

19. Юдина Л. Н., Яцко В. А. Исследование динамической модели трудового потенциала предприятия // Вестник ИНЖЭКОНа. 2009. № 5. С. 176—182.

REFERENCES

1. Emelyanov S. V. USA: government policy of stabilizing the innovative competitiveness of the US manufacturers. Innovation Strategy of the US government in XXI century // Management in Russia and Abroad. 2002. № 3 [Electronic resource]. URL: <http://www.cfin.ru/press/management/2002-3/08.shtml> (date of viewing: 18.02.2015).
2. Yudina L. N., Yatsko V. A. Economic aspects of improving the company's socio-technical system // In the World of Scientific Discoveries. 2012. № 3. P. 148—162.
3. Ozerov M. Ya. Assessment of the quality of the labor potential of a commercial bank staff. Tomsk: Publishing house of Tomsk University, 2009. 216 p.
4. Potudanskaya V. F., Trunkin L. V. Evaluation of the labor potential of the company personnel // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 4 (17). P. 96—101.
5. Chernov S. S. Indices of evaluation of the quality of corporate management from the point of view of minor stockholders // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 3 (16). P. 50—55.
6. Yudina L. N. The formation and development of the evaluation system of labor potential // Siberian financial school. 2006. № 4. P. 59—62.
7. Becker G. S. Human Capital. 2nd edition. New York: Columbia University Press, 1975.
8. Odegov Yu. G., Rudenko G. G., Luneva N. K. Labor market (practical macroeconomics of labor). M.: Alpha Press, 2007. 900 p.
9. Otstavnova L. A., Yahvarova E. V. The competitiveness of human resources in the system of relations «man — production» // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 2 (27). P. 145—151.
10. Egorov V. D. Methodological aspects of the population labor potential study. M.: Ekoninform, 2002. 101 p.
11. Khlopova T. V., Dyakovich M. P. Evaluation of the company's labor potential // SOTsIS. 2003. № 3. P. 67—74.
12. Abdurakhmanov K., Odegov Yu. G. Management of the labor potential in terms of regulation of the market economy. Tashkent: Mehiant, 1991. 400 p.
13. Stakhanova O. V. On the structure of the labor potential // Sociologic research. 2001. № 2. P. 75—79.
14. Khlopova T. V. Development of labor potential and competitiveness of workers in modern conditions. Methodology and Research Practice. Irkutsk: Publishing house of BSUEL, 2004. 217 p.
15. Moskalyev M. V. Socio-economic problems of formation and use of labor potential in agricultural production: abstract of dissertation of the doctor of economics. St. Petersburg, 1996. 42 p.
16. Pogodina T. How can the corporation labor potential be set closer to the reference standard // HR specialist. Human Resource Management. 2009. № 2. P. 34—45.
17. Genkin B. M. Economics and sociology of labor. M.: NORMA, 2009. 464 p.
18. Guba K. A., Dubanov G. N. Improvement of the management decision-making system efficiency through the use of neural networks // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2014. № 3 (28). P. 84—86.
19. Yudina L. N., Yatsko V. A. Research of the dynamic model of the company labor potential // Bulletin of ENGECON. 2009. № 5. P. 176—182.

УДК 331.214

ББК 65.245

Alifer Evgeniya Olegovna,

post-graduate student of economy and labor organization
department of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: Aliferevgeniya@gmail.com

Алифер Евгения Олеговна,

аспирант кафедры экономики и организации труда
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: Aliferevgeniya@gmail.com

ГЕНЕЗИС ФОРМИРОВАНИЯ ВЗГЛЯДОВ ЗАРУБЕЖНЫХ И ОТЕЧЕСТВЕННЫХ УЧЕНЫХ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА

GENESIS OF FOREIGN AND RUSSIAN SCIENTISTS' VIEWS ON WAGES

В статье систематизированы основные теоретические подходы к изучению вопросов в области оплаты труда отечественных и зарубежных ученых на различных стадиях социально-экономического развития общества. Определены особенности заработной платы в планово-централизованной и рыночной экономике. Акцентируется внимание на необходимости совершенствования организации оплаты труда в современных условиях с целью повышения инновационной активности персонала предприятий. Обоснована необходимость рассмотрения теорий заработной платы различных экономических школ для более глубокого понимания ее сущно-

сти, функций и принципов организации. Представлены выводы автора, определяющие возможные направления исследований по затронутой проблематике.

