

УДК 631.158:658

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ИНСТРУМЕНТ
УПРАВЛЕНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ
ПРЕДПРИЯТИЯ****Потеев Д.А.***Доцент кафедры “Экономическая теория, экономика и менеджмент»,
кандидат экономических наук, доцент**ФГБОУ ВО «Государственный морской университет имени адмирала
Ф.Ф.Ушакова»,
Россия, г. Новороссийск***Якушевская Е.А.***магистрант**ФГАОУ ВО «Крымский Федеральный университет
им. В.И.Вернадского»,
г.Симферополь, Россия*

Аннотация. Статья посвящена проблеме эффективного использования в хозяйственном механизме управления предприятием рычагов стимулирования производительности труда и экономического роста.

На микроэкономическом уровне наиболее действенным методом регулирования социально-экономической результативности предприятия является заработная плата. Особое внимание авторы уделили соотношению темпов роста производительности труда и заработной платы.

Ключевые слова. Заработная плата, производительность труда, функции заработной платы.

**WAGES IS THE IMPORTANT MANAGEMENT INSTRUMENT FOR
ECONOMICAL ACTIVITY OF ENTERPRISES****Poteyev D.A.***Associate Professor of the Department "Economic Theory, Economics and
Management", Candidate of Economic Sciences, Associate Professor**Federal State Educational Institution of higher vocational training “Admiral
Ushakov Maritime University”**Russia, Novorossiysk***Jakyhsevskaja E.A.***Student**Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
«V.I.Vernadsky Crimean Federal University»,**Simferopol, Russia*

Annotation. The article is devoted to problems of effective application stimulus levers for increasing labour productivity and economical growth into enterprise management mechanism.

A wages is the effieient regulation method of social-economical enterprise results on microeconomic level. The authors have spared particularty attention to correlation among growth rate of productive labour and rate of wages.

Key words. Wages, labour productivity, function of wages.

Основной формой оплаты труда является заработная плата. Заработная плата – это вознаграждение за труд (как в денежном, так и в неденежном выражении) в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [1, с.158].

Как экономическая категория и инструмент хозяйственного механизма общества заработная плата выполняет ряд функций. Наиболее отчетливо проявляющиеся из них в хозяйственной деятельности общества и его субъектов это: воспроизводственная, распределительная, стимулирующая, компенсационная, метрологическая, плановая и другие.

Реализация каждой из функций в хозяйственном механизме дает возможность действенно управлять экономическими, социальными, технологическими процессами в национальной экономике. С другой стороны, нарушение функциональных связей заработной платы и социально-экономических процессов и явлений, их игнорирование приводит к «разбалансировке» и всего экономического механизма, снижению его эффективности, значительной социально-экономическим издержкам.

В научной литературе достаточно большое количество работ, где указываются функции заработной платы. Вместе с тем отсутствие методологии точной оценки количества и качества затраченного труда, физических, интеллектуальных и других потенциальных способностей человека в процессе труда результатов трудовой деятельности приводит к неадекватной оценке затрат труда и его оплаты. Кроме того, изменения технологических, социальных, экономических условий трудовых процессов происходят настолько динамично, что связанные с этим преобразования характера и содержания труда, адекватность труда и его оплаты систематически нарушается. Масштаб ускорения в динамике функционально зависимых величин труда и его оплаты разительно отличаются.

Наиболее значимой, по нашему мнению, является воспроизводственная функция заработной платы. В процессе труда человек использует самые разнообразные виды своей энергии. В конце рабочего дня, недели, года работник должен иметь возможность восстановить способность к труду на последующий период.

