

УДК 38.03.01.19.

Печура О.В.

кандидат экономических наук, доцент

доцент кафедры «Экономика транспорта»

«Уральский государственный университет путей сообщения»

(ФГБОУ ВО УрГУПС)

Россия, г. Екатеринбург

Польгалова Н.Ю.

Студент

2курс, «Факультета экономики управления»

«Уральский государственный университет путей сообщения»

(ФГБОУ ВО УрГУПС)

Россия, г. Екатеринбург

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

***Аннотация:** в данной статье рассмотрено влияние заработной платы на рост производительности труда. Автором представлена теоретическая сущность производительности труда и использование фонда заработной платы.*

***Ключевые слова:** рост производительности труда, темп роста заработной платы, трудовые ресурсы, фонд оплаты труда, формы и системы заработной платы, повышение эффективности труда.*

***Abstract:** his article examines the impact of wages on productivity growth. The author presents the theoretical essence of labor productivity and the use of the wage fund.*

***Keywords:** growth of labor productivity, the rate of wage growth, labor resources, the wage fund, forms and systems of wages.*

Главной целью любой системы управления трудовыми ресурсами является увеличение эффективности использования рабочей силы. Каждое предприятие, направленное на перспективное развитие должно ставить в приоритете задачу формирования и функционирования системы управления трудом, необходимая для достижения высокой конкурентоспособности, а, следовательно, и для укрепления позиции определенного субъекта хозяйствования на рынке.

Производительность труда представляет собой сложную, неоднозначную и противоречивую экономическую категорию. На сегодняшний день она является важной характеристикой трудовой деятельности, тесно связанная с используемыми способами производства и в первую очередь орудиями труда.

Эффективность труда – это есть результативность. Так эффективность труда представляет собой социально-экономическую категорию, которая определяет уровень решения задачи или достижения той или иной цели, учитывая при этом уровень и использованных трудовых ресурсов. Основной показатель экономической эффективности труда это есть его производительность.

В экономической литературе для характеристики результативности трудовой деятельности людей и оценки ее уровня на протяжении многих лет использовалась категория «производительность труда» которая показывает соотношение количества продукции, которая вырабатывается в процессе работы, и затрат работы на ее производство.

Однако при этом возникают большие сложности как при измерении затрат труда, так и при оценке его материального результата.

Во-первых, имеет место дискуссия о том, какие затраты труда надо учитывать: только непосредственно занятых производством этих продуктов работников (так называемые затраты живого труда) или также затраты труда по созданию средств производства, используемых в ходе трудовой деятельности (то есть затраты овеществленного труда). В первом случае речь идет в затратах рабочего времени, а во втором – об отдаче средств производства. Тем не менее,

оба вида затрат труда могут иметь в пределах предприятия стоимостную оценку.

В современной экономической и социальной жизни общества происходят изменения, которые требуют нового концептуального подхода в понимании оценки результата труда при сохранении роли и значения категории «производительность труда».

Повышение эффективности использования рабочей силы в производстве во многом означает повышение производительности труда. Уровень и динамика производительности труда находятся в зависимости от многих факторов, обусловленных организационными, техническими и экономическими условиями развития производства и торговли.

К факторам роста производительности труда относятся:

– факторы, создающие условия для роста производительности труда (уровень развития науки, организации торгово-технологического процесса, повышение квалификации работников);

– факторы, способствующие росту производительности труда (материальное и моральное стимулирование);

– факторы, непосредственно определяющие уровень производительности труда (внедрение прогрессивных форм выпуска продукции, механизация и автоматизация производственных процессов, совершенствование и модернизация производственного оборудования, разумное повышение эффективности труда).

Все факторы, влияющие на производительность труда, можно подразделить на внешние и внутренние (отраслевые) факторы. Такая классификация факторов важна для выявления резервов и путей роста производительности труда.

Природно-климатические факторы оказывают большое влияние на результаты деятельности в сельском хозяйстве, в добывающей промышленности, лесном хозяйстве и других отраслях. Учет их влияния позволяет точнее оценить результаты работы субъектов хозяйствования.

К социально-экономическим факторам относятся жилищные условия

работников, организация культурно-массовой, спортивной и оздоровительной работы на предприятии, общий уровень культуры и образования кадров и др. Они способствуют более полному использованию производственных ресурсов предприятия и повышению эффективности его работы.

