На макроэкономическом уровне изучение производительности труда связано с изучением региональных возможностей, различие которых зависит от многих факторов. Предметом ряда научных исследований является тесная взаимосвязь между регулированием труда и производительностью труда.

1. Яковлев В.А. Анализ деятельности коммерческого предприятия. - М.: Проспект.-2015.-157 с.
2. Аслаханова С.А., Садаев С.В. Риски в деятельности предприятия-сущность, методы оценки и пути снижения // ФГУ Science. – 2018. – № 2 (12). – С. 24-29.
3. Илаева З.М. Анализ инвестиционного процесса в кризисных ситуациях в регионах на примере ЧР // ФГУ Science. – 2017. – № 1 (9). – С. 78-82.
4. Гайрбекова Р.С., Назаров Д.Т. Основные проблемы развития российского бизнеса и современные виды государственной поддержки // ФГУ Science ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет» № 2 (12) – Грозный: Издательство ЧГУ, 2017. – №1(19).-С. 52-54
5. Ялмаев Рустам Алиевич Основные направления инвестиционной политики Чеченской Республики // International scientific review. 2016. №2 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyie-napravleniya-investitsionnoy-politiki-chechenskoj-respubliki> (дата обращения: 19.11.2020).

Яндарбаева Л.А.¹, Дикаева Х.М.¹, Юшаева Р.С.-Э.²

Роль заработной платы в повышении производительности труда

¹ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

²ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»

(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-12-2020-216

idsp: ljjournal-12-2020-216

Аннотация

В данной статье авторы рассматривают взаимосвязь заработной платы и производительности труда. Дана характеристика влияния заработной платы на повышение производительности труда. Проведен аналитический обзор литературы посвященной эффективности расходов на оплату труда во взаимосвязи с производительностью труда. Рассмотрены проблемы оплаты труда на предприятии.

Ключевые слова: оплата труда, мотивация работников, производительности труда.

Abstract

In this article, the authors examine the relationship between wages and labor productivity. The characteristic of the influence of wages on the increase in labor productivity is given. An analytical review of the literature on the effectiveness of labor costs in relation to labor productivity is carried out. The problems of labor remuneration at the enterprise are considered.

Key words: wages, employee motivation, labor productivity.

Заработная плата представляет собой сложную и многогранную экономическую категорию. Ее величина в значительной степени влияет на уровень жизни населения, и кроме того, определяет социальное равновесие в обществе, в конечном счете, обуславливая темпы социально-экономического развития всей страны[1].

Экономистов всегда интересовала роль заработной платы и механизмов ее формирования. Первые рассуждения на эту тему можно найти в работах А. Смита и Д. Рикардо. Адам Смит утверждал, что конечным показателем стоимости любого обладаемого предмета является количество труда, за которое он может быть продан, а экономический рост обусловлен накоплением капитала, состоящего из сэкономленной прибыли, источником которой является рабочая сила. Расширение капитальных ресурсов неуклонно повышает спрос на рабочую силу, которую производители должны

оплачивать из своего капитала, обеспечивая тем самым работников средствами к существованию.

Реальная (рыночная) заработная плата возникает в результате конфронтации между предложением рабочей силы и спросом на нее, то есть под действием механизма, подобного тому, который определяет цены на все другие товары. Заработная плата – это затраты работодателей, поэтому они стараются снизить ее уровень. Для работников заработная плата является источником дохода, поэтому они прилагают усилия для ее увеличения. В то же время на рынке труда можно наблюдать два вида конкуренции: некоторые работники могут соглашаться на более низкую заработную плату, если это является способом получения работы, а работодатели могут пытаться привлекать работников, предлагая им более высокую заработную плату, чем предлагают другие фирмы.

