлении работнику заработной платы ниже среднерыночного уровня наиболее ярко проявляется такая форма оппортунизма агентов, как отлынивание, а при повышении уровня заработной платы выше среднерыночного наиболее значимой формой оппортунизма становится использование служебного положения. Таким образом, руководители предприятий имеют реальный рычаг манипулирования оппортунистическим поведением своих работников в виде заработной платы при наличии информации о ценах на рынке труда.

Многие российские предприятия и организации демонстрируют феномены своеобразной адаптации к условиям рынка, внешне принимая капиталистическую форму, внутренне сохраняя архаическое содержание, т. е. «инерционный», зависимый от истории предшествующего развития характер трудовых отношений (path-dependent) или постсоветский патернализм. Патерналистский стиль взаимодействия продолжает существовать сегодня на приватизированных предприятиях и в бюджетных организациях. Постсоветские предприятия носят на себе отпечаток традиционалистской организационной культуры – жесткая иерархия, групповая ответственность, «затраченные усилия» (непрерывный трудовой стаж) индивидов как мерило заслуг и вознаграждений работников [14].

Мотивация их руководителей – часто сознательная стратегия сохранения социального контроля (возможность распределять блага и тем самым воспроизводить отношения личной зависимости работника от директора) либо стремление сохранить созданный за предыдущие десятилетия имидж предприятия (островок социалистического уровня), либо традиционная мотивация «заботы» о людях. «Этика заботы» предприятия о своих работниках по-прежнему проявляется в значительном объеме предоставляемых льгот, не связанных с эффективностью труда работников. Такая практика восходит к традициям российской экономической культуры – убеждению, что честным путем богатство нажить нельзя, и единственный способ его оправдания – это «забота» о тех, кто находится ниже по лестнице социальной иерархии.

В период «социального популизма» в законодательстве начала 1990-х гг. четко просматривалась тенденция к законодательному расширению связанных с трудом социальных гарантий, не подкрепленных реальными экономическими возможностями, например, усложненные процедуры массовых увольнений, что позволяло искусственно сдерживать уровень безработицы за счет трудоизбыточности многих российских предприятий. Сохранение «лишних» работников обеспечивалось за счет резкого снижения реальной оплаты труда, невыплат заработной платы, вынужденных административных отпусков, вторичной занятости и теневой оплаты труда.

Таким образом, патерналистский характер трудовых отношений на постсоветских предприятиях сегодня в целом носит «компенсаторный» характер, подчинен задачам выживания, а не развитию предприятий.

Заработная плата как основной источник жизнеобеспечения подавляю-

щего большинства трудоспособного населения России является объектом, по поводу которого возникают отношения социально-экономической зависимости от работодателя [14]. Появление рынка труда сделало видимым неравенство ресурсов наемного работника и работодателя: капитал – более редкий ресурс, и потребность людей в работе, как правило, гораздо выше, чем потребность предпринимателя в рабочей силе. Как показатель зависимости работника от работодателя можно интерпретировать факт того, что работник остается на рабочем месте, которое его по тем или иным причинам не устраивает.

Заслуживает внимания тот факт, что до сих пор многие страны с переходной экономикой, в том числе и России, испытывают трудности, связанные с укоренившейся привычкой людей к нерыночному поведению, сформированному институтами административно-командной системы: приверженность патернализму со стороны государства, экономическая недобросовестность, инертность, боязнь и неприятие личной ответственности.

Труд на государство сопровождался жесткими ограничениями и уравнительностью государственного распределения его результатов. Поэтому преобладало ожидание скромного, но твердого гарантированного вознаграждения, не связанного с результатами труда. Способность рисковать, активное стремление к поиску новой информации, установлению деловых контактов, к дифференциации производственной деятельности проявлялись или в индивидуальной трудовой деятельности или теневой экономике.

Активная роль личности в экономической жизни во многом определяется мотивами её экономического поведения.

