

УДК 331.215.4

**ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИОННОЙ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КОРЗИНЫ В УСЛОВИЯХ ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИИ ТРУДА**

**С.П. Станишевская, к. экон. наук, доц. кафедры экономической теории и отраслевых рынков**

Электронный адрес: [stan@psu.ru](mailto:stan@psu.ru)

**Д.А. Губанов, к. экон. наук, ст. преп. кафедры экономической теории и отраслевых рынков**

ГОУВПО «Пермский государственный университет», 614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Электронный адрес: [dima\\_gubanov@mail.ru](mailto:dima_gubanov@mail.ru)

Исследуется содержание и тенденции развития трудового ресурса в условиях современной экономики, анализируется категория «рациональная потребительская корзина». На основе полученных результатов делаются выводы об особенностях проявления равновесной модели индивидуально-предложения труда, которые определяются фактором развития способностей работника – его образованием.

*Ключевые слова: рациональная потребительская корзина; мотивационная функция заработной платы; равновесие работника; интеллектуализация труда.*

В рамках анализа теоретических аспектов поведения работника мы сталкиваемся с различным пониманием категории «потребительская корзина», которая отражает набор благ, призванный мотивировать трудящегося принять решение о реализации определенного количества рабочей силы. Понятие рациональной потребительской корзины предполагает такой набор благ, который способен удовлетворить максимально возможную совокупность потребностей индивида в данный конкретный момент и, следовательно, обеспечить максимальную производительность его труда. Таким образом, с целью более глубокого анализа особенностей реализации мотивационной функции заработной платы в рамках новых экономических условий необходимо рассмотреть теоретические аспекты и историю формирования потребительской корзины в нашей стране.

В соответствии с конвенцией 117 Международной организации труда (МОТ) «Об основных целях и нормах социальной политики» государство должно принимать все меры для обеспечения такого жизненного уровня, включая пищу, одежду, жилье, социальное обеспечение, которые необходимы для поддержания здоровья и благосостояния независимых наемных работников и их семей.

Необходимое условие существования общества на всех этапах его социального развития – воспроизводство человека. Расходование физической и умственной энергии в процессе труда предполагает их непрерывное обновле-

ние, поддержание в том же или более совершенном качестве. Воспроизводство человека осуществляется через личное и общественное потребление. Питание, отдых, образование, физкультура и охрана здоровья, расходы на жилище, обувь и одежду, поддержание общекультурного и профессионального уровня через общение и средства коммуникации – все это элементы потребительской деятельности человека. Личные потребности человека образуют богатый, постоянно расширяющийся спектр ценностных ориентаций и предпочтений, реального владения, пользования набором материальных и духовных благ [1].

Многообразие средств удовлетворения потребностей характеризует свободу потребительского выбора и предпочтений, хотя и усложняет процесс обоснования стоимости жизнеобеспечения. Преодоление данных трудностей возможно путем выделения перечня основных средств удовлетворения потребностей, понятия и расчета взаимозаменяемости благ, включение резерва на прочие расходы для приобретения более редких благ и услуг.

Базисный набор благ состоит из традиционных товаров, устойчиво используемых для удовлетворения потребностей. При этом учитывается форма или способ их удовлетворения.

Потребность в жилье удовлетворяется наличием квартиры или индивидуального жилого дома; набором мебели для кухни, детской, спальни и т.п.; набором посуды; комплексом бытовых услуг по содержанию и ремонту жи-

ля, коммунальных услуг для ведения домашнего хозяйства; накоплением средств для строительства собственного или выкупа государственного жилья. Питание в домашних условиях или на предприятиях общественного питания возможно при покупке набора основных продуктов: мяса, молока, хлеба, картофеля, овощей, фруктов, рыбы, яиц, масла и др. Могут учитываться продукты, поступающие из подсобного личного хозяйства. Гардероб одежды и обуви определяется по сезонам года в виде рабочего, праздничного, спортивного, домашнего и ритуального гардеробов, с учетом региональных особенностей и национальных традиций. Срок службы одежды определяется эмпирически с учетом изменений моды.