The article systemized the main theoretical approaches to the issues of wages of domestic and foreign scientists at different stages of socio-economic development of society. Specific features of salaries in the planned-and centralized and the market economy are determined. Attention is focused on the necessity of improvement of the labor remuneration arrangement in modern conditions in order to enhance companies' personnel innovation activity. Necessity of

examining the wage theories of different economic schools is justified for deeper understanding of its essence, functions and principles of arrangement. The author's conclusions are presented that define possible directions of research of the issue under consideration.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, инновационная активность, качество трудовой жизни, минимум жизненных средств, теория социального заработка, теория накопления капитала, договорная теория, теория предельной производительности, теория благосостояния.

Keywords: wages, salaries, innovative activity, quality of working life, minimum means of subsistence, theory of social wage, capital accumulation theory, contractual theory, theory of marginal productivity, theory of well-being.

Тенденции, происходящие в мировой экономике, свидетельствуют о необходимости ускорения инновационного развития промышленных предприятий. В.Ф. Потуданская и И.В. Цыганкова [1] выделяют качество трудовой жизни (КТЖ) как среду инновационного развития предприятий. Качество трудовой жизни работников способствует наиболее полной реализации их творческих и интеллектуальных способностей, а также реализации технико-технологического и трудового потенциалов предприятий. Наиболее точно сущность понятия «качество трудовой жизни» раскрывает определение КТЖ как степень удовлетворения потребностей работников

посредством деятельности в организации, выявляя тесную взаимосвязь КТЖ со сферой трудовой мотивации. Недостаточная разработанность данной проблемы в современных условиях и тот факт, что оплата труда выступает одновременно и как один из главных факторов, и как результат инновационного развития, обуславливают **актуальность** выбранной автором темы исследования. Таким образом, одно из основных условий инновационного развития промышленных предприятий заключается в качественном переосмыслении подходов к организации оплаты труда, ориентированных на стимулирование инновационной активности персонала предприятия [2]. В условиях ограниченности средств, выделяемых на оплату труда, процессы реформирования организации оплаты труда на предприятии зачастую являются противоречивыми и недостаточно обоснованными. Во многом это определяется отсутствием у руководителей предприятий соответствующей теоретической базы и единства взглядов на сущность, функции заработной платы и принципы ее организации. **Цель** данной статьи — систематизировать основные теоретические подходы к изучению вопросов в области оплаты труда на различных стадиях социально-экономического развития общества, что позволит с учетом специфики экономики выявить общие и специфические черты, присущие заработной плате как экономической категории, и определить основные направления совершенствования работы в этой области.

Многообразие теоретических подходов к исследованию вопросов оплаты труда представлено в таблице.

Таблица

Эволюция взглядов ученых в области оплаты труда (составлено автором)

Экономическая школа	Трактовка заработной платы	Представители		Содержание взглядов ученых
1	2	3	4	5
IV в. до н. э. — I в. н. э.				
Ранние философские воззрения	Минимум жизненных средств	Древняя Греция	Платон; Аристотель	Экономическая мысль Античности представляла собой описание явлений, рассуждений и разумных советов правителям и владельцам поместий о том, как лучше управлять государством и вести домашнее хозяйство. В условиях господства рабовладельческого общества философы не допускали возможности использования наемного труда (за деньги) и рекомендовали повышать эффективность эксплуатации рабов посредством установления нищенских норм продовольствия и одежды и жесткой регламентации ежедневного труда. Первым, кто задумался о необходимости материального поощрения рабов, был Марк Варрон. Он писал, что «...прилежнее к работе они становятся, если хозяин щедрее оделяет их пищей, не скупится на одежду, позволяет отдохнуть и дает некоторые льготы, например, разрешает пасти в имении свою скотину и т. д.» [3, с. 30]. К торговле и ростовщичеству как основным способам обогащения все философы данного периода относились отрицательно.
		Древний Рим	Марк Катон; Марк Варрон; Юний Колумелла	

Продолжение табл.

