

Таким образом, в настоящее время кластерная политика, формирование и развитие кластеров играют огромную роль в развитии экономики страны. В рамках быстро изменяющейся окружающей среды меняется и модель экономики, ее структура, принципы и методы функционирования. Основой всей модернизации является кластер. В России кластерный подход относительно других развитых стран находится в процессе развития, создаются специальные программы, проекты образования кластеров в определен-

ных отраслях, в основном все они завершаются в период 2020—2030 годов. При этом другие страны — мировые лидеры продолжают развивать кластерные образования, которые в скором будущем станут фундаментом глобальных перемен в мировой экономике. Задачи России — найти эффективный подход в образовании и развитии кластеров, для того чтобы в перспективе рыночных отношений не выпасть из актуальных, модернизированных систем мировой арены.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ленчук Е. Б., Власкин Г. А. Кластерный подход в стратегии инновационного развития зарубежных стран // Проблемы прогнозирования. 2010. № 5. С. 38—51.
2. Смородинская Н. В. Смена парадигмы мирового развития и становление сетевой экономики // Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 4. С. 15—19.
3. Смородинская Н. В. Тройная спираль как новая матрица экономических систем // Инновации. 2011. № 4. С. 66—78.
4. ВЭФ: рейтинг глобальной конкурентоспособности 2012—2013 // Современный мир & глобальные трансформации: электрон. журн. 2012 // [Электронный ресурс]. URL: <http://www.i-g-t.org/2012/09/05> (дата обращения: 05.09.2013).
5. Минэкономразвития России / Официальный сайт. О проекте перечня пилотных программ развития инновационных территориальных кластеров // [Электронный ресурс]. URL: [http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/politic/doc20120319\\_001](http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/politic/doc20120319_001) (дата обращения 12.01.2014).
6. Курченков В. В., Калмыкова Т. Н. Институциональные факторы формирования государственных корпораций в современной российской экономике // Современная экономика: проблемы и решения. 2013. Т. 38. № 2. С. 37—46.

### REFERENCES

1. Lenchuk E. B., Vlaskin G. A. Cluster approach in the innovation development strategy of foreign countries // Problems of forecasting. 2010. № 5. P. 38—51.
2. Smorodinskaya N. V. Change of the paradigm of global development and the establishment of the network economics // Economic sociology. 2012. V. 13. № 4. P. 15—19.
3. Smorodinskaya N. V. Triple helix as a new matrix of economic systems // Innovations. 2011. № 4. P. 66—78.
4. WEF: rating of global competitiveness in 2012-2013 // Modern peace and global transformation: electronic journal. 2012 [Electronic resource]. URL: <http://www.ig-t.org/2012/09/05> (date of viewing: 05.09.2013).
5. On the project of the list of pilot programs for development of regional innovation clusters // The Ministry of economic development of Russia / [Electronic resource]. URL: [http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/politic/doc20120319\\_001](http://www.economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/politic/doc20120319_001) (date of viewing: 12.01.2014).
6. Kurchenkov V. V., Kalmykova T. N. Institutional factors of public corporations in modern Russian economics // Modern Economics: issues and resolutions. 2013. V. 38. № 2. P. 37—46.

УДК 331.215:331.101.6

ББК 65.245:65.241

**Shevyakova (Adilova) Christina Zinetollaevna**,  
lecturer of the department of financial  
and economic disciplines,  
post-graduate student of the department  
of economics and management  
of Volgograd Business Institute,  
Volgograd,  
e-mail: [adilova-kristina@mail.ru](mailto:adilova-kristina@mail.ru)

**Шевякова (Адилова) Кристина Зинетоллаевна**,  
преподаватель кафедры  
финансово-экономических дисциплин,  
аспирант кафедры экономики и управления  
Волгоградского института бизнеса,  
г. Волгоград,  
e-mail: [adilova-kristina@mail.ru](mailto:adilova-kristina@mail.ru)

### ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ЕЕ ФУНКЦИИ И ВЗАИМОСВЯЗЬ С ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ ТРУДА

#### SALARY, ITS FUNCTION, ITS INTERACTION WITH LABOR PRODUCTIVITY

*Конституция Российской Федерации гарантирует гражданам России свободу труда и запрет на принудительный труд. А гражданам необходимо не только обеспечивать свои нужды, но и заниматься интересным для них делом, что соответственно ведет к трудовой деятель-*

*ности и получению заработной платы. Зарплата играет огромную роль в развитии экономики государства, подьема благосостояния народа, она является и мотивирующим средством, и основным источником дохода граждан, средством к их существованию. В ней получает свое вы-*