Социально-культурные потребности, связанные с досугом, самообразованием для поддержания необходимой квалификации, удовлетворяются посредством приобретения книг, телевизора, радиоприемника, магнитофона, посещения зрелищных и платных учебных мероприятий и т.п. Для активного отдыха и поддержания здоровья используются средства для занятия физической культурой и спортом, приобретаются туристические путевки, организуются дачные хозяйства, посещаются профилактории и дома отдыха. Социальное страхование и сбережения связаны с индивидуальным накоплением денежных средств на охрану здоровья и на пенсию, а также используются для страхования от случайностей судьбы, для обеспечения будущего благосостояния семьи.

Непрерывность процесса функционирования человека обуславливает необходимость постоянного возобновления его способности к труду. Основными условиями её воспроизводства являются:

- выделение части продукта, созданного самим работником для поддержания своей жизни;
- обеспечение жизненными средствами не только работника, но и членов его семьи, так как любое воспроизводство (даже простое) приводит в долгосрочном периоде к замене работника, потерявшего трудоспособность;
- возможность количественной оценки жизненных средств, необходимых для воспроизводства человека (объем и состав таких средств определяются для конкретной страны и конкретного периода времени);
- возможность осуществления расходов на получение работником квалификации и создание для него необходимых условий труда;
- удовлетворение социальных, культурных и духовных потребностей чело-

века, что напрямую связано с воспроизводством его способности к труду.

Все это обуславливает многомерность анализа количественной стороны воспроизводства, который учитывает экономические, социальные и политические факторы. Однако вся противоречивость реальной действительности может быть уложена в определенную экономическую модель, стандартизированную форму проявления, в качестве которой и выступает потребительская корзина.

Величина потребительской корзины определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства способности к труду в данных общественно-экономических условиях. Эта величина должна обеспечивать поддержание человека (работника) в общественно нормальном для данных условий состоянии жизнедеятельности, а также содержание его семьи. В отличие от продуктов на других рынках, величина оценки труда работника зависит в большей мере от исторических условий её формирования, уровня социально-экономического развития страны, в которой функционирует работник, природно-климатических условий, национальных, культурных, религиозных и др. традиций [4, с. 145–151]. Но наряду с этим есть и такое понятие, как прожиточный минимум.

Прожиточный минимум – такой набор товаров и услуг, который не дает возможности человеку умереть, но нормального воспроизводства не обеспечивает. Он служит определенным ориентиром при формировании социальной политики и системы мер по социальным гарантиям лишь в условиях кризисного состояния экономики, инфляции и падения жизненного уровня населения. В течение длительного времени человек не может нормально существовать, удовлетворяя потребности на уровнях, предусмотренных данным показателем, без ущерба для здоровья и работоспособности. Расчет прожиточного минимума призван служить основой для разработки параметров уровня доходов, необходимых для воспроизводства рабочей силы, при заключении коллективных договоров, отраслевых и территориальных тарифных соглашений. Следует иметь в виду, что величина прожиточного минимума в системе анализа уровня жизни трудящихся и членов их семей выступает как граница бедности населения. В случаях, когда прожиточный минимум увеличивается быстрее, чем растут заработная плата и другие доходы, возникают объективные предпосылки к падению уровня жизни населения.

Важную роль категория прожиточного минимума играет в анализе мотивационной функции заработной платы: она является отправной точкой для мотивационного процесса

работника. Если суммарный доход работника, включая зарплату и другие доходы, меньше объективной величины прожиточного минимума, то невозможен и сам процесс трудовой мотивации [3]. В случае, когда зарплата больше или хотя бы равна прожиточному минимуму, индивид может принять решение о реализации своих способностей на данном рынке труда.

