

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Заработная плата в системе стимулирования роста производительности труда в рыночной экономике на примере ООО «Спар-Томск»

УДК 331.215.3:331.101.38:338.37.

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ4Б1	Кожина Маргарита Игоревна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Ермушко Жанна Александровна	Кандидат экономических наук		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Ермушко Жанна Александровна	Кандидат экономических наук		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата

Томск – 2019

Планируемые результаты обучения по направлениям подготовки

Код	Результат обучения
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего

Код	Результат обучения
	профессионального и дополнительного профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление подготовки 38.01.03 «Экономика»

УТВЕРЖДАЮ:

«__» _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
3-ЗБ4Б1	Кожина Маргарита Игоревна

Тема работы:

Заработная плата в системе стимулирования роста производительности труда в рыночной экономике на примере ООО «Спар-Томск»	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	от 25.03.2019, № 2272/с

Срок сдачи студентом выполненной работы:	31.05.2019
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

<p>Исходные данные к работе</p> <p><i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отчет по производственной практике. 2. Отчет по преддипломной практике. 3. Книги различных авторов по теме, выбранной для исследования. 4. Статьи с аналитических порталов в сети Интернет. 5. Данные официального сайта ООО «Спар-Томск». 6. Результаты наблюдения за работой компании. 7. Данные, взятые после анализа, проведенного анкетирования клиентов ООО «Спар-Томск»
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</p> <p><i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общие теоретические подходы к исследованию основ формирования конкуренции и конкурентных преимуществ на рынке медицинских услуг. 2. Факторы, влияющие на процесс формирования конкурентной среды, на примере ООО «Спар-Томск». 3. Перспективы усиления конкурентных преимуществ компании. 4. Социальная ответственность компании.
<p>Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных</i></p>	<p>Таблицы, рисунки</p>

<i>чертежей)</i>	
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность компании	Ермушко Жанна Александровна к.э.н. доцент ШИП
Раздел ВКР, выполненный на иностранном языке	
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
На русском языке	На английском языке
Введение 1 Теоретические основы заработной платы как фактора роста производительности труда 2 Причины снижения качества человеческого капитала вследствие низкого уровня заработной платы в российской экономике 3 Модели реформирования процесса воздействия заработной платы на рост производительности труда в российской экономике на примере ООО «Спар-Томск» 4 Корпоративная социальная ответственность Заключение	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	12.01.2019г
---	--------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Ермушко Жанна Александровна	Кандидат экономических наук		12.01.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ4Б1	Кожина Маргарита Игоревна		12.01.2019

Реферат

Выпускная квалификационная работа – 97 с., 5 рисунков, 13 таблиц, 42 источник, 4 приложения, 2 формулы.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, производительность труда, система оплаты труда, человеческий капитал, трудовые ресурсы.

Объект исследования – экономико-плановый отдел ООО «Спар-Томск».

Цель исследования – рассмотреть заработную плату в системе стимулирования роста производительности труда в рыночной экономике на примере предприятия ООО «Спар-Томск».

В процессе работы собран и систематизирован материал по вопросам труда и заработной платы на предприятии ООО «Спар-Томск».

В результате исследования сделаны выводы, какие необходимы мероприятия для усовершенствования оплаты труда для повышения производительности на предприятии ООО «Спар-Томск».

Для повышения производительности предлагаются следующие мероприятия:

- разработать четкую систему премирования всех сотрудников (затраты на ее реализацию не требуются);
- ввести систему доплат за стаж работы в данной компании;
- внедрить систему штрафов за нарушения трудовой дисциплины;
- организовать корпоративные мероприятия для сотрудников компании в свободное от работы время.

Оглавление

Реферат.....	6
1 Теоретические основы заработной платы как фактора роста производительности труда	12
1.1 Определение и функции заработной платы в условиях национальной экономике.....	12
1.2 Оценка зависимости заработной платы от факторов, имеющих преимущественное влияние на динамику оплаты труда	17
1.3 Причины и последствия дисбаланса динамики заработной платы и производительности труда в национальной экономике	22
1.4 Уровни производительности труда и заработной платы в национальной экономике и зарубежных странах	30
2 Причины снижения качества человеческого капитала вследствие низкого уровня заработной платы в российской экономике	38
2.1 Циклическая взаимосвязь между заработной платой, производительностью труда и качеством человеческого капитала	38
2.2 Основные направления достижения сбалансированных темпов роста производительности труда, заработной платы и воспроизводства человеческого капитала.....	48
3 Модели реформирования процесса воздействия заработной платы на рост производительности труда в российской экономике на примере ООО «Спар-Томск»	59
3.1 Тенденции в динамике заработной платы и производительности труда на предприятии ООО «Спар-Томск»	59
3.2 Проблемы достижения оптимальных темпов роста заработной платы и производительности труда на примере ООО «Спар-Томск»	65
3.3 Рекомендации по достижению сбалансированного роста заработной платы и производительности труда на примере ООО «Спар-Томск».....	72
4. Социальная ответственность на предприятии ООО «Спар-Томск.....	81
Заключение	90
Список использованных источников	92
Приложение А Бухгалтерский баланс ООО «Спар-Томск» за 2017 год.....	97

Приложение Б Отчет о прибылях и убытках ООО «Спар-Томск» за 2017 год.....	98
Приложение В Приказ (распоряжение) о приеме работниа на работу.....	99
Приложение Г Приказ о предоставлении отпуска работнику.....	100

Введение

В настоящее время развитие государства, развитие системы оплаты труда наемных рабочих в большинстве сфер деятельности является одной из важных задач, которая требует системного подхода и поиска совершенствования этой проблемы. Проблема оплаты труда, в современных условиях является одной из главных в экономике. От того насколько успешна будет решена эта проблема зависит насколько произойдет повышение эффективности производства, поднимется рост уровня жизни страны. Также необходимо отметить, то, что зарплата часто является единственным источником доходов, а это означает то, что оплата труда является мощным стимулом роста производства в целом.

Организации предоставляются широкие полномочия в области оплаты труда, например:

- самостоятельно определять форму и систему оплаты труда доплачивать за совмещение профессий;
- устанавливать надбавки каждой категории сотрудников;
- устанавливать должностные оклады всем категориям работников;
- определять направления при использовании фонда заработной платы и выплаты, касающиеся социального характера.

Понятие «заработная плата» стала иметь новое содержание, и стала охватывать все виды различных заработков, разные виды премий, доплат, надбавок и социальных льгот которые начисляют в денежных, а также натуральных формах.

Уставной юридической формой регулирования трудовых отношений, является коллективный договор организации, в нем фиксируют все условия оплаты труда, которые входят в компетенцию компании. В связи с тем, что существует большое многообразие систем оплаты труда, а также изменения в законодательной базе в этой области, и целый ряд

различных особенностей в расчетах с сотрудниками при формировании заработной платы имеются многочисленные проблемы. Все мною сказанное определяет актуальность темы дипломной работы.

Цель работы – рассмотреть заработную плату в системе стимулирования роста производительности труда в рыночной экономике на примере предприятия ООО «Спар-Томск».

Для того чтобы достигнуть поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- 1) изучить определение и функции заработной платы в условиях национальной экономики;
- 2) оценить зависимость заработной платы от факторов, имеющих преимущественное влияние на динамику оплаты труда;
- 3) рассмотреть причины и последствия дисбаланса динамики заработной платы и производительности труда в национальной экономике;
- 4) обозначить уровни производительности труда и заработной платы в национальной экономике и зарубежных странах;
- 5) проанализировать циклическую взаимосвязь между заработной платой, производительностью труда и качеством человеческого капитала;
- 6) выявить основные направления достижения сбалансированных темпов роста производительности труда, заработной платы и воспроизводства человеческого капитала;
- 7) провести анализ тенденции в динамике заработной платы и производительности труда на предприятии ООО «Спар-Томск»;
- 8) предложить мероприятия по решению проблемы достижения оптимальных темпов роста заработной платы и производительности труда на примере ООО «Спар-Томск»;
- 9) разработать рекомендации по достижению сбалансированного роста заработной платы и производительности труда ООО «Спар-Томск».

Объект исследования – экономико-плановый отдел ООО «Спар-Томск».

Предмет исследования – организация оплаты труда на предприятии.

Практическая значимость исследования. Основные положения исследования можно использовать в качестве рекомендаций по путям совершенствования учета оплаты труда в компании. Основой исследования служат законодательные и нормативные акты Российской Федерации в области, которая касается трудового законодательства, литература затрагивающая вопросы учета и аудита оплаты труда, экономика предприятия, периодические издания и интернет-ресурсы, которые раскрывают вопросы, заработной платы в компании, а также учет оплаты труда.

При написании дипломной работы использовались работы таких авторов как: Золин И. Е., Немиров В. Н., Шамилева Э. Э., Мизя М. С., Тевс Е. П., Крутов А. В., Савина Т. Н., Шишкова Е. Е., Приходько В. В., Кравченко В. П., Леонидова Г. В., Спиридонова К. А..

В качестве информационной базы исследования использовались данные, которые не составляют коммерческую тайну бухгалтерской и статистической отчетности ООО «Спар-Томск», аналитические материалы, экономико-статистическая информация.

Методологическая база исследования составляет общенаучные методы познания: логический метод, метод системного анализа, а также сравнительный, диалектический метод. Структура исследования обусловлена целью, поставленными задачами и логикой работы. Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

1 Теоретические основы заработной платы как фактора роста производительности труда

1.1 Определение и функции заработной платы в условиях национальной экономики

Заработная плата является важным регулирующим и стабилизирующим элементом существования общества, в национальной экономике, которая позволяет сохранить и поддерживать стимулирующую функцию общественного труда и является лидером качества и количества труда. В условиях рынка заработная плата – это цена, которая выплачивается сотруднику за использование его труда. Ее величина определяется рынком труда, то есть спросом на рабочую силу и предложением рабочей силы. Чем выше спрос на определенную рабочую силу и чем меньше ее предложение, тем выше заработная плата, и, наоборот, чем выше ее предложение, тем ниже заработная плата. Известны несколько рыночных моделей формирования конкретных ставок заработной платы, но это предмет экономической теории.[1, с. 5]

Заработная плата является жизненно необходимой категорией для практически всего населения. Труд является экономическим ресурсом, который также имеет социальный аспект, в связи с этим рынок регулирует государство. Это проявляется, в порядке использования трудовых ресурсов в регулировании занятости и заработной платы.

Вся сущность зарплаты раскрывается в ее функциях, которые она осуществляет. В национальной экономики главными функциями заработной платы являются распределительная, воспроизводственная, регулирующая, стимулирующая, ресурсно-разместительная, функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму, статусная функция,

функция обеспечения социальных накоплений (источника социальных рисков).

1) Распределительная функция заключается в том, что для сотрудника устанавливается доля в изготовленном товаре, ведь зарплата за изготовленный товар тесно связана с участием изготовителя в процессе производства и служит измерителем его вклада в деятельность организации. Эта функция необходима для того чтобы отразить долю живого труда, когда распределяют фонд потребления между наемными сотрудниками и собственниками производства.

2) Воспроизводственная функция – помогает зарплату делать достаточной для того чтобы получать физические, умственные и другие затраты, которые необходимы при процессах любой трудовой деятельности человека.

3) Регулирующая функция имеет влияние на спрос и предложение сотрудников, на формирование трудовых коллективов и на занятость их в данной сфере. Эта функция служит для осуществления равновесия в интересах работника и работодателя.

4) Стимулирующая функция - главным принципом для ее осуществления служит дифференциация уровня заработной платы, основываясь на критерии производительности и эффективности труда. Дифференциация зарплаты создана для того чтобы росла производительность и эффективность труда. Такая функция должна восприниматься как справедливая работодателями и работниками. О степени полезности такой системы дифференциации заработной платы, судят, основываясь на эффективности трудовой деятельности и социально-психологической атмосфере в компании.

5) Ресурсно-разместительная такая функция помогает качественно использовать трудовые ресурсы как на уровне экономики и регионов государства, так и в организациях. В таких условиях, при которых государственное регулирование, касающееся использования трудовых

ресурсов минимально, а качественно функционирующей рынок труда может существовать только лишь при наличии свободы у всех наемных сотрудников выбора места, где находится их труд, в максимальной степени удовлетворяя их потребности. Влияние этой функции помогает перемещать сотрудников в наиболее подходящую отрасль производства.

б) Функция формирования платежеспособного спроса работающих по найму. Сущность данной функции определить у работников покупательную способность, потому что она оказывает прямое влияние на совокупный спрос, на структуру и на динамику национального производства. Такая функция разрешает при помощи регулирования величины заработной платы установить рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

7) Статусная функция эта такая функция, заключающаяся в уровне зарплаты, определяющая социальный статус индивида, престиж профессии и специальности на рынке труда, а также статус компании. Под социальным статусом понимается положение индивида в социальной группе, обществе в целом, системе межличностных отношений, признание и уважение к нему со стороны других людей.

8) Сейчас зарплата, кроме всего выше изложенного, выполняет функцию такую как обеспечение социальных накоплений (источника страхования социальных рисков). От размера зарплаты зависит величина отчислений на пенсионное страхование, то есть происходит финансирование накопительной и страховой части пенсии. Если отчисления у людей достаточны, то тогда может происходить инвестиционный процесс, который содействует в экономическом росте. От того какую заработную плату получает сотрудник зависит и сумма страхования таких рисков, как например оплата больничных листов, потеря работы, оплата отпусков по беременности и родам, уходу за детьми и т.п.

Н.М. Саликова справедливо отмечает: «Все присущие заработной плате функции находятся в диалектическом единстве и лишь в совокупности позволяют правильно понять сущность и содержание заработной платы, противоречия и проблемы, возникающие в процессе совершенствования ее организации. Противопоставление указанных функций, переоценка одних и недооценка других приводят к нарушению их единства и, как следствие, к неверным теоретическим и практическим выводам. Каждая функция есть часть единого целого (заработной платы), предполагающая не только существование других частей, но и содержание в себе их элементов».[2, с. 254]

Система оплаты труда это и есть взаимосвязь среди показателей, характеризующее норму труда и меру его оплаты в пределах и сверх норм труда, гарантирующее получение, сотрудникам зарплаты основываясь на фактически достигнутые результаты труда (относительно нормы) и согласованной между сотрудниками и работодателем ценой его рабочей силы.[3, с. 107]

Необходимо понимать, в чем различие номинальной (т. е. начисленной), располагаемой (вычет налогов и обязательных отчислений) и реальной зарплаты, а также денежной и не денежной оплаты труда. Реальная зарплата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на нее. Денежная форма это главная форма, обусловленная ролью денег как всеобщего эквивалента товарно-денежных отношений национальной экономике. Но также существует и натурально-вещественная форма. При отсутствии наличных денежные средства, организация может рассчитаться с сотрудниками товарами, которые может сам лично потреблять работник и его семья либо продавать. Существует также и такая форма - предоставление дополнительного отпуска, который оплачивается (для повышения квалификации, учебы, получения дополнительных заработков отдыха). В дополнение к заработной плате применяют систему социальных выплат,

скидок, льгот и т.п. Разработка разных форм и систем оплаты труда позволяет применить к группам и к категориям работников определенный порядок начисления заработка. Это позволяет обеспечивать точный учет качества и количества труда, который включен сотрудниками в конечный результат производства.

Заработная плата заинтересовывает сотрудников повышать эффективность производства, это помогает развивать творческую активность человеческого фактора, что в конечном итоге влияет на масштабы и темпы в социально-экономическом развитии государства.

В условиях рыночных отношений организация заработной платы осуществляется, когда соблюдается организацией ряда принципов:

1) постоянно поддерживается полная зависимость заработной платы от качества и количества труда; при этом средства, которыми оплачивается труд, должны быть заработаны коллективом организации;

2) материально стимулировать коллективом фирмы отдельных сотрудников для реализации своих возможностей;

3) повышать уровень оплаты труда, основываясь на росте и его производительности;

4) усилить роль премий, которые зависят от величины получаемой прибыли;

5) совершенствовать критерии оценки труда руководителей, специалистов, в зависимости от сроков выполнения работ, инициативности, эффективности принимаемых решений;

6) обеспечить правильное соотношение между уровнем оплаты труда специалистов, рабочих, руководителей;

7) простое построение оплаты труда каждого сотрудника организации.

Рыночные отношения сильно расширили хозяйственную самостоятельность фирмы в области организации и оплаты труда. Организации разных форм собственности могут вводить свою заводскую

тарифную систему, когда соблюдается одно условие - тарифная заработная плата не может быть меньше установленного государством минимальной оплаты труда.