Экономическая школа	Трактовка заработной платы	Представители		Содержание взглядов ученых
IV—XIV вв.				
Экономическая мысль Средневековья	Теории социального заработка: справедливой цены, справедливого заработка	Раннее Средневековье	Августин Аврелий	Экономическая мысль Средневековья носила сакральный характер. Августин обосновывал и оправдывал существование имущественного неравенства людей в обществе. Он утверждал, что неравенство — неизбежное явление социальной жизни, поэтому бессмысленно стремиться к уравниванию богатств, оно будет существовать во все века земной жизни человека. Торговля и ростовщичество как основные источники богатства, созданного не с помощью труда, признавались грехом.
		Позднее Средневековье	Фома Аквинский; де Люго	Для периода позднего Средневековья характерна двойственность оценок основных экономических явлений и категорий: так, Фома Аквинский утверждал, что торговать с целью получения прибыли греховно, однако допускал, что она «может быть вознаграждением за труд купца, если он понес затраты в связи с перевозкой товара или изменил продаваемую вещь к лучшему» [Там же. С. 38]. Также считалось, что каждый член общества должен получить достойное его положению вознаграждение для того, чтобы он мог покрыть необходимые расходы. «Расходы более ценного с точки зрения общества человека должны соответствовать его значимости, то есть одним из принципов оплаты труда работников являлось требование оплаты согласно статусу работника, которое являлось реализацией принципа справедливости в распределении. Принцип справедливости в обмене проявлялся в виде правила равной оплаты за равный труд людей с одинаковым статусом» [4, с. 24]. Таким образом, допускалось наличие различных цен на один и тот же товар. Де Люго описывал прибыль как разновидность заработной платы за общественные услуги.
XV—XVII вв.				
Меркантилизм	Минимум жизненных средств	Англия	Уильям Стаффорд; Томас Ман	В период меркантилизма активно начали формироваться крупные производственные мануфактуры, использующие наемный труд. Одним из основных элементов политики активного внешнеторгового сальдо являлось законодательное ограничение заработной платы в виде высоких денежных штрафов за нарушение королевских декретов о максимуме заработной платы с целью снижения затрат в промышленности и увеличения прибыли.
		Франция	Антуан де Монкретьен; Жан-Батист Кольбер	
		Россия	Афанасий Лаврентьевич Ордин-Нащокин; Иван Тихонович Посошков	
Сер. XVII — нач. XVIII в.				
Классическая школа политической экономии, 1-й этап	Минимум жизненных средств	Англия	Уильям Петти	Заработная плата — это цена труда, в основе которой лежит стоимость минимума средств существования рабочего. У. Петти писал, что «если ему позволяют получать вдвое больше, то он работает вдвое меньше, чем он мог бы и стал бы работать, а это для общества означает потерю такого же количества труда» [5, с. 70].
			Джеймс Стюарт	Заработная плата представляет собой минимум средств существования, который, в свою очередь, делится на физически необходимый и политически необходимый. Дж. Стюарт сделал поправку на уровень общественного развития и указал на то, что с развитием общества цена труда должна повышаться.
		Франция	Пьер Бугильбер	П. Бугильбер придерживался тех же взглядов, что и У. Петти.