В произведениях английских классиков политической экономии А. Смита и

Д. Рикардо создана модель (концепция) «экономического человека», мотивированного в первую очередь монетарными стимулами с учетом неденежных факторов благосостояния (легкость и трудность обучения, приятность и неприятность работы, постоянство и непостоянство занятости, вероятность успеха). Адам Смит подчеркивал, что каждый человек в рыночной экономике «имеет в виду собственную выгоду, а отнюдь не выгоды общества».

Взгляд на *экономического человека* нашел своё теоретическое отражение в различных научных школах:

А. Вагнер считал, что экономической деятельностью людей управляют желание выгоды и боязнь нужды, надежда на одобрение и боязнь наказания, чувство чести и страх позора, стремление к деятельности как таковой и опасение последствий праздности.

Дж. Милль – действительное поведение человека намного сложнее, чем стремление к богатству, оно сопровождается отвращением к труду и желанием безотлагательно пользоваться дорогостоящими наслаждениями.

Теория «эволюционной экономики» (Р.Р.Нельсон, С.Дж.Уинтер, В. Маевский, Е.В. Попов и др.) – постулаты классиков о рациональности и оптимальном поведении хозяйствующих субъектов, стремящихся к максимизации прибыли, несостоятельны, так как поведение человека в настоящей реальности гораздо сложнее не только из-за неопределенности множества производственных возможностей, неполной информации о рынке, но и из-за необходимости учитывать условия экономического окружения.

Экономический человек слишком атомистичен – реальные люди всегда являются членами коллектива – семьи, общины, народа; максимизируемый интерес в экономической теории понимается

слишком узко и прагматично: реальные люди могут воспринимать интересы других членов своего коллектива как свои собственные, а иногда действуют прямо альтруистично, наконец, реальный человек в исторических условиях не имеет ни полной информации, ни достаточного времени для принятия оптимального решения» [13, с. 309].

Чисто экономический подход оказался ограниченным и не рассматривающим все аспекты человеческого поведения в сфере экономики. Поэтому исходная классическая модель *экономического человека* претерпела значительные изменения. Во многих концепциях постиндустриального общества на первый план выдвигается другой тип общественного человека – *социологический человек* (или социально-творческий, разносторонне развитый человек).

Теория *социального человека*, разработанная Ф. Герцбергом, выделяет два типа стимулов, побуждающих человека к активизации трудовой деятельности: гигиенические и мотивационные. По концепции Ф. Герцберга, гигиенические стимулы (заработная плата, гарантия сохранения работы, межличностные отношения, условия труда) – это стимулы психологические, создающие настрой на труд, но они не являются активными. Такую функцию выполняют мотивационные факторы: признание заслуг, предоставление самостоятельности, обогащение труда элементами творчества.

Хотя гигиенисты исполняют свой труд, но на них, по мнению Герцберга, никогда нельзя полагаться в сложных ситуациях: «Я считаю, что нацеленные на гигиену подведут компанию в тот самый момент, когда она более всего будет нуждаться в их дарованиях. Они могут быть мотивированы лишь на время при условии получения ими некоего внешнего вознаграждения. В экстренных ситуациях, когда организации становится, что

называется, не до гигиены, они могут не справиться со своей работой» [15].

Признавая важность нематериальных стимулов, необходимо отметить, что их нельзя использовать как некую постоянную «прибавку к жалованью», недооценка или переоценка отдельных подходов к стимулированию, по нашему мнению, одинаково вредна для эффективного менеджмента.

Нельзя также согласиться с экономической моделью человеческого поведения, которая широко преподается слушателям в бизнес-школах. Эта модель предполагает, что поведение человека рационально, т. е. определяется самой полной информацией, доступной индивидууму в данный момент, и строится так, чтобы он мог достичь максимального личного интереса. Согласно этой модели люди берутся за работу и решают, сколько сил можно на нее израсходовать исходя из размера ожидаемого финансового вознаграждения. И если плата не адекватна работе, то согласно этой теории индивидуумы не будут уделять такой работе достаточно внимания и энергии.

