Маклакова Т.Г.¹

¹ *Национальный исследовательский Томский политехнический университет*

Влияние размера заработной платы на субъективное экономическое благополучие человека

АННОТАЦИЯ:

В последние десятилетия все большее внимание уделяется проблеме качества жизни населения и, в частности, благополучия человека. В рамках изучения данного вопроса возникло понятие субъективного экономического благополучия, отражающего взаимосвязь материальной обеспеченности и психологической удовлетворенности. При этом основу экономического благосостояния человека составляет размер его доходов, в частности заработной платы. За основу данного исследования взято предположение о том, что влияние размера заработной платы на чувство удовлетворенности носит не прямой характер, а основывается на соответствии некоторым критериям субъективной оценки. На основании данного предположения, создана модель формирования заработной платы с точки зрения удовлетворения субъективных притязаний работника.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *качество жизни, субъективное экономическое благополучие, заработная плата*

JEL: *I31, J28, J31*

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Маклакова, Т.Г. (2015). Влияние размера заработной платы на субъективное экономическое благополучие человека. *Креативная экономика*, 9(10), 1217-1228.
doi: [10.18334/ce.9.10.1962](https://doi.org/10.18334/ce.9.10.1962)

Маклакова Таисия Глебовна, аспирант, Национальный исследовательский Томский политехнический университет (mclakova.t@gmail.com)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 21.09.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 30.10.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: <http://dx.doi.org/10.18334/ce.9.10.1962>

(с) Маклакова Т.Г. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Введение

Качество жизни населения является одним из приоритетных показателей эффективности реализации социальной и экономической политики государства. Долгие годы оценка качества жизни населения основывалась, по большей части, на экономических критериях, таких, например, как ВВП на душу населения, что фактически отождествляло понятие качества жизни с другим понятием – уровень жизни. В последние десятилетия такой подход получает все больше критики, а исследователи данного вопроса приходят к выводу, что анализ качества жизни населения должен основываться на гораздо более широком наборе показателей.

Так, например, согласно одному из современных экономических словарей: «Качество жизни – обобщающая социально-экономическая категория, представляющая обобщение понятия "уровень жизни", включает в себя не только уровень потребления материальных благ и услуг, но и удовлетворение духовных потребностей, здоровье, продолжительность жизни, условия среды, окружающей человека, морально-психологический климат, душевный комфорт»¹.

Основываясь на данном определении, очевидно, что оценка качества жизни человека и населения в целом не может строиться исключительно на количественных критериях, необходимо также учитывать некоторые качественные показатели, в том числе и субъективные. В современной экономической теории одним из таких показателей, вызывающих наибольший интерес, является благополучие человека.

Такой подход к оценке качества жизни появился в последней четверти двадцатого века и породил понятие «субъективное экономическое благополучие». Субъективное экономическое благополучие определяется как «результат социального сравнения фактического статуса человека с его притязаниями, потребностями и восприятием собственного положения» (*Хашченко, 2011*).

С учетом вышесказанного, в данной статье благополучие рассматривается как комплексный критерий, объединяющий экономическую и психологическую составляющие жизни человека, а точнее влияние экономической составляющей жизни на чувство удовлетворенности.

¹ Райзберг, Б.А. (2010). *Современный социоэкономический словарь*. М.: Инфра-М.

В качестве основных показателей экономической деятельности человека могут быть приняты доходы и расходы домохозяйства. Эти количественные категории, на первый взгляд, предполагают следующий вывод: «Чем выше разница между доходами и расходами, тем выше степень удовлетворенности человека своим экономическим положением». Однако, с учетом субъективного психологического восприятия, выявляются некоторые особенности.

Доходы домохозяйств могут формироваться из различных источников, например, таких как: заработная плата, дивиденды, стипендии, пенсии, пособия, алименты и пр. Отметим, что получение любого из предложенных видов дохода повышает экономическое благосостояние человека, позволяя повысить уровень жизни с точки зрения приобретения материальных благ. Однако каждый из них оказывает различное влияние на субъективное благополучие, то есть приносит разную степень удовлетворенности.

Исходя из того, что самым распространенным источником доходов является заработная плата, она представляет наибольший интерес с точки зрения влияния на субъективное экономическое благополучие личности².