*ражение широкий аспект экономических отношений между обществом, трудовым коллективом и работниками по поводу их участия в общественном труде и его оплате. Однако заработная плата не может существовать в отрыве от производительности труда, так как напрямую от нее зависит, и не просто зависит, а может и должна с ростом производительности труда пропорционально расти.*

*Constitution of the Russian Federation guarantees freedom of labor and prohibition of forced labor to the RF citizens. While the citizens have to meet not only their own needs, but also make interesting business, which leads to employment and, therefore, to receiving wages. Salary plays a huge role in the economic development of the state and the people welfare improvement; it is also a means of motivating and the main source of income for citizens. Salary reflects the wide range of economic relations between the society, labor team and employees regarding their participation in public labor and its payment. However, salary cannot exist without labor productivity as it directly depends on it; and not only depends but can and should grow proportionally to the growth of the labor productivity.*

*Ключевые слова: производительность труда, расходы на оплату труда, заработная плата, валовая добавленная стоимость, модель точки безубыточности, национальная экономика, выручка предприятия, переменные расходы, постоянные расходы, рентабельность.*

*Keywords: labor productivity, salary costs, salary, gross added value, model of break-even point, national economy, revenues of the company, variable costs, fixed costs, profitability.*

Трудовой кодекс Российской Федерации выделяет в своей структуре определенную главу, которая посвящена непосредственно оплате труда [1, гл. 21], однако значимость и объемность этого правового явления так велика, что выходит не только за рамки одной главы в статьях ТК РФ, но встречается и в Конституции, и в иных нормативно-правовых актах.

Заработная плата работников является институтом, всесторонне охраняемым государством с помощью установления законодательством различного рода гарантий по оплате труда работников по найму. В число таких гарантий входят установление минимального размера оплаты труда работников, ограничение оплаты труда в неденежной форме. Также государство гарантирует принятие таких мер, которые могут и должны обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы; установить ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы; гарантировать обеспечение получения работником по найму заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности [2, с. 3] и другие необходимые гарантии, полный перечень которых приведен в ст. 130 ТК РФ.

Трудовой кодекс Российской Федерации приводит следующую формулировку понятия заработной платы работника по найму: заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение работника за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также все компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязне-

нию, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Исходя из вышеизложенного определения, можно сделать следующий вывод: заработная плата (оплата труда работника) включает в себя все установленные законодательством выплаты, которые могут производиться работодателем работнику по найму и которые непосредственно связаны с выполненной таким работником работой. Это подтверждается и самим названием данного определения — заработная плата, оплата труда, то есть плата за труд, плата за работу [3, с. 80].

Говоря о заработной плате, необходимо сказать и о выполняемых ею функциях.

1. Воспроизводственная функция заработной платы состоит в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы на социально нормальном уровне потребления, то есть в выявлении такого абсолютного размера заработной платы, который позволяет создавать условия нормального воспроизводства рабочей силы, иными словами, поддержание, а то и повышение качества и условий жизни работника, который должен иметь возможность нормально жить (оплачивать жилье, пищу, одежду, лекарства, то есть предметы первой необходимости), у которого должна быть реальная возможность и условия для получения отдыха от работы, создание условий для восстановления сил, необходимых для выполнения должностных обязанностей. Сущность воспроизводительной функции состоит также в создании условий для работника по воспитанию и заботе о детях как будущих трудовых ресурсах страны. Именно это и определяет ключевое значение воспроизводительной функции.

2. Социальная функция заработной платы в иных случаях может выделяться из воспроизводственной, хотя данная функция является продолжением и дополнением первой. Заработная плата работника по найму как основной источник дохода должна и быть способной воспроизводить рабочую силу как таковую, и давать возможность человеку, работнику воспользоваться набором определенных, установленных законодательством социальных благ (медицинские услуги, получение необходимого образования, качественный отдых, воспитание детей в системе дошкольного образования и т. д.). Кроме того, она должна обеспечить безбедное существование работающего, когда он будет находиться в пенсионном возрасте.

3. Стимулирующая функция заработной платы. Данная функция, несомненно, жизненно необходима с позиции руководства организации: нужно поощрять, стимулировать работника к трудовой активности, его наибольшей отдаче, повышению эффективности труда. Для достижения этой цели устанавливается зависимость между размером заработной платы и достигнутыми результатами труда каждого работника.

