

Кузнецова И.А., канд. экон. наук, проф.,
Королёва Н.В., канд. экон. наук, доц.,
Ярмоленко Л.И., ст. преп.,
Балабанова Г.Г., ст. преп.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

alico@ukr.net

В настоящее время российское правительство уделяет большое внимание модернизации отечественной экономики на инновационной основе. Несмотря на увеличение расходов на НИОКР, их эффективность остается на прежнем уровне. Высокая степень изношенности основных фондов, сокращение качественного и количественного состава инженерно-технических работников, низкая производительность труда ослабляют результативность системы государственных мероприятий по формированию и стимулированию внутреннего спроса на инновации. В статье исследована роль оплаты труда и заработной платы в современном обновлении экономики России на инновационной основе. Показана взаимосвязь положительной динамики реальных денежных доходов населения и роста производительности труда. Разработаны рекомендации по совершенствованию регламентации оплаты труда на макро- и микроуровнях с целью повышения эффективности мероприятий, направленных на модернизацию экономики России.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, производительность, регламентация труда, модернизация, прожиточный минимум.

Приоритетная цель развития России на современном этапе – модернизация экономики – диктует необходимость повышения производительности труда как ключевого фактора повышения эффективности производства. Суть всестороннего преобразования хозяйственной системы заключается в формировании свободной от монополизма и бюрократии, конкурентной экономики, обеспечивающей функционирование действенного механизма взаимного спроса на инновации и предложения новинок техники и технологий. В качестве результирующих показателей предусмотрено создание к 2020 г. 25 млн. высокопроизводительных рабочих мест и рост продуктивности труда в 1,5 раза. Для достижения поставленной цели правительство разработало и утвердило План мероприятий по повышению производительности труда, созданию и модернизации рабочих мест. Данная мера подчеркивает признание на государственном уровне решающей роли эффективности трудовой деятельности в обновлении экономики. По этому показателю Россия значительно отстает от капиталистических стран. В 2011 г. уровень производительности труда к уровню 1990 г. достиг 91,4 %, что составляет лишь 32 % от среднего ее значения в 17 ведущих странах ОЭСР [1]. По мнению ученых, это крайне отрицательно сказывается на конкурентоспособности отечественной экономики [2].

Опыт успешных мировых хозяйственных систем и результаты многочисленных научных исследований свидетельствуют об исключительно важной роли оплаты труда в повышении

его производительности. Мотивационный механизм трудового поведения людей позволяет использовать повышение зарплаты для привлечения лучших квалифицированных специалистов с большими знаниями и опытом, способных генерировать и внедрять инновации. Предприятия, таким образом, компенсируют увеличение расходов на оплату труда за счет эффекта от роста производительности в результате повышения отдачи человеческого капитала. Так, регламентация вознаграждения за труд в рамках законов и соглашений социального партнерства об общепринятом размере заработной платы позволила повысить производительность труда работников строительной отрасли в США на 14 %, жилищно-коммунального хозяйства – на 21 %, автомобильного хозяйства – на 31 %, строительства крупных объектов гражданского назначения – на 33 % [3]. Поэтому на современном этапе исследование проблем оплаты труда в контексте повышения его производительности чрезвычайно актуально для обновления экономики России.

Различные аспекты организации и использования рабочей силы исследовали классики науки управления И. Ансофф, П. Друкер, Ф. Тейлор, А. Файоль и др. Современные проблемы формирования заработной платы и регламентации управленческого труда освещены в работах Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, А.П. Егоршина, А. Кибанова, Г. Мамед-Заде, Р.А. Яковлева и других ученых. Тем не менее, вопросы внутренней и внешней регламентации оплаты труда персонала в целях повышения производительности

труда и модернизации экономики изучены недостаточно и требуют более детального рассмотрения.