Экономическая школа	Трактовка заработной платы	Представители		Содержание взглядов ученых
Кон. XVIII в.				
Классическая школа политической экономии, 2-й этап	Теория средств существования. Теория фонда заработной платы (ФЗП)	Шотландия	Адам Смит	<p>Теория ФЗП и теория средств существования использовались для описания поведения заработной платы в краткосрочном и долгосрочном периоде соответственно. Согласно первой теории основными факторами, от которых зависит заработная плата, являются ФЗП и количество работников в стране. Величина ФЗП зависит от объема накопленного капитала и его распределения между потреблением капитала самими капиталистами и наймом производительных работников. А. Смит утверждает, что в растущей экономике капитал, а следовательно, и ФЗП будут увеличиваться, и в результате этого заработная плата будет поддерживаться на высоком уровне. Согласно второй теории при установлении заработной платы ниже прожиточного минимума (в отличие от меркантилистов и физиократов в более поздних трактовках в прожиточный минимум включался определенный набор предметов роскоши) среди работников увеличивается смертность и снижается рождаемость, что приводит к уменьшению предложения рабочей силы, и наоборот, в случае установления заработной платы выше уровня прожиточного минимума количество работников в длительном периоде увеличивается и заработная плата падает до прожиточного минимума [6]. Вместе с тем А. Смит считает, что заработная плата в любом случае должна быть достаточной для существования рабочего и содержания его семьи: «при наличии высокой заработной платы мы всегда найдем рабочих более деятельными, прилежными и смысленными, чем при низкой заработной плате...» [7, с. 40].</p>
Нач. XIX в.				
Классическая школа политической экономии, 3-й этап	Минимум жизненных средств	Англия	Давид Рикардо; Томас Мальтус	<p>Д. Рикардо и Т. Мальтус одинаково смотрели на природу заработной платы и ставили ее размер в зависимость от темпов роста народонаселения. По их мнению, уровень заработной платы должен соответствовать ее естественной норме — стоимости необходимых средств существования. Повышение жизненного уровня рабочих способствует увеличению численности населения, а следовательно, и предложения труда, что в конечном итоге приведет к снижению заработной платы до уровня прожиточного минимума. Так, Д. Рикардо выделяет естественную и рыночную цену заработной платы, величина последней, по его мнению, зависит от спроса и предложения труда и может быть выше естественной, но только в течение некоторого периода [6].</p>
		Франция	Жан Батист Сей	<p>Ж.-Б. Сей сформулировал теорию факторов производства, согласно которой стоимость создается тремя факторами производства: трудом, землей и капиталом; владельцы факторов производства получают доход в виде той части стоимости, которую создал их фактор производства: заработную плату, ренту и прибыль соответственно. В этой связи он говорит о существовании гармонии между классами, так как каждый из них получает свою часть стоимости.</p>

Экономическая школа	Трактовка заработной платы	Представители	Содержание взглядов ученых
2-я пол. XIX в.			
Классическая школа политической экономии, 4-й этап; марксизм	Минимум жизненных средств	Англия	<p>Дж. С. Милль, так же как и Д. Рикардо и Т. Мальтус, характеризовал заработную плату как плату за труд, которая зависит от спроса и предложения на рабочую силу. В своей теории «рабочего фонда» он приравнивал размер заработной платы к уровню прожиточного минимума, причем считал, что минимум заработной платы всегда выше физиологического минимума, а также считал, что ни классовая борьба, ни профсоюзы не смогут способствовать увеличению ее размеров. Рассуждая о распределении продуктов труда, Дж. С. Милль говорил, что «наибольшая доля достается людям, которые вовсе никогда не работали, несколько меньшая доля тем, работа которых почти номинальна, и так далее, по нисходящей, с сокращением вознаграждения по мере того, как труд становится все тяжелее и неприятнее» [8, с. 349].</p>
	Накопительно-капитальная теория заработной платы	Германия	<p>Карл Маркс</p> <p>Заработная плата — это плата не за труд, как считали другие классики, а за рабочую силу, то есть потенциальную способность к труду. Определяя ее нормальный уровень ценностью рабочей силы, соответствующей ценности средств существования, необходимых для нормального воспроизводства рабочей силы, К. Маркс подвергал критике механизм приведения заработной платы к нормальному уровню посредством воздействия демографических процессов. Этот механизм он показал через действие законов капиталистического накопления, роста органического строения капитала и роста резервной армии труда, суть которых заключается в следующем:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. По мере развития капитализма растет количество используемого рабочими сырья, инструментов, приспособлений и машин, что свидетельствует о возрастании массы средств производства по сравнению с массой труда. 2. В результате этого растет соотношение между постоянным и переменным капиталом, вследствие чего падает спрос на труд относительно спроса на капитал. 3. В итоге появляется тенденция к увеличению резервной армии труда, которая гарантирует, что заработная плата будет находиться на минимальном уровне. Резервная армия труда в период капитализма — это следствие возникновения трудозамещающих машин и технологий, поддерживающих избыточность рабочей силы и формирующих, таким образом, структурную безработицу в обществе.
Кон. XIX — нач. XX в.			
Русская экономическая мысль	Социальная теория заработной платы; коллективно-договорная теория заработной платы	Россия	<p>Михаил Иванович Туган - Барановский</p> <p>Заработная плата — это плата за особый товар — труд, размер которой зависит от производительности труда и социальной силы рабочего класса. Существуют верхняя и нижняя границы размера заработной платы в рамках одной профессии и квалификации. Установление того или иного размера заработной платы зависит от результата переговоров между капиталистами и представителями рабочих. Согласно теории «билатеральной монополии» уровень заработной платы будет ниже, если монополистом на рынке труда является капиталист, и соответственно выше — в случае установления монопольной власти в руках профсоюзов [9].</p>