Работник должен быть сам непосредственно заинтересован в постоянном повышении своей квалификации для получения заработной платы большего размера, так как более высокая квалификация выше оплачивается. Организации сами заинтересованы в повышении квалификации своих кадров для повышения производительности их труда, повышения качества своей продукции. Непосредственно само осуществление стимулирующей функции заработной платы выполняется высшим руководством организации через точно установленные системы оплаты труда, которые основаны на непосредственной оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты тру-

да (ФОТ) с эффективностью деятельности организации.

4. Статусная функция заработной платы. Данная функция предполагает соответствие статуса, который определяется размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под статусом понимается положение человека в определенной системе социальных отношений и связей между ними. Трудовой статус — это определенное место конкретного работника по отношению к другим таким же работникам как по вертикали, так и по горизонтали. То есть размер оплаты труда конкретного работника по найму определенно является главнейшим показателем этого статуса, а его сопоставление с собственными затраченными трудовыми усилиями позволяет выявить и определить справедливость оплаты труда.

5. Регулирующая функция заработной платы. Данная функция заключается в регулировании рынка труда и прибыльности организации. Совершенно понятно, что при всех прочих равных условиях работник найдется именно на ту работу и в ту организацию, где размер оплаты труда будет больше. Но естественно — и совершенно понятно — и другое: организации маловыгодно переплачивать своим работникам по найму, так как в этом случае рентабельность ее деятельности снижается. Организации принимают работников, а работники продают свой труд, знания, умения на рынке труда. Как и всякий рынок, рынок труда имеет свои законы формирования и образования цены (платы) на труд.

6. Формирование платежеспособного спроса работников по найму. Эта функция заключается в определении покупательной способности работников, что, в свою очередь, имеет влияние на совокупный спрос, структуру и динамику всего национального производства. Действие данной функции позволяет при помощи регулирования размера оплаты труда работника по найму устанавливать определенные пропорции между спросом и предложением на товарном рынке.

7. Производственно-долевая функция заработной платы. Данная функция позволяет определить меру непосредственного участия живого труда работников по найму (через заработную плату) в образовании цены на товар (продукции, услуги), его долю в совокупных издержках производства и в издержках на рабочую силу. Данная доля позволяет установить размер стоимости рабочей силы, ее конкурентоспособность на рынке труда, так как только живой труд приводит в движение овеществленный труд, а это предполагает обязательное соблюдение самого низкого уровня стоимости рабочей силы и определенные границы, до которых можно и нужно повысить размер оплаты труда работника по найму. В данной функции и происходит реализация всех ранее указанных функций через систему тарифных ставок (окладов) и сеток, доплат и надбавок, премий, порядок их исчисления и зависимость от фонда оплаты труда.

Производственно-долевая функция необходима не только работодателям, но и самим работникам по найму. Некоторые системы бестарифной оплаты труда и другие системы предполагают тесную взаимосвязь индивидуальной заработной платы от фонда оплаты труда и личного вклада каждого конкретного работника по найму. Непосредственно в самой организации фонд оплаты труда отдельных структурных подразделений может базироваться на аналогичной зависимости (через коэффициент трудового вклада (КТВ) или другим образом) [4, с. 58].

Говоря про заработную плату, нельзя не затронуть при этом и производительность тру-

да, так как оба эти понятия тесно взаимосвязаны.

Есть несколько трактовок понятия «производительность труда», некоторые из которых приведены ниже.

1. Производительность труда — это такое количество продукции, которая может быть произведена одним работником за один час [Так же. С. 84].

2. Производительность труда — показатель эффективности использования трудовых ресурсов, трудового фактора. Производительность труда может измеряться количеством продукции или в денежном или натуральном выражении, произведенным конкретным работником в определенное количество время (час, день, месяц, год) [5, с. 188].

3. Производительность труда (производительная сила труда) — это продуктивность производственной деятельности работников. Производительность труда может измеряться либо определенным количеством произведенной продукции (объем производства) в натуральном или денежном выражении по отношению к единице рабочего времени (трудозатраты в человеко-час), либо определенным количеством рабочего времени по отношению к единице произведенной в течение этого времени продукции.

В данной конкретной статье под производительностью труда работника будем понимать такое количество работы (продукции, оборота, услуг), которое производится в единицу времени и которое может измеряться как в физических (мера длины, объема, веса), так и в денежных (рубли) единицах. Производительность труда является основным критерием оценки трудовой деятельности, а уровень производительности труда и его прирост играют практически главную роль в экономике организаций. Низкая производительность является основным сдерживающим фактором развития экономики. При этом, естественно, производительность труда следует рассматривать в тесной увязке с заработной платой. При минимальном размере оплаты труда нельзя говорить о росте производительности, как и при снижающейся производительности труда нельзя говорить о достойной оплате труда и ее росте [6, с. 53].