С целью исключить противоречия в ходе дальнейшего анализа необходимо разделить

категории «минимальная потребительская корзина» и «прожиточный минимум». Первая включает набор благ, достаточный для удовлетворения потребностей, возникающих в связи с осуществлением определенной части рабочей силы. Вторая позволяет лишь не умереть [5]. Соотношение данных категорий представлено на рис. 1.

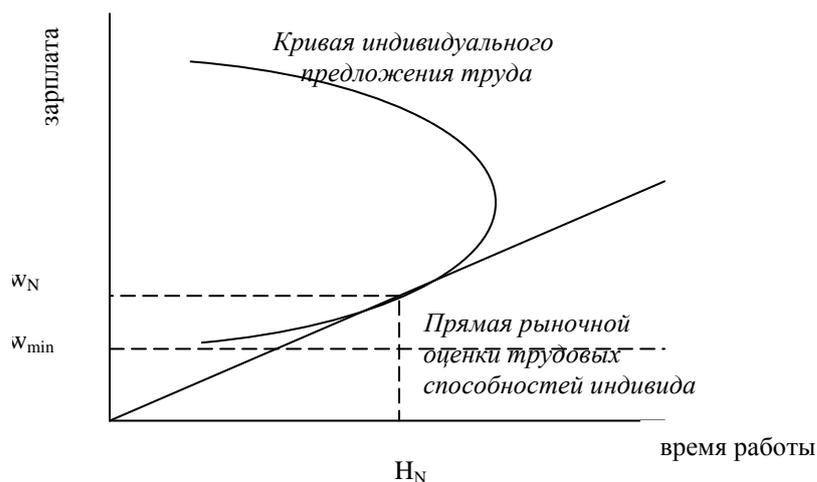


Рис. 1. Графическое выведение минимальной потребительской корзины и прожиточного минимума

На рис. 1 зарплата на уровне  $w_N$  представляет собой минимальную потребительскую корзину в денежном выражении. Она показывает, что индивид работает  $H_N$  часов, при этом заработной платы ( $w_N$ ) достаточно для того, чтобы удовлетворить наиболее насущные потребности, но не весь их перечень. Уровень заработной платы  $w_{min}$  выражает денежную оценку прожиточного минимума, количества благ, необходимых для физического существования человека. Рис. 1 отчетливо показывает, почему он является отправной точкой мотивационного процесса.

В результате проведенного анализа можно определить потребительскую корзину как набор благ, достаточный для нормального воспроизводства человека, живущего в определенное время, в определенном регионе страны. Исторический аспект формирования потребительской корзины в России показывает увеличение индивидуализации потребностей, которые она может удовлетворять. Если в 1913 г. она состояла в основном из материальных благ, то в 2006 г. в нее уже входят услуги культуры и прочие нематериальные блага, к тому же возникает дифференциация ее по регионам, половому и возрастному признакам.

Потребительская корзина, таким образом, определена нами как воспроизводственная характеристика. Однако, если говорить об одновременном действии воспроизводственной и мотивационной функций заработной платы, можно заметить, что и потребительская корзина, представляя собой набор благ, всем своим объемом призвана как воспроизводить, так и мотивировать работника к трудовой деятельности. Следовательно, поскольку заработная плата выступает денежным выражением такого набора благ, потребительская корзина лежит в основе мотивационного процесса работника. Другими словами, потребительская корзина выражает экономический базис для принятия индивидуального решения о реализации собственных трудовых способностей и проявляется она в уровне заработной платы, которую может получить работник, продавая принадлежащий ему трудовой ресурс.

После установления зависимости между заработной платой и потребительской корзиной, можно анализировать поведение работника в новых экономических условиях, определяющее его стремлением достичь равновесного уровня через реализацию рациональной потребительской корзины.

Поскольку потребительская корзина проявляется в заработной плате, проанализируем структуру существующей потребительской корзины в России на предмет ее соответствия понятию рациональной потребительской корзины. Она должна содержать блага, необходимые для удовлетворения общих, особенных и индивидуальных потребностей.

