

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ: ФОРМИРОВАНИЕ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ ПЛАТЫ

Долинина Татьяна Николаевна

Белорусский государственный технологический университет
Республика Беларусь, 220050, г. Минск, ул. Свердлова, 13а
E-mail: tdolinina@mail.ru

Представлена авторская теоретическая модель, раскрывающая ключевые закономерности формирования и функционирования заработной платы в национальной экономике. Она предусматривает разграничение категорий «оплата труда» (процесс, совокупность процедур, связанных с установлением условий оплаты труда работников и их соблюдением) и «заработная плата» (результат процесса оплаты труда, денежный поток). Теоретическая модель позволяет конструировать прикладные инструментальные модели управления оплатой труда.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, теоретическая модель, социально-трудовая рента, формула заработной платы, функции заработной платы, функции оплаты труда.

WAGES IN THE NATIONAL ECONOMY: FORMATION AND FUNCTIONING

Dolinina Tatyana N.

Belarusian State Technological University
13a, Sverdlova Str., Minsk, 220050, Republic of Belarus,
E-mail: tdolinina@mail.ru

The article presents the author's theoretical model revealing the key regularities of wage formation and functioning in the national economy. It involves differentiating the categories “labor remuneration” (the process, a set of procedures related to the wage setting and compliance) and “wages” (the result of the labor payment process, cash flow). Theoretical model allows to construct applied instrumental models of labor remuneration management.

Keywords: wages, labor remuneration, theoretical model, social and labor rent, wage formula, wage functions, functions of remuneration.

Главным драйвером инновационного экономического роста является трудовая мотивация, которая должна способствовать поддержанию конку-

рентоспособности страны в современной глобальной экономике и ее инклюзивному развитию. Между тем в Концепции национальной безопасности Республики Беларусь указано, что к числу внутренних угроз национальной безопасности относится недостаточная мотивация работников к эффективному труду, наблюдаемая на фоне снижения численности трудоспособного населения. В этой связи существует необходимость переосмысления содержания заработной платы как ключевого инструмента формирования мотивации к труду. В этой связи в данной статье предлагается разработанная в контексте современной теории ренты *авторская теоретическая модель, комплексно раскрывающая ключевые закономерности формирования и функционирования заработной платы в национальной экономике*, позволяющая конструировать прикладные инструментальные модели управления оплатой труда работников [1]. В модели разграничены категории «оплата труда» и «заработная плата». *Оплата труда* по содержанию рассматривается как отношения по поводу оплаты работодателями труда наемных работников, по форме – как процесс формирования заработной платы (совокупность процедур, связанных с установлением условий оплаты труда работников и их соблюдением), выполняющий ряд функций в хозяйственной системе, направленных на сохранение ее конкурентных преимуществ. *Заработная плата* по содержанию представляет собой объем средств, выплачиваемый нанимателем работнику за его труд (результат процесса оплаты труда), по форме – денежный поток определенной интенсивности, выполняющий ряд функций в экономическом кругообороте.

Формирование заработной платы в национальной экономике

Уровень заработной платы в *хозяйственной системе* (национальная экономика, субъект хозяйствования) определяется достигнутым уровнем производительности труда. Производительность труда характеризует успешность комбинации задействованных в хозяйственной системе факторов производства. Эта комбинация может быть представлена суммой человеческого, природного, физического и институционального капиталов. *Человеческий капитал* – ключевой фактор производства, обозначаемый в экономической теории термином «труд». Он отражает стоимость персонала, исходя из значимости его способностей к труду для поддержания конкурентоспособности предприятия. *Природный капитал*, который в экономической теории зачастую определяют термином «земля», представляет собой совокупность имеющихся в распоряжении природных ресурсов и природных условий. *Физический, или произведенный, капитал* – это искусственно созданные средства производства, или капитальные активы (здания, сооружения, машины, оборудование, материальные запасы и т. д.), т. е. материализованная часть традиционно выделяемого в экономической теории фактора производства «капитал». *Институциональный капитал* – совокупность нематериальных активов (технологии производства, система управления, финансовые инструменты, корпоративная культура и др.).