Важная роль при разработке политики в области заработной платы должна отводиться необходимости учета соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда. Причем такого роста заработной платы, который бы опережал рост производительности труда. [7, с. 28]. Реализация механизма взаимосвязи производительности труда и заработной платы выражается, с одной стороны, в увеличении объемов производства, а с другой — в конкретных системах организации заработной платы, которые обеспечивают изменение уровня оплаты труда. Причем необходимо особенно подчеркнуть, что рост заработной платы будет действовать как фактор, стимулирующий развитие производительности труда. Это поощрение способствует росту производительности труда. Таким образом, правильно выстроенная политика в области оплаты труда должна соответственно повышать его производительность [8, с. 98]. Внедрение мероприятий, направленных на совершенствование организации труда и производства, улучшит использование рабочего времени, повысит уровень выполнения норм выработки, повысит заработную плату. Необходимо соблюдать пропорциональность, тем самым задействовав в полной мере стимулирующую роль заработной платы. Проблема отечественных предприятий состоит в том, что сильно недооценивается труд работников по найму, непосредственно связанный с производством продукции (оказанием услуг, выполнени-

ем работ), и на этом фоне чрезмерны затраты труда (как и стоимость этого труда) на управление современным производством [9, с. 126].

Таким образом, анализируя все вышеперечисленные факты, можно еще раз привести полученные результаты:

1. Зарботная плата работника (оплата труда работника) есть его вознаграждение за труд.

2. Зарботная плата выполняет несколько функций: воспроизводственную, социальную, стимулирующую, статусную, регулирующую, производственно-долевою.

3. Производительность труда работника по найму — количество работы (продукции, оборота, услуг), производимой за единицу времени.

4. Производительность труда и зарботная плата очень тесно взаимосвязаны, одно не может быть оторвано от другого.

5. Рост зарботной платы работника по найму, непосредственно участвующего в выпуске товаров (оказании услуг, выполнении работ), пропорционально росту производительности труда приводит к увеличению прибыли и показателя экономической эффективности предприятия.

6. Темпы роста зарботной платы работника по найму, который непосредственно участвует в выпуске товаров (оказании услуг, выполнении работ), могут опережать темпы роста производительности труда.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014 года) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.04.2014 года).
2. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон от 26.10.2002 года № 127-ФЗ.
3. Крылов Э. И., Власова В. М., Журавкова И. В. Анализ финансовых результатов, рентабельности и себестоимости продукции: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2006. 720 с.
4. Бухалков М. И. Планирование на предприятии: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2005. 364 с.
5. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. М.: Книжный мир, 2003. 895 с.
6. Измерения в экономике / Под ред. В. Н. Кабанова. Волгоград: Экспресс печать, 2012. 224 с.
7. Кабанов В. Н. Экономические измерения в управлении (на примере использования бухгалтерской модели точки безубыточности) // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 28—39.
8. Адилова К. З. Зарботная плата и производительность труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 3 (24). С. 96—99.
9. Кабанов В. Н. Долгосрочная финансовая политика: учеб. пособие. М.: Высшая школа, 2010. 301 с.

## REFERENCES

1. Labor code of the Russian Federation dated 30.12.2001 № 197-FZ (as amended on 02.04.2014) (as amended and in force on 13.04.2014).
2. On insolvency (bankruptcy): Federal law as of October 26, 2002 № 127-FZ.
3. Krylov E. I., Vlasov D. Yu., Zhuravkova I. V. Analysis of financial results, profitability and cost of the production: textbook. M.: Finance and statistics, 2006. 720 p.
4. Bukhalkov M. I. Planning at the enterprise: textbook. M.: Infra-M, 2005. 364 p.
5. Borisov A. B. Big economic dictionary. M.: Book world, 2003. 895 p.
6. Measurements in economics / Edited by V. N. Kabanov. Volgograd: Express printing, 2012. 224 p.
7. Kabanov V. N. Economic measurements in management (on the example of application of the accounting model of break-even point) // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. № 2 (19). P. 28—39.
8. Adilova C. Z. Wages and productivity // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. № 3 (24). P. 96—99.
9. Kabanov V. N. Long-term financial policy: textbook. M.: Vysshaya shkola, 2010. 301 p.