

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ИНИЦИАТИВ

УДК 331.2:331.1

И. В. Бабына

inna_babyna@tut.by

Р. Л.о. Гасанов

mahar2001@mail.ru

Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, Республика Беларусь

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В СИСТЕМЕ СОГЛАСОВАНИЯ ИНТЕРЕСОВ СОБСТВЕННИКОВ И РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В данной статье рассмотрены проблемы управления заработной платой и вознаграждением персонала с теоретической точки зрения на основе анализа отдельных положений неоклассической и экономической теорий, корпоративной экономики, теории управления, установлены связи между мотивацией экономических агентов и уровнем транзакционных и производственных затрат организации, определены условия компромисса экономических интересов собственников и работников.

На современном этапе для многих предприятий основной мерой повышения эффективности производства является оптимизация издержек производства, которая касается не только снижения уровня материальных затрат, обусловленных стоимостью сырья, материалов, комплектующих, стоимостью потребляемых услуг, но и сокращением расходов на персонал. В условиях высокого уровня неопределённости и турбулентности внешних факторов предприятия отказываются нанимать новых сотрудников, используют разные формы неполной занятости, сокращают как заработную плату сотрудников, так и «размер» социального пакета. Вместе с тем, работники организации являются основным ресурсом, определяющим эффективность организации в краткосрочном и долгосрочном периоде. В связи с этим в организациях необходимо создавать современную систему управления персоналом, уделяя особое внимание вопросам управления затратами на персонал и его вознаграждение. Причём в долгосрочной перспективе система управления вознаграждением должна быть направлена на повышение заработной платы и социальное развитие организации.

Одновременно следует помнить, что затраты на рабочую силу для предприятия являются частью общих производственных затрат на продукцию, которые должны быть возмещены в процессе продажи товаров и услуг. В составе затрат на оплату труда выделяют постоянные и переменные затраты, которые «ведут» себя по-разному при изменении масштабов производства. В условиях роста спроса и объемов производства основные резервы экономии расходов на оплату труда связаны со снижением норм труда и расценок за произведенную продукцию, что ведет к экономии условно-переменных расходов на оплату труда, и, наоборот, в условиях спада в первую очередь целесообразно минимизировать условно-постоянные расходы на оплату труда. В условиях, когда интересы собственника организации и работников разделены, вышеуказанные факторы имеют важное значение.

Собственник заинтересован в развитии организации, повышении эффективности ее деятельности за счет минимизации всех видов затрат на оплату труда, а работник

желает получать вознаграждение за свой труд независимо от эффективности работы организации и условий развития самой экономики. Таким образом, уровень заработной платы является основой противоречий и разногласий между собственниками бизнеса и работниками. Компромисс экономических интересов этих сторон – один из самых сложных вопросов, с которым связаны научные исследования в области управления персоналом [1]. В экономической науке сформировался ряд направлений и школ, касающихся вопросов управления вознаграждением персонала, как в неоклассической экономической теории, так и в корпоративной экономике и теории управления. Представители и основные положения теорий сформулированы в таблице 1.

Таблица 1 – Теории управления вознаграждением персонала

Автор(ы), теории	Основа теории	Факторы, влияющие на размер ЗП	Влияние на работников и собственников
1	2	3	4
1. Т. Мальтус и Д. Рикардо	Если ЗП превысит прожиточный минимум, то это приведет к повышению рождаемости и увеличению спроса на труд, что в следствии снизит ЗП до минимума.	1. Прожиточный минимум. 2. Спрос на рабочую силу.	1. Повышение благосостояния. 2. Повышение рождаемости. 3. Повышение конкурентоспособности. 4. Минимизация издержек.
2. Д. Милль и Д.Р Мак-Куллох	Размер ЗП работников не может быть значительно увеличен, поскольку он определяется размером определенного фонда заработной платы.	1. Природные факторы. 2. Количество работников.	1. Отсутствие безработицы. 2. Отсутствие возможности повышения ЗП. 3. Фиксированная ЗП.
3. К. Маркс	ЗП представляет собой преобразованную форму стоимости и цены «рабочей силы» товара.	1. Стоимость созданного товара. 2. Прибавочная стоимость, назначенная работодателем. 3. Спрос на рабочую силу.	1. Отсутствие возможности повышения ЗП.
4. Монетаристы	Изменение ставок ЗП сравнивается с изменением учетных ставок Центрального банка.	1. Затраты, включенные в стоимость произведенных товаров. 2. Производственные затраты.	1. Ранжирование ЗП от учетных ставок Центрального Банка. 2. Дополнительные издержки для собственников.