Современная модернизация является пятой за последние 300 лет (реформы Петра I, ускоренное развитие в кон. XIX – нач. XX в., сталинская индустриализация и формирование современной системы хозяйствования в 1960 - 1970-е гг.) попыткой масштабного обновления российской экономики. Общей чертой этих усилий выступал беспрецедентный трансферт производственных и социальных технологий из внешнего мира в Россию за счет внутригосударственных источников финансирования. При этом, как отмечают экономисты, суррогатная инвестиционная модель субсидирования «приоритетных», но не обязательно эффективных, отраслей и предприятий за счет конкурентоспособных производств снижала позитивный эффект модернизационных мероприятий. После устаревания очередного технологического уклада наступал неизбежный кризис, из которого «монокультурная» экономика России выходила на новый этап развития через мобилизацию, по сути, единственного ресурса: на рубеже XVII и XVIII вв. экспорт более чем наполовину, состоял из леса и пеньки, в годы советской индустриализации – на 60 % из хлеба и золота, в современной России – на 70 % из топливно-энергетических товаров [4].

Иными словами, Россия демонстрировала способность адаптировать и использовать привлеченные технологии для расширения экономики и невозможность превратить их в органический рост и развитие с последующим «обратным трансфертом» идей и технологий во внешний мир. Но эффективность на макроуровне достижима лишь как сумма микроэффективностей [4; 5]. Следовательно, итог современной модернизации во многом будет зависеть от продуктивности каждого предприятия – основополагающей среды, восприимчивой к импульсам правительственных планов.

В зарубежной практике понятие «эффективность деятельности» рассматривается как синоним понятия «производительность труда». Производительность труда относится к сложным и противоречивым экономическим категориям. Будучи важной характеристикой трудовой деятельности, она неразрывно связана со средствами и орудиями труда и характером их использования. Поэтому и показатели оценки производительности, и система факторов, ее определяющих, строятся на базе теории факторов производства. Не преуменьшая роль и значение материально-технических и социально-психологических факторов в повышении производительности труда, считаем, что исследование

организационно-экономических факторов заслуживает особого внимания в свете их непосредственной связи с трудовым процессом, с использованием человеческого ресурса – главной производительной силы и капитала рыночного хозяйства. В составе этой группы факторов выделяется совершенствование систем оплаты труда и усиление их стимулирующей роли, поскольку достойная оплата и положительная ее динамика в реальном выражении стимулирует рост производительности.

Традиционно считается, что темп роста производительности труда должен превышать темп роста заработной платы. В современных российских условиях существует ряд предпосылок, указывающих на целесообразность опережающего роста реальной зарплаты по отношению к росту производительности. Среди них выделяются следующие.

1. Существенно заниженная цена труда в целом по экономике [2; 6; 7]. Об этом свидетельствует низкая доля оплаты труда в ВВП. В США, согласно данным Федерального резервного банка, она составляла в 2001 г. 66,4 %, в 2011 г. сократилась до 62,2 %. В России, по данным Федеральной службы государственной статистики, в 2014 г. оплата наемного труда составила 52,3 % ВВП, среднее значение показателя за предыдущие 5 лет достигло 50,7 %, за последние 10 лет – 48,9 % [8]. При этом в расчете учитывается скрытая оплата труда и смешанные доходы. Если определять данный показатель как отношение расходов юридических лиц на оплату труда наемных работников без учета скрытой оплаты труда и смешанных доходов к объему ВВП в реальном выражении, то доля оплаты труда в 2012 г. составила 35 % ВВП, что на 1 п.п. ниже среднего ее значения в течение предыдущих десяти (2002 - 2012 гг.) лет.

2. Девальвация высококвалифицированного труда в массовых масштабах [2] приводит к оттоку российских специалистов за границу. Согласно данным ОЭСР, в 2008 г. Россию покинули 280 тыс. высококвалифицированных специалистов [9]. В результате передовые отечественные компании вынуждены привлекать дорогостоящие человеческие ресурсы из-за рубежа. По сравнению с 2010 г., в 2011 г. количество высших технических топ-менеджеров из зарубежных стран выросло в 2 раза благодаря мерам по упрощению визового режима для специалистов-иностранцев с высокой квалификацией [10]. По данным ОЭСР, в 2012 г. разрешение на работу в России получили 12 тыс. высококвалифицированных иностранных граждан, в 2013 г. их число выросло в 2,2 раза и составило 26 тыс. чел. [11].