Отсюда следует что, определение «заработная плата» это материальное вознаграждение за труд деньгами. Когда стало развиваться человеческое общество то тогда и появилось понятие «оплата труда» то есть, на том этапе, когда стало становиться денежное производство, когда в социуме появились индивиды, работающие, когда их нанимали, с одной стороны, и «бизнесмены» - с другой. По существу заработная плата, это один доход для большей части населения страны, потому что, несмотря на ту работу какую выполняет работник, его труд оплачивают работодатели. От того как оплачивают его труд зависят условия его жизнь, а так же, сможет ли он удовлетворить свои повседневные потребности, и сможет ли сохранить работоспособность.

1.2 Оценка зависимости заработной платы от факторов, имеющих преимущественное влияние на динамику оплаты труда

Оплата труда зависит от условий производства от конкуренции на рынке, от состояния в котором находится экономика страны в определенный момент времени.

Рассмотрим некоторые факторы, которые влияют на зарплату в таблице 1

Таблица 1 – Факторы влияющие на заработную плату [3, с. 98]

Фактор	Характеристика
Спрос и предложение	Рост спроса на труд увеличивает заработную плату, а рост предложения уменьшает уровень заработной платы. Необходимо иметь представления о том, что спрос и предложение формируются, когда происходит влияние рынка товаров производства.

Продолжение таблицы 1

Квалификация	Человек, у которого выше уровень знаний и умений в данной области получать будет значительно больше. Так же образование также имеет влияние на данный фактор.
Пол работника	Женский пол не ищет работу с мужской профессией, много девушек выбирает профессию учителя, врача, социального работника и т.д., в этих профессиях заработок ниже, чем в мужских профессиях. Также многие женщины ставят на первое место семейные ценности, а не карьерный рост.
Возраст	Возраст человека на уровень заработное платы имеет большое влияние. Самыми заинтересованными в росте оплаты труда являются сотрудники в возрасте от 20 до 45 лет.
Стимулирование труда	Чем качественнее выполняет свою работу работник, тем больше ему заплатят. Это, например разного рода премии, поощрения. Бывает то что, их размер достигает иногда 30%-40% среднемесячного заработка работников.

Также в условиях национальной экономики на заработную плату, оказывают свое влияние факторы: социальные, производственные, рыночные, институциональные. Все перечисленные факторы имеют взаимосвязь и все вместе влияют на величину зарплаты, на издержки производства и на благосостояние всего общества.

1) Производственные факторы. Главным фактором, который определяет сумму заработной платы, служит то, насколько развито производство и технический прогресс. Так, например, в странах с развитой экономикой высокий уровень оплаты труда связан с высокой производительностью труда и с применением современных технологий.

Условия труда это совокупность факторов среды производства, а также самого трудового процесса, оказывающего непосредственное влияние на здоровье и работоспособность человека.

Условия труда зависят от технологий, которых применяет организация трудовых процессов, социально-психологическая совместимость сотрудников. Когда улучшают условия труда, тогда работоспособность

становится выше, уменьшается потеря в рабочем времени по случаю болезни и травматизму, сокращаются доплаты за вредные условия труда и за высокий производственный риск.

Увеличение или уменьшение зарплаты тесно связано с производительностью труда. Нужно вести анализ, из-за каких факторов повышается производительность труда, а из-за каких факторов понижается.

Качество трудовой деятельности – это качество выпускаемой продукции и выполнения трудового процесса.[4, с. 460]

2) Социальные факторы имеют влияние на уровень зарплаты, в связи с этим надо брать во внимание ментальность населения, вводить социальные гарантии и социальную защиту населения.

Прожиточный минимум – это стоимость минимально необходимого человеку набора жизненных средств, благ, позволяющих поддерживать жизнедеятельность. [5, с. 70]

Потребительская корзина – это минимум продуктов, товаров и услуг, для того чтобы человек существовал. Потребительскую корзину устанавливают в Российской Федерации в целом, а также и по субъектам РФ, ее используют при расчете величины прожиточного минимума.

Из трех частей состоит производственная корзина: это продукты питания, услуги, непродовольственные товары. Ее рассчитывают в среднем на одного человека для каждой из отдельных социально-демографических групп, как такие как трудоспособное население, пенсионеры и дети.

В условиях рыночной экономике, когда увеличивается прожиточный минимум, и расширяется структура потребительской корзины, это ведет к росту покупательной способности населения и увеличению заработной платы.

Минимальный размер заработной платы это государственная гарантия в сфере оплаты труда.[6, с. 453]

Условия трудовой мобильности это возможность человеку и социальной группе совершать переезды в другие области, это приводит к повышению их конкурентоспособности на рынке труда и на размере заработной платы.

На государственном уровне трудовые перемещения приводят к несоответствию распределения трудовых ресурсов по сферам приложения труда и требованиями производства либо сотрудника. На уровне компании одной из причин трудовых перемещений служит несоответствие потребностей, интересов, мотивов сотрудников и предъявляемых к ним требованиям.

3) Рыночные факторы. На размер и регулирование зарплаты влияют рыночные факторы и зависят они от уровня развития рынка труда.

Высокий уровень занятости населения это одна из главных целей макроэкономической политики государства. Экономическая система, которая создает дополнительные рабочие места, ставит задачу увеличить количество общественного продукта, удовлетворяя в большей степени материальные потребности страны. Когда используются имеющиеся трудовые ресурсы не в полном объеме, тогда экономическая система функционирует, не достигая своих производственных возможностей.

Одним из важных условий рыночного механизма является рынок труда. Он помогает правильно использовать трудовой потенциал сотрудников, создавая при этом конкуренцию за рабочее место, приводит к росту квалификации кадров и снижает ее текучесть. Также рынок труда приводит к повышению мобильности работников и способствует для распространения разнообразных форм занятости.

В Законе Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.12.2018) "О занятости населения в Российской Федерации" занятость определяется как "деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству

Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход". Основными признаками занятости являются: [7]

- наличие трудовой и общественно полезной деятельности;
- законность этой деятельности;
- наличие, как правило, дохода (хотя дохода может и не быть, например, у студентов вуза дневной формы обучения).

Уровень конъюнктуры рынка, тесно взаимосвязан из-за того что заработная плата не гибка, это обусловлено влиянием институциональных факторов. Спрос на работников на рынке труда это производная от спроса на товары и услуги. Так, например, если произойдет уменьшение спроса на некоторые виды профессий, а также на виды трудовой деятельности тогда это приведет, к понижению негарантированной гибкой части заработной платы у этих сотрудников, что оказывает понижающее влияние на гарантии занятости.

Ориентация компании на ставку заработной платы и долговременность условий труда установленных в трудовом договоре, которые предлагают конкуренты, способствуют снижению спроса на труд на ставку заработной платы. Большой же спрос на рынке труда на категории сотрудников, естественно, ведет к увеличению ставки заработной платы.

Издержки производства на рабочую силу также являются одним из рыночных факторов, которые определяют заработную плату. Работодатель имеет интерес к дешевой рабочей силе, но уровень развития техники, сложность труда, современное оборудование, при всем этом необходимы высокие требования к исполнителю, к его квалификации, к трудовым навыкам, все это повышает затраты на производство и на рабочую силу. Кроме того, влияние социальных и институциональных факторов также препятствует снижению этих издержек. Но вместе с тем высокая доля затрат на оплату труда в совокупных издержках производства сдерживает рост

реальной заработной платы, если он не сопровождается снижением ее удельных затрат на единицу (рубль) продукции.

Институциональные факторы связаны в первую очередь с управлением и регулированием разных сфер экономических и общественных отношений. Объем, направления и методы государственного экономического регулирования, когда организуют заработную плату, все это определяют институциональные факторы.

К ним относятся:

- деятельность профсоюзных образований;
- объединения работодателей по договору регулирования условий оплаты труда;
- развитие систем социального партнерства.

Таким образом, группы факторов, которые мы рассмотрели, влияют на номинальную и реальную заработную плату, на соотношение темпов роста производительности труда и издержек производства, на обоснованность дифференциации заработной платы в разных отраслях и сферах.

1.3 Причины и последствия дисбаланса динамики заработной платы и производительности труда в национальной экономике

В настоящее время практически все страны, в том числе и Российская Федерация, встретились с замедлением темпов роста производительности труда. Изменения, происходящие в российской экономике, привели к резкому уменьшению цены на нефть, а также к резкому уменьшению курса рубля по отношению к доллару. Происходящие ситуации в национальной экономике в государстве в последние годы показало, что причины, которые привели к кризису, за время, которое прошло после, не только сохранили свои позиции, но и стали проявляться

еще с большей силой. Структура экономики страны и экономики, отдельных ее частей, которая произошла в нынешних условиях, не смогли пройти бесследно с плохими воздействиями во внешней среде.

Государственные деятели ставят практически не выполнимые цели касающиеся увеличения производительности труда во много раз. Невелика вероятность того что правительство решит поставленную задачу в определенное время потому что в России имеется большое количество проблем связанное с государственным регулированием производительности труда. Такая картина не разработана в регулирование экономике, государство практически не выпускает специалистов в этой области, нет статистической отчетности, которая касается производительности труда. Проблемы, которые связаны с ростом производительности труда необходимо, решать, незамедлительно. Улучшения качества выполненной работы, оплата труда как стимул для повышения квалификации сотрудников, а также другие факторы все это влияет на производительность труда одного работника. Также необходимо понять, как влияет зарплата на производительность труда отдельных сотрудников.

Заработная плата – "это цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника.[8 , с. 297]

Чтобы сотрудники качественно выполняли свою работу их необходимо поощрять и мотивировать для достижения необходимого уровня производительности труда при помощи заработной платы. Зарплата, выступает главной и массовой формой дохода. А динамику и уровень зарплаты определяет фактор - производительность труда. Для того чтобы стало возможным повысить заработную плату необходимо увеличить производительность труда основываясь на накопление капитала. Существует ли взаимосвязь между производительностью труда и заработной платой можно выяснить при помощи их анализа. Анализ динамика изменения реальной заработной платы с 2017–2018 год показывает то что с начала

2018 года происходит постепенное снижение реальной заработной платы к прошлому году. По оценке Росстата, за 1 квартал прирост реальной заработной платы составил 9,5 %. А годовой темп прироста реальной заработной платы замедлился до 6,5%.. По состоянию на 1 июля 2018 года основываясь на сведения предприятий (не относящихся к субъектам малого предпринимательства), суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности снизилась на 2,5 % по сравнению с 1 июня 2017 года. В общем объеме просроченной задолженности по заработной плате 36 % приходится на обрабатывающие производства, 20 % – на строительство, 13 % – на транспорт, 11 % – на сельское хозяйство, охоту и предоставление услуг в этих областях, лесозаготовки, 7 % – на добычу полезных ископаемых, 6 % – на научные исследования и разработки. Рис. 2. Динамика изменения реальных располагаемых доходов населения России 2010–2014г. Реальные располагаемые денежные доходы населения, по предварительным данным Росстата, снизились в июне на 2,9 % к соответствующему периоду прошлого года, тогда как в мае прирост составлял 6,5 % соответственно. Во II квартале динамика реальных располагаемых денежных доходов населения к соответствующему периоду прошлого года перешла в положительную область, составив 1,6 % после снижения в I квартале на 2,5 % соответственно. Вместе с тем в целом за период с начала года снижение составило 0,2 % относительно соответствующего периода 2017 года.[8]

Последние изменения в национальной и мировой экономики привели к значительному снижению данных показателей. Прямо пропорциональными является показатели производительности труда и заработной платы, но в отдельности темпы роста таких показателей должны быть рациональными.

Производительность труда – экономический показатель, характеризующий эффективные затраты труда в материальном плане как у одного сотрудника, так и у сотрудников организации в целом.

Есть многочисленные способы, для того чтобы рассчитать показатели производительности труда. Различные способы для продуктивного масштаба у экономического субъекта, для того чтобы исчислить данный показатель.

Показатель, который характеризует трудовые ресурсы, измеряется числом продукции, которую производит сам персонал за количество времени. Трудовая производительность это эффективная деятельность не только для определенного сотрудника, но и организации, области, региона, государства. Такой показатель в развитых странах во много раз больше такого же российского показателя. Поэтому, при разрешении задачи импорта замещения страны-экспортера промышленной продукции надо многократно повышать эффективность, основа которой – высокая производительность труда. Сразу становится ясно то, как упадут показатели производительности труда в России, если в стране, сделать тридцати пяти часовую рабочую неделю, как например это происходит во Франции. Решая задачу, связанную с повышением производительности труд, которые связаны с большим количеством проблем, среди них в первую очередь необходимо решить, проблемы которые связаны с оптимизацией числа работающего населения. Помимо того что перечислено выше особо острая проблема связана с повышением обучения сотрудников, ведь на высококвалифицированного сотрудника возлагаются задачи, которые связаны с ростом трудовой производительности.

В рейтинге стран по уровню продуктивности труда 2018 года (\$ ВВП в час рабочего времени) Россия занимает – тридцать четвертое место – \$25,6, в то время как на первом месте в этом рейтинге Норвегия производит в час \$75,14 . В рейтинге стран по ВВП на душу населения позиции России еще более слабее: она находится на семьдесят втором месте. [10, с. 59]

Ситуация произошедшая в российской экономике обостряется тем что, большой износ оборудования в промышленности и большая

недостаточность вложений инвестиций для того чтобы обновить их на новое оборудование. По данным Госкомстата и Минэкономразвития износ основных фондов 2017 году составил 49,2%.

Неблагоприятная ситуация произошедшая в экономики России, также и инфляция, позволяет увидеть понятное желание людям страны получать большую заработную плату.

До сегодняшнего дня является очевидным то что, исполнительные органы власти ставят одной из приоритетных задач увеличить номинальные доходы станы, как работающего слоя населения, так и у тех, которые получают социальную помощь от государства. В настоящее время в России нестабильная ситуация на рынке привела к росту инфляции. Это привело к необходимости приложить еще больше усилий для того чтобы выросла номинальная заработная плата, доходы населения. Увеличить рост производства России удалось в 2017 год. Рост внутреннего спроса стал основным фактором роста ВВП. На российский экспорт и на внешний спрос оказала влияние нестабильность на мировом рынке экспорта. Разнонаправленными тенденциями характеризовалась динамика макро показателей. Рост большинства показателей изменился в течение этого времени. В 2017 году прирост ВВП составил 3,7%.

Число работающего населения в 2017 году выросло по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Безработное население в начале 2018 года составляло 5,1% от экономически активного населения (5,8% за аналогичный период прошлого года).

Выросли в 2017 году и расходы населения на 6,9% по сравнению с прошлым годом. Начали увеличиваться также и инвестиции в основной капитал, и в конце года их прирост составил 4,8% (по сравнению с 2016 годом - 2,9%).[11]

Профициту федерального бюджета может поспособствовать проведения жесткой бюджетной политики в 2019 году. Это может произойти впервые с 2011 года благодаря высокому скачку цен на нефть.

Не утешительны, являются прогнозы инфляции: с высоким базовым эффектом может быть связано постепенное снижение цен, но это не будет отражать реальную социально-экономическую ситуацию. Увеличить надо также и внешние факторы. Инфляционные ожидания являются основным фактором функционирования механизма инфляции, они мотивируют наращивать текущий спроса а, значит, и рост цен. Это создает самовоспроизводящийся инфляционный процесс, являющийся опасным, в экономики и мешает росту сбережений, инвестиций, производства и поставок товаров. Например, информация о том, что предстоит экономический кризис, может привести к огромному спросу, на потребительский и валютный рынок, приведя к девальвации национальной валюты.

Особенностями национальной экономики обусловлена главная причина инфляции.

Итог всего этого заключается в том, что в Российской Федерации уже продолжительное время низкие темпы роста производительности труда, сопровождающиеся более высоким темпам роста зарплаты и дохода у населения. Рост заработной платы, который обгоняет рост производительности труда хоть и медленно, но все сильнее вводит государства в такую ситуацию когда, нарастает финансово-экономический дисбаланс.

В следующей таблице показаны основные экономические показатели за 2010-2017 года.

Таблица 2 – Основные экономические показатели за 2010-2017 год [12]

Год	ВВП, в миллиардах долларов	ВВП на душу населения, в долларах	Рост ВВП (реальный), %	Уровень инфляции, %	Безработица, в %	Государственный долг, в %
2010	3,240	22,639	4.5	6.9	7.4	10.6
2011	3,475	24,259	5.0	8.4	6.5	10.8
2012	3,670	25,592	3.7	5.1	5.5	11.5
2013	3,796	26,440	1.8	6.8	5.5	12.7
2014	3,892	27,072	0.7	7.8	5.2	15.6
2015	3,835	26,658	-2.5	15.5	5.6	15.9
2016	3,877	26,930	0.3	7.1	5.5	15.7
2017	4,007	27,834	1.5	3.7	5.2	17.4

Таким образом, для того чтобы справиться с нехваткой кадров также необходимо повышать производительность труда. В этом есть прямая зависимость, чем выше производительность, тем организации необходимо меньше людей. Следовательно, это приведет к большему количеству свободных рабочих рук.

