

# ИССЛЕДОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ

**И. А. Гашо, кандидат экономических наук**

В рыночной экономике рабочая сила является товаром, который имеет свою цену. Цена рабочей силы определяется на рынке труда в процессе взаимодействия спроса на рабочую силу и ее предложением и выражается в заработной плате.

Сущность заработной платы проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

В экономической литературе нет единого подхода к составу и содержанию функций заработной платы. Например, В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина выделяют следующие функции заработной платы: воспроизводственная, стимулирующая, ресурсно-разместительная, измерительно-распределительная и функция формирования платежеспособного спроса населения [1].

А. И. Рофе выделяет такие функции заработной платы, как воспроизводственная, стимулирующая, статусная, регулирующая, производственно-долевая [6]. По мнению Д. Я. Белавина, заработная плата выполняет доходобразующую, воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную функции [2].

В настоящее время ни одна из указанных функций не выполняется в полном объеме. В современных условиях в России заработная плата как экономическая категория теряет способность обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы и побуждать работников к эффективному труду. Поэтому большое значение имеет возвращение заработной платы ее доходобразующей, воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной

функций и содействие развитию рыночных механизмов регулирования заработной платы.

По нашему мнению, в первую очередь необходимо усиление стимулирующей функции заработной платы. Это связано с тем, что в условиях экономического кризиса и посткризисный период в России произошло сокращение доходов и, как следствие, снижение уровня жизни населения. В России, в отличие от экономически развитых стран, в структуре доходов наибольший удельный вес занимает заработная плата, а для некоторых категорий населения она является единственным источником доходов. В связи этим для большинства работников большое значение имеет повышение заработной платы. Однако заработная плата является одним из элементов издержек производства и обращения, которые в рыночной экономике предприниматели стремятся минимизировать.

Стимулирующая функция оплаты труда важна с позиций руководства предприятия, так как она побуждает работника к повышению трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера зарплаток в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых достижений работников подрывает трудовую основу заработной платы, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной платы.

Поскольку именно заработная плата пропорционально связана с непосредственно затраченным трудом, ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Грамотное использование этой функции превращает заработную плату в один из важнейших рыча-

гов повышения результативности производства и экономического роста.

Реализация стимулирующей функции осуществляется руководством предприятия через конкретные системы оплаты труда, основанные на оценке результатов труда и связи размера фонда оплаты труда с эффективностью деятельности фирмы.

В экономической литературе наряду с понятием «стимулирующая функция» используется термин «стимулирующая роль» заработной платы, которые обычно отождествляют. По мнению Н. А. Волгина, «стимулирующая функция» и «стимулирующая роль» – понятия однопорядковые, но не тождественные. Стимулирующая функция заработной платы – ее свойство направлять интересы трудящихся на достижение требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т. д.) за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада. Стимулирующая роль заработной платы проявляется в обеспечении взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников.

Можно сказать, что степень реализации стимулирующей функции пропорциональна уровню стимулирующей роли заработной платы. Именно в этом заключается принципиальное отличие и органическая взаимосвязь этих понятий [7, 8].

Кроме того, если стимулирующую функцию нельзя количественно измерить, она может только существовать или отсутствовать, то стимулирующая роль заработной платы измерима. Уровень стимулирующей роли может повышаться или понижаться в зависимости, в первую очередь от обеспечения связи размеров оплаты труда и трудового вклада работников, их результатов. Следовательно, его можно оценивать, анализировать и сопоставлять через эффективность. По росту эффективности заработной платы можно судить о повышении ее стимулирующей роли [7].

Для работника организации имеют значение следующие моменты:

- увеличение заработной платы по сравнению с предыдущими периодами;

- повышение покупательной способности заработной платы, то есть увеличение не только номинальной, но и реальной заработной платы;

- уровень заработной платы по сравнению с аналогичными средними отраслевыми и региональными показателями;

- наличие выплат стимулирующего характера (доплат, премий и др.).

Для работников организаций потребительской кооперации также имеет значение уровень заработной платы в сравнении с показателями других кооперативных организаций и средними внутрисистемными показателями.

Динамика средней заработной платы оценивается с помощью темпов роста. Однако для оценки интересов организации в целом и интересов работников целесообразно рассчитывать коэффициент опережения темпами роста производительности труда темпов роста заработной платы, так как рост эффективности использования трудовых ресурсов должен опережать рост заработной платы. В противном случае организация будет использовать на оплату труда весь дополнительно полученный доход, что будет затруднять решение хозяйственных и социальных задач, выполнение своих обязанностей перед партнерами, государством, в потребительской кооперации – перед пайщиками системы. В этом случае стимулирующая роль заработной платы будет утрачена, так как будет отсутствовать связь между трудовым вкладом работника и его вознаграждением.

В то же время расхождение в темпах роста производительности труда и средней заработной платы не должно быть чрезмерным, иначе будет снижаться заинтересованность работников в результатах своего труда. Следовательно, не будет реализована стимулирующая функция заработной платы.