Экономическая школа	Трактовка заработной платы	Представители		Содержание взглядов ученых
70—80-е гг. XIX в.				
Маржинализм, 1-й этап, австрийская школа	Вмененный доход труда	Австрия	Карл Менгер; Ойген фон Бем-Баверк; Фридрих фон Визер	Фридрих фон Визер связал теорию издержек производства с понятием предельной полезности, а также сформулировал теорию вменения, в которой раскрыл проблему определения ценности производственных ресурсов. По Визеру, издержки производства какого-либо продукта определяются величиной альтернативных возможностей, которыми приходится жертвовать ради производства этого продукта. Далее ученый рассматривает проблему ценности ресурсов (в том числе труда) как проблему распределения доходов между владельцами этих ресурсов: «Являясь актом распределения дохода по факторам, вменение есть не что иное, как акт исчисления полезности» [10, с. 462]. Таким образом, заработная плата — это вменение части созданной работником ценности.
90-е гг. XIX в.				
Маржинализм, 2-й этап, неоклассическая школа	Теория предельной производительности (предельный продукт труда)	США	Джон Бейтс Кларк	Теория предельной производительности, разработанная Дж. Б. Кларком, заключается в том, что распределение доходов происходит согласно принципам предельного анализа цен факторов производства. Таким образом, заработная плата зависит от конечной производительности, то есть представляет собой продукт конечного приращения труда. Принципы, оказавшие существенное влияние на развитие теорий оплаты труда: 1) все работники определенной квалификации должны получать то, что получают предельные работники той же квалификации (рыночный стандарт заработной платы); 2) предельные работники получают то, что они производят (естественный стандарт заработной платы).
	Теория спроса и предложения (равновесная цена труда)		Альфред Маршалл	А. Маршалл в теории рыночного равновесия органически соединил идеи представителей маржинализма и классической политической экономии. Согласно концепции установления равновесной цены заработная плата на рынке труда, так же как и цена любого товара на соответствующем рынке, складывается под влиянием спроса и предложения, в основе которых лежат полезность и издержки производства соответственно [3].
	Теория благосостояния	Англия	Артур Сесил Пигу	А. Пигу рассматривал понятие благосостояния в двух аспектах — экономическом и психологическом. Его теория благосостояния стала первой теорией, в которой центральное место занимали социальные вопросы улучшения жизни людей. А. Пигу был сторонником развития патерналистских отношений на предприятии и передачи работникам определенного контроля над управлением производством. По его мнению, в основе общественного благосостояния лежит экономическое благосостояние, которое зависит от реального дохода. Немаловажной составляющей благосостояния является степень занятости населения.
1-я треть XX — кон. XX в.				
Институционализм	Теория коллективных действий	США	Джон Роджерс Коммонс; Уэсли Митчелл	Заработная плата — это результат заключения сделки, соглашения; это институциональная норма, определяемая личностными качествами людей, принимающих решения, и ситуационными ограничениями. У. Митчелл был сторонником индикативного планирования, создания системы защиты от безработицы и соответствия роста заработной платы росту выработки.

Окончание табл.