Данные Всемирного банка этому подтверждение. Примером этому служат российские компании, в которых производительность труда меньше, они лишались за три года 1,2% своих работников, а фирмы с более высокой производительностью всего 0,2%. На инновационный путь развития необходимо перейти России.

По мнению Леонида Гохберга, доктора экономических наук, проректора Высшей школы экономики, задача для сегодняшней России поднять за 12 лет производительность труда в четыре раза является предельно амбициозной. [13, с. 332]

В России 6-7 процентов в год, составляют темпы роста производительности труда, необходимо сделать так чтобы они составляли 12-13. Если не модернизировать экономику, которая будет содержать большой спектр направлений сделать это, практически невозможно.

Причем необходимо создать систему мероприятий, которые необходимо уже реализовывать. Понимание, как это сделать уже есть. Предельно оперативно необходимо решать и обсуждать, как это сделать.

Нашей экономики также необходимо избавиться от сырьевой экономике. Добывающий сектор в России все также остается в лидерах по темпам производительности труда. В 3,5 раза, выросла производительность труда в этом секторе за последние три года, тогда как в инновационных секторах – в 1,5 раза. Вектор, связанный с сырьевой ориентацией преобладает последние десятилетия. Практически все инвестиции инвестиций, направлены в эту область, именно в этой области обновляются основные фонды, решены сбросовые проблемы. Практически всем перерабатывающим отраслям уступает высокотехнологический сегмент. Огромное отставание нашей страны по сравнению с атакой же сферой в других странах

Инновационной сфере не является гарантией наивысшей производительности труда в России, что не скажешь о странах Европы. Хотя в России целый ряд преимуществ перед другими странами это низкая трудоемкость, материалоемкость, энергоемкость, Россия показывать обязана показывать высокую производительность.

Нет никаких стимулов к инновациям примерно у двух третьих организаций, потому что они функционируют только на региональных рынках. Это является одной из главных причин. Также у нас практически на исходе национальный запас технологических ноу-хау. Ничтожными являются объемы экспорта инноваций в России – они в несколько раз ниже чем, например, в Австрии.

Оперативное вмешательство необходимо со стороны государства, например, выведены из-под налогообложения расходы на НИОКР. Для выхода на инновационный путь развития таких мер недостаточно. Чтобы поддержать высокотехнологичные сектора необходимо создать целый ряд

мероприятий. Меры, которые направлены на инновационный путь развития, должны стимулировать спрос на инновации, а также работать, повышая качество предложения (науку, кадры). Здесь мы не сможем обойтись без налоговых льгот для компаний, которые занимаются технологическим перевооружением производства, переобучением работников, внедрением организационных новаций.

Проблема, которая связана с дисбалансом темпов роста производительности труда и заработной платы, это одна из самых значимых задач, как органов региональной власти, так и самого государства в целом. Решение данной проблемы нельзя откладывать на потом, а необходимо решать незамедлительно, потому что, она становится все более значимой. Результат, который нужен государству не будет, достигнут, если основываться на традиционные подходы и методы, которые уже ранее были использованы в таких условиях, когда была стабильная экономика. Единственный выход, который сможет решить проблему, которая касается дисбаланса в условиях, когда растет макроэкономическая изменчивость можно найти, на основании новых, вероятно, нестандартных решений.

1.4 Уровни производительности труда и заработной платы в национальной экономике и зарубежных странах

Производительность труда — это показатель динамики. Увеличение производительности труда это главное условие, которое обеспечивает в рамках государства развитие экономики.

Традиционное определение дано А. Смитом о роли увеличения производительности труда и главных его моментов в работе "Исследование о природе и причинах богатства народов". Он писал: "Годовой продукт земли и труда любого народа не имеет возможности быть увеличен по-другому, как только при помощи повышения числа его производительных сотрудников и

производительной силы уже занятых в результате повышения капитала, т. е. фондов или же в результате наиболее подходящего разделения и распределения занятых". [14, с. 512]

В условиях рынка организации, которые желают существовать не только на плаву, но и вырваться в лидеры среди других конкурентов, должны сохранить уровень производительности труда на высоком уровне. Производительность труда организации определяет положение предприятия в среде, где конкурируют компании, потому что это дает возможность фирме уменьшить себестоимость продукции, сократить издержки, получать прибыль и все это способствует развитию производства далее. Много государств мира существенное внимание уделяют производительности труда. Поэтому создали компании, которые отвечают за поддержание уровня производительности труда. Одна такая компания поддерживающая уровень производительности труда называется Международная организация труда (МОТ). Она занимается анализом трудовой сферы, оценкой уровня производительности в разных государствах мира, подготовкой информационных материалов. Некоторые страны принимают программы связанные с повышением производительности труда. Например, в Дании существует программа «Содействие лучшей трудовой жизни и увеличение роста объемов производства», а во Франции стимулируется внедрение новых форм организации труда.[15, с. 74]

В таблице 1.3 представлены этапы развития подходов производительностью труда в различных странах.

Таблица 3 – Методы и подходы к повышению производительности труда на промышленных предприятиях [16, с. 104]

Государство	1960–1970 гг.	1980–1990 гг.	С 2000-х гг.
Россия	Постепенно внедряется робототехника. Экстенсивный путь развития.	Внедряется комплексная система управления качеством. Основную роль занимают ЭВМ..	Государство переходит к административному управлению. Происходит автоматизация процессов.

Продолжение таблицы 3

США	Производственная ориентация управления. Уменьшение издержек. Механизируются производственные процессы. Увеличивается труд и капитал.	Внедряется финансовое администрирование. Увеличиваются капиталовложения в основной капитал и НИОКР. Автоматизируются производственные процессы. Внедряется доктрина человеческих отношений.	Сокращаются иерархические уровни управления. Улучшается качество при минимизации производственных затрат. Используются новейшие технологии НИОКР. Менеджмент человеческих ресурсов.
Япония	Снижается себестоимость. Разрабатывается программа по повышению производительности труда. Стажировка в США, для изучения методов управленческих решений. Разрабатываются меры по повышению производительности труда администрации и трудового коллектива. Используются ЭВМ.	Минимальная себестоимость изготовления высококачественной продукции. Рост производительности труда, как основы роста экономики. Разрабатывается собственная модель «человеческого потенциала». Равные отношения между руководством и работниками. Рост финансирования в НИОКР.	Снижение сложности технологического оборудования при изготовлении наукоемкой и сложной продукции. Новый рост в повышении производительности труда. Система принятия решений «рингисэй». Создание человеческого общества Инвестиции в НИОКР.

Из таблицы 3 видно, что в Японии акцент сделан на использование человеческих ресурсов. Система стимулирования труда в Японии предлагает публичное признание заслуг, 25 социальный пакет и прочее. Также в Японии ценят экономность и бережливость. Это отразилось в таких подходах, как система «бережливого производства», система Just in time («Точно в срок»), Кайдзен (непрерывные улучшения), Канбан (непрерывное пополнение запасов), Пока-йоке (защита от ошибок) и т.д. Кроме того, японская модель предполагает оптимизацию уже существующих методов работы: идентификация проблемы, составление инструкций, адаптация условий

труда, совершенствование нормативов с учетом особенностей работы персонала. Бережливое производство (Lean-подход) представляет собой комплексный подход, направленный на оптимизацию протекающих в организации процессов и устранение всевозможных видов потерь. На рисунке 1 отражены три составляющие концепции бережливого производства.[17]

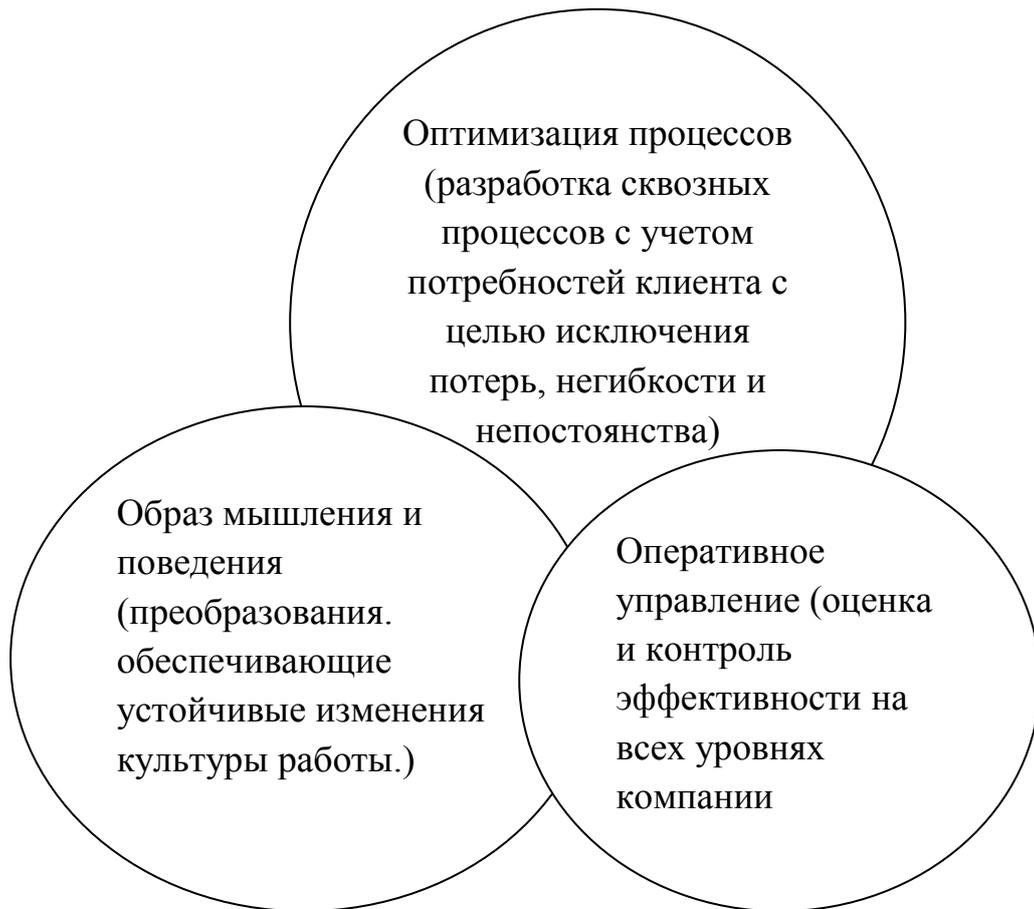


Рисунок 1 – Три составляющие бережливого производства

Концепция бережливого производства основана на ряде принципов:

- 1) Определение конечным потребителем ценности производимой продукции.
- 2) Разделение ценности продукта на три категории:
 - Процессы, создающие ценность для потребителя;

– Процессы, не создающие ценность для потребителя, но за которые производитель готов платить;

– Процессы, не создающие ценность, но за которые вынужден платить 26 производитель.

3) Принцип «вытягивания» необходимого продукта подразделением предприятия или конечным потребителем.

4) Непрерывная оптимизация процессов производства.

5) Принцип прозрачности всех участников процесса производства.

6) Принцип «дзидока», что означает осуществление контроля качества на всех уровнях предприятия.

Наиболее реальными признаками производительности труда являются в государствах с развитой экономикой. Экономисты с мировым именем идеализируют характеристики производительности труда таковых государств как Германия и Япония. Если подробно рассматривать заработную плату германии то можно увидеть, что вся зарплата немецких людей состоит из оклада. Другие выплаты в стране не предусмотрены и даже не приветствуются так как, так как немецкий персонал в данных выплатах не нуждаются. Они и безданных выплат выполняют работу качественно, ведь все знают, что качество в Германии лучшее.

В Японии самые дисциплинированные сотрудники во всем мире. Указания руководителей они выполняют, беспрекословно полностью им подчиняются, а главной целью перед собой ставят успешный труд. Зарплату японским работникам выплачивают в виде оклада, и они находятся на повременной оплате труда. Из всего вышеупомянутого можно сделать вывод о том, что отличительной чертой немецкой и японской системы оплаты труда от российской системы заключается в том в том, что в их странах нет систем материального и нематериального стимулирования и нет «сделок». Отсюда следует, что жители Германии и Японии подтверждают, что строже дисциплина, тем больше производительность любой организации в целом.

В России – самая маленькая производительность труда в Европе, это выяснили эксперты Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Они сравнили размер годового ВВП государства со временем, которое россияне тратят за год на производство в год, ученые сделали вывод, что за человеко-час в России производится продукта на \$25,9, что меньше, чем в 38 самых «отстающих» в Европе Латвии (\$27,6) и Польше (\$29,7), почти в полтора раза меньше, чем в Греции (\$36,2), и вдвое меньше среднего показателя стран еврозоны – \$55,9. [Ошибка! Источник ссылки не найден. , с. 118]

Показатель в России на мировом уровне равен показателю Чили. Но, если основываться на статистическую базу ОЭСР, существует государства в которых показатель ниже чем в России, например Мексика он равен \$19,5. Самый высокий показатель в Норвегии (\$88) и Бельгии (\$66,5). Низкий показатель производительности труда в России связан с большим количеством рабочего времени в году, цитирует экспертов ОЭСР агентство Bloomberg. Основываясь на их расчеты можно судить о том что, в России работники проводят на работе 1982 часа в год, уступая в Европе только Греции (2034 часа в год). По подсчетам ОЭСР, Россия уступает США в производительности более чем вдвое – в пересчете на ВВП за человеко-час в США производят продукции на \$67,4. [18, с. 126]

В течение последнего времени не только в России, но и во многих других странах есть проблема в замедлении темпов роста производительности труда. В условиях экономического кризиса понятно, что повышать производительность уже становится просто необходимо для то чтобы, восстановить и сохранить экономический рост. Правительство РФ ставят оптимистичные цели по увеличению производительности труда в два, а то и в три и четыре раза. Все же достижение поставленных целей в короткие сроки практически невозможны, потому что в нынешней России имеется множество проблем в сфере государственного регулирования

производительности труда. Проблема производительности труда не существует в аспекте правового регулирования, так же не существуют формы статистической отчетности организации по результатам в сфере производительности, все меньше выпускают специалистов в этой области.[19, с. 71]

Министр промышленности и торговли Денис Мантуров заявлял противоположное – что благодаря санкциям и ослаблению рубля «мы впервые опередили США по производительности труда». «Российская производительность труда последнее десятилетие устойчиво составляет примерно 35-40% к производительности в США», – напоминает «Ведомостям» 39 главный экономист Альфа-банка Наталия Орлова. На ее взгляд, производительность мало изменяется даже во времена кризисов. Международный опыт свидетельствует, что рост производительности является важным фактором роста заработной платы и доходов населения.[20]

Таким образом, для того чтобы повысить уровни производительности труда странам необходимо решать задачи связанные с этой проблемой, например, развивать финансовую систему, модернизировать систему профессионального образования и переподготовки. На рост производительности труда у отдельных категорий сотрудников, влияет оплата труда как стимул для того чтобы повышать квалификации у сотрудников, улучшать качество выполненной работы.

Подводя итоги главы, можно сделать вывод о том, что заработная плата – это важнейший экономический показатель, который влияет на повторное производство рабочей силы, на их физическое и моральное благополучие, на жизненный уровень, на реализацию их интеллектуальных способностей.

Заработная плата – это сложное явление в экономике.

Для работодателя зарплата – это издержки производства, которые он старается сократить.

Для работника предприятия зарплата – это доход, который он стремится увеличить по максимуму.

В современной теории заработная плата выполняет следующие функции: стимулирующая, воспроизводственная и регулирующая. Непосредственное воздействие на жизненный уровень работающего населения города, региона, страны имеют такие показатели как величина заработной платы, динамика, соотношение цен на товары.

Основной стимулирующей выплатой на предприятиях и в организациях являются премии. Система премирования предусматривает выплату работникам дополнительных денежных сумм сверх основного заработка с целью повышения материальной заинтересованности в выполнении заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества работы.

Система премирования должна быть направлена на то, чтобы убедить работника, что на предприятии имеется четкая связь между результатами деятельности работника и поощрениями, которые он получает, соответственно повышает свои возможности удовлетворить личные потребности.

В рыночных условиях разработка системы стимулов является одним из наиболее важных резервов управления предприятием. Необходимо учитывать и то, что материальные факторы далеко не всегда занимают первое место и не могут быть единственной формой вознаграждения за труд. Внедрение усовершенствованной системы мотивации, которая служила, для повышения общей эффективности работы предприятия является одной из стратегических целей мотивации.

Внедрение усовершенствованной системы мотивации, которая служила для повышения общей эффективности работы предприятия, является одной из стратегических целей мотивации.