Увеличение оплаты труда повышает мотивацию персонала в достижении наилучших показателей развития бизнеса их фирмы, но с другой стороны, увеличивает и общие расходы фирмы, что, безусловно, отражается на себестоимости производимой продукции и ее прибыльности. В кризисных условиях первостепенным является изучение расходов на оплату труда как источника роста производительности труда и главной слагаемой себестоимости товара и налогооблагаемой базы организации. Кроме того, необходим системный и комплексный подход в анализе эффективности затрат на оплату труда в сочетании с другими видами расходов фирмы.

Аналитический обзор литературы, посвященной эффективности расходов на оплату труда во взаимосвязи с производительностью труда, позволил сделать вывод, что данная проблематика получила широкое распространение в различных исследованиях прикладного и теоретического характера.

Соболев Э.Н., исследующий проблему эффективности расходов на оплату труда в макроэкономическом аспекте, приводит в качестве показателя оценки эффективности данных расходов уровень зарплатоемкости[2].

Он отмечает, что несмотря на то, что уровень зарплатоемкости в России, рассчитываемый как доля оплаты труда в ВВП, составляет около 50%, эффект относительно высокой зарплатоемкости российского ВВП существенно нивелируется, во-первых, низким объемом ВВП, приходящимся на одного работника, во-вторых, значительным неравенством в оплате труда.

В работе Пономарчук М.А. поднимается тема зависимости политики оплаты труда и экономического положения организации. Автор отмечает, что расходы на оплату труда могут выступать в качестве показателя, свидетельствующего о конкурентоспособности предприятия.

Лыгдунова С. В., изучавшая взаимосвязь производительности и оплаты труда, приходит к выводу, что о том, насколько эффективны расходы на оплату труда, можно судить на основе показателя производительности труда. В свою очередь, увеличение производительности труда на основе накопления капитала приводит к росту резервов повышения заработной платы.

Кроме того, анализ данных о 29 развитых и 74 развивающихся странах в период с 1981 по 2018 год продемонстрировал, что наиболее высокие показатели бедности населения в странах, характеризующихся низкими темпами роста производительности труда[3].

При этом в последние годы разница между производительностью в развитых и развивающихся странах снова начала увеличиваться. Так, один работник 60% развивающихся экономик производит менее 1/5 того, что делает работник развитых стран. Именно данный разрыв можно назвать главной причиной 2/3 неравенства доходов в мире.

Самое заметное замедление роста производительности труда наблюдается в Китае, где несколько лет снижается объем госинвестиций, а также в странах,

экспортирующих сырье, которые пострадали от резкого падения цен на нефть в период кризиса 2014-2016 годов[4].

Поэтому Всемирный банк советует увеличить количество и улучшить качество факторов производства, создать благоприятные экономические условия, а также поощрять инвестиции в человеческий капитал.

По данным российских и зарубежных исследований известно, что даже внутри отраслей уровень и динамика производительности труда бывают крайне неоднородны. Изучение размера и причин этой неоднородности поможет понять резервы и условия ускорения роста ВВП (сходимости производительности) на уровне отдельных отраслей, роль в этих процессах качества и размера капитала. Кроме того, в России имеется ряд отраслей, характеризующиеся относительно высоким уровнем средней внутриотраслевой заработной платой, в данном случае следует изучить факторы которые определяют уровень заработной платы, и в частности, выяснения его взаимосвязи с производительностью в данных отраслях. Также имеет смысл осмысления информации о системах оплаты труда, которые в наибольшей степени влияли бы на производительность в тех или иных отраслях производства.

Рост производительности в РФ сдерживается сырьевым характером экономики, в виду того, что нефтегазовая рента многие годы пагубно влияла на стимулы бизнеса осуществлять инвестиции в основной капитал и техническое перевооружение, а у работников она снижала мотивацию инвестировать в образование и переквалификацию.

Среди факторов достижения цели повышения производительности труда были выделены:

- благоприятный предпринимательский климат;
- внедрение передовых технологических и организационно-управленческих инноваций;
- распространение лучших практик;
- инвестиции в основной капитал и трудовые ресурсы;
- эффективный переток труда и капитала;
- формирование новых драйверов долгосрочного устойчивого роста, новых компаний и секторов;
- эффективная государственная поддержка.

