

СЕКЦИЯ 4 ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ

ДИНАМИКА ТЕМПОВ РОСТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

А. А. Баранова,

студент факультета международных экономических отношений и менеджмента
*Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО», г. Минск*

Научный руководитель:

А. А. Стец,

старший преподаватель кафедры инновационной экономики и менеджмента
*Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО», г. Минск*

Заработная плата – основной источник стимулирования и дохода занятых на предприятии.

Заработная плата выполняет несколько функций, но наиболее важными считаются воспроизводственная, статусная, стимулирующая, регулирующая (распределительная) и др.

Воспроизводственная функция дает возможность воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, т. е. это способность заработной платы быть достаточной для воспроизводства физических, умственных и других затрат, которые имеют место в процессе любой трудовой деятельности индивида.

Статусная функция зарплаты означает соответствие статуса, который определяется размером заработной платы, трудовому статусу работника. А под ним понимается место человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус представляет собой положение работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. В соответствии с этим размер вознаграждения за труд является одним из важнейших показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями дает возможность судить о справедливости оплаты труда.

Стимулирующая функция заработной платы очень важна с позиции руководства предприятия, которая должна побуждать работника к повышению эффективности труда, а также к максимальной отдаче. То есть степень реализации стимулирующей функции заработной платы определяется в самую первую очередь ее организацией, а не размерами оплаты труда.

Регулирующая функция заработной платы влияет на соотношение спроса и предложения рабочей силы, на формирование персонала и степень его занятости. Эта функция осуществляет равновесие интересов работников и работодателей [1, с. 520].

Если рассматривать динамику показателей роста заработной платы, то следует разделять реальную и номинальную заработную плату. Номинальная заработная плата исчисляется тем размером денежных средств, который был начислен работнику за выполненную работу или отработанное время. А реальная заработная плата отражает то количество товаров и услуг, которое человек может приобрести за номинальную заработную плату. То есть рост реальной заработной платы имеет гораздо большее значение для работника.

Номинальная начисленная заработная плата в 2017 году имела наибольшее значение по г. Минску – 1135,5 руб. А наименьшее – по Витебской области – 689 руб. В 2018 году тенденция немного изменилась. Лидерство по величине номинальной начисленной заработной платы осталось у г. Минска – 1330,7 руб. А Витебская область уступила свое

последнее место Могилевской области, где среднемесячная начисленная заработная плата составила 802,9 руб.

В 2017 году распределение темпов роста реальной заработной платы по регионам имело перевес в сторону Гомельской области – 107,6 % по отношению к 2016 году. Наиболее низкий темп роста реальной заработной платы наблюдался в г. Минске – 104,4 %. В 2018 году темпы роста реальной заработной платы по г. Минску выросли до 111,0 %, в то время как лидерство по данному показателю сохранилось за Гомельской областью – 112,3 %. По Могилевской области темп роста реальной заработной платы в 2018 году по отношению к 2017 году составил 110,0 % [2].

Оплата труда всегда являлась главным стимулом для повышения производительности труда любого работника, при этом не забываем о качестве выполняемых работ и повышении профобразования. Поэтому всегда необходимо уделять особое внимание влиянию заработной платы на производительность труда. Производительность труда – основной показатель работы любого предприятия, она характеризует эффективность деятельности работников в сфере производства товаров и услуг, а также показывает изготовленное одним рабочим количество продукции или количество времени, затраченное на производство единицы продукции [1, с. 520].

Производительность труда является одним из важнейших показателей, определяющих рациональность использования трудовых ресурсов. Анализ эффективности работы предприятия и страны в целом по темпам роста производительности труда нельзя проводить отдельно от анализа темпов роста заработной платы.

Опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы обеспечивает снижение себестоимости продукции, увеличение рентабельности и повышение эффективности производства. Поэтому каждое предприятие должно соблюдать принцип опережения роста производительности труда при планировании показателей по труду.

Производительность труда в большинстве высокоразвитых стран непрерывно растет (за исключением кризисных 2008 – 2009 гг.), что обеспечивает им экономическое превосходство над остальным миром. Задачу по увеличению производительности труда назвали жизненно важной более 7000 топ-менеджеров европейских, американских и азиатских компаний, принявших участие в исследовании Conference Board.