Представленная в законе Пермского края «О потребительской корзине в Пермском крае» № 32-КЗ от 16 ноября 2006 г. потребительская корзина в принципе соответствует (по структуре) федеральной. В ней учтены «платные» блага, которые направлены на удовлетворение различных видов потребностей (рис.2).



Рис. 2. Структура потребительской корзины Пермского края

Рис. 2 показывает, что в принципе в минимальной потребительской корзине человека в Пермском крае можно найти отражение всех видов потребностей. Но если общие и часть особенных потребностей могут быть удовлетворены посредством потребления материальных

благ<sup>1</sup>, то индивидуальные требуют для своей реализации наличие «относительно бесплатных» благ. Когда мы встаем на позицию работ-

<sup>1</sup> Под категорией «материальные блага» здесь понимаются, помимо собственно материальных благ, услуги, по своей природе нематериальные, которые могут быть приобретены за деньги.

ника, тезис об относительности «бесплатных» благ начинает играть доминирующую роль. Действительно, индивид может общаться с любимым человеком, заниматься интересным делом, не отдавая за это никаких денег. Однако необходимым условием такого поведения является наличие свободного времени. Другими словами, работник начинает потреблять досуг, за который, как выяснилось, тоже приходится платить [4, с. 347].

В результате получаем, что рациональная потребительская корзина должна учитывать не только набор благ, необходимый для удовлетворения всех видов потребностей, но и определенный временной интервал, предназначенный для процесса потребления этих и других (бесплатных) благ.

Понятие рациональной потребительской корзины дает нам представление об общем перечне интересов работника. На ее основании можно управлять поведением индивида, учитывая его потребности. Определение принципов мотивации работников с интеллектуальными способностями предполагает разделение интеллектуального и физического труда. Интеллектуальный труд предполагает, что в процессе его реализации более всего задействовано мышление человека (интеллект). Следовательно, часть продукта создается именно интеллектом. Причем она может быть как качественного, так и количественного характера [2, с. 214].

Основным отличием интеллектуального труда с точки зрения управления является система целеполагания. Перед работником интеллектуального труда поставлена цель, а способ ее достижения он выбирает сам. При этом, конечно, существуют некоторые ограничения, связанные с моралью, нравственностью, внутренней культурой фирмы и т.п. Физический труд предполагает жесткие инструкции относительно методов, способов и средств достижения цели. Таким образом, основой интеллектуального труда является направленная мыслительная деятельность человека, его интеллектуальные способности. Развивать их человек может самостоятельно (самообразование) или может прибегнуть к помощи учителей, репетиторов, преподавателей, других более опытных людей. В целом этот процесс – приобретение и развитие интеллектуальных способностей – и называется образованием. Следовательно, именно наличие образования – главная отличительная особенность работника интеллектуального труда. Наличие образования как дополнительной способности работника требует дополнительных средств для ее приобретения и воспроизводства. Следовательно, изменяется структура потребительской корзины интеллектуального работника, которая, в свою очередь, отражается в заработной плате.

Проведенный анализ показывает, что модель равновесия работника представляет собой наиболее общий случай, когда не учитываются различные возможности индивида, связанные с модернизацией его способностей. В действительности аналитическая зависимость кривых предложения труда и предпочтения досуга характеризуется наличием коэффициента, отвечающего за их наклон. Следовательно, можно представить их формулы как (1) и (2) соответственно:

$$w = a + \frac{b}{eL - d}, \quad (1)$$

$$w = TW - c + \frac{f}{hL - d}, \quad (2)$$

где  $w$  – уровень рыночной заработной платы;  
 $a$  – прожиточный минимум (автономное потребление), обеспечивающий физическое существование работника;  
 $L$  – количество потребляемых часов досуга;

$d$  – минимум времени, необходимый человеку для воспроизводства себя (автономный досуг);

$b$  – коэффициент, отражающий альтернативные издержки работника по заработной плате;

$c$  – плата за минимально необходимое время отдыха (плата за автономный досуг);

$f$  – прямые издержки досуга;

$TW$  – общий доход или потенциальная заработная плата;

$e$  – коэффициент уровня образованности работника;

$h$  – коэффициент досуга.