С одной стороны, трудовая мобильность является неотъемлемой частью интеграционных процессов в глобальном экономическом пространстве и важным фактором передового научно-технологического развития, что ярко демонстрирует опыт США. Фундаментальной основой эффективности американской экономики служит ее многоуровневая национальная инновационная система и проводимая до недавнего времени политика по привлечению наиболее компетентных специалистов со всего мира. Так, удельный вес родившихся за границей в общем количестве специалистов, имеющих степень доктора естественных наук, превышает в США 40 % [12], тогда как в Европейском Союзе в 2006 г. только 6 % высококвалифицированных специалистов в возрасте 25 - 64 года были мигрантами, т.е. гражданами страны, не являющейся страной их рождения [13].

С другой стороны, высокая стоимость труда иностранных специалистов (в 2 - 3 раза превышающая оплату труда отечественных сотрудников) и наличие в России собственных качественных человеческих ресурсов говорит о необходимости восстановления достойной оплаты и престижности труда высокой квалификации как рабочих специальностей, так и профессий интеллектуального и творческого труда. В этом направлении в последние годы наблюдается положительная динамика. По сравнению с началом 2000-х гг. число иностранных граждан на высших управленческих позициях сокращается. Так, в 2012 г. в России работало около 800 граждан США (в 2000 г. – 1,8 тыс.), подданных Великобритании - 600 чел. (в 2000 г. – 1,6 тыс.), Германии – 0,9 тыс. (в 2000 г. – 1,4 тыс.). Если рассматривать все страны ЕС, то с 2008 по 2012 г. число профессионалов, официально работающих в России, из этих стран сократилось в 4,6 раза – с 35,3 тыс. до 7,8 тыс. человек. Это почти в три раза ниже уровня 2000 г. [14]. К причинам снижения интереса иностранных специалистов к российскому рынку труда можно отнести законодательные (с 1 января 2015 г. иностранные работники должны сдавать экзамены по русскому языку, истории и основам российского права) и бюрократические. По данным Bloomberg, еще до введения санкций и украинского кризиса иностранные сотрудники сообщали о проблемах получения виз на въезд из-за мелких нарушений. Очевидно, что введение санкций не будет способствовать облегчению бюрократических процедур в ближайшем будущем.

3. Длительное падение реальной заработной платы требует компенсационного периода, в течение которого для восстановления всех функций заработной платы (воспроизводствен-

ной, стимулирующей и регулирующей) нужен опережающий рост заработной платы по сравнению с ростом производительности труда [15]. Важность динамики зарплаты объясняется, прежде всего, ее ключевой ролью в формировании денежных доходов, в структуре которых она занимает наибольший удельный вес (66 – 68 % в течение нескольких лет). При этом наблюдается тенденция незначительного сокращения значения этого показателя, что ослабляет стимулирующую функцию оплаты труда и свидетельствует о необходимости принятия мер с целью гармонизации пропорций в структуре денежных доходов домашних хозяйств.

Доходообразующая роль зарплаты означает, что ее изменения в значительной мере отражаются на колебаниях реальных денежных доходов населения, динамика которых демонстрирует тенденцию к замедлению роста (табл. 1). Средний темп за период 2000 - 2005 гг. составил 111,5 %, в 2006 - 2010 – 107,4 %, в 2011 - 2014 – 102,8 %. Как свидетельствуют данные табл. 1, в 2014 г. произошло одно из самых значительных за последние 15 лет отставание темпов роста реальных денежных доходов населения от роста потребительских цен – на 9,2 п.п.

Таблица 1

Динамика реальных денежных доходов населения и ИПЦ в 2000-2014 гг.