2 Причины снижения качества человеческого капитала вследствие низкого уровня заработной платы в российской экономике

2.1 Циклическая взаимосвязь между заработной платой, производительностью труда и качеством человеческого капитала

Производительность труда это одна из главных категорий экономической науки. Не является осуществимой задача в повышении производительности труда в цивилизованных странах, если не будет решена задача, как найти комплексный подход для изучения всех факторов. Ведь комплекс этих факторов устанавливает, насколько целесообразно занимается трудовой деятельностью человек на предприятии. Критическое значение для того чтобы обеспечить национальную конкурентоспособность является человеческий капитал. С заработной платой и с производительностью труда позитивно связан человеческий капитал, связанный с уровнем образования персонала в России.

Факторы, которые влияют на экономический рост можно объединить в группы:[21]

- человеческий капитал;
- физический и природный капитал;
- технический прогресс и эффективность организации экономики;
- финансовые ресурсы.

Внимание человеческому капиталу стали существенно уделять в середине XX века, это связано в первую очередь с тем, что формирование государства стало переходить на новый этап социального и экономического развития. Для устойчивого развития национального богатства провели существенные изменения в увлечение уровня образования населения, качества оказываемой медицинской помощи, в достижения в области науки и т. д.

К качеству человеческого капитала предъявляют высокие требования для развития национальной инновационной системе в Российской Федерации. Но в России и в наше время происходит преуменьшение цены рабочей силы и занижение уровня человеческого капитала как главного элемента богатства национальной экономике. От экономики в целом зависит уровень и качество человеческого капитала. В России иссекается человеческий капитал. При проведении анализа человеческого капитала выявили, что он является несущественным по сравнению с другими развитыми государствами.

Основные показатели, которые оценивают человеческий капитал по мнению исследователей является образование, миграция, здоровье, производственную.

Человеческий капитал – это важнейший существенный показатель в организации, который создается с помощью вложений в него для создания фонда знаний, умений, здоровья, которые набирает индивид для того чтобы охватить общественное воспроизводство.

Человеческий капитал обладает умением закрыто превращать элементы, которые входят в процесс воспроизводства, искать эффективные комбинации этих элементов, извлекать эффект от их переплетения все это и является главной отличительной особенностью человеческого капитала.

Главной целью предприятия являются сотрудники, идея заключается в том, что лишь только им отводится роль важнейшего фактора осуществления стратегии и главным направлением развивающиеся компании служит достижения развития сотрудников – это является основой в стратегическом подходе.

Социальная эффективность работы с человеческим капиталом определяется, успешной работой, с работниками в организации.

Стратегическое управление это использование при анализе его частей основанных на жизненном цикле и на всем процессе, которые существуют

на предприятии, Оценка влияния на все слои среды, системы и процессов является главной целью в таком виде анализа. Критерии эффективности стратегического управления:

- 1) объем интеллектуальной продукции;
- 2) количество рабочих мест профессиональной деятельности;
- 3) самореализация и ее качество;
- 4) личностные качества;
- 5) возможность извлечения интеллектуальной ренты и др.

Человеческий капитал предприятия – это имеющийся у персонала организации запас знаний, здоровья, навыков, опыта, таланта, мотивации, производительные способности, культурные, мировоззренческие, психологические и социальные свойства, применяемые на предприятии с целью достижения более высоких целей для организации. [22, с. 695]

Высококвалифицированные сотрудники граждане Российской Федерации уезжают жить и работать в другие развитые страны, та как в России очень низкий спрос на их труд, а в других зарубежных странах они оказываются востребованными, нежели в России. Такой труд не является напрасным, так как это считают в России. Производительность труда, заработная плата и человеческий капитал эти понятия взаимосвязаны друг с другом.

На стимулирующий экономический рост существенное влияние оказывает человеческий капитал. «Невосприимчивой» к инновациям часто называют экономику России, потому что увеличение человеческого капитала на 1% приведет, к увеличению роста душевого ВВП об этом в первую очередь свидетельствуют типичные оценки. В связи с этим говорят о том, что человеческий капитал не имеет преимущественной роли в развитии экономики, ведь труд высококвалифицированных сотрудников является «ненужным», а сырьевая отрасль является главной.

Чтобы показать эту связь, необходимо провести оценку уровня производительности труда в регионах как частное от деления валового регионального продукта на среднюю численность занятых в экономике. Это является самым простым показателем, который показывает стоимостное отражения трудовой эффективности. С отраслевой структурой производства оценка эффективности должна быть намного выше. Так же при оценки необходимо учесть регионы с сельскохозяйственной структурой, так как там эффективность труда должна быть значительно ниже. Это является ясным, если сравнивать, к примеру, сколько будет, стоит самолет или килограмм овощей.

Когда оценивают человеческий капитал, говорят еще и о специфическом секторе, услуг который является также важным. Например, в Томске по сравнению с Москвой и Санкт-Петербургом.

Уровень человеческого капитала, также можно оценивать, как среднее число лет обучения занятых в экономике. Тринадцать лет это средние число лет обучения, что подходит к профессиональному образованию (см. Рисунок 2.) Проведем сравнение так, например, в Канаде высшее образование имеют 57%, трудоспособного населения, а в России 56%. Такой показатель высокий, ведь в других странах он намного ниже. Но все также остается низким на протяжении десятилетий уровень производительности труда по сравнению с другими странами и составляет всего 25,9 долларов, что ниже, чем во всех развитых странах. Рисунок 2 показывает каналы влияния человеческого капитала на экономический рост.[23]



Рисунок 2 Каналы влияния человеческого капитала на экономический рост

Перейти к инновационному развитию это значит создать новые технологии и внедрить их в производственную сферу, продвигать адекватную коммуникационную инфраструктуру. Общество, в котором основой становится интеллектуальный капитал, который определяет конкурентоспособность экономики, называется инновационным.

Количественными и качественными свойствами обладает человеческий капитал.

Большое количество разнообразных методов применяется при оценки человеческого капитала об этом вели речь на протяжении длительного времени ученые и исследователи.

Стоимостные и натуральные методы применяю тогда, когда оценивают человеческий капитал. По мнению ученых, уровень образования, считается самой простой категорией оценки человеческого капитала. Чем больше человек знает, чем выше у него образование, тем выше у него человеческий капитал.

Для оценки общей отдачи инвестиций в персонал обычно применяют:
[24, с.3]

$ROI \text{ вложений в персонал} = \text{Чистый доход} / \text{Затраты на персонал} \quad (1)$

где Чистый доход – это выручка за исключением операционных расходов.

Затраты на персонал – это все инвестиции в персонал: наем, оценка, обучение и развитие, затраты на бытовое обеспечение, компенсационные и социальные аспекты.

Данные, которые получают, основываясь на эту формулу. разрешают в сфере трудовых ресурсов управлять рисками, при всем этом значительно повышается конкурентоспособность организации. Непредвиденные потери человеческого капитала организации, считаются рисками.

К проблемам воспроизводства человеческого капитала на данный момент времени необходимо отнести:[25, с. 414]

- незначительную эффективность социальных институтов;
- низкий уровень профессионального образования;
- здоровье населения значительно ухудшается;
- уменьшение качества человеческого капитала;

При экономической нестабильности в России, когда не хватает инвестиций, директора организаций хотят сэкономить практически на всем, прежде всего это касается их сотрудников: понижая им заработную плату, соответственно социальные выплаты, при этом делают хуже условия труда. Доходы от инвестиций, заложенные в человеческий капитал принадлежат не только персоналу, которому принадлежит человеческий капитал, а также компании, области и государству. Наносят вред здоровью, самого персонала и производству ошибки работников связанные с плохим обучением сотрудников при этом огромные потери. [26, с. 11]

Все выше сказанное усиливает и внимание к человеку как главному фактору производства. Только лишь интеллектуальный потенциал, позволит добиться роста производительности труда в современных условиях.

От эффективных инвестиций в человеческий капитал зависит экономическая конкурентоспособность и стабильность организации.

Основными показателями по труду являются:

- заработная плата;
- производительность труда;
- расходы на персонал;
- структура и численность персонала;
- показатели движения кадров;
- рабочее время сотрудников;

В развитых странах интегральным показателем считается показатель «расходы на персонал», так как именно в этом показателе присутствуют все факторы человеческого капитала. На внешние и внутренние делятся все эти затраты, и они могут быть как текущими, так и единовременными.

Расходы на персонал включают в себя:

- оплату социального страхования;
- затраты на оплату труда работников;
- выплаты льгот сотрудникам;
- оплату обучения сотрудникам;
- покупка льготных акций;
- выплата дивидендов;
- затраты на содержание социальных служб;
- повышение квалификации работников;

Расходы на персонал, считается самым главным видом расходов, потому что сотрудники являются обязательным элементом для

существования организации. Если расходы на персонал установленные фондом будут выше величины конкурентов, это приведет к тому что, что деятельность компании будет ухудшаться. Фонд оплаты труда эта самая значимая часть расходов. Определить плановую величину фонда оплаты труда можно несколькими методами.[27 с. 101.]

На приростном нормативе основан образованный метод, являющийся самым главным в настоящих условиях. Для расчета этого метода устанавливают условно-постоянную часть заработной платы сотрудников и переменная часть. Лишь только на переменной части рассчитывается прирост.

Такое разделение необходимо для того чтобы определить взаимосвязь фонда оплаты труда всего предприятия и избежать перерасходов в будущем.

Рассмотрим более подробно производительность труда. От кадрового потенциала зависит процветание и стабильность компании. Это служит тяжелой задачей для обеих сторон.

Планирование производительности труда – это определение темпов роста производительности труда, обеспечивающих конкурентоспособность организации.[28, с. 588]

В настоящее время имеется два метода для определения планирования производительности труда: Организация факторов, которая влияет на рост и на уровень производительности труда это пофакторный метод. При пофакторном методе необходимо выявить, какое будет количество работников на базовый период при такой ситуации, что не изменится уровень производительности труда, необходимо произвести расчет изменения числа сотрудников под воздействием всех факторов, определяют изменения в количестве сотрудников в базисном году и прирост производительности труда в планируемом периоде.

Снижение численности сотрудников под действием мероприятий с ростом производительности труда в будущем это метод прямого счета, при данном методе выявляют плановое количество персонала, полагаясь на сокращение в будущем, которое может произойти из-за тех или иных запланированных мероприятий, узнают какой была производительность труда по сравнению с предыдущим периодом времени, за основу применяют количество персонала и выпуск товаров и услуг который запланирован в будущем.

К росту производительности труда проявляют интерес все предприятия. При росте производительности труда в организации, снижаются затраты на реализацию продукции. Приводит к увеличению прибыли к увеличению заработной платы рост производительности труда. На пяти главных элементах строится трудовая деятельность трудового процесса:[29, с. 227]

- 1) Предмет труда. Это продукция, которую производит персонал.
- 2) Субъект труда. Это человек, который взаимодействует с элементами трудового процесса.
- 3) Технологии труда. Для достижения конкретного результата применяются технологии методы и инструменты.
- 4) Средства труда. Это здания и сооружения, транспортные средства, производственный инвентарь.
- 5) Продукт труда. Это все ранее приведенные элементы, доведенные до совершенства.

Увеличению заработной платы способствует рост производительности труда, позволяя повысить при этом собственную конкуренцию.

Динамику разных показателей необходимо анализировать для того чтобы эффективно вкладывать деньги в человеческий капитал. безупречных критериев нет при инвестиции в человеческий капитал.

На воспроизводство человеческого капитала влияют исторические, экономические и общественные процессы такие как:

- демографическая ситуация;
- информационные технологии;
- человеческий капитал;
- технологический прогресс;
- спрос на рабочую силу;

Опасности в воспроизводстве человеческого капитала:

- ухудшение здоровья населения;
- деградация человеческого капитала;
- упадок морали и этики;
- трудовая миграция высококвалифицированных сотрудников;
- неэффективное профессиональное образование;

Какие направления будут преобладать положительные или отрицательные? Зависит от государства, от фирм, от самого населения. Если они перейдут к экономической эффективности в этой области то тогда отрицательные направления, удастся локализовать.

Для этого необходимо изначально, сделать упор не на частные проблемы, а системные. Экономика России упорно требует стремительного изменения структуры человеческого капитала. Ресурсов же для этого не хватает. Без того если государство не будет заниматься этой сферой невозможно полагаться на положительный итог. Но и полагаться только лишь на его силы не правильно.

Функции государства должны быть следующими:

- привлечь и создать подходящие условия негосударственным учреждениям;
- разработать федеральную и региональную политику в этой области;

– координировать деятельность населения для воспроизводства человеческого капитала.

Отсюда следует то что, перспективам инновационного развития в России мешает целый ряд различных проблем. Такие проблемы связаны с нехваткой высококвалифицированных кадров, нехватка знаний у менеджеров, боязнь проблем и рисков, упор на сырьевой сектор экономике, недооценка уровня человеческого капитала и ряд других.

2.2 Основные направления достижения сбалансированных темпов роста производительности труда, заработной платы и воспроизводства человеческого капитала

Для достижения сбалансированных темпов роста производительности труда необходимо решить задачи в области управления производительностью труда, это является сложной задачей, которая не зависит от организационной системы. Для этого необходимо изучить все факторы, которые в целом влияют на уровень производительности труда, как на отдельном предприятии, так и в стране в целом.

Для того чтобы повысить производительность труда в организации необходимо создать систему ее измерения. Система измерения это инструмент который необходим для того чтобы сосредоточить ограниченные ресурсы там где от них можно приобрести наибольшую отдачу. Единой концепции измерения производительности труда не существует. Для начала необходимо поставить цель как измеряется производительность труда. Эти цели могут быть направлены – для выявления резервов роста, системы управления и системы мотивации сотрудников.

Рисунок 3 показывает Классификацию резервов повышения производительности труда на уровне предприятия.[30]



Рисунок 3 Классификация резервов повышения производительности труда на уровне предприятия

Сразу на трех уровнях необходимо выявлять резервы: на рабочем месте, в цеху, в организации в целом. То есть это означает торговля, снабжение. Сбыт и производительность.

Также резервы повышения производительности труда можно классифицировать по признакам возможностей использования различают резервы запаса (неэффективно работающее оборудование, передовые методы труда которые не используют в производстве) и потери (брак продукции).

Также наряду с резервами, описанными выше, важную роль занимает использование кадров предприятия. С совершенствованием организационной структуры, с повышением системы управления связано это направление. При этом абсолютная величина затрат живого и овеществленного труда на единицу продукции сокращается. В планировании повышения производительности труда используются абсолютные показатели, характеризующие уровень производительности труда, и относительные, определяющие динамику ее роста. В практике планирования роста производительности труда в зависимости от цели и объекта наибольшее распространение получили два метода:[31 , с. 278]

Метод прямого счета этот метод основан на трудоемкости выработки – его обычно применяют на участке, в цехе, на рабочем месте;

Метод планирования по технико-экономическим факторам – такой метод применяют на фирме в целом.

Влияние факторов роста производительности труда обуславливается, вероятным изменением количеством сотрудников в будущем основываясь на каждый фактор в целом или на ряд разных факторов. Также сравнивают затраты труда на плановый объем продукции в планируемом году. От отраслевой принадлежности организации, а также от ряда других значимых причин зависит рост производительности труда. Но главными факторами являются такие факторы как - изменение внешних, природных условий, повышение технического уровня производства, а также изменения объёма производства.

Концепция предельной производительности в рыночных условиях получила широкое применение. Основываясь на эту концепцию увеличение количества сотрудников, существенно замедляет рост предельного продукта. Предельный продукт это число дополнительной продукции, которое получит организация, если она наймет еще одного сотрудника

В рыночных условиях хозяйствования любая фирма хочет получать как можно больше прибыли, поэтому они могут повышать количество сотрудников только, пока предельный доход будет превышать предельные издержки для того чтобы оплачивать труд дополнительному работнику. В тех ситуациях, в которых предельный продукт труда больше предельных издержек, то тогда необходимо увеличивать число работников. Только в этом случае прибыль предприятия вместе с ростом числа сотрудников возрастет. Если же все происходит наоборот, то тогда с последним принятым работником будет уменьшаться и прибыль. Поэтому, прибыль увеличивается лишь только тогда когда уменьшается число работников. Если же эти показатели равны между собой, то тогда не надо не чего менять, потому что прибыль в этот момент максимальна.

В настоящее время Россия на первое место ставит задачу, как повысить качество жизни страны, и начать необходимо с роста заработной платы.

Решение этой задачи основывается необходимостью достигнуть сбалансированных темпов роста заработной платы, а также экономической эффективности производства.

К ресурсосберегающему инновационному типу производства необходимо прийти государству для того чтобы увеличить заработную плату и качество жизни страны в целом. Так как здесь первое место принадлежит человеческому капиталу (образование, наука творческий труд) и интеграции производства, науки и образования.

