

5. Колесников А.В. Возможности для развития цифровых технологий в АПК России / А.В. Колесников, О.В. Доможирова // «АПК: экономика, управление». 2020. №1. С. 27–36.

6. Лишние люди: как роботы оставят без работы «синих» и «белых воротничков» [электронный ресурс]. Режим доступа URL: <https://www.rbc.ru/business/19/01/2017/58806fe19a794712678e210e>

7. Учёт, аудит и налогообложение в условиях цифровой экономики: монография / под общ. ред. проф. И. А. Слабинской. / Раздел – Белгород: Изд-во БГТУ, 2020. 165 с.

8. Холодная статистика: Связь между роботами и конкурентоспособностью [электронный ресурс]. Режим доступа URL: <http://robotforum.ru/novosti-technologij/xolodnaya-statistika-svyaz-mezhdu-robotami-i-konkurentosposobnostyu.html>

9. Цитайкина И.А., Влазнева С.А. Формирование нового качества человеческого капитала в условиях цифровой экономики. - Вопросы экономики и права, 2018. № 7 (121). С. 39–44.

10. Шестакова И.Г. Человеческий капитал в цифровую эпоху / Научный журнал НИУ ИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент, 2018. № 1. С. 56–63.

Рекомендовано кафедрой
экономики и организации
производства БГТУ

канд. экон. наук, доцент

Е.В. Арская,

д-р экон. наук, профессор

Л.В. Усатова,

магистрант

Ю.С. Клюева

Белгородский государственный

технологический университет

им. В.Г. Шухова

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК КЛЮЧЕВОЙ АСПЕКТ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА

Основным аспектом жизнедеятельности каждого человека является труд. Изначально природой в человеке заложена потребность в труде для нормального существования.

Рынок труда – это отношения, сложившиеся в результате купли-продажи рабочей силы. Взаимоотношения между работодателями и нанимаемыми работниками входят в рынок рабочей силы. На рынке труда человек может продать свои трудовые ресурсы несколькими способами: когда самостоятельно производит какие-либо товары или предоставляет услуги, или же, как человек, который продает свой трудовой потенциал работодателю. В случае, когда наемный работник продает свою рабочую силу работодателю, происходит обмен по схеме: знания, опыт и рабочее время – за заработную плату. В процессе взаимоотношений между работником и работодателем образуется величина оплаты труда.

Величина заработной платы, условия труда, перспективы карьерного роста, корпоративное обучение определяет стоимость рабочей силы на рынке труда.

Рынок труда имеет собственную экономическую среду, в которой формируются показатели уровня заработной платы и занятости населения с помощью механизмов спроса и предложения. Из этого следует вывод, что оплата труда зависит от спроса на определенный вид деятельности.

Оплата труда образуется на рынке труда в зависимости от квалификации работника. На конкурентном рынке равновесная стоимость оплаты труда будет формироваться из пересечения двух кривых: предложения и спроса. Точка пересечения этих двух кривых является оптимальной как для работодателя, так и для работника.

Спрос и предложение рабочей силы не имеют баланса. К безработице приводят множество факторов. Она может быть временной, а может нести серьезные проблемы для экономики страны.

Выделяют несколько видов безработицы. Фрикционная безработица самая безопасная, она связана с желанием или нежеланием человека найти новую работу. Циклическая – самый опасный вид безработицы. Она возникает в результате негативного состояния экономики страны.

Продолжительная безработица провоцирует снижение рождаемости, в следствии этого снижается воспроизводство трудовых ресурсов, возрастает преступность.

Выйти из циклической безработицы можно при помощи существенных изменений в структуре экономики. Государство только может поощрять инициативу предпринимателей по созданию дополнительных рабочих мест или переподготовку работников.

Основным и главным источником доходов населения является заработная плата. Как в развитых странах, так и в России деньги, полученные за труд, составляют более половины доходов населения. Для благосостояния жителей нашей страны необходимо изучать рынок труда и отслеживать динамику заработной платы.