Период	Темп роста реальных денежных доходов населения (РДДН), % к предыдущему году	Темп роста ИПЦ, % к предыдущему году	Абсолютное отклонение, п.п.
2000	112,0	120,2	-8,2
2001	108,7	118,6	-9,9
2002	111,1	115,1	-4,0
2003	114,9	112,0	2,9
2004	109,9	111,7	-1,8
2005	112,4	110,9	1,5
2006	113,5	109,0	4,5
2007	112,1	111,9	0,2
2008	102,4	113,3	-10,9
2009	103,0	108,8	-5,8
2010	105,9	108,8	-2,9
2011	100,5	106,1	-5,6
2012	104,6	106,6	-2,0
2013	104,0	106,5	-2,5
2014	102,2*	111,4	-9,2

* предварительные данные за 9 мес. 2014 г.

Рассчитано по данным: [8, 16].

ИПЦ – индекс потребительских цен

Это дает экономистам [17] основание утверждать, что в условиях российской экономики поэтапное повышение заработной платы

следует рассматривать не как обычно – как следствие роста производительности труда, – а как его предпосылку, не как функцию, а как аргумент изменения количества и качества труда. Но, поскольку при прочих равных условиях, опережающий рост заработной платы теоретически содержит угрозу инфляции, то, во-первых, такую динамику целесообразно тщательно отслеживать и регулировать на уровне государства. Во-вторых, можно регламентировать повышение минимального размера оплаты труда (МРОТ). Это повлечет рост средней заработной платы по стране до уровня, который обеспечивает выполнение заработной платой ее воспроизводительной функции.

Согласно ст. 133 ТК РФ, МРОТ не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. В 2015 г. минимальная зарплата в РФ установлена в размере 5965 руб./мес., что на 7,4 % больше, чем в 2014 г. Прожиточный минимум для Белгородской области составляет 7363 руб., а в целом по России – 8200 руб., или на 5,2 % больше, чем в 2014 г. [18]. С учетом темпа инфляции, который достиг 111,4 % в 2014 г., произошедшего увеличения как минимальной зарплаты, так и прожиточного минимума, очевидно, недостаточно даже для сохранения объема и структуры потребления домашних хозяйств на уровне предыдущего года. Кроме того, при размере минимальной зарплаты ниже прожиточного минимума вознаграждение за труд не обеспечивает простого воспроизводства рабочей силы, не говоря об определении значения этих показателей, исходя из стоимости удовлетворения материальных и

духовных потребностей, адекватных достойной жизни, а не физиологической границе выживания.

Следует отметить, что величина прожиточного минимума является в России официальным критерием бедности. На основе данных Федеральной службы государственной статистики о распределении населения по размеру среднедушевых денежных доходов [19] и величине прожиточного минимума для трудоспособного населения, нетрудно определить, что в 2012 и 2013 г. 12,9 % населения имели доходы ниже прожиточного минимума, т.е. находились за порогом нищеты. При этом масштабы бедности, определяемые количественными показателями, не отражают всю глубину и специфику этого явления. Как отмечают ученые [20], наряду с традиционными категориями бедного населения российская действительность породила уникальный феномен «новых бедных». Речь идет о квалифицированной рабочей силе, занятой на рынке труда и получающей заработную плату, уровень которой не обеспечивает достойное существование работнику и его семье. Внешняя (государственная) регламентация заработной платы как основного источника доходов приобретает большое значение не только в рамках социальной политики, но и с точки зрения модернизации российской экономики. Тем не менее, результаты не только внутренних, но и международных сравнений, свидетельствуют о том, что МРОТ, установленный в России, ниже, чем в большинстве развитых и развивающихся стран Европы (рис. 1).