Восстановлением научной организации труда необходимо заняться государству, для того чтобы решить эти задачи. Также стоит отметить то, что в Российской Федерации настало время, когда среди трудоспособного населения половина населения имеет высшее или среднее специальное образование. Хотя все также эти кадры не являются эффективными.

Несовершенная структура себестоимости продукции является резервом заработной платы. Мощным фактором роста заработной платы является снижение материалоемкости продукции. [31, с.19]

Предложениями для увеличения роста заработной платы являются:

1) Необходимо следить за конкурентоспособностью, эффективностью за конечным результатом, организации который должен привести к росту заработной платы.

2) Обеспечить лучшие условия для организации заработной платы.

3) Заняться улучшением структуры рынка труда, который будет заниматься вопросами в первую очередь связанные с равновесием спроса и предложения на работников.

4) На каждой фирме необходимо разработать систему мотивации и поощрения.

5) Помочь организация добиться сбалансированных темпов заработной платы.

6) Поспособствовать соответствию заработной платы, с количеством и качеством труда которые зависят от итоговых результатов в деятельности организации.

7) Разработать программу по премированию сотрудников, необходимо при этом понимать, что сотрудники получают премию за количество и качество выполненной работы.

8) Создать научную систему управления заработной платой в каждой организация;

9) Производить совершенствование условий труда и заработной платы.

10) Создать сотрудникам такие условия труда, при которых они не хотели бы поменять место работы.

В настоящее время страна переходит на инновационной путь развития, который будет основан главным образом на достижениях науки, в

связи с этим необходимо совершенствовать заработную плату. Поэтому чтобы перейти на этот путь необходимо разрабатывать нормативную базу и методическую основу.

Способность к принятию самостоятельных решений, профессиональное мастерство, ответственность за состав и качество выпускаемой продукции, все это является признаками сложного труда современного сотрудника. "Результативность труда" в настоящее время поменяло свое понятие.

Теперь это понятие подразумевает в себе не количество и не качество труда как раньше, а эффективность труда. Зарботная плата будет определяться личной эффективностью, только если соблюсти ряд условий, который необходимо скорректировать на эффективность совместного труда. Но известность на рынке найдет, только тогда когда конкурентоспособной будет реализация продукции.

На стадии новых экономических отношений необходимо реализовывать инновационные формы организации труда, которые должны быть представлены разделением высокопроизводительного труда, а также его стимулированием. Необходимо сказать о том что, в настоящее время в производстве происходит изменения в структуре трудовых функций в пользу обслуживания оборудования, что требует стимулирования адекватного процесса повышения квалификации с целью о единения трудовых функций производственного и обслуживающего характера в лице одного высококвалифицированного исполнителя.[33, с. 216]

Развития матричных систем управления требуют новые организационные формы и оплата труда, ведь они связывают, весь производственный механизм воедино. Итогом всего этого является то, что роль человеческого фактора повышается. Особое внимание необходимо выделить научно - исследовательским, инженерным, управленческим кадрам.

Стимулирование труда возлагается на функции заработной платы, также в ней необходимо отразить квалификацию сотрудников. При всем вышесказанном происходит ускорение морального устаревания знаний, которые имеются у персонала. В таких условиях особенное значение приобретают такие навыки как: умение к саморазвитию, способность работника к обновлению знаний, быстрота реакции, реализация творческого потенциала. Результативность труда таких сотрудников становится эффективнее.

Молодежи кадровая политика в настоящее время уделяет особенное внимание, потому что она легко приспосабливается к новым условиям, быстро изучает новую технику, может быстро приспособиться к новым условиям труда. Однако существующая организация заработной платы эти тенденции пока не стимулирует.

Естественно, что все направления, которые связаны с улучшениями в организации заработной платы, осуществляется, комплексно основываясь на требования инновационной модели развития экономики, в которой заработной плате будет уделяться главное приоритетное место.

Тенденции, которые складываются, в современном мире должны, определяться перспективами экономического развития регионов и государства в целом в России. Развитие человеческого капитала является главным условием для повышения конкурентоспособности экономики. В настоящее время главным препятствием для обновления экономики государства служит низкий уровень человеческого капитала. В современном мире для обеспечения опережающего развития человеческого капитала надо отменить пассивную политику.

Накопленным человеческим капиталом в наши дни обуславливаются преимущества экономики и возможности ее модернизации и конкурентные преимущества. Ведь только сам человек с его квалификацией, уровнем

образования и опытом определяет возможности усовершенствования общества.

К уровню человеческого капитала в России необходимо уделять особое пристальное внимание ведь оно необходимо для формирования национальной инновационной системы. Но также вместе с этим имеет место быть недооценка человеческого капитала и сильное занижение стоимости рабочей силы. Поэтому в России происходит сильное истощение человеческого капитала. Это привело к тому, что человеческий капитал в России имеет минимальное практическое значение.

Важным элементом экономической стратегии является прогноз воспроизводства человеческого капитала. Решающие значения в будущем для экономики России будут иметь процессы воспроизводства человеческого капитала. Экономической стратегией страны должен стать среднесрочный прогноз. Точность и глубина оценок должна сыграть при этом главную решающую роль.

Модернизировать экономику страны, наращивать интеллектуальный капитал, улучшать качество жизни, достигать высокого технологического уровня производства, задачи связанные с развитием общества все эти вопросы позволяет решить уровень социально-экономического развития. Еще одной важной проблемой Российской экономики является изношенность основного капитала и отсутствие резервов для его накопления. В такой ситуации ценным производительным ресурсом, по мнению исследователей, является человеческий капитал. Разрушение накопленного человеческого капитала, его неэффективное использование, отсутствие его развития может привести к тому, что экономика страны может утратить один из перспективных источников прогресса экономики.

В современных условиях в России необходимо переоценить и скорректировать подходы, которые касаются формирования человеческого потенциала, решать проблемы которые возникают в ходе преобразований.

Для решения этих проблем необходимо разработать концепции формирования человеческого капитала. Разрабатывая научно-обоснованную концепцию необходимо исследовать базу производства и воспроизводства человеческого капитала. Инвестиции служат такой базой. Инвестиции в человеческий капитал являются первостепенной проблемой, которая требует решения.

Для устойчивого развития экономики необходимо накапливать и сохранять человеческий капитал. Зарубежный и отечественный опыт показывает то что для того чтобы в стране произошел подъем для этого необходимо инвестировать не только физический капитал а также здоровье, культуру образование и другие компоненты человеческого капитала. Фундаментальные научные разработки также являются частью человеческого капитала, в который необходимо

Выгодной сферой вложений являются инвестиции в человеческий капитал. В условиях формирования глобального общества, основанного на знаниях, национальный интеллектуальный капитал становится основой экономического благосостояния, фактором политической мощи государства, определяя его место в постоянно меняющемся мировом разделении труда.[34, с. 37]

В настоящее время во всем мире очень быстро происходят преобразования, и отставание от этих преобразований равносильно поражению. И в этих преобразованиях наша страна скатывается в аутсайдеры.

Еще одним главным направлением развития человеческого капитала служит создание новых направлений миграционной политики основанной на передвижения людей внутри страны. Территориальная зона притока существенно сократилась после того как завершились стрессовые миграции в 1990-х годах. Выбор мигрантов тесно связан с такими понятиями как стоимость жизни, качество социальной среды, бедность в регионе, уровень

дохода населения. Миграция помогает перемежению работников в те районы, в которых их труд будет лучше оплачен, туда, где уровень человеческого капитала выше. В перспективе необходимо решить проблемы, которые направлены на ограничение, препятствующее эффективному размещению трудовых ресурсов. [35, с.195]

Для того чтобы произошел экономический подъем необходимы ресурсы научно технического прогресса. Специалисты ООН предлагают новые концепции устойчивого развития страны и теории национального богатства, которые основаны на признании человека движущей силой экономики. О том, что в человека необходимо инвестировать доказано мировой экономической наукой. Накопление практического опыта является основным способом увеличения человеческого капитала.

Наиболее полным, на наш взгляд, является объединение и расширение указанных подходов, позволяющее сформулировать агрегированное определение понятия человеческий капитал - это мера сформированных в результате инвестиций и накопленных индивидом или коалицией индивидов способностей и качеств, которые при целесообразном использовании приводят к росту производительности труда и доходов.

Самым ценным ресурсом является человеческий капитал, он является более важным, чем например накопленное богатство либо человеческие ресурсы.

Выявлением эффективности экономического роста и конкурентоспособности является человеческий капитал, а не производство и производственные запасы.

Таким образом, производительность труда, заработная плата и человеческий капитал в настоящих условиях являются взаимосвязанными. Все эти компоненты являются необходимыми и важными условиями для обеспечения национальной конкурентоспособности. Требованием сегодняшнего дня является усовершенствования производительности труда,

заработной платы и человеческого капитала. Главным в государстве должен стать человек. Чем больше человеку будут предоставлять возможностей – информационных образовательных, тем быстрее будет рост экономики и больше возможности общества.

3 Модели реформирования процесса воздействия заработной платы на рост производительности труда в российской экономике на примере ООО «Спар-Томск»

3.1 Тенденции в динамике заработной платы и производительности труда на предприятии ООО «Спар-Томск»

Когда работники на предприятии стараются принести максимальную пользу, тогда труд становится более производительным. От рентабельности, прибыли, себестоимости, а также других производственных факторов зависит рост производительности труда. Насколько эффективным является, труд работника зависит от производительности труда. Для того чтобы рассмотреть тенденции в динамике производительности труда первым делом необходимо составить таблицу и произвести расчет численности работников далее необходимо составить таблицу производительности труда и динамику показателей

Таблица 5 – Структура численности работников ООО «Спар-Томск» [36]

Показатели	2015		2016		Изменения к 2015г.		2017		Изменения к 2016г.	
	численность человек	удельный вес, %	численность человек	удельный вес, %	численность человек.	удельный вес, %	численность человек	удельный вес, %	численность человек	удельный вес, %
Среднесписочная численность	780	100	960	100	180	0	760	100	-200	0
Руководители	86	11,02	98	10,20	12	-0,82	84	11,05	-14	0,85
Специалисты	64	8,20	68	7,08	4	-1,12	60	7,89	-8	0,81
Рабочие	630	80,78	794	82,72	164	1,94	616	81,06	-222	1,66

Из таблицы 5 видно, что среднесписочная численность сотрудников в 2016 г. выросла на 180 человек по сравнению с 2015 г. А в 2017 г.

среднесписочная численность сотрудников снизилась на 200 человек по сравнению с 2016 г.

Далее необходимо провести анализ динамики производительности труда представленной в таблицы 6. произведен расчет данных автором.

Таблица 6 – Анализ динамики производительности труда в ООО «Спар-Томск»

Показатели, единица измерения	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Выручка, руб.	1014202	3350431	7793644
Численность сотрудников, чел.	780	960	760
Производительность труда, руб.	1300,2590	3490,0322	10254,7947
Абсолютный прирост, руб.	-	2189,7732	6764,4727
Общий прирост, руб.	-	-	8954,2502
Среднегодовой абсолютный прирост, руб.	2984,7500		
Темпы роста, %	100%	268,41%	293,88%

Основываясь на таблицу 6 можно сделать вывод о том что: Абсолютный прирост на одного сотрудника в 2017 г. Составил 8964,2502 руб. А производительность труда стала выше, даже не смотря на тот факт, что количество сотрудников на предприятии сократилась, хотя и полученная выручка была выше по отношению с прошлым периодом. Доказательством этого являются показатели 2017 года. Производительность труда в 2016 году составляла 3490,0322, а количество работников 960 человек, но в 2017 году произошло резкое сокращение сотрудников на 200 человек. Но такое снижение не привело к снижению производительности труда и других показателей: 2016 г. –268,41 %, 2017 г. –293,88 %. Это было связано в первую очередь с тем, что всем работникам подняли заработную плату.

Для того чтобы рассмотреть динамику производительности труда автором был составлен рисунок 4.

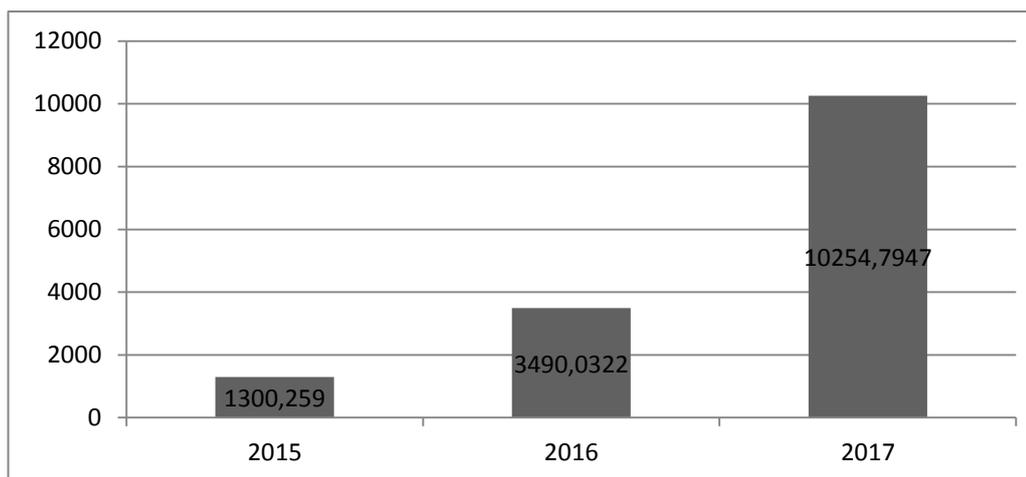


Рисунок 4 – Динамика производительности труда на одного работника в ООО «Спар-Томск»

Теперь нам необходимо рассмотреть, как влияет численность работников и производительности труда на выручку компании. Для этого автор выполнил анализ темпов роста (снижения) численности сотрудников, производительности труда и выручки основываясь на данных из таблицы 7 данный расчет показателей произведен автором. .

Таблица 7 – Исходные данные для проведения анализа

Показатели, ед.изм.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонения, +,-
Выручка, руб.	1 014 202	3 350 431	7 793 644	4443213
Численность работников, чел	780	960	760	-200
Производительность труд руб.	1300,2590	3490,0322	10254,7947	6764,7625
Темп роста производительности труда, %		268,41	293,88	109,48
Темп роста численности, %		123,07	79,16	64,32
Темп роста выручки, %		330,35	232,61	-70,41

Далее основываясь на таблицу 7 нам необходимо построить график динамики темпов роста производительности труда, численности сотрудников и выручки.

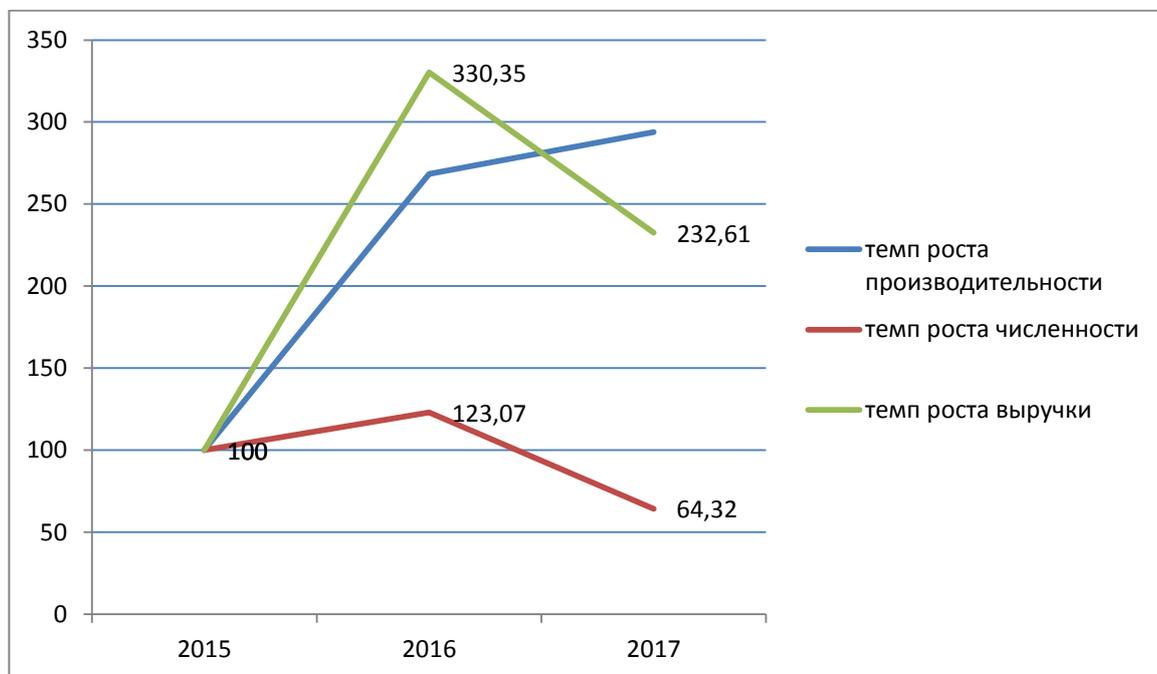


Рисунок 5 – Динамика темпов роста производительности труда, численности и выручки в ООО «Спар-Томск»

Кривые на рисунке 5 показывают, что в 2016 г. Произошел рост численности сотрудников, одновременно выросла производительность труда и выручка. В 2017 г. произошло сокращение сотрудников, но производительность труда не снизилась, а наоборот увеличилась, и причиной этого стало увеличение оклада у всех сотрудников компании ООО «Спар-Томск». С повышением оклада стимул сотрудников увеличился и работоспособность соответственно тоже. Руководство компании решило сократить численность сотрудников и одновременно повысить оклад. Однако выручка снизилась, возможно, причиной данного эффекта сказалось резкое сокращение численности сотрудников, необходимо вычислить оптимальное количество сотрудников, при котором выручка начнет расти и производительность, будет повышаться.