По своей сути *заработная плата – рентный доход работника, образуемый в результате применения его способностей к труду в конкретной хозяйственной системе*. Уровень этого дохода зависит как от конкурентоспособности работника в этой хозяйственной системе, обусловленной его психофизиологическим и образовательно-квалификационным потенциалом, индивидуальной системой ценностей, так и от конкурентоспособности самой хозяйственной системы, обеспечиваемой действующей комбинацией факторов производства, позволяющей ей получать ренту в виде добавленной стоимости, выступающей источником выплаты заработной платы (рис. 1).



Рис. 1. Формирование заработной платы [2, с. 85]

Получение заработной платы как рентного дохода невозможно без участия общества в формировании способностей работника и построении хозяйственной системы, обеспечивающей реализацию в ней этих способностей. Это обуславливает понимание заработной платы как социально-

трудовой ренты, создаваемой совместно трудом работника и усилиями общества.

Труд может предполагать разную квалификацию исполнителей, т. е. быть *неквалифицированным*, не требующим предварительной подготовки, *квалифицированным*, предполагающим образовательную или практическую подготовку, *высококвалифицированным*, предусматривающим не только длительную и дорогостоящую подготовку, но и нередко наличие неординарных человеческих способностей. При этом труд бывает *воспроизводимым* либо *уникальным*. Неквалифицированный труд прост и воспроизводим, квалифицированный – сложен и в большинстве случаев также воспроизводим, а высококвалифицированный – не только сложен, но и, как правило, уникален. Кроме того, труд может быть использован в различных по эффективности хозяйственных системах. В этой связи в составе заработной платы может присутствовать абсолютная, дифференциальная и монополярная социально-трудова́я рента.

Спрос на наемный труд и монополия работника на применение его способностей к труду порождает *абсолютную социально-трудова́ю ренту*, являющуюся первоосновой заработной платы и представляющую собой минимально возможную стоимость воспроизводства ресурсов жизнедеятельности наемного работника как биосоциального существа. Это минимальная плата, которая позволяет работодателю привлечь индивида к участию в производстве при условии отсутствия у него других средств к существованию.

Поскольку работник имеет исключительное право распоряжаться своими способностями к труду, представляющими собой ресурс, предложение которого в долгосрочном периоде не является абсолютно эластичным, то к феномену заработной платы применимы понятия не только абсолютной, но и дифференциальной и монополярной социально-трудова́й ренты.

Под дифференциальной рентой в экономической теории понимают доход, превышающий его нормальную величину в силу каких-либо особых преимуществ используемого ресурса или благоприятных условий его применения. *Дифференциальная социально-трудова́я рента* – дополнительный доход работника сверх абсолютной ренты, обусловленный лучшими способностями к труду и (или) условиями их реализации в конкретной хозяйственной системе. Например, квалифицированный работник получает большую заработную плату, чем неквалифицированный, на величину дифференциальной ренты, обусловленной более высоким человеческим потенциалом, обеспечивающим получение большей добавленной стоимости; заработная плата работников на высокорентабельных предприятиях, как правило, выше, чем на менее успешных, на величину дифференциальной ренты, обусловленной лучшими условиями для эффективной реализации человеческого потенциала.

Монополярная рента появляется в случае применения уникальных факторов производства и (или) уникальности условий их реализации

в конкретной хозяйственной системе. Это обеспечивает монопольную цену продукции и получение высокой добавленной стоимости. Под *монопольной социально-трудовой рентой* понимается дополнительный доход работника, связанный с уникальностью (невоспроизводимостью) его способностей к труду и (или) реализацией способностей работника в уникальной хозяйственной системе, где задействованы редкие (весьма ценные) факторы производства. Знаменитые артисты, спортсмены, адвокаты, топ-менеджеры и другие работники, имеющие неординарные способности, получают заработную плату, значительно превышающую средний ее уровень для этих же категорий наемных работников вследствие присутствия в ней монопольной ренты. Кроме того, монопольная рента как составляющая заработной платы возникает там, где задействованы уникальные факторы производства (например, в нефтедобывающей промышленности).