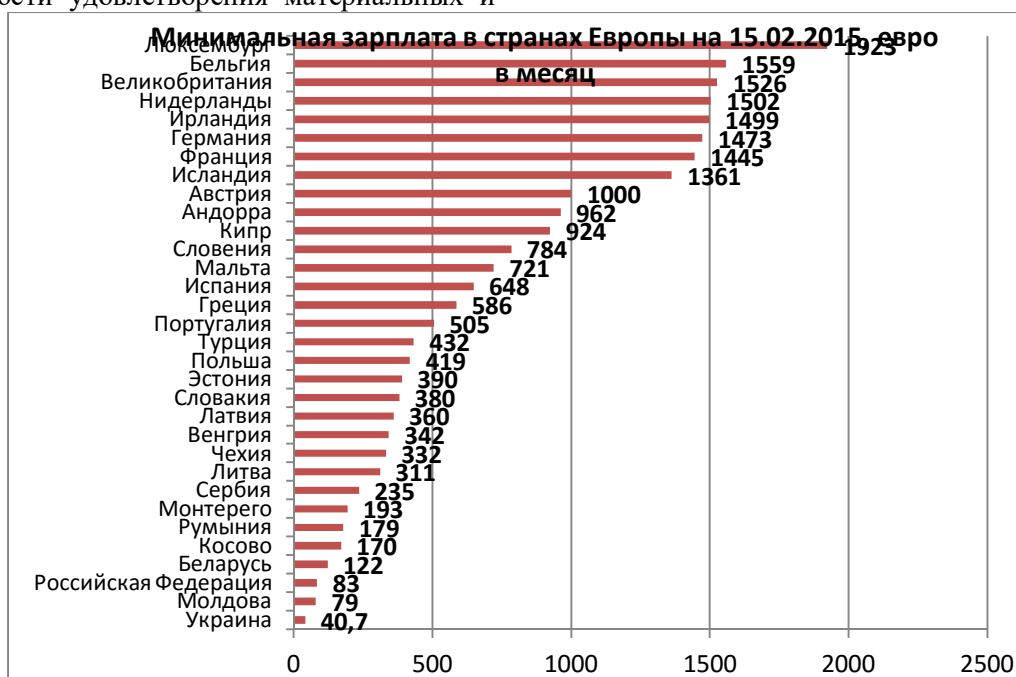


Рис. 1. Размер минимальной заработной платы в странах Европы
Составлено по данным [21]

В-третьих, в рамках локальной регламентации следует уделять особое внимание разработке, внедрению и регулированию систем материального стимулирования труда на каждом предприятии. Правильное сочетание основной заработной платы с поощрениями за текущие результаты труда, стимулирующими выплатами из прибыли, доплатами, надбавками, компенсациями, социальными выплатами и дивидендами позволило превратить регламентацию оплаты труда в действенный механизм повышения эффективности труда и производства на многих предприятиях материальной сферы в зарубежных странах. Например, доля стимулирующей части, которая выплачивается сверх основной заработной платы, включая расходы предприятий на социальное страхование, оплату периода временной потери трудоспособности, бонусов и выплат в натуральной форме, в 2012 г. составила в США, Канаде, Австралии – треть, в Польше и Чехии – 38 %, Германии, Венгрии и Японии – 43 %, Австрии, Словакии, Франции – 48 %, в Бельгии – 53 % затрат на оплату труда [22].

Таким образом, указанный подход позволил бы частично нейтрализовать инфляционную угрозу от опережающего роста реальной заработной платы за счет усиления связи ее стимулирующей части с производительностью труда.

4. Низкая цена труда демотивирует предпринимателей к модернизации производства, консервирует технологическую и организационно-управленческую отсталость. Собственники отдадут предпочтение трудоемкому производству в ущерб внедрению более совершенной техники, технологий и материалов. Низкооплачиваемый труд дорого обходится обществу еще и потому, что он малопроизводителен, не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы, не стимулирует людей к личностному росту, снижает платежеспособный спрос населения, замедляет темпы макроэкономического развития, усугубляет проблему бедности, создавая дополнительную нагрузку на рынок труда за счет социально незащищенных слоев общества.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что повышение эффективности мероприятий, направленных на модернизацию экономики России, предполагает совершенствование регламентации оплаты труда персонала как фактора вовлечения в хозяйственный оборот дополнительных неиспользуемых резервов трудового потенциала страны, увеличения отдачи от человеческого капитала, усиления мотивации к труду и роста его производительности. С этой целью, можно предложить следующий комплекс мер для реализации в России.