Экономическая школа	Трактовка заработной платы	Представители	Содержание взглядов ученых	
40-е гг. XX — кон. XX в.				
Кейнсианство	Теория покупательной способности	Англия	Джон Мейнард Кейнс	Дж. М. Кейнс был противником понижения заработной платы, поскольку считал, что люди подвержены «денежной иллюзии», суть которой заключается в том, что они готовы работать при более низкой реальной заработной плате (из-за роста цен), чем при пониженной номинальной. Таким образом, он был сторонником умеренной инфляции. Кроме того, Дж. М. Кейнс доказывал, что снижение заработной платы неизменно приведет к падению совокупного спроса, и считал необходимым поддерживать устойчивый уровень денежной заработной платы [11].
Нач. XX в.				
Неолиберализм	Теория спирали заработной платы	Германия	Людвиг Эрхард; Вальтер Ойкен	Согласно данной теории рост заработной платы способствует развитию инфляционных процессов в экономике, поскольку она является элементом издержек предприятия и напрямую влияет на изменение цен на товары и услуги. В условиях роста цен размер реальной заработной платы не увеличивается, и работникам в лице профсоюзов постоянно приходится добиваться повышения заработной платы, увеличивая, таким образом, количество денежной массы в экономике. В. Ойкен доказывал необходимость повышения уровня жизни населения путем справедливого распределения доходов через систему гибкого налогообложения, социального обеспечения и «системы участия» работников в прибыли предприятий [4, с. 253].
2-я половина XX в.				
Монетаризм	Концепция естественной нормы безработицы. Теория перманентного дохода	США	Милтон Фридмен; Албан Уильям Филлипс	Монетаристы выявили взаимосвязь между уровнями безработицы и заработной платы: чем выше уровень безработицы, тем меньше прирост денежной заработной платы, и наоборот, причем в экономике существует естественный уровень добровольной безработицы, который обеспечивает равновесную, устойчивую реальную заработную плату на всех рынках. Основная идея заключалась в том, чтобы показать, что рост денежной заработной платы может происходить в условиях безработицы на рынке труда [11]. В рамках теории перманентного дохода М. Фридмен рассматривал текущий доход как сумму двух компонентов: постоянного (среднего) и временного (случайного) дохода. Величина потребительских расходов зависит от уровня постоянного дохода, а сбережений — от случайного. В этой связи М. Фридмен говорит о некоторой стабильности спроса на деньги и существовании долгосрочной пропорциональности между денежной массой, ценами и номинальным доходом [3].

Для более глубокого понимания современных процессов трансформации оплаты труда в нашей стране целесообразно определить особенности заработной платы в планово-централизованной экономике СССР (вторая половина XX в.) и рыночной экономике (начало XXI в.). В экономике советского периода величина заработной платы устанавливалась согласно закону распределения по труду, который предполагал ее размер в зависимости от количества и качества труда каждого работника, а также государственные гарантии в части определения равного вознаграждения за равный труд. Качество труда оценивалось с двух позиций: как оценка сложности, напряженности, интенсивности и тяжести труда и как оценка конечного результата работы [12].

С.Н. Трунин, характеризуя экономическую сущность заработной платы в плановой экономике, справедливо отмечает, что основная часть заработной платы гарантировалась обще-

народным фондом потребления и определялась едиными государственными тарифами и нормами, а относительно меньшая часть ставилась в зависимость от результатов деятельности предприятия [9].

В условиях перехода к рыночной экономике существенно изменились подходы к определению сущности заработной платы и организации оплаты труда. В рыночной экономической системе четко прослеживаются личные, противоречивые интересы как собственников, так и наемных рабочих. В условиях рынка предприятия самостоятельно разрабатывают и устанавливают формы, системы и размеры заработной платы, а государство через институты трудового законодательства выполняет регулирующие и контролирующую функции.

Трансформационные процессы, происходящие в обществе, оказывают многоуровневое и многостороннее, нередко противоречивое воздействие на оплату труда.

А. Н. Ващенко раскрывает основные изменения в системе социально-экономических отношений общества на всех уровнях воспроизводственного процесса и систематизирует направления воздействия трансформационных процессов на мотивацию и вознаграждение труда. По его мнению, «капитализм и социализм являются крайними полюсами индустриального общества», и на современном этапе развития общества необходимо формирование новой социально-экономической системы, сочетающей «лучшие черты планово-распределительного и рыночно-капиталистического хозяйствования» [13; 14].

Заработная плата — это историческая категория, формирование сущности которой происходило постепенно, по мере развития экономических отношений и зависело от остроты тех или иных социальных проблем, существовавших в определенные периоды времени. Вплоть до XIX в., по мнению ученых, заработная плата должна была соответствовать статусу индивида в обществе, причем рабочие независимо от способностей имели минимальный уровень оплаты труда. В современ-

ных же условиях она в большинстве случаев зависит от интеллектуального уровня работника.

