

ложить прогрессирование эколого-императивного механизма повышения эффективности деятельности субъектов хозяйствования.

Обеспечение стабильного производственного роста с помощью нормативно-правовых и чисто экономических методов регулирования при сохранении исторически сложившегося равновесия экосистем — одна из приоритетных задач для любого (в том числе и белорусского) предприятия, поддерживающего идеи устойчивого развития планеты.

Т.Н. Долинина

Белорусский государственный технологический университет, г. Минск

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА: МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОПОРЦИИ

Стратегия социально-экономического развития республики предполагает увеличение темпов экономического роста, и, прежде всего, за счет кардинального роста производительности труда. Производительность труда тесно связана с заработной платой. Повышение производительности труда является основой роста заработной платы, а рост заработной платы, в свою очередь, выступает как необходимое условие и стимул увеличения производительности труда. При этом теоретически верным считается опережение темпов роста производительности труда по отношению к темпам роста заработной платы.

Сопоставление темпов роста производительности труда и заработной платы в масштабах отраслей экономики предполагает наличие соответствующего инструментария. В экономической практике с этой целью рассчитываются коэффициенты или индексы опережения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы ($I_{оп}$) и показатели эластичности заработной платы по отношению к производительности труда (ε). В общем виде эти показатели записываются следующим образом:

$$I_{оп} = \frac{I_Q}{I_{ФЗП}}; \quad (1.)$$

$$\varepsilon = \frac{\Delta I_{ФЗП}}{\Delta I_Q} = \frac{I_{ФЗП} - 1}{I_Q - 1}, \quad (2.)$$

где I_Q - индекс объема производства;

$I_{ФЗП}$ - индекс фонда заработной платы.

Расчет индексов опережения и показателей эластичности по отраслям промышленности Республики Беларусь в соответствии с формулами (1.) и (2.) свидетельствует о том, что если в 1997г. темп роста производительности труда в отраслях промышленности опережал темп роста заработной платы, то в 1998г. имел место чрезмерный рост заработной платы во всех без исключения отраслях, в 1999г. — в отдельных отраслях, а в 2000г. — в большинстве отраслей. Эта же тенденция сохранялась и в 2001г.

Анализ соотношения между темпами роста производительности труда и заработной платы на основе формул (1.) и (2.) имеет ценность с точки зрения отдельных отраслей экономики. Однако с позиций национальной экономики и в соответствии с положениями экономической теории формулы (1.) и (2.) следовало бы записать более строго в следующем виде:

$$I_{оп(р)} = \frac{I_Q}{I_p} \div \frac{I_{фзн}}{I_{пц}} = \frac{I_Q}{I_{фзн}} \cdot \frac{I_{пц}}{I_p} = I_{оп} \cdot \frac{I_{пц}}{I_p}, \quad (3.)$$

$$\mathcal{E}_{(р)} = \left(\frac{I_{фзн}}{I_{пц}} - 1 \right) + \left(\frac{I_Q}{I_p} - 1 \right), \quad (4.)$$

где I_p - индекс цен производителей на промышленную продукцию;
 $I_{пц}$ - индекс потребительских цен.

Таким образом, если формулы (1.) и (2.) позволяют рассчитать показатели, характеризующие соотношение темпов роста производительности труда, исчисленной в действующих ценах, и номинальной заработной платы, то формулы (3.) и (4.) дают возможность получить показатели, отражающие соотношение между темпами роста производительности труда, исчисленной в сопоставимых ценах (т.е. «реальной» производительности труда, выражающейся в сокращении затрат труда на единицу продукции), и реальной заработной платы. Сопоставление показателей той и другой группы позволяет оценить влияние цен на формирование заработной платы в отраслях экономики и сделать выводы о том, какую роль играют цены в распределении вновь созданной стоимости. Так, из формулы (3.) следует, что отсутствие паритета потребительских цен и цен производителей на промышленную продукцию (что характеризуется соотношением $I_{пц} / I_p$) способствует возникновению в отраслях экономики диспропорций между ростом производительности труда и заработной платы.

Расчетные значения индексов опережения и показателей эластичности по отраслям промышленности Республики Беларусь, полученные в соответствии с формулами (3.) и (4.) показывают несколько иную картину. Так, уже в 1997 году имел место опережающий рост заработной платы по отношению к производительности труда, в частности, это относится к электроэнергетике и топливной промышленности. В 1998-1999 гг. неоправданно высокими темпами роста заработной платы отличались уже все без исключения отрасли промышленности. Причем в преимущественном положении оказались уже не только электроэнергетика и топливная промышленность, но и черная металлургия, химическая и нефтехимическая промышленность, также являющиеся сырьевыми отраслями и монополистами. В 2000г. и 2001г. соотношение в темпах роста «реальной» производительности труда и заработной платы несколько нормализовалось.

Следует отметить, что опережение темпов роста заработной платы по отношению к темпам роста производительности труда на определенных этапах экономического развития является допустимым. Так, известно, что в последние годы ставилась цель увеличения доли фонда заработной платы в составе валового внутреннего продукта - это должно способствовать поддержанию покупа-

тельсской способности населения и, соответственно, оживлению производства товаров и услуг. Однако, когда речь идет о чрезмерных темпах роста заработной платы в добывающих и сырьевых отраслях (а именно такая ситуация и имеет место), то возникают основания для беспокойства, поскольку результатом этого является раскручивание инфляционной спирали. Неоправданный рост цен в этих отраслях промышленности оказывает значительное влияние на формирование издержек производства во всех без исключения отраслях экономики. При этом происходит перераспределение через механизм цен в пользу сырьевых и добывающих отраслей стоимости, созданной в других отраслях экономики, и подрываются стимулы к труду в тех отраслях, где оценка реального вклада работников оказалась заниженной.

Т.Н. Долинина

Белорусский государственный технологический университет, г. Минск

К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ ОПЛАТОЙ ТРУДА

В странах с развитой рыночной экономикой бесспорным считается тот факт, что управление оплатой труда (вознаграждением, компенсацией) является важнейшей составляющей управления персоналом. В отечественной управленческой практике само понятие «управление персоналом» до недавнего времени отсутствовало, как не принято было говорить и об управлении оплатой труда. Принято было говорить только об «организации оплаты труда».

Однако с тех пор как в республике начался процесс экономических реформ, сопровождавшийся падением уровня реальной заработной платы, чрезмерной дифференциацией и существенными диспропорциями в оплате труда, стало очевидным, что одних организационных мер в этой области недостаточно. Необходимо обеспечить, как это принято в мировой практике, именно управление этим процессом. Под управлением оплатой труда, на наш взгляд, следует понимать деятельность, направленную на достижение целей, стоящих перед предприятием (или обществом в целом) через обеспечение выполнения заработной платой своих функций.

Как известно, процесс управления заключается в реализации ряда взаимосвязанных функций. По вопросу о функциях управления и их количестве среди экономистов отсутствует единство мнений. Тем более нет его и по отношению к функциям управления оплатой труда. По нашему мнению, в процессе управления оплатой труда необходимо выделить следующие функции: планирование, организация оплаты труда, оценка системы оплаты труда.

Функция планирования в процессе управления оплатой труда в значительной мере сводится к планированию средств на оплату труда и издержек на рабочую силу с учетом финансового состояния предприятия, а также стоящих перед ним целей и задач. При этом планирование должно опираться на общую