В табл. 1 приведены результаты соответствующих расчетов по районным кооперативным организациям Белгородского облпотребсоюза:

Таблиця 1

**Динамика производительности труда и средней заработной платы работников районных кооперативных организаций Белгородского ОПС за 2007–2012 гг.**

Наименование кооперативных организаций	Производительность труда 1 работника в месяц, тыс. руб.			Среднемесячная заработная плата, руб.			Коэффициент опережения
	2007 г.	2012 г.	2012 г. в % к 2007 г.	2007 г.	2012 г.	2012 г. в % к 2007 г.	
Алексеевское райпо	62,2	101,4	163,0	6568	10612	161,6	1,01
Белгородское райпо	31,6	38,7	122,5	5332	8926	167,4	0,73
Вейделевское райпо	42,7	92,1	215,7	5446	11303	207,5	1,04
Ивнянское ПО «Альянс»	59,8	129,5	216,6	6399	10427	162,9	1,33
Красногвардейское райпо	48,7	98,6	202,5	6002	11322	188,6	1,07
Красногвардейское сельпо	58,0	98,1	169,1	6397	12322	192,6	0,88
Красненское райпо	36,4	83,8	230,2	4996	8836	176,9	1,30
Прохоровское райпо	60,7	118,6	195,4	7929	15936	201,0	0,97
Ракитянское райпо	52,4	96,3	183,8	6636	12140	182,9	1,00
Ровеньское райпо	42,3	64,0	151,3	5829	10998	188,7	0,80
Староскольское райпо	52,4	111,7	213,2	5303	11049	208,4	1,02
Томаровское сельпо	62,5	134,8	215,7	6358	11365	178,8	1,21
Уразовское ПО	45,2	93,0	205,8	5474	10770	196,7	1,05
Чернянское райпо	51,9	68,7	132,4	6833	13082	191,5	0,69
Шебекинское райпо	51,7	124,6	241,0	5538	10641	192,1	1,25
Яковлевское ПО	59,8	113,4	189,6	6071	12251	201,8	0,94
Итого	51,3	99,9	194,7	6278	12013	191,4	1,02

Проанализировав данные табл. 1, мы установили, что в целом по Белгородскому ОПС за 2007–2012 гг. коэффициент опережения темпами роста производительности труда темпов роста заработной платы составил 1,02, что говорит об опережении темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы.

Существенное отставание темпов роста производительности труда от темпов роста средней заработной платы характерно для Чернянского райпо – 0,69, Белгородского райпо – 0,73, Ровеньского райпо – 0,8. На первый взгляд, такая ситуация является недопустимой. С этим можно согласиться относительно Чернянского райпо, так как при относительно невысоких темпах роста производительности труда, которая в 2007 г. на 1,2 % превышала среднее значение по всему Белгородскому ОПС, а в 2012 г. составила всего 68,8 %, заработная плата возросла существенно, превысив в 2012 г. среднее значение по системе на 8,9 % (табл. 2).

Что касается Белгородского райпо, то опережение темпов роста заработной платы происходило при одновременном снижении ее уровня относительно среднесистемных показателей. Причем, если в 2007 г. заработная плата в райпо составляла 84,9 % от средних показателей по облпотребсоюзу, то в 2012 г. – 74,3 % (см. табл. 2). Исходя из этого, опережающий рост заработной платы в Белгородском райпо по сравнению с темпами роста производительности труда можно признать обоснованным. Однако заметим, что подобная практика материального стимулирования может применяться в краткосрочном периоде.

Существенно выше среднего сложился коэффициент опережения производительности труда в Ивнянском ПО «Альянс» – 1,33, Красненском райпо – 1,3, Шебекинском райпо – 1,25. Формально все необходимые пропорции изменения показателей соблюдены. Но подобная практика в Ивнянском ПО «Альянс» привела к тому, что при увеличении уровня производительности труда по отношению к среднему значению по Белгородскому ОПС

Таблиця 2

**Уровень производительности труда и средней заработной платы работников районных кооперативных организаций Белгородского ОПС за 2007–2012 гг.**

Наименование кооперативных организаций	Производительность труда 1 работника в месяц в процентах к среднему значению по ОПС		Среднемесячная заработная плата в процентах к среднему значению по ОПС	
	2007 г.	2012 г.	2007 г.	2012 г.
Алексеевское райпо	121,2	101,5	104,6	88,3
Белгородское райпо	61,6	38,7	84,9	74,3
Вейделевское райпо	83,2	92,2	86,7	94,1
Ивнянское ПО «Альянс»	116,6	129,6	101,9	86,8
Красногвардейское райпо	94,9	98,7	95,6	94,2
Красногвардейское сельпо	113,1	98,2	101,9	102,6
Красненское райпо	71,0	83,9	79,6	73,6
Прохоровское райпо	118,3	118,7	126,3	132,7
Ракитянское райпо	102,1	96,4	105,7	101,1
Ровеньское райпо	82,5	64,1	92,8	91,6
Староскольское райпо	102,1	111,8	84,5	92,0
Томаровское сельпо	121,8	134,9	101,3	94,6
Уразовское ПО	88,1	93,1	87,2	89,7
Чернянское райпо	101,2	68,8	108,8	108,9
Шебекинское райпо	100,8	124,7	88,2	88,6
Яковлевское ПО	116,6	113,5	96,7	102,0
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