Актуальность данного исследования обоснована тем, что зачастую именно заработная плата является определяющим фактором лояльности сотрудника, стимулирующим его интерес к наиболее эффективному выполнению обязанностей. Неудовлетворенность заработной платой является основной причиной излишней текучести кадров, которая, как известно, оказывает отрицательное влияние на производительность труда, мешает формированию эффективного рабочего коллектива, а также влечет за собой дополнительные финансовые издержки (*Пластинина, 2011*).

Таким образом, целью данного исследования является определение и конкретизация факторов, оказывающих влияние на удовлетворенность сотрудника размером заработной платы с точки зрения соответствия оплаты труда субъективным ожиданиям.

Выдвинем предположение, что номинальный размер заработной платы не является единственно верным критерием оценки. Очевидно, что одинаковая сумма в разной степени способна удовлетворить разных людей. Факторами, оказывающими влияние, могут являться: возраст, пол, семейное положение, географические особенности места

² *Финансовое поведение населения – результаты исследования Минфина и центра «Демоскоп»* (2014; 30 октября) // БЮДЖЕТ.RU.

проживания, социальный статус, уровень образования, особенности воспитания и многое другое. Таким образом, каждый конкретный работник будет доволен суммой заработной платы только тогда, когда сочтет ее удовлетворительной именно для себя, с учетом субъективных критериев оценки.

На основании анализа социологических исследований³, а также изучения практик ведущих топ-менеджеров⁴, выявлены основные критерии субъективной оценки заработной платы, имеющие наибольшее значение для сотрудников и оказывающие особое влияние на чувство удовлетворенности. На основании полученных данных составлена обобщающая модель заработной платы, с точки зрения удовлетворения субъективных притязаний сотрудника (рис. 1).

Рисунок 1. Модель формирования заработной платы с точки зрения удовлетворения субъективных притязаний

Источник: составлено автором

³ [Поиск по материалам «зарплата»](#) // Всероссийский центр изучения общественного мнения.

⁴ [Интервью с топ-менеджером. Дайджест рубрики 2011-2012](#) (2012, 12 июля) // TOP.RABOTA.UA.

В качестве первого критерия субъективной оценки заработной платы выбрана ее «справедливость».

Прежде всего, справедливое распределение заработной платы определяется ее соответствием среднему уровню на рынке труда по учитываемой должности и специфике работ. Благодаря современным технологиям любой желающий может найти в сети Интернет данные о среднем уровне заработной платы по той или иной интересующей специальности. При этом соискатель, оценивая свои способности, знания, навыки и опыт, предполагает, на какой уровень заработной платы может претендовать: средний, выше или ниже среднего. Можно утверждать, что специалист высокого уровня, имея среднюю для его специализации заработную плату, будет менее удовлетворен ею, чем сотрудник, не обладающий выдающимися способностями и осознающий это.

Однако необходимо учитывать, что не каждый работник способен на адекватную самооценку, в связи с чем работодателю необходимо проводить детальный анализ резюме и результатов собеседования, чтобы оценить соответствие предполагаемого уровня заработной платы адекватному для данного претендента.

Также важным фактором «справедливости» заработной платы является ее размер относительно коллег и соответствие этого соотношения распределению обязанностей. Несмотря на попытку многих работодателей не предавать огласке сумму заработной платы сотрудников, в большинстве коллективов данные цифры становятся известны. На основании чего нередко возникают недовольства, так как людям свойственно оценивать значимость своих достижений выше, чем достижений окружающих⁵. В данной ситуации основной задачей руководителя является справедливая оценка работы коллектива и личного вклада каждого из его участников.

Оценка деятельности каждого сотрудника должна проводиться как по количественным, так и по качественным показателям. Зачастую поверхностный взгляд на работу коллектива не отражает реальную картину. Распространенной ситуацией является задержка сотрудников на рабочем месте после окончания трудового дня, которая на первый взгляд демонстрирует трудолюбие и преданность работе. Однако есть вероятность, что причиной задержки является неспособность работника справиться со своими обязанностями в рабочее время ввиду медлительности или недостатка профессиональных компетенций. В

⁵ Баковская, А. (2013, 16 июля). *Зарплата – «неприличная» тема?* // Интернет-журнал «Работа с персоналом».