Предложение неквалифицированного труда, как правило, не ограничено, поэтому заработная плата выполняющего его работника тяготеет к величине абсолютной социально-трудовой ренты, в заработной плате квалифицированного работника, занятого более сложным воспроизводимым трудом, должна присутствовать дифференциальная социально-трудовая рента, а в заработной плате высококвалифицированных работников, реализующих уникальные трудовые функции, – монопольная рента. В то же время в заработной плате неквалифицированных, квалифицированных и высококвалифицированных работников возможно появление дифференциальной или монопольной ренты, обусловленной успешностью функционирования хозяйственной системы, определяемой имеющейся у нее комбинацией физического, природного, человеческого и институционального капиталов.

В целом *заработная плата может быть представлена как функция, имеющая три аргумента: минимум средств существования; уровень конкурентоспособности работника или функциональная значимость его способностей к труду для конкретной хозяйственной системы; уровень конкурентоспособности хозяйственной системы*. Эта формула показывает, что факторы производства, обеспечивающие конкурентоспособность хозяйственной системы, определяют дифференциацию заработной платы работников с одинаковыми способностями к труду, но реализованными в разных хозяйственных системах.

Функции заработной платы как денежного потока

Заработная плата выполняет ряд функций в национальной экономике. К ним относятся доходобразующая, финансово-бюджетная, инвестиционная, инновационная, профессионально-ориентационная, статусная функции, а также функции обеспечения социальных накоплений и формирования платежеспособного спроса населения.

Доходобразующая функция заработной платы является первичной функцией заработной платы. Денежные доходы населения формируются из различных источников. Они включают заработную плату, доходы от предпринимательской и иной деятельности, социальные трансферты

(пенсии, пособия, стипендии и др.), доходы от собственности (проценты по депозитам, дивиденды и др.) и прочие доходы. Для большинства работников наемного труда, преобладающих в структуре занятого населения, основным источником доходов выступает заработная плата, от размера которой в значительной мере зависит уровень жизни населения, его расходы на питание, калорийность и сбалансированность последнего. В этой связи высокая заработная плата обеспечивает достойный уровень жизни, а низкооплачиваемая занятость является главной причиной бедности (малообеспеченности) населения.

Вторичный характер по отношению к доходообразующей носят следующие функции заработной платы: финансово-бюджетная, функция формирования социальных накоплений, функция формирования платежеспособного спроса и инвестиционная функции. Вторичный характер этих функций обусловлен тем, что их выполнение связано с перераспределительными процессами, осуществляющими «переформатирование» первичного денежного потока заработной платы в совокупность вторичных денежных потоков, направляемых соответственно на уплату налогов, социальные накопления, потребление и сбережение. Выполнение этих функций связано с реализацией денежно-кредитной политики государства.

Финансово-бюджетная функция заработной платы и функция обеспечения социальных накоплений связаны с тем, что значимой составляющей бюджета страны и различных социальных фондов являются налоги и отчисления из заработной платы работников (подходный налог, отчисления в пенсионный фонд и др.). Налоговая система как важная составляющая экономического организма страны обеспечивает условия для развития общества за счет перераспределения финансовых ресурсов. Высокая заработная плата увеличивает объем налоговых поступлений за счет подходного налога с физических лиц, что расширяет возможности страны в реализации различных социально-экономических программ. Рост суммы увязанных с размером заработной платы социальных отчислений работников и нанимателей в Фонд социальной защиты населения умножает потенциал системы социальной защиты населения, влияет на уровень социальных трансфертов (пенсий, пособий и др.).