со 116,6 % в 2007 г. до 129,6 % в 2012 г. (заметим, это был наивысший показатель производительности труда среди всех районных кооперативных организаций в 2012 г.) уровень заработной платы снизился со 101,9 до 86,8 % соответственно. Подобная ситуация сложилась и в Шебекинском райпо. По нашему мнению, все это снижает стимулирующую функцию заработной платы, и существенное отставание роста заработной платы от роста производительности труда нельзя считать обоснованным.

Если же сравнивать заработную плату работников кооперативных организаций со средними показателями по региону, то разрыв будет еще более значительным. Так, в 2007 г. средняя заработная плата по Белгородскому ОПС составляла 6278 руб., в то время как в среднем по области – 8810 руб. [9].

Учитывая, что потребительская кооперация в основном функционирует в сельской местности, уместно привести данные о заработной плате, сложившейся в аграрном секторе региональной экономики – 7620 руб. в АПК в 2007 г. [4]. Следовательно, уровень заработ-

ной платы в потребительской кооперации Белгородской области в 2007 г. составил 71,2 % по сравнению со среднеобластными показателями и 82,4 % от размера заработной платы в аграрном секторе региона.

В 2012 г. средняя заработная плата составила в системе потребительской кооперации 12013 руб., или 58,7 % от средней заработной платы в области (20482 руб. в месяц) [5] и 58 % от размера средней заработной платы в АПК (20700 руб. в месяц) [3].

Средняя заработная плата работников сельского хозяйства в 2012 г. впервые превысила среднеобластной показатель, безработица в сельской местности существенно снизилась, более того, в отрасли ощущается стабильный дефицит квалифицированных кадров, особенно заметный в Новооскольском и Ракитянском районах.

В 2013 г. аграрный сектор региона выходит на новый виток развития: будут реализованы не менее трех проектов по программе развития тепличного овощеводства; завершится строительство первого в стране завода по производству лизина, который положит начало раз-

витию целого биотехнологического кластера; дальнейшее развитие получит и проект производства биоэнергетики [3]. Это означает, что у потребительской кооперации Белгородской области появляются новые конкуренты на рынке труда. Следовательно, возрастает роль стимулирующей функции заработной платы в организациях потребительской кооперации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учеб. для вузов / Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 407 с. – Режим доступа: [http://javascript:fl\\_Command](http://javascript:fl_Command). – Назва з титул. екрана.
2. Белавин Д. Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Белавин Д. Я. – Казань, 2008. – 169 с.
3. Департамент агропромышленного комплекса Белгородской области Определена стратегия развития региона на 2013 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://belapk.ru/events/opredelena\\_strategiya\\_razvitiya\\_regiona\\_na\\_2013\\_god](http://belapk.ru/events/opredelena_strategiya_razvitiya_regiona_na_2013_god). – Назва з титул. екрана.
4. Информация о реализации приоритетного национального проекта «Развитие АПК» в Белгородской области в 2007 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belapk.ru/filemanager/download/79>. – Назва з титул. екрана.
5. Новости Белгорода и Белгородской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belgorod.bezformata.ru/listnews/zarabotnaya-plata-v-belgorodskoj-oblasti/9769478>. – Назва з титул. екрана.
6. Рофе А. И. Экономика труда : учебник / Рофе А. И. – М. : Кнорус, 2010. – 400 с.
7. Рынок труда и доходы населения [Электронный ресурс] : учеб. пособие / под общ. ред. Н. А. Волгина. – Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/67.htm>. – Назва з титул. екрана.
8. Рынок труда : учеб. для вузов / ред. : Буланов В. С., Волгин Н. А. – 3-е изд., перер. и доп. – М. : Экзамен, 2007. – 480 с.
9. Экономический портал Белгородской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://imc-bel.ru/public.cms/default.asp...> – Назва з титул. екрана.

УДК 331.5

## КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ И РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

О. В. Бервено, кандидат экономических наук

В структуре качества жизни особую роль играет качество трудовой жизни, ибо труд играет исключительно важную роль в развитии человеческого общества и человека. Благодаря труду многих предшествующих поколений людей сформировалась современная цивилизация, накоплен огромный потенциал производительных сил и общественное богатство.

Особенное значение и актуальность приобретают проблемы формирования качества трудовой жизни и его взаимосвязи с характером

и развитием социально-трудовых отношений. Это связано с изменением содержания самого труда, роста в нем интеллектуальной составляющей, а также с усложнением системы социально-трудовых отношений, расширением в них тенденций гуманизации и социализации.

В настоящее время вопрос определения сущности качества трудовой жизни и способов его оценки не получил еще комплексного освещения в научной литературе. Наличие разнообразных определений и трактовок механизмов реализации качества трудовой жизни