Рынок труда имеет свою структуру. Для начала нужно выделить часть населения, которая может и хочет работать по найму. Их можно разделить на две категории: люди, которые способны и которые не способны трудиться по найму. В свою очередь эти две категории подразделяются на определенные подгруппы.

С 1993 году наша страна стала применять международную систему квалификации состава населения. Такая квалификация позволяет выделить в составе трудовых ресурсов часть населения, которая способна работать, а какая экономически не активна.

Часть населения, которая способна предложить рабочую силу относится к экономически активному населению. Сюда входят люди, которые имеют работу и безработные.

Люди, которые хотят работать, но прекратили поиски исчерпав возможность ее получения (пенсионеры, инвалиды) относятся к экономически неактивному населению.

В связи с тем, что экономика разных стран развивалась по-разному образовались разные модели рынка труда. Разнообразие моделей можно разделить на два основных типа: внешний рынок труда и внутренний.

Внешний рынок труда подразумевает движение рабочей силы между предприятиями. Внутренний рынок подразумевает движение рабочей силы внутри фирмы. Отличительной чертой внешнего рынка труда является текучесть кадров. Такой рынок подразумевает наличие у работника квалификации, которая может быть использована разными фирмами.

В советской экономике в течение длительного времени пытались решить проблемы оплаты труда с помощью одного правила: «оплата за труд должна соответствовать качеству и количеству выполненных работ». Теоретически это правило должно работать, но реализовать его на практике не удалось.

Проблема заключается в том, что измерить количество труда не представляется возможным. С точки зрения затрат количество труда рассматривается как затраченная умственная и физическая энергия. Вычислить затраченную энергию невозможно даже с помощью биологов. На практике затраченный труд определяется согласно затраченному времени. Данное предположение довольно условное, так как далеко не всегда рабочее время целиком и полностью посвящается выполнению работы, соответственно и энергозатраты человека будут разными. Повременная система оплаты труда предполагает, что рабочее время это и есть измеритель величины выполненной работы.

Для расчёта оплаты труда необходимо знать сколько стоит час рабочего времени (тарифную ставку). Рассчитать тарифную ставку на основе

какой-либо формулы не представляется возможным, поскольку она зависит от разнообразных факторов.

Оплачивать сотруднику конечный результат работы не выход, это связано с тем, что конкретный работник, как правило, выполняет определенную работу. Сдельная оплата труда основана на оплате выполненного объема работ.

Социальные отношения не могут существовать без заработной платы. Это естественно, ведь любая деятельность должна быть оплачена, в той или иной степени. Определим, что является заработной платой.

Заработная плата – это энная сумма денежных средств, которую сотруднику выплачивают руководители организации за выполнение какой-либо работы, прописанной в трудовом договоре.

Любой сотрудник заинтересован в увеличении заработной платы, в то же время работодатель ищет пути снижения затрат на оплату труда. Зарплата является решением конфликта интересов. Заработная плата должна давать возможность восполнять рабочую силу, то есть покупать соответствующие блага. Уровень благ для каждого работника отличается, соответственно и уровень заработной платы тоже разный.

На величину оплаты труда и стоимость рабочей силы влияют одинаковые факторы. Так как для производства труда необходимо затратить энергию, то следует учитывать социально-воспроизводственные факторы:

1. Цена жизненных средств, которые обеспечивают восстановление рабочей силы. Таких средств должно хватать на поддержание жизни членов семьи, которые не в состоянии работать.

2. Квалификация работника основной пункт, который влияет на формирование заработной платы. Квалификация определяется объемом знаний, которые были получены в процессе обучения и количеством отработанных лет по профессии.

В России большое влияние на величину заработной платы оказывает общественная психология. Большинство сотрудников предприятия считают, что увеличение заработной платы служит удовлетворением потребностей, а не стимулом для увеличения эффективности труда. В лучшем случае увеличения оплаты труда побуждает работников трудиться эффективнее в течении нескольких месяцев. По истечению этого времени работники предприятия привыкают к новой заработной плате и хотят получать еще больше вне зависимости от выполняемой работы.