В результате вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

— оплата труда является одним из определяющих факторов инновационного развития предприятия;

— в современных условиях хозяйствования оплата труда требует реформирования и пристального внимания как со стороны ученых, так и со стороны руководителей предприятий;

— правильное понимание и учет особенностей содержания представленных теорий должны способствовать созданию современных научно обоснованных моделей и концепций оплаты труда, ориентированных на повышение инновационной активности работников предприятий;

— залогом успешного функционирования предприятия является обеспечение оптимального баланса интересов предпринимателя и наемного работника, основанного на высоком уровне нормирования, организации труда и производства, условий оплаты труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Качество трудовой жизни работников промышленных предприятий в условиях функционирования социотехнологических и социоорганизационных систем / В. Ф. Потуданская, И. В. Цыганкова, Е. А. Кипервар, Т. В. Новикова. М.: Экономика, 2012. 156 с.
2. Семенов А. К. Факторы инновационного развития России // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 56—59.
3. Холопов А. В. История экономических учений: учеб. пособие. М.: Эксмо, 2009. 464 с.
4. Шишкин М. В., Борисов Г. В., Сутырин С. Ф. История экономических учений: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2014. 383 с.
5. Петти У. Трактат о налогах и сборах // Антология экономической классики. В 2 т. / авт.-сост. И. А. Столяров. М.: Эконом, 1993. Т. 1. 475 с.
6. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе М.: Дело Лтд, 1994. 720 с.
7. Потуданская В. Ф., Цыганков В. А. История экономических учений: учеб. пособие. Омск: ОмГТУ, 2002. 104 с.
8. Милль Дж. С. Основы политической экономии. М.: Прогресс, 1980. Т. 1. 495 с.
9. Трунин С. Н. Экономика труда: учебник. М.: Экономика, 2009. 496 с.
10. Визер Ф. Теория общественного хозяйства // Австрийская школа в политической экономии. М.: Экономика, 1992. С. 427—488.
11. Рынок труда и доходы населения: учеб. пособие / под ред. Н. А. Волгина. М.: Филинь, 1999. 280 с.
12. Балашова Н. Н., Ващенко А. Н. Экономический закон распределения жизненных благ по труду и механизмы его действия // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 82—92.
13. Ващенко А. Н. Мотивация вознаграждения труда в условиях глобальных трансформационных процессов общественной жизни // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. № 4.
14. Ващенко А. Н. Экономические интересы и закономерности формирования мотивации труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2012. № 2 (19). С. 72—82.

REFERENCES

1. Quality of working life of employees of industrial enterprises in the conditions of functioning of socio-technological and socio-organizational systems / V. F. Potudanskaya, I. V. Tzygankova, E. A. Kipervar, T. V. Novikova. M.: Economics, 2012. 156 p.
2. Semenov A. K. Factors of innovation development of Russia // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. № 2 (19). P. 56—59.
3. Holopov A. V. History of Economic Thought: textbook. M.: Eksmo, 2009. 464 p.
4. Shishkin M. V., Borisov G. V., Sutyurin S. F. History of Economic Thought: textbook for undergraduates. M.: Publishing House Yurayt, 2014. 383 p.
5. Petty W. Treatise on Taxes and Duties // Anthology of economic classics. In 2 vol. / compiled by I. A. Stolyarov. M.: Econov, 1993. Vol. 1. 475 p.
6. Blaug M. Economic thought in retrospect. M.: Delo LTD, 1994. 720 p.
7. Potudanskaya V. F., Tzygankov V. A. History of Economic Thought: textbook. Omsk: Omsk State Technical University, 2002. 104 p.
8. Mill J. S. Principles of Political Economy. M.: Progress, 1980. Vol. 1. 495 p.
9. Trunin S. N. Labor economics: textbook. M.: Economics, 2009. 496 p.
10. Wieser F. The theory of social economy // The Austrian School of economics. M.: Economics, 1992. P. 427—488.
11. The labor market and income / under editorship of N. A. Volgin. M.: Filin, 1999. 280 p.
12. Balashova N. N., Vashchenko A. N. Economic law of distribution of the life wealth for labor and the mechanisms of its operation // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. № 2 (19). P. 82—92.
13. Vashchenko A. N. Motivation reward of labor in the context of global transformation processes of social life // Management of economic systems: electronic scientific journal. 2012. № 4.
14. Vashchenko A. N. Economic interests and appropriateness of establishing labor incentives // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. № 2 (19). P. 72—82.