На макроуровне: повысить минимальный размер оплаты труда до уровня не ниже прожиточного минимума; пересмотреть механизм определения размера прожиточного минимума, исходя не из возможностей государственного бюджета и физиологической границы выживания, а из стоимости материальных и духовных потребностей, необходимых для достойной жизни и полноценного расширенного воспроизводства рабочей силы; регламентировать в рамках коллективных договоров и отраслевых тарифных соглашений между работодателями и профсоюзами повышение тарифного оклада работников науки, образования, здравоохранения, а также специалистов наукоемких производств, до размера не ниже среднего по экономике, установив меру ответственности работодателей за несоблюдение минимально допустимой границы для указанных категорий работников, учитывая стратегическую важность их труда в модернизации экономики России; для предприятий, которые создали не менее 50% модернизированных рабочих мест, повысили размер основной заработной платы до уровня не ниже среднего в экономике, внедрили стимулирующую систему оплаты труда, связанную с его результатами, и добились устойчивого роста производительности труда, предоставлять налоговые и/или надзорные каникулы сроком на три года.

На микроуровне: проводить анализ локальных регламентов по оплате труда на соответствие ключевым характеристикам новых систем оплаты труда согласно рекомендациям по разработке систем оплаты труда работников соответствующих государственных учреждений; ликвидировать формальный подход к распределению стимулирующих выплат в пользу учета динамики производительности труда; в рамках коллективного договора или соглашения зафиксировать процент прибыли, который регулярно направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда; увязывать увеличение заработной платы за совмещение должностей, повышение квалификации и т.д., а также назначение выплат социального характера из стимулирующей части фонда оплаты труда с показателями результативности работы; устранить практику назначения стимулирующих выплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей; направлять сэкономленные средства в стимулирующую часть фонда оплаты труда, а не в единоличное распоряжение топ-менеджера предприятия; разрабатывать и внедрять прозрачные, простые, понятные работникам, справедливые, эффективные системы оплаты труда, предусматривающие наличие стимулирующей части,