Низшая граница оплаты труда называется уровнем выживания. Это денежные средства, на которые человек может существовать, не меняя свою квалификацию, которая относится к низшему уровню. Низшую границу определяет прожиточный минимум, в зависимости от этой суммы

денежных средств государство определяет минимальный размер оплаты труда.

В России минимальный размер заработной платы считается довольно низким: в Европе он составляет от 50 % до 70% от средней зарплаты, а в России всего лишь 12–20%.

Работники с высокой квалификацией, имеющие достойную заработную плату, находятся в высших границах. Высококвалифицированным сотрудникам для восстановления рабочей силы необходимо больше жизненных благ.

Принято различать два типа оплаты труда: реальную и номинальную оплату. Номинальная оплата труда представляет собой некую сумму денежных средств, полученную за выполненную работу, а реальная оплата труда – это величина товаров и услуг, которые можно приобрести на заработанные деньги.

Оплату труда стоит рассматривать как с экономической стороны, так и с нравственной. Заработная плата обеспечивает человеку определенный статус в обществе.

Главной мотивацией, побуждающей работника к труду, является заработная плата. Рыночные отношения находятся в постоянной динамике, вследствие этого труд стали воспринимать как товар, который можно приобрести, а зарплату – платой за труд. Труд имеет свою специфику, поэтому разделение оплаты труда вполне объективно. Соотношение спроса и предложения рабочей силы, увеличение оплаты труда высококвалифицированным сотрудникам, получение какого-либо дополнительного дохода влияет на степень разделения оплаты труда в рыночных условиях. Для избегания социальной напряженности в социуме необходимо строго контролировать размер заработной платы между сотрудниками занимающие руководящие должности и рядовыми специалистами [2].

В большинстве развитых стран государство оказывает влияние на рынок труда. В преобладании на рынке труда квалифицированных специалистов заинтересованы не только собственники предприятий, но и руководители стран. На качество оказываемых услуг и производимой продукции влияет квалификация рабочей силы. Участие государства на рынке труда проявляется в увеличении конкурентоспособности работника на рынке труда, это достигается посредством обучения в высших учебных заведениях, помощи при трудоустройстве на работу, помощи в развитии собственного бизнеса. Политика государства осуществляет принцип, в результате которого каждый человек обязан зарабатывать денежные средства для комфортной жизни.

Статистический учет определяет успешность и эффективность работы политиков. Средний уровень заработной платы как в других странах, так и

в России показывает динамику экономического развития страны и благосостояние каждого гражданина.

При учете средних показателей следует учитывать также и стандартное отклонение, достоверные данные по которому найти достаточно сложно. Стандартное отклонение показывает, насколько не точной может быть средняя заработная плата в России.

Средняя заработная плата включает в себя все полученные денежные средства и выплаты в натуральном выражении отраженные в фонде оплаты труда, за определенные периоды времени, а также фактическое количество отработанных дней.

Для того чтобы рассчитать среднюю заработную плату по нашей стране необходимо разделить весь доход сотрудника за последние отработанные два года на число 730. В данном случае под совокупным доходом подразумеваются суммы, с которых производились удержания в фонды социального страхования. Следует учесть, что декретные пособия в расчет не берутся [1].

По результатам статистических опросов средняя заработная плата не сильно отличается от прошлогодних. В 2019 году лидирующую позицию по средней заработной плате в России занимает Магаданская область, здесь средний заработок составляет 101 662 руб. Вторую позицию занимает Чукотский автономный округ – 93 390 руб., на третьем месте Ямало-Ненецкий автономный округ – 86 560 руб. Москва занимает 4 позицию – 78 946 руб. В целом по России в 2019 году средний заработок составил 42 595 руб.

Разница между средней заработной платой вышеперечисленных регионов со схожими показателями других регионов страны, с каждым годом увеличивается. Хорошие показатели имеют районы с развитой нефтегазовой промышленностью. Средняя оплата труда по сравнению с 2018 годом незначительно выросла. При этом соотношение между уровнем заработка в разных областях остается без изменений [5].