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
5. Дж. Гэлбрейт	Рабочие получают низкую заработную плату. Но в среде	1. Ценообразование.	1. Рост ЗП в зависимости от масштабов

	«зрелой компании», техноструктур, по мере расширения масштабов производства, материальные стимулы формируются за счет ЗП. Акционеры получают повышенные дивиденды, работники получают повышенную ЗП.	2. Политика государства. 3. Расширение масштабов производства	производства. 2. Увеличение дивидендов.
6. Г. Саймон	Если личные расходы персонала будут низкими, материальные затраты предприятия превысят возможные минимальные уровни. По мере увеличения личных затрат материальные затраты фирмы сначала сводятся к минимуму, а затем увеличение личных затрат приводит к увеличению материальных затрат предприятия.	1. Размер личных затрат.	1. Увеличение издержек. 2. Увеличение / уменьшение ЗП.

Примечание: составлено на основе [2, 3]

Таким образом, на заработную плату, как цену рабочей силы, оказывает влияние множество факторов: политика государства, спрос на рабочую силу, размер личных затрат, расширение масштабов производства, стоимость созданного товара, прибавочная стоимость, назначенная работодателем, и другие. Для согласования интересов собственников и работников организации необходимо рассмотреть интересы каждой из сторон и на основании этих интересов прийти к некому консенсусу. Интересы собственников и работников организации представим в таблице 2.

Таблица 2 – Интересы собственников и работников организации

Интересы собственников	Интересы работников
1. Выплата работнику ЗП, не превышающей реальную стоимость рабочей силы и соответствующей сложности выполняемых производственных функций. 2. Соблюдение работником трудовой, производственной и технологической дисциплины. 3. Повышение доходности организации и собственного капитала. 4. Повышение эффективности использования производственных ресурсов.	1. ЗП, соответствующая стоимости рабочей силы, квалификации и должности работника. 2. Возможность получения хорошего социального пакета. 3. Возможность подъема по карьерной лестнице. 4. Гарантии занятости.

Таким образом, уровень затрат на выплату вознаграждения позволяет по-новому взглянуть на проблему связи между мотивацией экономических агентов и уровнем транзакционных и производственных затрат фирмы.

Нужно понимать, что при низкой производительности труда заработная плата не может увеличиваться. Однако, при нужном подходе и мотивации персонала, достигнув увеличения производительности труда и увеличения добавленной стоимости, можно предпринять меры по увеличению заработной платы работников. Противоречия экономических интересов владельцев и нанятого персонала могут быть преодолены, когда рентабельность

производства не снижается, а увеличивается по мере увеличения заработной платы, что делает использование капитала выгодным и выступает гарантом занятости работников организации. Поэтому система вознаграждения персонала должна направлять усилия персонала на достижение такой производительности труда, которая позволит собственнику получить необходимый производственный результат и даст персоналу возможность реализовать свои экономические интересы [4].

Таким образом, основной целью системы управления должно быть создание системы управления персоналом, основанной не только на административных методах, но и на экономических стимулах и социальных гарантиях, приближение интересов работника к интересам организации в достижении высокой производительности и повышении эффективности производства, разработка направлений кадровой политики, основанной на организации социального управления, приоритете социальных ценностей и социальной политики.

Литература

1. Одинцова, М. И. Институциональная экономика: учебник для академического бакалавриата, перераб. и доп. / М. И. Одинцова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 459 с.
2. Агапова, И. И. Институциональная экономика: Учебное пособие / И. И. Агапова. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 272 с
3. Афонасова, М. А. Экономика предприятия: учебное пособие / М. А. Афонасова. – Томск: Эль Контент, 2014. – 146 с.
4. Копытова А. В. О рациональности системы стимулирования персонала / А. В. Копытова // Сборник материалов XIV научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов и соискателей ТюмГАСУ. – Тюмень: РИО ТюмГАСУ, 2015. – С. 202-207.

УДК 331.1

Е. В. Видищева

evgenia-vv@mail.ru

Сочинский государственный университет, Российская Федерация

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Необходимость комплексного подхода к управлению персоналом предприятия малого бизнеса, основывается на совокупности методов управления и обеспечивает выполнение стимулирующей системы в целом. В практике управления одновременно применяют различные методы управления (организационно-административный, экономический, социально-психологический) и их сочетание. Все методы управления органически дополняют друг друга, находятся в постоянном динамическом равновесии.

При взаимодействии с персоналом малого предприятия сферы гостеприимства очень важно использовать сразу несколько методов управления. Как правило, одного бывает недостаточно. Комплекс методов всегда дает более эффективный результат. При этом, если какой-то из методов является неэффективным, то вполне резонно будет заменить его другим или просто исключить. Рассмотрим, какие методы управления используются малыми предприятиями.

Один из главных и наиболее популярных методов управления – это метод экономического стимулирования. В данном случае имеется в виду стимулирование при