Учитывая зависимость времени досуга ( $L$ ) от времени работы ( $H$ ) получаем (3) и (4):

$$w = a + \frac{b}{e(24 - H) - d}, \quad (3)$$

$$w = TW - c + \frac{f}{h(24 - H) - d}. \quad (4)$$

Преобразуем зависимости и получим графики функций предложения труда и предпочтения досуга работников с учетом уровня их образования и склонности к досугу (5) и (6):

$$w = a - \frac{b/e}{H - (24 - d/e)}, \quad (5)$$

$$w = TW - c + \frac{f/h}{H - (24 - d/h)}. \quad (6)$$

Коэффициенты  $e$  и  $h$  имеют особые характеристики, связанные с ограничениями реальной действительности:

1) временной интервал в сутках ограничен 24 часами, следовательно, коэффициенты  $e$  и  $h$  минимальной границей имеют величину  $d/24$ ;

2) человек нуждается в перерывах для сна, приема пищи, общения, отдыха и т.п., поэтому сверху коэффициенты  $e$  и  $h$  ограничены единицей;

3) коэффициенты  $h$  и  $e$  обратно пропорциональны заработной плате, следовательно, рост коэффициента досуга означает сокращение его потребления, а рост коэффициента образованности – сокращение предложения труда, и наоборот.

Таким образом, можем записать область значений коэффициентов  $e$  и  $h$  неравенствами (7) и (8) соответственно:

$$d/24 < e \leq 1, \quad (7)$$

$$d/24 < h \leq 1. \quad (8)$$

Если мы примем показатель  $d$  за 11 часов (8 часов на сон плюс три часа на необходимые перерывы), то коэффициенты  $e$  и  $h$  будут находиться в интервале  $(0,458;1]$ .

В результате доработки модели равновесия работника можно анализировать особенности мотивации индивидов, реализующих интеллектуальные способности. Рассмотрим изменения поведения работника в результате модификации им своих способностей. Приобретение дополнительного образования увеличивает уровень образованности работника, следовательно, коэффициент  $e$  сократится ( $e_0 \rightarrow e_1$ , при этом показатель  $(24 - d/e)$  также сократится), изменится и кривая предложения труда (рис. 3).