которая может формироваться за счет: участия в прибыли пропорционально индивидуальному вкладу каждого работника в общий результат; повышения показателей производительности (надбавки и премии за увеличение добавленной стоимости, объема продаж, выпуска продукции и т.д.); владения акционерным капиталом предприятия.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Россия: Модернизация экономики 2013 [Электронный ресурс] / Организация экономического содействия и развития ; Серия публикаций ОЭСР «О лучшей политике». – [апрель, 2013 г.]. – OECD Publishing, 2013. – 50 с. URL: <http://www.oecd.org/russia/Russia-Modernising-the-Economy-RU.pdf> (дата обращения 04.02.2014).
2. Барина М. Леонид Костин: «Труд был, есть и будет основой развития человека и общества» // Человек и труд. 2012. №4. С.4-8.
3. Phillips P. Kentucky's Prevailing Wage Law: An Economic Impact Analysis [Электронный ресурс] / University of Utah, January, 2014. URL: <http://www.faircontracting.org/wp-content/uploads/2014/02/Kentucky-Report-2014-Philips.pdf> (дата обращения 15.02.2015).
4. Зубов В. Почему любая модернизация в России заканчивается тупиком [Электронный ресурс] // Экономика. РосБизнесКонсалтинг. – [29.09.2014]. URL: <http://top.rbc.ru/economics/29/09/2014/542578b1cb20f7362ab05c9> (дата обращения 04.02.2014).
5. Рудычев А.А., Лычев А.Ю. Методы оценки эффективности функционирования предприятий // Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова . 2014. №3. С. 120-124.
6. Рудычев А.А., Новоятлев М.А. Варианты прогнозирования производительности труда количественными методами на примере предприятий ОАО «БелАЦИ» и ООО «ЗХМ ЖБК-1» / Научно-образовательное издание «Социально-гуманитарные знания». 2012. №8. С. 246-252.
7. Щербаков А.И. Производительность труда – ключевой фактор социально-экономической динамики // Проблемы модернизации экономики и экономической политики России. Экономическая доктрина Российской Федерации: Материалы Российского научного экономического собрания (Москва, 19-20 октября 2007 г.). М.: Научный эксперт, 2008. С. 450-456.
8. Официальная статистика. Национальные счета [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/# (дата обращения 08.02.2015).
9. Официальная статистика. Национальные счета [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/# (дата обращения 08.02.2015).
10. В Россию все чаще приезжают высококвалифицированные специалисты из США и Европы [Электронный ресурс] / ООО «Нормативъ». URL: <http://norma-migracia.ru/new/news-archive/276> (дата обращения 05.02.2015).
11. OECD (2014), International Migration Outlook 2014 [Электронный ресурс] / OECD Publishing, Paris. URL: http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2014-en. (дата обращения 05.02.2015).
12. Regets M. Brain Circulation: The Complex National Effects of High-Skilled Migration / Regets M. // OECD Committee for Scientific and Technology Policy. Workshop on the International Mobility of Researches. Paris, March 28, 2007.
13. Eurostat How mobile are highly qualified human resources in science and technology? // Statistics in Focus: Science and Technology, 75/2007.
14. Высококвалифицированные специалисты покидают Россию [Электронный ресурс] / Дальневосточная газета «Золотой Рог». – [11.06.2014]. URL: http://www.zrpress.ru/business/v-rossii_11.06.2014_66889_vysokokvalifitsirovannye-spetsialisty-pokidajut-rossiju.html (дата обращения 08.02.2015).
15. Яковлев Р. Разработка теоретических и методологических положений в области оплаты труда: вклад Института труда // Человек и труд. 2010. № 11. С. 43-49.
16. Реальные располагаемые денежные доходы, в % к предыдущему году [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://cbsd.gks.ru/#> (дата обращения 08.02.2015).
17. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах : Учеб. пос. / Жуков А.Л. – М.: МИК, 2006. 376 с.
18. Прожиточный минимум в 2015 году по регионам России [Электронный ресурс] / Деловая жизнь. URL: <http://bs-life.ru/makroekonomika/prozhitochnyy-minimum2015.html> (дата обращения 08.02.2015).
19. Распределение населения по размеру среднедушевых денежных доходов в 2005-2013 гг. [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. URL:

http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/urov_31g.htm (дата обращения 16.02.2015).

20. Национальная безопасность: научное и государственное управленческое содержание: материалы Всероссийской научной конференции, 4 декабря 2009 г., Москва / Центр пробл. анал. и гос. упр. прокт. – М.: Научный эксперт, 2010. 736 с.

21. Minimum Wage Rates [Электронный ресурс] / The Federation of International Employees

(FedEE). URL: <http://www.fedee.com/pay-job-evaluation/minimum-wage-rates/> (дата обращения 17.02.2015).

22. International Comparisons of Hourly Compensation Costs in Manufacturing, 2012 [Электронный ресурс] / United States Department of Labor; Bureau of Labor Statistics. URL: <http://www.bls.gov/fls/ichcc.htm> (дата обращения 08.02.2015).

Kuznetsova I.A., Korolyova N.V., Yarmolenko L.I., Balabanova G.G.

**IMPROVING WORK REMUNERATION AS THE FACTOR OF RUSSIAN ECONOMY
MODERNIZATION**

Nowadays the Russian government pays much attention to modernization of national economy on innovative basis. Nevertheless, increasing investments in research and development fail to add to their performance. High degree of fixed assets depreciation, reducing quality and quantity of engineering and technical staff along with low labor productivity weakens the effectiveness of government measures to form and stimulate domestic demand for innovations. The paper studies the role of labor remuneration in the ongoing Russia's economy renovation. Interrelation between positive dynamics of real income and productivity growth is revealed. Policy implications to improve salaries and wages regulation in order to enhance the effectiveness of interventions for modernizing the Russian economy at both macro- and micro-levels are proposed.

Key words: salary, wages, productivity, labor regulation, modernization, cost of living.