свою очередь сотрудники, обладающие высоким уровнем профессионализма, могут своевременно справляться с возложенными обязанностями и даже перевыполнять план, не имея необходимости трудиться сверхурочно. Справедливо, что большего вознаграждения заслуживает второй тип сотрудников, что станет очевидным для руководителя в процессе анализа эффективности и производительности труда членов коллектива.

Таким образом, чем больше ответственности возложено на сотрудника, чем больше к нему предъявляется требований и чем плодотворнее его деятельность, тем выше должен оцениваться его труд относительно других участников коллектива.

Третьим немаловажным параметром «справедливости» является ожидаемая заработная плата, или оплата на предыдущем месте работы. Зачастую объявления о вакантной должности содержат обязательное условие о наличии у соискателя опыта работы в данной сфере. Соответственно, такой претендент обладает не только багажом навыков и знаний, но и, возможно, собственным представлением о том, как его труд должен быть оценен. Таким образом, нанимая нового сотрудника с опытом работы, работодатель получает ряд требований к ожидаемой заработной плате и условиям труда.

Очевидно, что редкий специалист даже среднего уровня согласится добровольно, без особых причин сменить место работы на менее оплачиваемое. Исключение составляют особые причины: переезд, экономический кризис и пр. В любом случае снижение уровня заработной платы оказывает негативное влияние на психо-эмоциональное состояние работника, снижает его мотивацию к труду и лояльность к компании-работодателю. Таким образом, даже если предлагаемая на новом месте зарплата выше средней по рынку, но ниже зарплаты на предыдущем месте, скорее всего, сотрудник не будет испытывать чувства удовлетворения.

В качестве второго критерия субъективной оценки заработной платы выделяется фактор, определенный нами как «**дополняемость**». Под «дополняемостью» в данном случае понимается наличие дополнительных предоставляемых благ со стороны работодателя.

Современный рынок, с учетом затяжного экономического кризиса, диктует необходимость разработки мер по повышению лояльности сотрудников за счет нематериальных факторов. Наиболее успешные корпорации в последнее время уделяют немалое внимание разработке систем нематериального стимулирования, а основой

успешного функционирования уже признается наличие корпоративной культуры организации (Гулимова, 2010).

Система нематериального стимулирования, благоприятный психо-эмоциональный фон и возможность карьерного роста в коллективе являются важной составляющей удовлетворенности сотрудника. Обозначим данные показатели как дополняющие объем номинальной заработной платы и рассмотрим более подробно каждый из пунктов.

Современные руководители, шагающие в ногу со временем, безусловно, уже знакомы с основными приемами нематериального стимулирования персонала. К ним можно отнести: организацию спортивных и культурно-массовых мероприятий, публичное признание и вознаграждение личных успехов сотрудника, профилактику заболеваний и обеспечение медицинским страхованием, возможность открытого взаимодействия с руководителями разных уровней, организацию тренингов и курсов повышения квалификации и т.д.

Вышеперечисленные методы успешно применяются для создания благоприятных условий труда, поддержания интереса работника к выполняемым обязанностям, повышения эффективности и производительности труда. Все эти, на первый взгляд, второстепенные мероприятия могут в значительной степени сделать рабочий процесс более привлекательным для сотрудника, дополняя непосредственно денежное вознаграждение и в некоторой мере восполняя потребность в заработной плате.

В некоторых случаях профессионально построенная система нематериального стимулирования способна стать решающим критерием при выборе компании-работодателя, что приобретает особое значение, если речь идет об исключительно ценных сотрудниках.

Формирование благоприятного эмоционального фона и психологического климата в коллективе еще одна нетривиальная задача руководителя организации, неразрывно связанная с процессом построения корпоративной культуры. По общепринятым понятиям, корпоративная, или организационная культура, это набор ценностей, принципов, традиций, подходов к выполнению обязанностей. Формулирование и пропаганда единых целей и задач среди сотрудников коллектива любых уровней, четкое распределение полномочий, создание возможностей для обмена опытом, разработка системы взаимопомощи, наставничества и пр. – все это значительно способствует развитию в коллективе доброжелательной атмосферы, поднятию

эмоционального фона и, как следствие, повышает лояльность сотрудников. Работа в таком коллективе способна в большей мере удовлетворять сотрудника со средним уровнем заработной платы, чем работа в сложных психо-эмоциональных условиях, даже в случае завышения оплаты труда.