Функция формирования платежеспособного спроса населения заключается в том, что заработная плата как элемент дохода и соответственно последующих расходов работника формирует покупательский спрос на товары и услуги организаций, который может как способствовать ускорению экономического роста, так и препятствовать его возобновлению. Обоснованный рост заработной платы и ее покупательной способности ведет к увеличению платежеспособного спроса и расширению производства товаров и услуг; необоснованное ее увеличение ведет к дисбалансам в экономике, одним из проявлений которых является инфляция. Снижение покупательной способности заработной платы приводит к тому, что население меньше потребляет товаров и услуг. Падение спроса на продукцию

ведет к сжатию заказов для предприятий, которые вынуждены сокращать производство на внутренний рынок, что лишает их дополнительной возможности получать доход. Отсутствие дополнительного дохода сказывается на экспортном потенциале субъектов хозяйствования, поскольку сужает источники для инвестирования в основной капитал, вследствие чего они могут оказаться не в состоянии производить конкурентоспособную продукцию, которую можно будет продать на экспорт.

Инвестиционная функция заработной платы обусловлена тем, что часть доходов работников (формируемых в значительной мере за счет заработной платы), не используемая на текущее потребление, направляется на сбережение и, соответственно, выступает источником инвестиций в развитие национальной экономики, организации, индивидуальной предпринимательской деятельности. Сбережения населения наряду с традиционными источниками инвестиций (собственные средства предприятий, средства государственного бюджета, иностранные инвестиции) являются внутренним источником экономического роста.

Инновационная функция связана с тем, что высокая заработная плата стимулирует предпринимателей к организационным и техническим инновациям, обеспечивающим сбережение труда и замещение живого труда машинным и ведущим к росту производительности труда. Низкая заработная плата является важнейшей причиной, удерживающей предпринимателей от обновления техники и технологий (отсутствуют стимулы к замене дешевого землекопа на дорогой экскаватор), она блокирует технический прогресс и воспроизводство конкурентоспособной квалифицированной рабочей силы. Высокая стоимость новой техники при наличии дешевой рабочей силы делает более выгодным увеличение производства путем дополнительного найма работников. Таким образом, низкая заработная плата «замораживает» производительность труда на достигнутом уровне. Образуется порочный круг: дешевизна рабочей силы, препятствуя обновлению средств производства, сдерживает рост производительности труда. А низкая производительность труда не создает экономических предпосылок для повышения оплаты труда, что ведет страну в ловушку дешевого труда. Низкий доход на душу населения в такой стране не позволяет осуществлять сбережения и формирует низкий спрос, что, в свою очередь, ограничивает инвестиции в физический капитал и человеческое развитие. В результате производительность труда и располагаемые доходы на душу населения остаются на низком уровне.

Статусная функция заработной платы заключается в том, что ее уровень в значительной мере определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, а также имидж организации и страны в целом. В жизни человека роль профессии чрезвычайно велика, профессиональные признаки относятся к ведущим критериям социальной дифференциации. Сопровождающая ее заработная плата определяет социальный статус и образ жизни работника. Статус формирует тот интерес, который

человек явно или неявно, постоянно или временно будет преследовать или защищать. Чем выше общество ценит какой-то статус, тем чаще обладатель высокого статуса стремится поддерживать его, в том числе при помощи различных символических атрибутов (орденов, медалей, титулов, степеней, званий, форменной одежды и др.). Поэтому пропорции в оплате труда отражаются на предпочтениях общества в отношении к различным видам экономической деятельности и профессиям.

Со статусной функцией заработной платы тесно связана *профессионально-ориентационная функция*, смысл которой заключается в формировании ориентации на выбор той или иной профессии у лиц, с которыми связан потенциальный приток новой рабочей силы на рынок труда, а также с их самореализацией. Поведение ориентированных на тот либо иной вид профессиональной подготовки индивидов определяет параметры рынка образовательных услуг. Диспропорции в профессиональной подготовке ограничивают своевременное обеспечение экономики рабочей силы в необходимом количестве при известной инерционности ее профессионально-квалификационной структуры.

Таким образом, заработная плата, участвуя в процессах перераспределения и использования доходов, выполняет присущие ей функции, связанные с протеканием ряда экономических процессов, обуславливающих изменение социально-экономической среды, состояние которой влияет на уровень заработной платы.

Функции оплаты труда как процесса

Оплата труда должна обеспечивать реализацию следующих ее функций: воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей, стимулирующей и социальной функций, а также функции обеспечения конкурентоспособности предприятия.