Вместе с факторами повышения производительности труда рассматривают понятие резервов повышения производительности труда (рис. 1). Под резервами понимаются неиспользованные возможности увеличения объема и повышения качества продукции (работ, услуг) за счет усиления творческого начала в труде работников и экономного расходования материально-технических ресурсов, устранения всякого рода производственных потерь.

Исходя из задачи роста производительности труда, важное значение имеют изыскание и использование всех имеющихся резервов. Под резервами следует понимать имеющиеся, но еще не использованные возможности повышения производительности труда за счет наилучшего использования всех факторов ее роста.

По объектам воздействия	По характеру и направлению воздействия	
	Резервы экстенсивного роста	Резервы интенсивного роста
Трудовые ресурсы	Улучшение использования фонда рабочего времени	Снижение затрат труда на единицу продукции
Материальные ресурсы	Вовлечение в оборот неиспользуемых материалов и энергии	Снижение расходов материалов и энергии на единицу продукции
Технические ресурсы	Улучшение использования оборудования и др. технических средств во времени	Улучшение использования техники по транспортной мощности
Природные ресурсы	Освоение неиспользуемых природных ресурсов	Увеличение объема продукции с единицы используемых природных ресурсов
Финансовые	Привлечение финансовых	Экономное расходование

ресурсы	средств (кредит, акционирование и т.д.)	и выгодное вложение финансовых средств
---------	---	--

Рис. 1 Классификация резервов роста производительности труда

Большое место в повышении эффективности труда в производстве, как и в других отраслях народного хозяйства, на современном этапе занимает научно-технический прогресс.

Важнейшим резервом повышения эффективности труда в производстве является механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных операций, а также транспортировки и хранения продукции.

Показателем, от которого зависит производительность труда является заработная плата. Ее изменения влияют на расход фонда зарплаты, на себестоимость продукции. Величина зарплаты, как правило, зависит от производительности труда. В принципе рост производительности труда является основным источником повышения средней зарплаты. В то же время и средняя зарплата активно влияет на уровень производительности труда.

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности производства нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Если этот принцип нарушается, то это приводит к перерасходу фонда зарплаты, повышению себестоимости вырабатываемой продукции и уменьшению прибыли, «проеданию» национального дохода.

Согласно законодательству Российской Федерации расходы предприятия на оплату труда сотрудников не ограничиваются выплатой заработной платы, оговоренной в контрактах, трудовых договорах и тарифных справочниках. Для предприятий всех форм собственности обязательными являются социальные взносы. Кроме того, сотрудникам выплачиваются отпускные, дотации на питание, материальная помощь, оплачиваются командировочные расходы, надбавки за особые условия работы(вредность, сверхурочные работы и т.п.), премии по итогам квартала или года по выполнении определенного заказа,

оплачивается время простоя и изготовления брака не по вине работника, и т.д. Часть этих расходов являются затратами (т.е. предприятие может отнести их на себестоимость продукции), а часть выплачивается из чистой прибыли. В любом случае это немалые суммы, и в анализе их кроется возможность не только и даже не столько экономить на фонде оплаты труда, поскольку это чревато социальной напряженностью на предприятии.

Взаимосвязь производительности труда и размеров заработной платы сотрудников отражается в удельных показателях объема произведенной продукции на 1 рубль заработной платы или фонда оплаты труда.

Увеличение производительности труда для любого предприятия является положительным фактором. Рост выпуска продукции в единицу времени обычно сопровождается и увеличением абсолютной величины суммарной заработной платы сотрудников. Но не всегда производительность и заработная плата меняются в одном направлении. Анализ темпов изменения этих величин дает полную информацию об эффективности деятельности предприятия. Самой лучшей для предприятия и его сотрудников можно считать ситуацию когда производительность растет быстрее зарплаты. Безусловно и рост которой напрямую влияет на первый показатель.

Список литературы

1. Барышников Н.П. Заработная плата – М.: «Филинь», 2007. – 496 с.
2. Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования. - М.: Альфа-Пресс, 2006. - 317 с.
3. Басов Ю.М. Оплата труда железнодорожников. - М., 2009. - 416 с.
4. Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железнодорожном транспорте // Л.В. Шкурина. - М.: Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте. - 2007. - 238 с.