В ООО «Спар -Томск» применяется своя собственная система оплаты труда работников. Данная система была разработана в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и не противоречит нормам законодательства [37].

С каждым работником компания ООО «Спар-Томск» заключает трудовой договор, в котором установлены права и обязанности работника и работодателя, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, условия по социальному страхованию, срок действия и основания для прекращения трудового договора, адреса и подписи работника и работодателя.

Здесь более подробно будут рассмотрены условия оплаты труда. В соответствии с договором работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату. Для всех сотрудников ООО «Спар-Томск» устанавливается окладно-премиальная система оплаты труда. В договоре зафиксирован размер оклада (тарифная ставка). Окладная часть заработной платы выплачивается работнику пропорционально отработанному времени. Также на предприятии существует бонусная система, которая выплачивается всем сотрудникам на карту *supra*. Если сотрудник добросовестно исполняет свои должностные обязанности и не имеет нарушений, то работодатель имеет право выплатить премию в зафиксированном размере. Данная премия является ежемесячной и размер ее не зависит от количества переработанных часов. Естественно, что у высшего звена эта премия значительно выше, чем у простых работников.

Всем сотрудникам компания открывает зарплатную карту и карту *supra* за счет работодателя и на них непосредственно переводятся все выплаты, включая премии, надбавки и компенсационные выплаты. До момента оформления банковской карты сотрудник получает причитающиеся ему выплаты наличными денежными средствами в кассе компании. Выплата заработной платы производится согласно статье 136 Трудового Кодекса

Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца: до тридцатого числа каждого месяца – выплачивается первая часть заработной платы, и до пятнадцатого числа – основная часть заработной платы. Первая часть выплачивается в виде аванса фиксированной суммой.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, положенных работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления требования о расчете. Удержания из заработной платы работника производятся только в случае, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами [37].

Условия выплаты на первый взгляд не отличаются от стандартных условий большинства компаний. Основные минусы и недостатки по выплате заработной платы:

- в договоре фиксируется оклад, который немного больше минимальной заработной платы установленной законодательством РФ;
- существует ежемесячные премии, но ее размер не зависит от количества переработанных часов и объема выполненной работы;
- отсутствуют стимулирующие денежные выплаты для улучшения рабочей деятельности.

Данные недостатки приводят к тому, что работники не стремятся выполнять соответствующие обязанности качественно. Фиксированный оклад, заключенный в трудовом договоре, который немного больше минимальной заработной платы, не гарантирует дополнительных выплат при увольнении работника, особенно в случае конфликта. Не является стимулом для работника работать в сверхурочное время, ведь дополнительные выплаты ему за это не положены. Если работник не в восторге от данных условий

труда, он будет работать спустя рукава, вследствие чего снижается производительность труда.

Таким образом. Анализ производительности труда показал, что в 2016 г. Было достигнуто максимальное получение выручки, но в 2017 г. выручка снизилась, и причиной этого стало резкое сокращение численности сотрудников. В компании используют окладно-премиальную систему оплаты труда, у которой имеются определенные недостатки, которые оказывают непосредственное влияние на работу сотрудников. Компания придерживается политики по повышению производительности труда через сокращение персонала, данная политика принесет результат, если оптимизировать систему оплаты труда выявить оптимальное количество сотрудников.

3.2 Проблемы достижения оптимальных темпов роста заработной платы и производительности труда на примере ООО «Спар-Томск»

В условиях рыночной экономики на величину заработной платы воздействует целый ряд рыночных и вне рыночных факторов, в результате чего складывается уровень заработной платы. В зависимости от организационно-правовой формы предприятия, ее размера, количества работников выбирается форма оплаты труда. В ООО «Спар-Томск» используется окладно-премиальная оплата труда.

В современном мире важную роль играет система премирования работника. Она помогает работнику повысить стимул, работодатель может избирательно воздействовать на работника для выполнения определенной работы за определенное вознаграждение.

Единовременные премии и вознаграждения всегда воспринимаются не только как материальное, но и как моральное поощрение. Примером могут послужить следующие ситуации:

- единовременное премирование за достижение определенной цели, либо выполнение особо важной задачи;
- поощрение победителей во внутренних соревнованиях компании;
- единовременное премирование сотрудников в дни профессиональных праздников;
- поощрение сотрудника по итогам деятельности за год.

Проблемами достижения оптимальных темпов роста заработной платы на предприятии ООО «Спар-Томск» в настоящее время является то, что сейчас государство дает много возможностей для выбора системы оплаты труда. Крупные компании в большинстве случаев действуют по шаблону, кто-то один раз предложил шаблон, который оценили достаточно эффективным и мало кто задумывался об его изменении. На основе проведенного анализа следует пересмотреть способ оплаты труда. Основные факторы, которые подталкивают к данному изменению следующие:

- неэффективная система премирования;
- отсутствие четких критериев по выплате премии от индивидуального вклада работника;
- отсутствие надбавок за выслугу лет;
- отсутствие дополнительного социального пакета.

Для внесения данных изменений в организацию, с целью эффективного воздействия и сокращения издержек организации необходимо разработать положение о премировании. Данное положение можно разработать как для организации в целом, так и для отдельных ее подразделений. Учитывая размеры компании ООО «Спар-Томск» и количество сотрудников необходимо разрабатывать положение для премирования для каждого подразделения индивидуально.

Непосредственный руководитель должен иметь четкое представление о работе в своем отделе, для этого руководитель должен проанализировать работу в своем секторе равномерно распределить

загруженность работников, способы выполнения определенных задач и разработать положение о премировании сотрудников.

Основные элементы положения о премировании работников предлагаются следующие:

- показатели и условия премирования;
- источники выплаты премий;
- размер и сроки премирования;
- работники, которым положена выплата премии.

Далее нам необходимо более подробно рассмотреть каждый элемент положения о премировании. Показатели премирования делятся на основные и дополнительные. Когда выбираешь основные показатели для получения премии, необходимо в полном объеме выполнять положенную работу, при невыполнении основной работы премия не начисляется. При выборе дополнительных показателей, необходимо также выполнять положенную работу в полном объеме, при выполнении работы в неполном объеме размер премии снижается.

Показатели премирования разделяются на количественные и качественные. К количественным показателям относятся выполнение и перевыполнение задач, выпуск продукции, который повышает производительность труда, чем больше выполнено задач, тем больше получена премия. Качественные показатели не только улучшают качество продукции, но и показатели, которые снижают трудоемкость продукции, экономия материалов, сырья, инструментов и других материальных ценностей компании.

Основные источники выплаты премии - фонд заработной платы и часть прибыли компании. За счет фонда заработной платы осуществляется премирование сотрудников за выполнение отдельно важных задач, но в пределах средств, которые предусмотрены на премирование и включаются в себестоимость продукции.

Размер и сроки премирования связаны с выполнением или невыполнением конкретных задач. То есть, если до определенного срока поставленная задача выполнена, то премия будет получена в полном объеме.

Соответственно, что необходимо составлять процентное соотношение по просрочке сроков выполняемой задачи и сокращение выплачиваемой премии. Периодичность выплаты премии для каждого подразделения устанавливается индивидуально. Для офисных сотрудников и персонала магазинов следует установить ежеквартальную премию, т.к. итоги выполненной работы будут видны после сдачи квартальной отчетности.

Работникам на непосредственном производстве необходимо установить ежемесячную премию, т.к. план изготовления продукции у крупной компании стоит ежемесячный. А результаты производства по изготовлению продукции сдаются в бухгалтерию ежемесячно. Более наглядным примером может послужить разработанная автором система премирования персонала ООО «Спар-Томск» (таблица 8).

Таблица 8 – Система премирования сотрудников ООО «Спар-Томск» [38, с. 407]

Уровень проявления критерия	Описание	Процент надбавки от клада
1 уровень	работник медленно выполняет задачи, поставленные перед ним; не выполняет задачи в поставленные сроки; выполняет только простые задачи по требованию;	3%
2 уровень	работник выполняет поставленные задачи на день; стремится быстрее выполнить задачи; выполняет задачи в смежных секторах по требованию мастера.	7%
3 уровень	работник выполняет поставленные задачи точно в срок; выполнение задач повышенной сложности; выполнение дополнительной работы по требованию руководителя; выполнение любой задачи поставленной руководителем; универсальность в выполнении задач.	10 %
4 уровень	работник выполняет задачи точно в срок; выполняет дополнительную работу и помогает коллегам в своем секторе; выполнение задач высокой сложности; выполнение работы за себя и других.	15%

Продолжение таблицы 8

5 уровень	Работник качественно выполняет нескольких задач параллельно; делегирование руководителем задач высокой сложности; выполняет качественно работу с высокой степенью сложности; отличное выполнение задач любой сложности в смежных секторах; способность заменить руководителя на определенное время при его отсутствии.	20%
-----------	--	-----

Как видно из таблицы 8 система премирования достаточно корректна и в ней выделены все основные факторы, которым должен соответствовать достойный сотрудник. Приведение к такой форме системы премирования позволит каждому сотруднику стремиться к большему, если его не устраивает заработок, т. е. служит стимулом, а также развивает профессиональные качества сотрудника, что достаточно важно при выполнении работы любой сложности.

Параллельно с внедрением премирования предлагаю ввести систему штрафов разработкой, которой будет заниматься так же, как и разработкой системы премирования, руководитель сектора либо отдела.

На предприятии не существует премирования за стаж, на мой взгляд, необходимо ввести такого рода вид премии ведь непрерывный стаж на предприятии объединяет личные и коллективные интересы. Единовременное вознаграждение за выслугу лет можно установить в процентном отношении к среднему заработку работника. Данная выплата является стимулом для дальнейшей работы в данной компании (таблица 9).

Таблица 9 – Система доплат за стаж работы в ООО «Спар-Томск» [38, с. 407]

стаж	% надбавки от оклада
До 1 года	0 %
От 1 года до 3 лет	3%
От 3 лет до 5 лет	5%
Более 5 лет	10%

Из таблицы 3.5 видно, что процент надбавки напрямую зависит от стажа работы в данной компании, до 1 года сотрудникам не будет начисляться надбавка, от 1 до 3 лет – 3% от оклада, от 3 до 5 лет – 5%, более 5 лет – 10%. Тем самым, сотрудник заинтересован в продолжении своей рабочей деятельности именно на предприятии ООО «Спар-Томск».

Выплата дополнительных социальных льгот и выплат, т.е. введение социального пакета, также положительно скажется на персонале компании, в социальный пакет необходимо включить:

- медицинское страхование сотрудников компании и членов семьи, по желанию, в котором будут включены различные варианты медицинского обслуживания с различным объемом и качеством услуг;
- частичную оплату обучения;
- корпоративное питание и мобильную связь;
- корпоративный транспорт, который будет осуществлять доставку сотрудников на работу и с работы;
- корпоративные скидки сотрудникам для посещения спортивных секций и клубов;
- скидки на товары и услуги компании.

Дополнительным стимулом для сотрудников может стать введение компенсационного пакета, который будет включать в себя льготы, оберегающие и обогащающие стиль жизни сотрудника и его членов семьи.

Компенсационная система – это схема различных видов вознаграждений, предоставляемых работодателем (таблица 3.6).

Таблица 10 – Примерное содержание компенсационного пакета в ООО «Спар-Томск» [38, с. 407]

Материальное стимулирование	Дополнительное стимулирование
заработная плата	оплата транспортных расходов
премии	обеспечение работников рабочей одеждой и обувью
социальный пакет	скидки на покупку продукции компании
Оплачивай отпуск	компенсация расходов на образование

Продолжение таблицы 10

5 уровень	Работник качественно выполняет нескольких задач параллельно; делегирование руководителем задач высокой сложности; выполняет качественно работу с высокой степенью сложности; отличное выполнение задач любой сложности в смежных секторах; способность заменить руководителя на определенное время при его отсутствии.	20%
-----------	--	-----

При разработки компенсационного пакета, необходимо учитывать следующие факторы:

1) Все то, что необходимо работнику, все то, что хочет иметь персонал, должен включать в себя этот пакет, но при этом необходимо также учитывать сможет ли работодатель дать то, что требуется работникам;

2) Работодателю необходимо учитывать все условия данного пакета других компаний конкурентов, для того чтобы предпринять все меры чтобы сотрудник не ушел к конкурентам;

3) Иметь комплексное «организационное обеспечение» факторов, постоянно воздействующих на работника в процессе работы, условия и организация труда, взаимоотношение в коллективе, отношение руководителя, возможность карьерного роста и прочее;

На предприятии ООО «Спар-Томск» не используют гибкую систему социальных льгот и выплат для успешного существования компании необходимо ввести такую систему. Такая система предполагает то, что предприятие заводит специальный счет на каждого сотрудника и резервирует некую сумму денег для того чтобы, оплатить необходимые льготы. Также необходимо сделать так чтобы и сам работник мог класть определенную денежную сумму для того чтобы покупать социальные льготы которые ему необходимы. При всем этом необходимо сделать так чтобы сотрудник мог самостоятельно распоряжаться своим счетом, например, заменяя одну услугу, на другую. Работник может «заморозить» свои средства. Для того

чтобы накопить больше денежных средств, а уже потом распоряжаться ими так как сам захочет.

Все эти действия приведут к наибольшему стимулу работников, позволит пересмотреть штат сотрудников и при необходимости сократить его, при этом сохранить производительность труда, а возможно даже улучшить выработку и качество продукции. На что и нацелены данные мероприятия. Также благодаря выше перечисленным действиям и новшествам улучшится конкурентоспособность компании, повысится эффективность труда персонала, сократится текучесть кадров. Работник, как любой человек преследует цель получать больше денег и быть специалистом в своей сфере. Компания должна обеспечить выполнения данных целей, вследствие чего получит профессионала своего дела, который будет доволен заработной платой, в данной компании и развиваться дальше.

Тем самым компания будет получать полную отдачу от сотрудника, и повышать производительность труда, как следствие, увеличивая свою выручку и прибыль.

3.3 Рекомендации по достижению сбалансированного роста заработной платы и производительности труда на примере ООО «Спар-Томск»

Поиск путей для достижения сбалансированного роста заработной платы и производительности труда, является важным этапом работы на предприятии ООО «Спар-Томск», которые необходимо квалифицировать следующим образом:

- материально-технические;
- организационно-экономические и структурные;
- экономико-правовые и нормативные;
- материально стимулирующие работников;

– социально-психологические.

Нам необходимо более подробно рассмотрим факторы, которые ведут к повышению производительности труда. Материально-технические факторы связаны с использованием новых технологий, оборудования, сырья и материалов. Главная задача повышение качества выпускаемой продукции, удовлетворение общественных потребностей с наименьшими затратами средств и труда. Изделия лучшего качества заменяют изделия низкого качества. С использованием новых технологий повышается производительность труда.

Организационно-экономические и структурные факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления. Они включают в себя совершенствование компании в управлении производством, совершенствование организации труда, совершенствование организации производства. Если не использовать данные факторы, то от материально технических факторов невозможно получить полный эффект.

Экономико-правовые и нормативные факторы создают материальные, административные и методические предпосылки для повышения производительности труда и зависит от роли государства в данном экономическом секторе.

Социально-психологические факторы влияют на качество трудовых коллективов, уровень подготовки сотрудников, трудовую активность, стиль руководства во всех подразделениях и прочее [39, с. 204].

Большое влияние на повышение производительности труда оказывают факторы, материально стимулирующие работников. Данные факторы включают в себя повышение тарифной ставки, совершенствование системы оплаты труда, совершенствование системы поощрений и прочее. Все факторы взаимосвязаны между собой, одни дают устойчивый прирост производительности труда, а влияние других является переходящим.