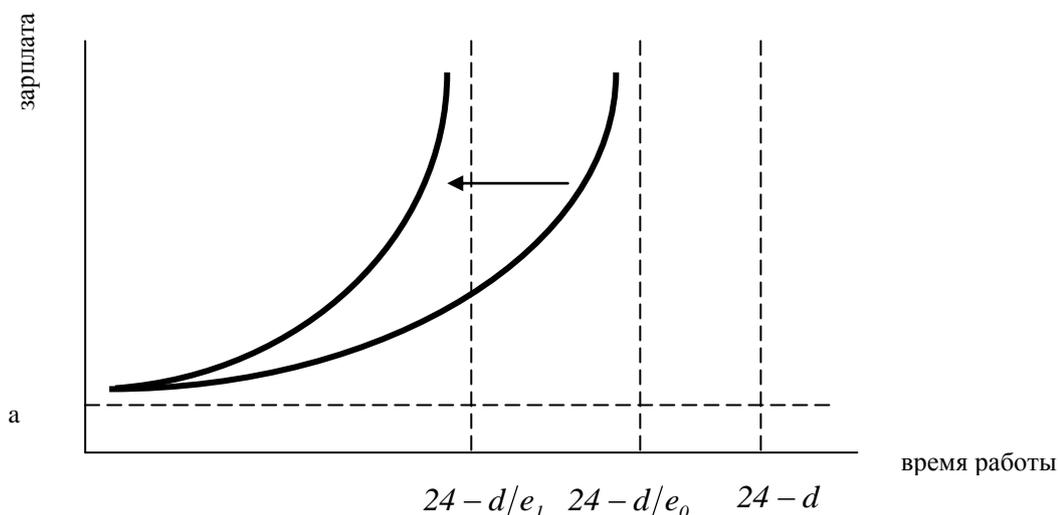


Рис. 3. Изменение кривой предложения труда

На рис. 3 представлено сокращение предложения труда работника, связанное с улучшением качества и удорожанием его рабочей силы и увеличением редкости трудового ресурса. Мы видим, что происходит

снижение эластичности предложения труда, т.е. индивид менее чувствительно реагирует на изменение заработной платы. Следовательно, произойдут изменения в его отношении к досугу (рис.4).

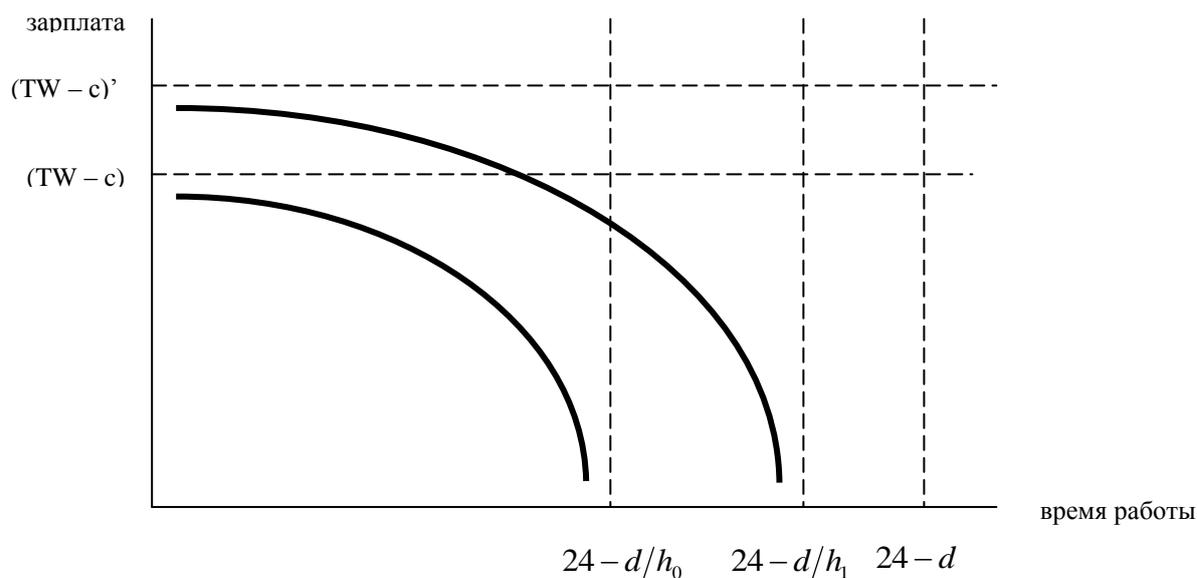


Рис.4. Изменение склонности к досугу

Рис. 4 показывает, что рост коэффициента  $h$  ( $h_0 \rightarrow h_1$ ) приводит также к росту показателя  $24 - d/h$ , кроме этого, в большую сторону изменяется и общий потенциальный доход. Поэтому можно наблюдать сокращение спроса на досуг со стороны работника. В результате дей-

ствия этих двух факторов наблюдается преобразование кривой индивидуального предложения труда, а следовательно, потребностей и склонностей работника. Такое движение приводит к модификации прежней ситуации и увеличивает зарплату работника (рис.5).