Такая экономическая модель и подобные ей модели рассматривают работу как дело трудное и неприятное, поэтому подразумевается, что заставить людей работать можно исключительно через посредство некой комбинации вознаграждений и санкций. Согласно этим теориям мы нашими собственными действиями вызываем в других людях тот тип поведения, которого ожидаем. Если мы полагаем, что люди упорно трудятся только за определенное вознаграждение и обеспечиваем им такое вознаграждение, мы, таким образом, ставим их в условия, когда они и в самом деле будут работать только за вознаграждение. Дело в том, что одна из основных ценностей каждой компании — интересная работа, которую она может предложить.

Согласно исследованиям по направлению побуждений выделено три основных типа людей, для которых предпочтительно:

- 1) интерес к работе и ее общественно полезный результат;
- 2) оплата труда;
- 3) равная значимость того и другого.

Анализ эволюции смыслообразующих мотивов работников развитых промышленных стран показывает, что уходит в прошлое односторонняя ориентация на материальные стимулы. В условиях партнерских отношений на рынке труда на смену прямому административному контролю и внешнему стимулированию приходит политика согласования интересов. В этом случае производству понадобятся работники третьего типа, смыслообразующим мотивом поведения которых является разумное сочетание интереса к самой работе и ее оплате, а отсюда — и интерес к постоянному повышению квалификации, качеству своего труда, от которого и должна зависеть оплата [16].

Исследования в области совершенствования заработной платы как в США, так и в других развитых странах (Германии, Японии, Франции и других), уже десятки лет ведутся во многих известных центрах по социальной психологии, в социально-экономических и экономических исследованиях.

Для определения наиболее эффективных подходов к организации современных систем заработной платы и мотивации персонала необходимо учитывать многообразие видения работников как объектов управления.

Так, теории Д. МакГрегора фактически отражают массовые мнения менеджеров о существовании двух видов работников:

- работников *X*, ориентированных на избегание (труда и ответственности);

- работников *Y*, ориентированных на творчество и на ответственность за собственные результаты.

Если часть работников с установкой на творчество вынужденными обстоятельствами попадает в сферу рутинного труда и там временно или всегда находится в состоянии дискомфорта, то, возможно, обретает пути к творческому развитию и росту. Часть работников с установкой на избегание труда (или по МакКлелланду – на избегание неудач) все же попадает в систему творческих позиций труда (науку и исследования, государственное управление и т. п.) ощущают себя некомфортно и вынужденным образом ведут себя консервативно, избегая изменений и новаций [17].

По мнению автора [17], «теория *X*» основана на ошибочных представлениях о природе человека, смещении того, что есть следствие, а что причина. То, как представляет себе поведение «теория *X*», объясняется не природой человека, а природой организации. Советские управленцы на всех уровнях ранее исходили из представления, что подчиненные всегда хотят увильнуть от работы, т. е. из модели *X*. «Теория *X*» воплощает чисто авторитарный стиль управления, характеризуется существенной централизацией власти, жестким контролем действий исполнителя.

«Теория *Y*» соответствует демократическому стилю управления и предполагает делегирование полномочий, улучшение взаимоотношений в коллективе, учет соответствующей мотивации исполнителей и их психологических потребностей, обогащение содержания работы.

Японские менеджеры изобрели свой стиль управления персоналом. Уильям Оучи назвал его теорией «*Z*». В ней имеется ряд отличий от американской и западноевропейской школ менеджмента. Во-первых, акцент ставится на заботе о людях. Во-вторых,

управленческие решения вырабатываются и утверждаются «по-семейному». В-третьих, в принципах занятости, продвижения и ответственности: японским фирмам, в отличие от американских, присуща система пожизненного найма, горизонтальная и вертикальная ротация кадров через каждые два-три года, коллективная ответственность за результаты.