По данным Статистического комитета Республики Беларусь (рис. 1), в 2017 году в стране наблюдалось опережение, пусть и небольшое, темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы [2].

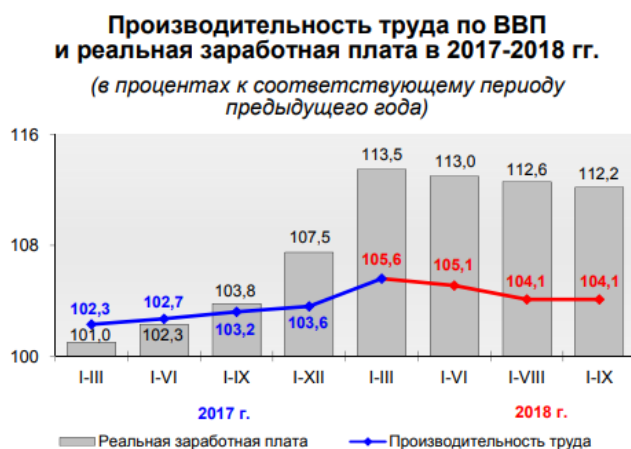


Рисунок 1 – Темпы роста производительности труда и заработной платы по РБ

Примечание – Источник: [2].

С конца 2017 года темпы роста заработной платы начали опережать темпы роста производительности труда. Так, за январь – сентябрь 2018 года соотношение темпы роста производительности труда / темпы роста заработной платы составило 104,1/112,1, в то время как за аналогичный период 2017 года данное соотношение составило 103,2/103,8. Снижение коэффициента опережения свидетельствуют о наблюдающемся перерасходе фонда заработной платы, росте себестоимости, снижении прибыли и рентабельности в среднем по стране.

Среди основных причин низкой производительности труда, с которыми сталкивается экономика Республики Беларусь, следует выделить неэффективную организацию труда, низкую эффективность управления проектами и закупочной деятельностью, несоответствие трудового законодательства существующим потребностям экономики, непрозрачное и избыточное регулирование (многие административные процедуры в Республике Беларусь чрезмерно усложнены и требуют много времени), устаревшие мощности и методы производства, дефицит профессиональных навыков [3, с. 24].

Систематический рост средней заработной платы – закономерное явление. Однако темпы роста заработной платы вместе с выплатами из фонда поощрения должны сопровождаться опережающими его темпами роста производительности труда. Формы проявления движущих сил производительности труда весьма разнообразны. Это могут быть конкретные мероприятия (внедрение новой техники), процессы или изменение, к примеру, формы собственности организации. Ведущим фактором роста производительности труда является НТП, который составляет основу совершенствования производства, повышения уровня механизации, автоматизации, внедрения новых технологий [4, с. 118, 119].

Согласно прогнозу, темп роста реальной заработной платы в 2019 году в сравнении с 2018 годом по прогнозам должен составить 103,8 %. Темп роста в бюджетной сфере – 104,2 % [5].

Список использованных источников

1. Баташева, М. А. Заработная плата, ее функции и роль в повышении производительности труда / М. А. Баташева // Молодой ученый. – 2015. – № 10. – С. 519–522.
2. Основные социально-экономические показатели по Республике Беларусь, областям и городу Минску [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа: 12.03.2019.
3. Михайлова-Станюта, И. Производительность труда – главный оценочный показатель бизнеса и экономического развития страны / И. Михайлова-Станюта // Банкаўскі веснік. – 2014. – № 10. – С. 21–25.
4. Володько, О. В. Экономика организации : учеб. пособие / О. В. Володько, Р. Н. Грабар, Т. В. Зглюй ; под ред. О. В. Володько, 2-е изд., испр. и доп. – Минск : Выш. школа, 2015. – 399 с.
5. Минтруда прогнозирует темп роста реальной зарплаты в 2019 году на уровне 103,8 % [Электронный ресурс] // Белорусское телеграфное агентство. – Режим доступа: <https://www.belta.by/society/view/mintruda-prognoziruuet-temp-rosta-realnoj-zarplaty-v-2019-godu-na-urovne-1035-331574-2019/>. – Дата доступа: 18.03.2019.