В этом и состоит суть воспроизводства рабочей силы. На смену старшему поколению семья, общество готовят новую рабочую силу. Обучаются дети, получают профессиональную подготовку, осваивают новые технологии – все в системе непрерывного развития определяют процесс расширенного воспроизводства рабочей силы. Источники материально-финансового обеспечения воспроизводства рабочей силы являются семья и Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

общество. Следовательно, семья должна иметь такой размер заработка и иных видов дохода, чтобы могла обеспечивать расширенное (количественно и качественно) воспроизводство трудовых ресурсов. Как минимум, в среднем в семье должно воспитываться 3-4 ребенка. Лишь в этом случае демография страны выходит на устойчивую позитивную динамику. Ориентировочно, без обоснованных научных нормативов потребления и обеспечения семьи из 5-6 человек заработная плата «кормильца» должна составлять 5-6 прожиточных минимумов (W_{min}). При этом динамика роста заработной платы должна включать возрастающие потребности человека в каждом историческом периоде развития общества. Сведем наши логические доводы к формуле заработной платы (W), отражающей зависимость с воспроизводственным процессом рабочей силы.

$$W=f(W_{min}; n), \text{ где} \quad (1)$$

W_{min} – величина прожиточного минимума на 1 человека в месяц;

n – число нетрудоспособных и финансово необеспеченных членов семьи.

Иными словами, семья «производит» трудовой ресурс, цена которого в форме заработной платы и иных доходов, формируется на рынке труда.

Проблема воздействия рынка труда на воспроизводство рабочей силы – это отдельная, чрезвычайно сложная социально-экономическая проблема, ожидающая своих глубоких исследований. Пока что указанная взаимосвязь осуществляется стихийно, на основе семейных традиций, советов родителей, социальной «моды», устаревших и даже нерациональных общих представлений о модных профессиях. Существующая система подготовки кадров и обучения затратна во всех смыслах, быстро устаревает и не соответствуют технологическим потребностям завтрашнего дня. Система чрезвычайно стандартизирована, слабо сопрягается с индивидуальными способностями обучающихся.

Адекватно реагирует рынок труда, определяющий массовый спрос на рабочую силу. Оплата труда высококвалифицированных уникальных работников усредняется до средних стандартов, по которым определяют размер заработной платы. И наоборот. Возникает асимметрия рынка труда и цены труда, или как мы ее называем «заработной платы». Социально-экономический, моральный ущерб от такого подхода к механизму заработной платы огромен. Более того, он сдерживает технический прогресс и процесс инноватизации производства. Отсюда следует, что технологическая функция заработной платы может быть выражена следующим образом:

$$W=f(D_1^{\text{tex}}, S_1^{\text{tex}}), \text{ где:} \quad (2)$$

D_1^{tex} – спрос на труд, соответствующий технологическому прогрессу;

S_1^{tex} – предложение труда, адекватного технологическому прогрессу.

Однако с теоретической точки зрения обозначение функциональной зависимости между размером заработной платы, с одной стороны, и реальными затратами труда в количественном и качественном измерении, результатами трудового процесса в формах созданного продукта труда, планируемыми и достигнутыми изменениями в социально-экономических процессах общественного производства, динамики технологического прогресса, с другой стороны, нуждаются в более конкретной математически измеряемой формулировке.

В хозяйственном механизме управления производственными процессами на фирме (на микроуровне) особое значение придается стимулирующей функции заработной платы. Реализация данной функции оценивается по соотношению темпов роста заработной платы и производительности труда. Закон экономического развития (предприятия, национальной экономики в целом) объективно отражается, в конечном счете, в опережающем повышении производительности труда в сравнении с ростом реальной заработной платы. В противном случае исчезает источник расширенного воспроизводства. Складывается условие для застоя в экономике, формируется предкризисная ситуация экономического спада. Их проявление неизбежно и зависит по времени лишь от степени и «запущенности» хронического отставания по темпам производительности труда от темпов роста заработной платы.

В национальной экономике более успешный и продуктивный вид деятельности может на какое-то время «перекрывать» или «обеспечивать» общую позитивную динамику соотношения производительности и оплаты труда. Например, сырьевые отрасли, нефтегазодобывающие и т.п. дают возможность обеспечивать финансово-экономическое стабильное состояние ряду других видов деятельности. Возникает вопрос, насколько долго могут сохраняться такие условия внешнего рынка. Иное дело, когда рассматриваем соотношение производительности труда и заработной платы на уровне предприятия, на микроуровне. Предприятие само должно обеспечивать свое устойчивое развитие на перспективу. Значит, на микро уровне вопрос опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом зарплаты должен стоять в более категоричной форме.