Таким образом, теория *Z* уделяет главное внимание коллективной мотивации и раскрепощению инициативы работника.

Необходимо отметить, что теории *X*, *Y*, *Z* – это совершенно разные модели мотивации, ориентированные на разный уровень потребностей, и соответственно должны применяться различные системы оплаты труда.

Специалисты полагают, что развитие трудовой мотивации должно идти по восходящей: от признания труда неприятной необходимостью и готовности при первой возможности его бросить – через труд, имеющий целью получение материальных благ в сочетании с другими ценностями, к труду как самоценности, труду, в который работник хочет вложить все лучшее, что может, независимо от оплаты. Эволюция общества меняет это соотношение, а различный уровень трудовой активности соответствует различным типам работников (*X*, *Y*, *Z*) и моделям рыночных отношений [16].

В современных условиях социальное развитие определяется качествами человека именно как творческой личности. Люди не отказываются от развития своих способностей ради успехов конвейерного производства, а максимально совершенствуют их; не ограничивают себя ради дополнительных инвестиций, а потребляют все больше информационных благ и услуг ради увеличения интеллектуального капитала.

Развивающиеся в постиндустриальном обществе процессы объективно ведут к частичному вытеснению материальных стимулов мотивами самореализации личности, наращивания интеллектуального потенциала и максимального его раскрытия в общественно значимой деятельности.

Однако увеличение денежных доходов и снижение их прежнего воздействия на поведение человека не говорит о полном вытеснении материальной мотивации, о снижении ее роли в общественной жизни. В настоящее время наметился сдвиг от максимизации потребления к обеспечению более высокого качества жизни.

Список использованных источников

1. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М., 1948. 352 с.
2. Ивантер В.В. Назревающие конфликты благополучного общества. //ЭКО. 2004. № 5. С. 14.
3. Стендинг Г. От «нерегулируемого рынка» труда к активной политике занятости // Человек и труд. 1991. № 2. С. 31–41.
4. Georgescu – Roegen N. Energy and Economic Myths //Institutional and Analytical Economic Essays. New York: Pergamon Press, 1976.
5. Margo R. Labor and Labor Markets in the 1930s // The Economic Review. 1998. № 42. С. 459–490.
6. Boeri T., Burda M. C. and Kollo J. Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. N.Y.: Centre for Economic Policy Research, 1998.
7. Капелюшников Р. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: Высшая школа экономики, 2001. 309 с.
8. Чемяков В. Стратегические цели компании и мотивация персонала //Человек и труд. № 7. С. 13–18.
9. Давыдов А.В., Рубежанский П.Н. Эволюция заработной платы работников железнодорожного транспорта (1922–2007 гг.): факты, анализ, предложения. Новосибирск: Наука, 2007. 264 с.
10. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация : моногр. / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. 2-е изд. М. : ГУ ВШЭ, 2008. С. 575.
11. Earle J. S., Sabirianova K. Equilibrium and Wage Arrears: A Theoretical and Empirical Analysis of Institutional Lock-In in Russia / SITE; Stockholm School of Economics. - Stockholm, 1999.
12. Попов Е.В., Татаркин А.И. Миниэкономика. М.: Наука, 2003. 487 с.
13. Попов Е.В. Институты миниэкономики / РАН УрО, Институт экономики. М.: ЗАО «Издательство "Экономика"», 2005. 638 с.
14. Балабанова Е.С. Социально-экономическая зависимость как феномен сознания и стратегий поведения населения современной России </db/sect/31/486.html> Н. Новгород, 2006.
15. Herzberg F., Work and the Nature of Man, 1966/ 1974.
16. Антропов В.А. Организация управления подготовкой кадров промышленности. Екатеринбург: УГТУ, 1995. 308 с.
17. Четвертаков С.А. Иерархия потребностей по Маслоу – общая теория мотивации для социологии. 2004, <http://sergeychet.narod.ru/motiv.html>.