Воспроизводственная функция оплаты труда является ключевой, она призвана обеспечить формирование заработной платы, достаточной для удовлетворения физических и духовных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп и членов их семей на необходимом для их воспроизводства уровне. На макроэкономическом уровне она обеспечивает возможности воспроизводства трудоспособного населения, а на микроэкономическом уровне – поддержание качественных характеристик работников. Социально-экономическими последствиями неэффективной реализации воспроизводственной функции являются нарушение процесса воспроизводства населения (негативные демографические процессы, приводящие к естественной убыли и депопуляции населения, демографическим диспропорциям), снижение качественных характеристик и преждевременный износ рабочей силы (высокий уровень заболеваемости).

Компенсирующая функция оплаты труда направлена на компенсацию неблагоприятных условий труда либо режима работы. На макроэкономическом уровне она обеспечивает сохранение физического и психического здоровья занятого населения, на микроэкономическом уровне – длительное

поддержание стабильной трудоспособности работников. Неэффективная реализация компенсирующей функции оплаты труда ведет к сокращению человеческого потенциала в результате преждевременного износа рабочей силы (вследствие переутомления, профессиональной заболеваемости и производственного травматизма), потерям рабочего времени (в результате временной нетрудоспособности), дефициту работников по отдельным профессиям (кадровому голоду). Условиями эффективного выполнения оплатой труда этой функции являются, во-первых, реализация в должной степени воспроизводственной функции, без чего невозможна компенсация неблагоприятных условий и режима труда, во-вторых, осуществление дифференцированных выплат по критериям, отражающим различия в условиях и режиме труда.

Регулирующая функция оплаты труда должна обеспечивать перемещение человеческих ресурсов туда, где их применение даст наибольший эффект, т. е. оптимизировать расстановку и закрепление работников по рабочим местам в соответствии с их профессионально-квалификационными характеристиками. Реализуется эта функция на микроэкономическом (распределение работников между рабочими местами), макроэкономическом (распределение работников между видами экономической деятельности, секторами экономики, организациями) и глобальном уровнях (распределение работников между странами).

Уровень заработной платы формируется под воздействием спроса и предложения на рынке труда (через постоянную подстройку, обеспечиваемую взаимнообратностью движений заработной платы и соотношения спроса и предложения на рабочую силу). Соблюдение этого закона позволяет реализовать преимущества рыночной экономики за счет опережающей динамики заработной платы работников, занятых в тех отраслях экономики и сферах деятельности, которые обеспечивают инновационное развитие экономики.

Неэффективная реализация регулирующей функции оплаты труда ведет к диспропорциям в оплате труда между различными профессионально-квалификационными группами работников и нерациональному использованию рабочей силы (в случае несоответствия рабочих мест уровню квалификации работников), наличию вакантных рабочих мест, чрезмерной мобильности работников. Если положение человека на рынке труда ненадежно, он стремится к диверсификации занятости с целью расширения своих источников доходов, повышения их устойчивости. Как правило, наиболее мобильными в этом отношении являются высокообразованные и квалифицированные работники. Это может привести к оттоку наиболее одаренных, квалифицированных и конкурентоспособных кадров на другие предприятия, в другие виды деятельности, за рубеж, чему способствует развитие аутсорсинга, обеспечивающего возможность дистанционного использования труда квалифицированных специалистов (к примеру, в области компьютерных технологий). Условиями выполнения регулирующей функции оплаты труда являются, во-первых, выполнение в должной степени воспроизводственной и компенсирующей функций, во-вторых, обеспе-

чение обоснованной дифференциации заработной платы по критериям, отражающим содержание труда (требуемая профессиональная подготовка, прилагаемые усилия, уровень ответственности и др.), его общественную значимость (приоритетность вида деятельности), различия в спросе на труд.