Еще один фактор, способный оказать значительное влияние на психологическую удовлетворенность, это возможность карьерного роста. В этом случае речь в большей мере идет о молодых специалистах, начинающих движение по карьерной лестнице. Многие успешные компании на сегодняшний день в полной мере практикуют создание и предоставление сотрудникам схем, четко отражающих возможность карьерного роста для специалиста каждого конкретного уровня. Такие схемы, как правило, содержат не только последовательность должностей по мере возрастания, но и срок, в течение которого каждая должность может быть достигнута. Также на схеме могут быть указаны суммы возможного дохода для каждой из ступеней. Такая наглядность оказывает положительное влияние на психологическое состояние, повышая степень удовлетворенности работника, благодаря ощущению стабильности и уверенности в перспективе повышения.

И, наконец, последним элементом модели, самым, пожалуй, неоднозначным и индивидуальным параметром оценки удовлетворенности человека заработной платой является сопоставление ее с личными запросами или иначе – ее «**достаточность**». Данный элемент сложнее всего поддается оценке, является сугубо индивидуальным и зависит от многих факторов. К ним можно отнести семейное положение, социальный статус, бытовые условия, личные предпочтения, наличие материальной базы и многое другое.

Обратимся к пирамиде Маслоу и предположим, что заработная плата должна, так или иначе, покрывать представленные потребности (рис.2).

Согласно теории Маслоу потребности человека могут быть представлены в виде иерархии, где: первая ступень – физиологические потребности; вторая – потребность в безопасности; третья – социальные потребности, четвертая – потребность в уважении и пятая – потребность в самореализации⁶. Предположим, что заработная плата может распределяться в трех направлениях: обязательные расходы (первые две

⁶ Там же.

ступени), дополнительные расходы (третья и четвертая ступени), накопления (пятая ступень).

Рисунок 2. Иерархия потребностей А. Маслоу⁷

Обязательные расходы – это та часть семейного бюджета, которая обеспечивает нормальную жизнедеятельность. В качестве суммы, выделяемой на обязательные расходы, примем сумму прожиточного минимума. По последним данным федеральный прожиточный минимум на работоспособного россиянина составляет 10404 рубля, а на ребенка 9489 рублей⁸. Таким образом, для одинокого жителя России заработная плата, превышающая отметку 10404 рубля, покрывает обязательные расходы. В то же время для матери одиночки сумма обязательных расходов, а, следовательно, размер минимальной заработной платы составит уже приблизительно 19893 рубля (без учета пособий и алиментов). Если ребенок воспитывается в полной семье, где оба родителя работающие, то на каждого из них сумма обязательных расходов составит 19893 рубль. Таким образом, заработок в размере 20000 рублей для матери одиночки является минимально допустимым, в то время как для одинокого человека почти в два раза превышает прожиточный минимум и позволяет совершать дополнительные

⁷ Маслоу, А. (20011). *Мотивация и личность* (3-е изд.). СПб: Питер.

⁸ *Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения; рублей в месяц)* (2015, 17 июня) // Федеральная служба государственной статистики.

расходы. Деление только по такому принципу уже демонстрирует разницу в потребностях, а также относительность данного параметра.

Однако представленные цифры описывают только ту часть заработной платы, которая позволяет чувствовать относительную безопасность и удовлетворять базовые физиологические потребности. Очевидно, что такой уровень заработной платы не может приносить человеку чувство удовлетворения. В связи с этим объяснимо, что любой человек стремится найти вакансию, где заработная плата превышает данный показатель.

Сумма разницы между заработной платой и прожиточным минимумом позволяет человеку реализовать следующие уровни потребностей. В частности за счет появления «свободных денег» возникает возможность улучшения качества жизни и формирования причастности к какому-либо социальному слою, благодаря приобретению товаров более высокого класса. Более того, дополнительные средства позволяют человеку разнообразить варианты своего времяпрепровождения, дают возможность развиваться и самосовершенствоваться, расширять круг общения за счет участия в различных социальных микрогруппах и т.д. Все это в совокупности дает большее чувство уверенности в себе и удовлетворенности жизнью.