Исходя из данных статистического учета, в большинстве регионов России ситуация довольно критичная. Самый низкий уровень средней зарплаты в 2019 году зафиксирован в Кабардино-Балкарской Республике — 19 000 руб., Республике Ингушетия – 19 600 руб., Алтайском крае – 21 700 руб. Относительной стабильностью отличаются показатели в областях Центрального и Северо-Западного федерального округа. Так, в Ярославской и Белгородской областях уровень среднего заработка держится на отметке 33 тыс. руб., в Московской области – 79 тыс. руб., в Мурманской области и г. Санкт-Петербурге – 43 тыс. руб.

42 595 руб. – средняя оплата труда в России за 2019 год по данным статистики. По данным Росстата, за первое полугодие 2019 года реальные

доходы граждан снизились на 1,3%. По оценке Росстата, среднемесячная зарплата, выросла в номинальном выражении на 7,4%, в реальном – на 2,3% [6].

В России на рынке труда сложилась не простая ситуация. По мнению экономистов если в скором времени не будет изменений заработной платы в сторону увеличения, то это приведет к большим препятствиям для экономического роста.

На основе анализа заработной платы можно сделать вывод, что к старым проблемам таким как отсутствие мотивации, низкая оплата труда добавляются новые. В России институт заработной платы переживает кризис. Из-за низкого уровня оплаты труда невозможен экономический рост и благосостояние населения. Удешевление рабочей силы уменьшает внутренний рынок, это способствует снижению покупательной способности граждан. На основе этого происходит деградация производства, уменьшение инвестиционной активности [4].

Человек – это главный субъект, который создает спрос и предложение не только на рынке труда, но и в экономике страны в целом. От благосостояния населения зависит внешний облик государства и его экономическое благосостояние. В первую очередь государство должно поддерживать низкие и средние слои населения, проводя различные реформы и издавая законы. Россия считается великой державой, и чтобы не потерять этот титул, необходимо искоренить нищенские зарплаты.

Заработная плата – это системообразующее ядро любой эффективной социально-экономической системы, в котором переплетены политические, экономические, социальные, культурные и правовые аспекты.

Библиографический список

1. Абдулгамидова Д.А. Заработная плата как ключевой аспект современного рынка труда / Д.А. Абдулгамидова // Теория и практика общественного развития. 2015. № 4, С.73-75 <https://elibrary.ru/item.asp?id=23032459>
2. Буланов В.С. Методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов // Общество и экономика. 2019.
3. Левина Е.Г. Системы оплаты труда. Бестарифная оплата // Заработная плата. 2018. № 8.
4. Рогаева А.Г. Концепция регулирования заработной платы // Экономический анализ: теория и практика. 2017. № 4.
5. Хайдукова, О.И. Статистика рынка труда, занятости в Российской Федерации и регионов страны / О.И. Хайдукова // Тенденции развития науки и образования. 2017.

6. Шацкая И.В. Развитие государственной системы управления трудовыми ресурсами на современном этапе / И.В. Шацкая // Экономика труда. 2019.

7. Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс]. - [http:// www.gks.ru](http://www.gks.ru)

8. И.А. Слабинская, Е.В. Арская, Е.Л. Атабиева, О.Б. Бендерская, Т.А. Брянцева, О.В. Доможирова, М.А. Каракулова., Т.Н. Ковалева, А.В. Колесников, Л.Н. Кравченко, Ю.В. Маматова, А.М. Нифедова, Ю.А. Омельченко, Е.В. Резниченко, В.А. Ровенских, В.Н. Рощупкина, Е.В. Счастливленко, Т.В. Счастливленко, Т.С. Таничева, П.Н. Тупикин, Ю.А. Ткаченко, Л.В. Усатова, Ю.В. Хороших, Ю.В. Шатерникова, М.В. Шевченко. Учёт, аудит и налогообложение в условиях цифровой экономики: монография / под общ. ред. проф. И. А. Слабинской. Белгород: Изд-во БГТУ, 2020. 165 с.

Рекомендовано кафедрой
бухгалтерского учета
и аудита БГТУ