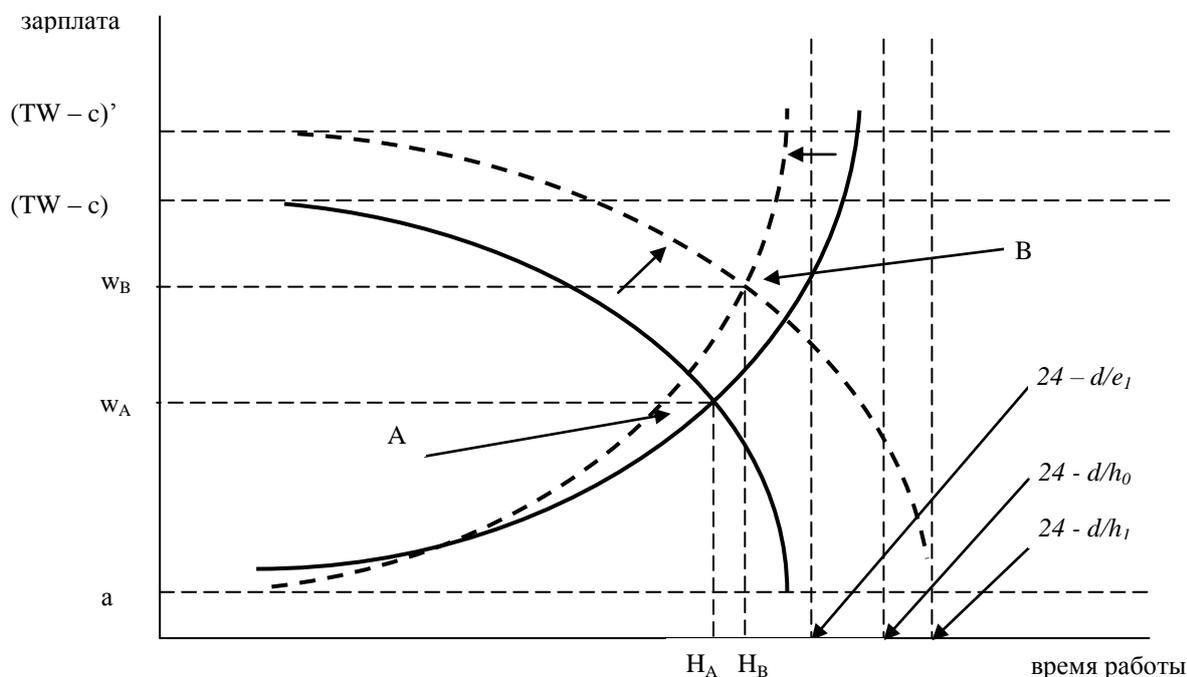


Рис.5. Изменение оптимума работника

На рис. 5 показан эффект одновременного воздействия двух факторов, изменяющий кривую индивидуального предложения труда. Превышение зарплаты в точке *B* над точкой *A* связано с удорожанием способностей работника, отражающим рост интеллектуальной составляющей его трудовой деятельности, т.е. сокращение коэффициента *e*.

Долгосрочная перспектива развития способностей работника предполагает постоян-

ное совершенствование им уровня образования. Поэтому происходит «переоценка» коэффициента *e* и работник имеет возможности для дальнейшего развития. Следовательно, диалектика рабочих способностей индивида напрямую связана с изменением качества образования, развитием науки и техники.

Обратим внимание на человека, получившего дополнительное образование и находящегося в состоянии равновесия (рис.6).