При анализе программы повышения производительности труда в различных странах выяснилось, что они имеют следующие общие характеристики:

- Длительный горизонт без ожидания немедленных результатов.
- Как правило, широкий охват, массовая поддержка.
- Внимание не только к отдельным отраслям, но и к экономике в целом.
- Сочетание технологических и организационных инноваций.
- Использование имеющейся инфраструктуры, институтов развития.

Усиление мотивации работников к эффективному осуществлению своих обязанностей не является существенным фактором на пути достижения цели повышения производительности труда[5].

По мнению специалистов Центра трудовых исследований, в России повышение зарплаты сотруднику не приводит к одновременному повышению производительности его труда и не настраивает его на более эффективную и интенсивную работу. Причиной является неэффективность и зарегулированность российского рынка труда. Российскому работодателю в условиях частых кризисных явлений в экономике сложно проявлять гибкость в кадровой политике: регулировать численность занятых, их мотивацию, рабочий график.

По мнению ряда исследователей, в современный этап развития экономических отношений резервы роста производительности труда можно связать с более

эффективным развитием и использованием человеческих ресурсов, в частности, их интеллектуальных характеристик. Данному обстоятельству можно найти подтверждение в активном развитии цифровой экономики и росте востребованности специалистов, обладающих высокими интеллектуальными характеристиками, а также цифровыми компетенциями.

Несомненно, существует взаимосвязь между размером заработной платы и производительностью труда, которая является предметом целого ряда научных исследований. В этой связи необходимо изучить потенциал роста производительности труда в России сквозь призму оплаты труда. В частности, представляется возможным проведения анализа динамики производительности труда в России во взаимосвязи с динамикой заработной платы в целях выработки основных направлений повышения производительности труда в российской экономике.

1. Яковлев В.А. Анализ деятельности коммерческого предприятия.- М.: Проспект.-2015.-157 с.
2. Аслаханова С.А., Садаев С.В. Риски в деятельности предприятия-сущность, методы оценки и пути снижения // ФГУ Science. – 2018. – № 2 (12). – С. 24-29.
3. Илаева З.М. Анализ инвестиционного процесса в кризисных ситуациях в регионах на примере ЧР // ФГУ Science. – 2017. – № 1 (9). – С. 78-82.
4. Гайрбекова Р.С., Назаров Д.Т. Основные проблемы развития российского бизнеса и современные виды государственной поддержки // ФГУ Science ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет» № 2 (12) – Грозный: Издательство ЧГУ, 2017. – №1(19).-С. 52-54.
5. Ялмаев Рустам Алиевич Основные направления инвестиционной политики Чеченской Республики // International scientific review. 2016. №2 (12). URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnyie-napravleniya-investitsionnoy-politiki-chechenskoj-respubliki> (дата обращения: 19.11.2020).

Baranova E.K., Elinson M.A., Sharipova V.A.
Risk management system for a construction company

Bashkir state University
(Russia, Ufa)

doi: 10.18411/lj-12-2020-217

idsp: ljjournal-12-2020-217

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы, касающиеся системы управления рисками строительной компании. В статье отмечено, что риск является важным стимулом для предпринимателей экономить свои средства и ресурсы, появляется необходимость тщательно анализировать рентабельность проектов, качественно разрабатывать инвестиционные сметы, делать запасы, нанимать квалифицированный персонал.

Ключевые слова: риск, система, направление, строительство, компания, опыт, условия, эффективность, группы, комплексы, сферы, управление.

Abstract

The article is devoted to some problems of the risk management system of a construction company. It points out that risk is an important incentive for entrepreneurs to save their money and resources. There is a strong need to analyze carefully the profitability of projects, develop investment estimates of high quality, make reserves and hire qualified personnel.

Keywords: risk, system, direction, construction, company, experience, conditions, efficiency, groups, complexes, spheres, management.

Currently risk management is one of the most important functional subsystems for managing a construction organization. In theory and practice of management, risk belongs to