Анализ результатов производственно-финансовой деятельности ряда предприятий Республики Крым позволяет сделать вывод о нарушении принципиально важного для фирм соотношения в темпах роста производительности труда и заработной платы. Принимая во внимание хроническое отставание материально-технической базы крымских предприятий, используемой технологии в годы «самостийной» Украины, предприятия региона не в состоянии добиться мгновенного, значительного роста производительности труда. Нарушенная пропорциональность

восстанавливается медленно. Однако и в целом в российской экономике за период с 2000-х годов анализируемая динамика соотношения производительности труда и заработной платы до 2009 складывалась не в пользу темпов производительности труда. Выполненный авторами анализ позволил выявить неустойчивую динамику в соотношении зарплаты и производительности труда. Сравнительный статистический анализ авторы дополнили корреляционными и регрессионными анализами, что позволило математически полно соизмерить величины дистанцирования темпов производительности труда и его оплаты.

Таблица 1. – Показатели производительности труда и заработной платы в Российской Федерации за период 2000-2019 годов

годы	Темп роста производительности труда, в % к предыдущему году	Темп роста среднемесячной номинальной заработной платы, в % к предыдущему году
2000	146,8	146,0
2001	122,3	145,7
2002	119,0	136,2
2003	120,3	124,8
2004	128,9	122,3
2005	124,6	126,9
2006	123,6	124,3
2007	120,5	127,8
2008	123,5	127,2
2009	96,1	107,8
2010	118,4	112,4
2011	128,5	113,1
2012	111,9	112,4
2013	107,2	111,8
2014	108,0	109,1
2015	103,8	104,7
2016	103,4	107,8
2017	107,4	106,6
2018	114,3	111,6
2019	106,1	108,6

Источник: Составлено авторами на основе [2]

Результаты корреляционного анализа взаимосвязи производительности труда и заработной платы характеризуются коэффициентом корреляции на Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

уровне 99,73%, что отражает их тесную зависимость. Однако в анализируемом периоде среднемесячная номинальная заработная плата во все годы опережала по темпам роста производительности труда. Сопоставление темпов визуализировано авторами на рис.1.

Экономико-математический анализ статистических данных о темпах роста заработной платы и производительности труда в Российской Федерации за 2000-2019 гг. отражает почти все годы устойчивое опережение темпов роста номинальной заработной платы.



Рис. 1. Показатели темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы в Российской Федерации за период 2000-2019 годов

В результате проведенного исследования было выявлено, что:

1. Производительность труда остается основным социально-экономическим, технологическим и техническим критерием развития национальной экономики. Значительное количество эндогенных и

экзогенных факторов оказывают непосредственное воздействие на рост производительности труда в национальном хозяйстве. Наибольшее значение для динамики производительности труда по стране имеет рост результативности труда на каждом конкретном предприятии. Прежде всего, на микроуровне формируется интегральный показатель, здесь его истоки.

2. Техническое перевооружение труда, внедрение новых технологий, весь комплекс инновационных мер на предприятиях успешно осуществляется там, где присутствуют материальный интерес работников. Его реализация посредством заработной платы, зарплаты синхронно с опережающими темпами технико-технологического обновления производственных мощностей создают синергический эффект, имеющий важнейшее социальное значение.

Библиографический список

1. Потеев Д.А. Методологический подход к анализу заработной платы на предприятиях в различных условиях хозяйствования / Д.А.Потеев, М.А.Потеева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. – № 1-3. – С. 123-127.
2. Потеев А.Т. Оплата труда и организация ее взаимосвязи с количеством, качеством и производительностью труда / А.Т.Потеев, М.А. Потеева, И.А. Чечина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. – № 7-1. – С. 161-165.
3. Потеев Д.А. Факторы воздействия на темпы роста производительности общественного труда на различных этапах экономического развития / Д.А.Потеев, М.А.Потеева // Инновационное развитие экономики. Научно-практический и теоретический журнал. Россия, г.Йошкар-Ола. 2019. – №1(49) – С.133-142.
4. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. 2-е изд. – М., 2006. –VI, 810с.
5. Россия в цифрах.2020. Крат. стат. сб. /Росстат. – М.,2020. – 550с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/GOyirKPV/Rus_2020.pdf
6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://old.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

Оригинальность 93%