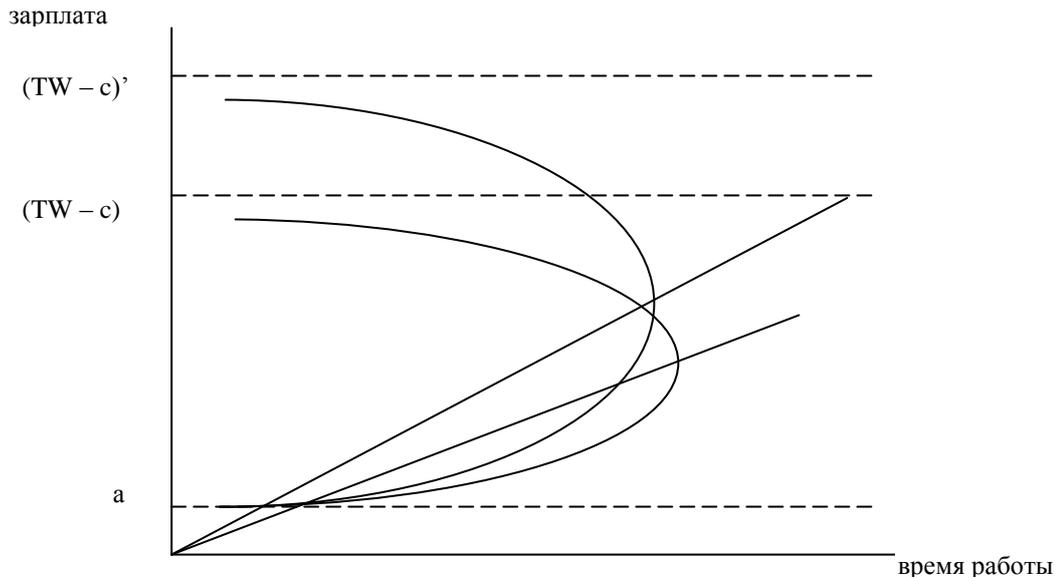


Рис. 6. Эффект полученного образования.

На рис. 6 можно наблюдать достаточно интересную особенность: разница  $[(TW - c)' - a]$  больше, чем  $[(TW - c) - a]$ . Это говорит о том, что мотивационно значимая часть заработной платы у более образованного индивида больше, чем у менее образованного. Поскольку под образованием мы понимаем именно приобретение и развитие интеллектуальных способностей, следовательно, зарплата для интеллектуального труда имеет большее значение, чем для менее интеллектуального.

Этот вывод действительно соответствует истине, поскольку, во-первых, интеллектуальный труд требует большего потребления благ для своего воспроизводства, во-вторых, нужно учитывать, что такой индивид в силу своего развития нуждается в более широком перечне нематериальных благ, необходимых для реализации духовных потребностей, часть из которых также приобретается на заработную плату.

Потребительская корзина, таким образом, определена нами как воспроизводственная характеристика. Далее, на основании логических рассуждений нами было показано, что по-

требительская корзина лежит в основе мотивационного процесса работника и выражает экономический базис для принятия индивидуального решения о реализации трудовых способностей, а также она проявляется в уровне заработной платы, которую может получить работник, продавая принадлежащий ему трудовой ресурс.

Сложность мотивации интеллектуального труда, характерного для российской экономики в целом, заключается в недостатке исследований, связанных с изучением потребительской корзины индивида, расчете ее минимального и, главное, рационального уровня. Именно она в сочетании с соответствующей рыночной оценкой индивидуальных трудовых способностей позволяет эффективно мотивировать работника.

Особенностью мотивации интеллектуального труда, тенденция преобладания которого наметилась в современной экономике, является более значимая роль заработной платы в сочетании с изменением чувствительности к ее изменению.

**Библиографический список**

1. *Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.Я.* Экономика труда. М.: Финстатинформ, 1999. 214 с.
2. *Бреев Б.* Труд в условиях рыночной трансформации // Общество и экономика. 2003. № 2. С. 93–101.
3. *Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. СПб: Изд-во «Питер», 2000. 347 с.
4. *Островская Т.Г.* Рыночные механизмы регулирования заработной платы // Пищевая промышленность. 2002. № II. С. 12–14.
5. *Эренберг Р. Дж., Смит Р.С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во МГУ, 1996. 384 с.