Предположим, что пятая ступень потребностей по Маслоу, потребность в самовыражении и самореализации, тождественна с потребностью исполнения долгосрочных желаний, или исполнения мечты. Нельзя с абсолютной точностью утверждать, что реализация этой потребности всегда зависит от наличия денежных средств, однако в реалиях современной действительности в большинстве случаев это утверждение можно считать верным. Учитывая, что человек, прежде всего, стремится удовлетворить первые 4 ступени потребностей, безотлагательная реализация последней, пятой, зачастую становится невозможной ввиду недостаточности денежных средств и достигается только путем накопления. В этом случае можно предположить, что человек, имеющий возможность откладывать средства, с большей вероятностью сможет исполнить желаемое.

Таким образом, человек, имеющий возможность погасить только обязательные расходы, не может испытывать чувства полного удовлетворения заработной платой. Наличие средств на покрытие дополнительных расходов в большей степени удовлетворяет человека, за счет возможности реализации потребностей третьего и четвертого уровня. При этом степень удовлетворенности определяется объемом

дополнительных средств, личностными характеристиками, ожиданиями, запросами и пр. И, наконец, возможность накопления, как перспектива реализации высшей потребности, может в полной мере удовлетворить индивида.

Как отмечалось ранее, такая градация не может иметь четких количественных и качественных характеристик ввиду явной индивидуализации потребностей.

Следовательно, необходимо учитывать, что только два параметра из трех – «справедливость» и «дополняемость» – могут поддаваться корректировке со стороны работодателя, в то время как третий – «достаточность» – может только учитываться, исходя из усредненных статистических значений либо личных данных сотрудника.

Предложенная модель оценки заработной платы может применяться руководством предприятий:

- в качестве инструмента анализа кандидатов на должность, т.к. позволяет оценить «стоимость» вакантного места с учетом «справедливости» и «дополняемости» заработной платы и сопоставить полученную сумму с запросами соискателей;
- в качестве инструмента анализа существующего распределения благ в коллективе и их справедливого перераспределения, с целью оптимизации деятельности сотрудников.

Заключение

Таким образом, использование со стороны работодателя представленных критериев оценки заработной платы с точки зрения удовлетворения субъективных запросов работника может способствовать минимизации разногласий, достижению оптимального соотношения объема трудовых затрат с оплатой труда, повышению производительности труда, сплочению рабочего коллектива, развитию практики эффективного делегирования полномочий и снижению текучести кадров.

Кроме того, представленная модель может быть использована любым человеком для расчета своего оптимального уровня оплаты труда для дальнейшего личного планирования карьеры и выбора места трудоустройства.

ИСТОЧНИКИ:

- Гулимова, А. (2010). *Корпоративная культура: создать нельзя, исправить. Управление персоналом*, 9, 48-57.
- Пластинина, Н. (2011). Текучесть кадров: причины и следствие, пути выхода из ситуации. *Кадровик*, 4, 44-51.
- Хашченко, В.А. (2011). *Субъективное экономическое благополучие и его измерение: построение опросника и его валидизация. Экспериментальная психология*, 4(1), 106-127.
- Баковская, А. (2013, 16 июля). *Зарплата – «неприличная» тема?* // Интернет-журнал «Работа с персоналом».
- Величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения; рублей в месяц)* (2015, 17 июня) // Федеральная служба государственной статистики.
- Интервью с топ-менеджером. Дайджест рубрики 2011-2012* (2012, 12 июля) // TOP.RABOTA.UA.
- Маслоу, А. (20011). *Мотивация и личность* (3-е изд.). СПб: Питер.
- Поиск по материалам «заработная плата»* // Всероссийский центр изучения общественного мнения.
- Райзберг, Б.А. (2010). *Современный социоэкономический словарь*. М.: Инфра-М.
- Финансовое поведение населения – результаты исследования Минфина и центра «Демоскоп»* (2014; 30 октября) // БЮДЖЕТ.RU.

Taisiya G. Maklakova, Postgraduate, National Research Tomsk Polytechnic University

Income effect on subjective human well-being

ABSTRACT:

In the last decades, greater attention is paid to the problem of life quality of population and, in particular, human well-being. When researching this matter, a concept of subjective economic well-being reflecting has appeared, which reflects the interrelation of financial security and psychological satisfaction. Thus, the basis of financial welfare of a person is constituted by his income level, in particular a salary. The basis of this research is an assumption that the influence of salary level on satisfaction is indirect, and is based on compliance to some criteria of subjective evaluation. According to this assumption, a model of salary formation with relation to satisfaction of worker' subjective claims has been created.

KEYWORDS: life quality, subjective economic well-being, salary