При выборе фактора по повышению производительности труда необходимо установить приоритеты, которые должны быть достигнуты в первую очередь. Преимущественно должны применяться факторы, которые обеспечивают высокий темп роста производительности труда. Затем должны применяться факторы, которые обеспечивают экономическую эффективность, т. е. доходы от применения таких факторов должны значительно превышать расходы на их внедрение [40, с. 255].

Эффективно действующую систему из набора факторов можно достигнуть только при условии, что все факторы действуют в одном направлении и оказывают влияние на рост производительности труда, а не тормозят этот процесс.

Многие факторы зависят друг от друга и требуют параллельного внедрения. Так, например, внедрение материально-технических факторов, требуют внедрение организационно-экономических и структурных факторов. Если последние не внедрить в производство, то материально-технические факторы не принесут нужного эффекта, возможно даже получение обратного процесса, снижение производительности труда и выручки.

Некоторые факторы могут снижать производительность труда, при их некорректной организации, такие как неправильная организация труда, неблагоприятные условия труда, несовершенство хозяйственного механизма.

В компании можно выделить внутренние и внешние факторы роста производительности труда, которые влияют в разных направлениях.

Внутренние факторы влияют на применяемую систему организации и стимулировании труда, энерговооруженность труда, уровень технической вооруженности компании. Внешние факторы – социально-экономическая обстановка в государстве, регионе или городе, динамика спроса предложения, природные условия.

Резервы роста производительности труда – это возможности экономии общественного труда, которые по разным причинам еще не

используются. Здесь говорится о возможности более полной реализации производительной силы труда за счет улучшения использования всех факторов ее роста. Использование резервов роста производительности труда – это процесс превращения возможного в действительное. Резервы и факторы должны взаимодействовать друг с другом, т. к. факторы – это движущая сила, которая является причиной изменения уровня, то резервы используют для реализации действий определенных факторов.

Основное содержание использования резервов – это процесс превращения возможностей развития производства в действительность. Поэтому все организационно-хозяйственные мероприятия, которые обеспечивают экономию общественных затрат труда, являются мероприятиями по использованию резервов. Уровень производительности труда определяется степенью использования резервов. Можно сделать вывод, что резервы – это тактика развития, а факторы – выработка стратегии по повышению эффективности и производительности труда.

Сокращение численности сотрудников, на мой взгляд, является главным мероприятием для повышения производительности труда на предприятии ООО «Спар-Томск». Повысить заработную плату оставшимся сотрудникам, уволить тех, кто нарушает трудовую дисциплину, разрешить совмещать профессии все это подойдет при выборе такого метода. Также основываясь на этот метод можно сократить управленческий персонал, а повысить число простых рабочих, при этом улучшив структуру кадров, все это приведет к росту производительности труда. Потому что чем больше будет вес удельных работников в общей численности производственных сотрудников, тем выше при прочих условиях и производительность труда в среднем на одного работника.[41]

Улучшение системы мотивации также приведет к положительным результатам в росте производительности труда. Мастерам производства каждого отдела, а также высшему руководству необходимо узнать, к чему же

стремятся сотрудники, что же движет ими тогда когда они выполняют поставленную перед ними работу. Также человека можно мотивировать на выполнение качественной и результативной работы. Для того чтобы прийти к положительным результатам в повышение производительности труда, работодателям необходимо создать для работника такие условия труда при которых он бы захотел показать достойный результат, а именно: установить новое оборудование, стараться использовать только новые технологии, но это не приведет к необходимым результатам если персонал не будет работать должным образом, и не будут качественно выполнять работу чтобы достигнуть целей компании.

Мотивация сотрудников в первую очередь зависит от того насколько руководство организации удовлетворяют потребности сотрудников компании. Система мотивации будет приносить пользу, только тогда, когда перед работником будут стоять четко сформулированные задачи, в которых будет заинтересован сотрудник. Также необходимо донести, каждому сотруднику индивидуально насколько его вклад важен в общем процессе производства. Каждый работник должен понимать, насколько его труд важен для достижения целей компании, тогда и произойдет рост производительности труда.

Где же взять на это ресурсы? Это остается главным вопросом для того чтобы воплотить в жизнь идеи предложенные автором. Человеческий капитал вот главный ресурс любого предприятия, в том числе и ООО «Спар-Томск».

Актуальная задача, которая стоит перед руководством на предприятии ООО «Спар-Томск» создать систему мотивации и корпоративные ценности, которые будут приносить результаты. Руководству компании необходимо заботиться о том, как создать такие условия, чтобы персоналу захотелось качественно и результативно выполнять свои обязанности. Для осуществления этих идей в жизнь руководству необходимо чтобы работники

знали миссию компании и для чего они необходимы на предприятии. Такую идею воплотить в жизнь можно в течении месяца.

Если осуществить все идеи в жизнь, по мнению автора, тогда предприятие ООО «Спар-Томск» эффективнее и быстрее достигнет главной цели компании – стать самой перспективной и стабильной компанией в розничной торговле.

На мой взгляд, чтобы повысить производительность труда необходимо управленческий персонал сократить на начальном этапе на 4%.

Расчет влияния этого фактора на производительность труда проведем по формуле

$$\text{ДПт} = (100 - \text{Рпл}) / (100 - \text{Рбаз}) * 100 - 100, \quad (2)$$

где Р пл – планируемое количество управленческого персонала, % ;

Рбаз - базовое количество управленческого персонала, % .

Базовое количество управленческого персонала в общей численности персонала в компании составляет 11,05 %, соответственно планируемое количество 7,05 %.

$$\text{ДПт} = (100 - 7,05) / (100 - 11,05) * 100 - 100$$

$$\text{ДПт} = 4,5 \%$$

Рост производительности труда на предприятии повысится на 4,5 %.

Отсюда следует, что благодаря сокращению управленческого персонала произойдет повышения производительности труда.

Организации ООО «Спар-Томск» необходимо постоянно повышать производительность труда, поэтому также важным компонентом является профессионализм персонала. Работа будет выполнена качественней, если будет проходить постоянная переподготовка кадров. Чем выше квалификация у сотрудника, тем выше и производительность труда, в этом существует прямая зависимость, ведь у того сотрудника у которого выше разряд на выполнение одной и той же работы уйдёт намного меньше времени, чем у сотрудника с разрядом ниже. Методы организации труда,

новую технологию быстрее поймут сотрудники с высшей квалификацией. В связи с тем, что у таких сотрудников выше уровень образования они могут больше видеть в процессе производства. В связи с этим именно такие сотрудники будут более удовлетворены проделанной работе.

Подготовка персонала представляет собой процесс приобретения работниками теоретических знаний и практических навыков в объеме требуемой квалификационной характеристики начального уровня квалификации.[41]

Переподготовка персонала - означает обучение квалификационных работников с целью изменения их профессионального профиля для достижения соответствия квалификации кадров требованиям.[42, с.156]

Повышение квалификации персонала - это процесс совершенствования теоретических знаний и практических навыков с целью повышения профессионального мастерства работников, освоение передовой техники и технологии, ориентации труда, производства и управления.[42, с. 158]

На предприятии ООО «Спар-Томск» необходимо создать непрерывную систему профессионального обучения сотрудников, а число ступеней должно зависеть от того насколько сложной является специальность сотрудника.

Компания при помощи материального обеспечения может удерживать квалифицированного сотрудника и быть более конкурентоспособной на рынке труда. Каждый человек хочет, чтобы его труд был оплачен по достоинству, что и будет обеспечивать политика компании ООО «Спар-Томск».

Компания предоставляет сотруднику достойную оплату труда, взамен требуя высокий уровень выполнения соответствующей работы и обеспечивая саморазвитие во всех возможных направлениях. Так заработная плата напрямую зависит от проделанной работы.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа 3-ЗБ4Б1		ФИО Кожина Маргарита Игоревна	
Институт			ШИП
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	38.03.01 Экономика, профиль «Экономика предприятий и организаций»

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеословия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>Рабочее место в организации располагается в здании, в офисном помещении, имеет достаточную освещенность, хорошую степень проветриваемости. Каких-либо вредных проявлений факторов производственной среды выявлено не было.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	<p>1. ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017).</p> <p>2. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ (с изм. 03.04.2017 №64-ФЗ).</p>
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:	
<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; 	<p>В работе были рассмотрены следующие факторы внутренней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Принципы корпоративной культуры; • Системы социальных гарантий организации (льготы, пособия, премия, дополнительные отпуска и т.д.); • Развитие человеческого капитала в организации.

<p>- Системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях.</p>	
<p>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - Спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуги (выпуск качественных товаров) - готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д.</p>	<p>В работе были рассмотрены следующие факторы внешней среды:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Мероприятия, организуемые в рамках содействия охране окружающей среды; • Мероприятия, проводимые в рамках благотворительности и партнерства; • Взаимодействие с местным сообществом.
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: - Анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности</p>	
<p>Перечень графического материала:</p>	
<p><i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i></p>	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	12.01.2019
--	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры экономики	Ермушко Жанна Александровна	канд. экон. наук		12.01.2019

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
			12.01.2019

4. Социальная ответственность на предприятии ООО «Спар-Томск»

Наименование предприятия: Общество с Ограниченной Ответственностью «Спар-Томск»

Корпоративная социальная ответственность это система добровольных взаимоотношений между сотрудниками, руководителем и обществом, которая направлена на совершенствование социально-трудовых отношений, социальную стабильность.

ООО «Спар-Томск» признает важность внедрения системы корпоративного управления, соответствующей общепринятым нормам в международной практике, и принимает обязательство неукоснительно в своей деятельности руководствоваться принципами корпоративного управления.

Социальная миссия ООО «Спар-Томск: повышать благосостояние своих покупателей, сокращая их расходы на покупку качественных товаров повседневного спроса, бережно относясь к ресурсам компании, улучшая технологию и достойно вознаграждая сотрудников.

Миссию предприятие розничной торговли ООО «Спар-Томск» реализует через корпоративную социальную ответственность по отношению к персоналу, потребителям и обществу в целом».

Ценности предприятия розничной торговли ООО «Спар-Томск» является связующим звеном всех сфер ее деятельности, и находят отражение в ее успехах. Эти идеи обязательны для всех сотрудников. Они будут транслированы всем, кто сотрудничает с ООО «Спар-Томск».

ООО «Спар-Томск» не отступает от своих ценностей ради получения прибыли.

Исходя из выбранных целей, для их достижения, ООО «Спар-Томск» выделяет следующие внутренние ценности, которые желает видеть у своих сотрудников:

1) Ответственность – мы ответственны за поставленные задачи, а также за последствия собственных решений.

2) Эффективность – мы приносим стабильные, максимальные результаты во всем, что мы делаем.

3) Справедливость – мы вознаграждаем за труд в соответствии с достигнутыми результатами и равными условиями для профессионального роста.

4) Ответственность – мы способны противостоять тому, что мы не приемлем, а также берем личную ответственность за последствия собственных решений.

В таблице 11 представлены прямые и косвенные стейкхолдеры предприятию розничной торговли ООО «Спар-Томск».

Таблица 11 – Стейкхолдеры ООО «Спар-Томск»

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Генеральный директор	Органы власти
Руководители	Общество и общественные организации
Сотрудники предприятия розничной торговли	Деловые партнеры
Акционеры и инвесторы	Конкуренты на рынке розничной торговли
Клиенты	Банки и финансовые организации

Структура стейкхолдеров предприятия розничной торговли на предмет количества соответствует для предприятий подобного направления.

Далее рассмотрим описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации, их влияние на организацию.

В компании профессиональный подход к красоте – специалисты используют только надежные и успешно зарекомендовавшие себя методы решения задач.

Сотрудники компании – квалифицированные специалисты с большим опытом работы, а также начинающие специалисты, зарекомендовавшие себя на начальном этапе собеседования и прошедшие испытательный срок.

При взаимодействии с заинтересованными сторонами и, в том числе, при совместной деятельности внутри организации ООО «Спар-Томск» работники соблюдают общепринятые нормы деловой этики, избегая действий, которые могут нанести ущерб корпоративному имиджу.

К таким действиям относятся, например, негативные высказывания и публикации о деятельности предприятия розничной торговли ООО «Спар-Томск», ненадлежащее поведение на мероприятиях, где работники представляют интересы работодателя.

ООО «Спар-Томск» признает, что воспроизводство и расширение компетенции ее сотрудников представляет собой основной ресурс для создания конкурентоспособной и прибыльной компании в долгосрочной перспективе.

ООО «Спар-Томск» гарантирует организацию управления персоналом в соответствии с действующим трудовым законодательством, с соблюдением прав человека, исключая деление по национальному признаку и рассматривая каждого сотрудника как личность, стремящуюся к самореализации, карьерному и профессиональному росту.

ООО «Спар-Томск» создает необходимые условия для эффективной работы путем обеспечения высокого уровня мотивации персонала, создания безопасных и комфортных условий труда, предоставляя возможности для обучения и повышения квалификации, развивая корпоративную культуру и традиции.

ООО «Спар-Томск» формирует кадровый резерв на все должности менеджеров высшего и среднего уровня управления.

Организация труда удовлетворяет требованиям безопасности.

Обеспечение безопасности на всех этапах деятельности предприятия розничной торговли ООО «Спар-Томск», обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности являются приоритетными принципами деятельности ООО «Спар-Томск».

ООО «Спар-Томск» строго следует российским требованиям в области безопасности.

Работники придерживаются норм культуры безопасности:

ООО «Спар-Томск» контролирует исполнение требований безопасности в системе договорных отношений, обеспечивает необходимое обучение и информирование сотрудников в соответствии со стандартами.

Работники ООО «Спар-Томск»:

- неукоснительно соблюдают требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов в области охраны труда;
- контролируют соблюдение требований охраны труда другими работниками;
- используют средства индивидуальной защиты, если такие средства требуются для выполнения работы;
- незамедлительно извещают своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья;
- избегают сокрытия информации об инцидентах, оказывают содействие при проведении расследований инцидентов и предпосылок к ним;
- незамедлительно сообщают о возможных и имеющих место быть нарушениях в области охраны труда своему непосредственному руководителю ООО «Спар-Томск».

Сотрудники ООО «Спар-Томск» должны следовать профессиональным этическим принципам в своей деятельности. Следуя этим принципам, компания сможет оказывать услуги профессионально, поддерживать корпоративную культуру, необходимую для развития и достижения результатов высокого качества.

Предприятия розничной торговли ООО «Спар-Томск» выделяет следующие принципы:

- Оказывать услуги в рамках своей компетентности и квалификации, выполнять профессиональные обязанности честно и старательно, поддерживая высокие этические стандарты поведения.
- Поддерживать свою компетентность в соответствующих областях, сохранять актуальность своих навыков и знаний.
- Способствовать и поддерживать доверие общества к информационным технологиям.

Обучение сотрудников:

В организации уделяется внимание развитию кадров через обучение и повышение квалификации.

Появление новых компьютерных технологий и методик диктует необходимость последипломного повышения квалификации.

Регулярное проведение циклов повышения квалификации (1 раз в 5 лет), существующая система аттестации в известной мере отвечают этой цели.

Оказание помощи работникам в критических ситуациях.

ООО «Спар-Томск» стремится предупреждать потенциальные корпоративные конфликты, а также урегулировать возникшие корпоративные конфликты как можно раньше, т.к. это позволяет защитить права и законные интересы акционеров и обеспечить собственные имущественные интересы и деловую репутацию.

В процессе урегулирования корпоративного конфликта ООО «Спар-Томск» руководствуется действующим законодательством и соответствующими внутренними документами.

Безусловным приоритетом при ведении основной деятельности для ООО

«Спар-Томск» являются обеспечение такого уровня безопасности, при котором воздействие на окружающую среду, персонал и население в ближайшей и отдаленной перспективе позволяет сохранять природные системы, поддерживать их целостность и жизнеобеспечивающие функции.

Работники предприятия розничной торговли ООО «Спар-Томск» неукоснительно соблюдают требования законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов в области охраны окружающей среды;

ООО «Спар-Томск» и ее деятельность прозрачны для акционеров, инвесторов, потребителей, поставщиков, представителей СМИ иных заинтересованных лиц.

В ООО «Спар-Томск» принята информационная политика, обеспечивающая эффективное информационное взаимодействие общества, акционеров, инвесторов и иных заинтересованных лиц.

Компания обеспечивает раскрытие информации в объеме и порядке, предусмотренном действующим законодательством, внутренними документами ООО «Спар-Томск» и утвержденной информационной политикой

Особо значимая ценность компании ООО «Спар-Томск» – повышение покупателей. Ориентация на постоянное увеличение покупателей, сохранение репутации, забота о предоставлении качественных продуктов повседневного спроса по более низким ценам.

В своем отношении к конкурентам ООО «Спар-Томск» будет придерживаться позиции честной, свободной и открытой конкуренции,

основанной исключительно на непрерывном повышении качества и конкурентоспособности услуг, отвечающих требованиям и ожиданиям потребителей.

ООО «Спар-Томск» не допускает проявления своими сотрудниками недобросовестной конкуренции, в том числе:

- Распространять ложные, неточные или искаженные сведения, которые могут причинить заказчику убытки, либо нанести ущерб его деловой репутации;

- Вводить в заблуждение в отношении производителя, либо способа и места производства, потребительских свойств и характеристик, качества и количества товара и услуг, реализуемых компанией;

- Некорректно сравнивать реализуемые Компанией товары и услуги с товарами и услугами, реализуемыми конкурентами;

- Продавать, обменивать или иным способом вводить в оборот товары, если при этом незаконно использовались результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридического лица, средства индивидуализации продукции, работ, услуг.

ООО «Спар-Томск» считает важным аспектом социальной ответственности – ответственность и профессионализм во взаимоотношениях с покупателями.

ООО «Спар-Томск» осознает свою ответственность перед государством в связи со значимостью и спецификой деятельности, строго следуют требованиям законодательства Российской Федерации, стремятся быть образцом в выполнении правовых и этических обязательств в отношении государства.

ООО «Спар-Томск» строит устойчивые и конструктивные взаимоотношения с федеральными, региональными и муниципальными

органами власти на принципах ответственности, добросовестности и независимости.

ООО «Спар-Томск» видит свою социальную ответственность перед государством в том, чтобы:

- добросовестно выплачивать налоги и сборы, установленные законом;
- соблюдать законы и нормативные акты, имеющие отношение к деятельности компании;
- не пытаться ненадлежащим образом влиять на решения государственных органов и учреждений;
- использовать прозрачные процедуры взаимодействия с государственными органами, учреждениями, должностными лицами и предприятиями, принадлежащими или контролируемые государством.

В компании розничной торговли ООО «Спар-томск» соблюдаются все нормы:

- трудового законодательства;
- специальных для клиники пластической хирургии и косметологии, характерных для исследуемой области деятельности, правовых и нормативных законодательных актов;
- внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.

Структура программ КСО предприятия розничной торговли ООО «Спар-Томск» представлена в таблице 12

Таблица 12 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элементы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Экзамен по охране труда	Безопасность труда	Все сотрудники	1 раз в год	Все сотрудники знают правила охраны труда и безопасности

Продолжение таблицы 12

Стажировка сотрудников	Развитие персонала	Персонал: руководители, специалисты	1 раз в год	Повышение квалификации персонала
Заключение договора на вывоз мусора	Охрана окружающей среды	Общество и общественные организации, органы власти	1 раз в 3 года	Чистота на территории компании

В таблице 13 представлены основные затраты компании ООО «Спар-Томск» на корпоративную социальную ответственность.

Таблица 13 – Затраты на мероприятия КСО

Мероприятие	Стоимость реализации на планируемый период, тыс. руб.
Безопасность труда	20
Поддержание социальной значимости заработной платы	150
Дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников	250
Развитие персонала	80
Пакет социальных услуг:	250
Охрана окружающей среды	80
ИТОГО:	830

Итак, в результате сделаем общий вывод относительно эффективности программ КСО предприятия:

- 1) программы КСО соответствует целям и стратегии предприятия розничной торговли ООО «Спар-Томск»;
- 2) в ООО «Спар-Томск» преобладает внешняя КСО;
- 3) программы КСО отвечают интересам стейкхолдеров.

В результате можно сделать вывод о том, что мероприятия КСО, реализуемые компанией ООО «Спар-Томск» целесообразны и полностью соответствуют ожиданиям всех стейкхолдеров.

Заключение

Выбор системы оплаты труда является главной проблемой в организации оплаты труда.

От различных факторов зависит то какую систему применять. Для того чтобы выбрать систему оплаты труда правильно необходимо изучить все факторы и взвесить все за и против для конкретной организации. Также будет полезно изучить зарубежный опыт при выборе системы оплаты труда.

Заработная плата – это жизненно необходимая категорией для практически всего населения, которая представляет собой долю дохода, выплачиваемую работнику.

Организация заработной платы на предприятии бывает двух видов тарифная и бестарифная. Тарифный способ оплаты труда является чаще используемый в организациях. Такой способ оплаты труда применяется на основе тарифной сетки. Такой вид оплаты труда является выгодным для сотрудника, потому что он не зависит от конечного результата. А бестарифная система оплаты труда наоборот выгодна для работодателя потому что, выплачивается заработная плата сотруднику только после того когда становится известен результат его работы.

Производительность труда – это отношение количества продукции, произведенной определенной системой за определенный период времени, к количеству ресурсов, потребленных для создания или производство продукции за тот же период.

Рост производительности труда обуславливается снижением издержек, и получение прибыли, необходимой для развития производства. Наряду с этим возрастают и личные доходы предпринимателя. Основой для повышения реальной заработной платы работников служит рост производительности труда.

Организация ООО «Спар-Томск» является развивающейся компанией в городе Томске. В 2016 г. численность сотрудников составляла 960, наконец, 2017 года количество работников значительно сократилось на 200 человек. В связи с обострением экономической ситуации в России, введением санкций и падением акций компании.

Производительность труда на протяжении всего рассматриваемого периода росла. В 2016 г. рост производительности труда на 168,41% был связан с увеличением роста численности сотрудников на 23,07%. В 2017 г. Рост производительности труда на 26,47% был связан со значительным сокращением численности работников на 43,19%. Рост производительности труда в 2017 г. был только за счет сокращения значительного числа сотрудников, однако, выручка компании в 2017 г. по сравнению с 2016 г. снизилась на 70,41. Необходимо отметить, что на предприятии используется только бонусная система. Дополнительное стимулирование, как материальное, так и нематериальное отсутствует. Что отрицательно сказывается на работе сотрудников и повышает текучесть кадров.

Для повышения производительности труда в ООО «Спар-Томск» предлагаются следующие мероприятия:

- разработать четкую систему премирования всех сотрудников (затраты на ее реализацию не требуются);
- ввести систему доплат за стаж работы в данной компании;
- внедрить систему штрафов за нарушения трудовой дисциплины;
- организовать корпоративные мероприятия для сотрудников компании в свободное от работы время.

При внедрении данных мероприятий в организационную структуру компании, ООО «Спар-Томск» станет более конкурентоспособной компанией, стабилизируется выручка, и привлечение профессиональных сотрудников станет более легкой задачей.

Список использованных источников

1. Золин И. Е. Рынок труда в национальной экономике (теоретико-методологические аспекты) //Национальные интересы: приоритеты и безопасность, 2014. – № 38. С. 5 – 7.
2. Немиров В. Н. Модернизированная роль заработной платы //Современные тенденции развития России: путь к эффективности, 2017. – № 6. – С. 254–260.
3. Шамилева Э. Э. Глава 10. Персонал предприятия, Производительность и оплата труда //Сборник задач по экономике предприятий и организаций. – 2017. – С. 107-151.
4. Мизя М. С., Тевс Е. П. Оценка значимости элементов качества трудовой жизни при исследовании эффективности труда работников промышленности //Научный рецензируемый журнал " Вестник СибАДИ", 2018. – Т. 15. – № 3. – С. 460–469.
5. Крутов А. В. Политическая необходимость регулирования стоимости потребительской корзины //Научно-аналитический журнал Обозреватель-Observer, 2016. – № 12. – С. 70–81.
6. Савина Т. Н. Влияние оплаты труда на динамику доходов населения //Экономический анализ: теория и практика, 2016. – № 6. С. 453–456.
7. О занятости населения в Российской Федерации: федер. закон Росс. Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 (в ред. от 11.12.2018). [Электронный ресурс] // – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 24.04.2019).
8. Шишкова Е. Е., Приходько В. В., Кравченко В. П. Экономика организации (предприятия): учеб. пособие. СПб.: Питер, 2015. – 397 с.
9. Заработная плата / Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс] // –

URL:http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/rates/3aaf0b00420c9778bf91ff2d59c15b71 открытый доступ (дата обращения: 24.04.2019).

10. Капелюшников Р. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии //Вопросы экономики, 2018. – № 4. – С. 59–79.

11. Леонидова Г. В. Качество трудовых ресурсов в контексте факторов национальной безопасности России //Проблемы развития территории, 2014. – № 5– С. 73–75.

12. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации: О базе данных российских экспертов для международного развития [Электронный ресурс] // – URL: <https://www.minfin.ru/ru/#> открытый доступ (дата обращения: 23.04.2019).

13. Экономика труда: учебник / Д. Г. Щипаков, М. В. Мелкумова. – М.: РИОР: ИНФА-М, 2015 – 332 с.

14. Вечканов Г. С. Экономическая теория: Учебник для вузов. 4-е изд. Стандарт третьего поколения. – " Издательский дом"" Питер""", 2015. – 512 с.

15. Кардашевский В. В. Важнейшая задача модернизации экономики России – повышение производительности труда // Охрана и экономика труда, 2014. – № 2. – С. 74–83.

16. Коробко В. И. Зарубежный опыт управления производительностью труда на предприятиях / В. И. Коробко, Л. С. Цветлюк // Сборник докладов и материалов V Международной научно-практической конференции. Институт непрерывного образования. Москва, 03-05 декабря 2015 г. – М., 2015. – . 104 с.

17. Три составляющие бережливого производства [Электронный ресурс] // – URL: <http://www.management.com.ua/qm/qm193.html> открытый доступ (дата обращения 20.03.2019).

18. Габдулхакова Д. Я., Поступова К. Р. Пути повышения производительности труда// Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (Стерлитамак, 21 сентября 2017)., 2017. – 118 с.
19. Серикова С. Проблема производительности труда в России в современных экономических условиях //Экономика и бизнес: теория и практика, 2015. – № 10. – С. 126-128.
20. Спиридонова К. А. Взаимосвязь производительности труда и фонда заработной платы // Молодой ученый, 2015. – №11. — С. 71–74.
21. ОЭСР: В России самая низкая в Европе производительность труда [Электронный ресурс] // – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/08/10/604195-oesr-nizkaya-proizvoditelnost> открытый доступ (дата обращения 17.02.2019).
22. Юревич А. В. Психологическое состояние современного российского общества: новые тенденции //Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2018. – Т. 15. – № 4. – С. 695–710.
23. Влияние человеческого капитала на экономический рост [Электронный ресурс] // – URL: <https://novainfo.ru/article/12024> (дата обращения 06.04.2019).
24. Нечаева С. Н., Малицкая В. Б. Оценка факторов экономической эффективности на микро-уровне //Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика, 2015. – № 3. С. – 6–7.
25. Савченко В.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность // Вопросы структуризации экономики, 2015. – № 2. С. 414–419.
26. Рукина И. М., Филатов В. В. Инновационное образование-инновационная экономика-инновационное общество //Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент», 2014. – № 3. С. – 11-14.

27. Демина К. М. Сущность труда и его оплаты // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность, 2014. – № 1. – С. 101–105.
28. Лебедев В. Г. и др. Управление затратами на предприятии: Учебник для вузов. 5-е изд. Стандарт третьего поколения. – "Издательский дом" Питер", 2015. – 588 с.
29. Рофе А. И. Экономика труда. Конспект лекций. Учебное пособие. – "Издательство" Проспект", 2017. – 227 с.
30. Экономика труда [Электронный ресурс] // – URL: <https://studme.org> открытый доступ (дата обращения 12.04.2019).
31. Герасимова, Л. Н.. Методы управленческого учета. Учебник. "Издательство" Проспект", 2015. – 278 с.
32. Войтешук, А. С. «Основные направления совершенствования организации заработной платы и обеспечении ее роста», 2014. №2. – С. 19-22.
33. Потемкин, Валерий Константинович. Управление персоналом: Учебник для вузов. Издательский дом" Питер", 2016. – 216 с.
34. Шестакова, И. Г. "Человеческий капитал как ресурс." XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс, 2014. № 2. – С. 37-39.
35. Гатауллин, Р. Ф., Р. Г. Сафиуллин, Андрей Григорьевич Комаров. "Социально-экономическая эффективность миграционных процессов в регионе." Проблемы современной экономики, 2014. – № 29. – С.193–195.
36. Официальный сайт розничной сети ООО «Спар-Томск» Отчетность компании ООО «Спар-Томск» [Электронный ресурс] // – URL: <https://www.rusprofile.ru/id/6714179> открытый доступ (дата обращения: 17.04.2019).
37. Официальный сайт компании «Консультант Плюс»: Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс] // – URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ открытый доступ
(дата обращения: 19.04.2019).

38. Коршунов В. В. Экономика организации (предприятия): учебник и практикум для прикладного бакалавриата /. – М. Издательство Юрайт, 2016 – 407 с.

39. Андреева, О. В. "Совершенствование управления производительностью труда на предприятии", 2017 – №8. С. 157–205.

40. Губина, О. В., В. Е. Губин. "Анализ финансово-хозяйственной деятельности (учебник)" Международный журнал экспериментального образования, 2015. – 255 с.

41. Официальный сайт интернет-журнала и бизнеса в России «Секрет о сути лидерства» [Электронный ресурс] // – URL: <https://secretmag.ru/business/management/smelost-skromnost-i-disciplina-marshall-goldsmit-o-suti-liderstva.htm> открытый доступ (дата обращения): 27.04.2019.

42. Мокроносков, Александр Германович, Ирина Николаевна Маврина. "Конкуренция и конкурентоспособность: учебное пособие для студентов, обучающихся по программе бакалавриата по направлению подготовки 080400–Управление персоналом", 2014. – С 156-159.

Приложение А
(обязательное)

Бухгалтерский баланс ООО «Спар-Томск» за 2017 год

Наименование показателя	Код	31.12.17
АКТИВ		
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ		
Нематериальные активы	1110	51
Основные средства	1150	93
Финансовые вложения	1170	992321
Отложенные налоговые активы	1180	218
Прочие внеоборотные активы	1190	14407
Итого по разделу I	1100	1100425
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ		
Запасы	1210	1170061
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	7276
Дебиторская задолженность	1230	24198
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	197408
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	197187
Прочие оборотные активы	1260	6
Итого по разделу II	1200	1596136
БАЛАНС	1600	2696561
ПАССИВ		
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ		
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	460
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	143462
Итого по разделу III	1300	143922
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		
Заемные средства	1410	677173
Отложенные налоговые обязательства	1420	5165
Итого по разделу IV	1400	682338
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА		
Заемные средства	1510	12788
Кредиторская задолженность	1520	1841093
Оценочные обязательства	1540	16420
Итого по разделу V	1500	1870301
БАЛАНС	1700	2696561

Приложение Б
(обязательное)

Отчет о прибылях и убытках ООО «Спар-Томск» за 2017 год

Наименование показателя	Код	2017
Выручка	2110	7793644
Себестоимость продаж	2120	(6440650)
Валовая прибыль (убыток)	2100	1352994
Коммерческие расходы	2210	(1241684)
Прибыль (убыток) от продаж	2200	111310
Проценты к получению	2320	77910
Проценты к уплате	2330	(74947)
Прочие доходы	2340	84531
Прочие расходы	2350	(76 288)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	122 516
Текущий налог на прибыль	2410	(23 696)
в т.ч. постоянные налоговые		
обязательства (активы)	2421	(1 747)
Изменение отложенных налоговых		
обязательств	2430	(2 584)
Изменение отложенных налоговых активов	2450	5
Чистая прибыль (убыток)	2400	96 241
СПРАВОЧНО		
Совокупный финансовый результат периода	2500	9624

**Приложение Г
(обязательное)**

Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику

Унифицированная форма № Т-6
Утверждена постановлением
Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

ООО «Спар-Томск»

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301003

(наименование организации)

ПРИКАЗ

Номер документа	Дата составления
5	18.10.2016

(распоряжение)

о предоставлении отпуска работнику

Предоставить отпуск

Васьеву Роману Викторовичу

Табельный номер
15

(фамилия, имя, отчество)

производство

(структурное подразделение)

повар мясного цеха

(должность (специальность, профессия))

за период работы с " ____ " _____ 20 ____ г. по " ____ " _____ 20 ____ г.

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск на **календарных дней**

с " 18 " мая 20 16 г. по " 18 " октября 20 16 г.

и (или)

Б. _____
(ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие (указать))

на **календарных дней**

с " ____ " _____ 20 ____ г. по " ____ " _____ 20 ____ г.

В. Всего отпуск на **календарных дней**

с " ____ " _____ 20 ____ г. по " ____ " _____ 20 ____ г.

Руководитель организации

Генеральный

директор

(должность)

Ярош В. В.

(личная подпись)

(расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

Васьев

" 18 " октября 20 16