Стимулирующая функция оплаты труда направлена на формирование у работников мотивации к высокопроизводительному и инновационному труду. На макроэкономическом уровне она обеспечивает эффективное использование человеческих ресурсов и их потенциала, на микроэкономическом – вовлечение работников в процесс постоянного повышения производительности труда в целях поддержания конкурентоспособности организации. Если в модели оплаты труда заложен значительный мотивационный потенциал, то желание работников улучшить свое благосостояние, удовлетворить разнообразные потребности побуждает их к активизации трудовой деятельности, повышению своего психофизиологического и образовательного потенциала и его реализации.

Следствием неэффективной реализации стимулирующей функции оплаты труда является слабая мотивация к труду, потери рабочего времени, низкая производительность труда в результате недоиспользования человеческого потенциала, снижение стимулов к повышению квалификации, невозможность мобилизации креативного потенциала для ускорения инновационных процессов. Условиями успешного выполнения этой функции являются, во-первых, реализация в должной степени воспроизводственной, компенсирующей и регулирующей функций (в этом случае рабочие места занимают лица соответствующей квалификации, что само по себе является предпосылкой эффективного выполнения стимулирующей функции), во-вторых, обеспечение обоснованной дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в результатах труда.

Социальная функция оплаты труда ориентирована на поддержание достойной заработной платы и социальной справедливости на основе формирования уровня и дифференциации вознаграждения за труд в соответствии со стоимостью воспроизводства рабочей силы и значимостью роли работников в системе общественного производства. На макроэкономическом уровне реализация социальной функции способствует поддержанию в стране социальной справедливости и социальной стабильности, на микроэкономическом уровне – обеспечивает достижение удовлетворенности работников условиями оплаты труда и формирование благоприятного социально-психологического микроклимата в трудовом коллективе.

Неэффективная реализация социальной функции оплаты труда ведет к снижению покупательной способности и несвоевременной выплате заработной платы, чрезмерной дифференциации доходов по регионам и гендерным группам работников, социальному расслоению общества, его дезинтеграции и росту социальной напряженности, оборачивается необходимостью реализации государственных социальных программ по поддержке малообеспеченных, а на микроуровне – ухудшением профессио-

нально-квалификационного состава работников и развитием в трудовом коллективе антагонистических явлений с известными негативными последствиями. Условиями эффективной реализации этой функции являются, во-первых, выполнение в должной степени воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей и стимулирующей функций, во-вторых, обеспечение социально обоснованного уровня и дифференциации заработной платы, сдерживание попыток к установлению необоснованно высоких заработков руководителей организаций. предприятий государственного и рыночного секторов экономики.

Функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы предполагает обеспечение конкурентного уровня заработной платы работников при минимизации затрат на оплату труда, исходя из необходимости обеспечить, с одной стороны, конкурентоспособность продукции, с другой стороны, возможность выплаты заработной платы, достаточной для привлечения и сохранения квалифицированных работников. На макроэкономическом уровне она способствует поддержанию конкурентоспособности национальной экономики, на микроэкономическом – конкурентоспособности субъектов хозяйствования. Неэффективная реализация этой функции ведет к снижению добавленной стоимости, производимой хозяйственной системой, с последующим падением относительного уровня заработной платы (по сравнению с конкурентами или сопредельными странами), сопровождаемым экономической миграцией трудоспособного населения. Условиями реализации рассматриваемой функции оплаты труда являются, во-первых, выполнение в должной степени воспроизводственной, компенсирующей, регулирующей, стимулирующей и социальной функций, во-вторых, эффективное управление издержками на оплату труда.

Таким образом, *функции оплаты труда взаимосвязаны и ранжированы по отношению друг к другу* (воспроизводственная (1) → компенсирующая (2) → регулирующая (3) → стимулирующая (4) → социальная (5) → функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы (6)) [1]. Эффективная реализация каждой последующей функции становится возможной лишь при условии выполнения предыдущей. В этой связи ключевой функцией оплаты труда выступает воспроизводственная функция, степень реализации которой может стать как условием, так и препятствием для выполнения всех последующих функций. Должное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает максимальный для существующих условий уровень заработной платы.

Ранжированность функций обуславливает действие *кризисного механизма многоступенчатой последовательной коммутативности* (переключение инструментов каждой из функций на реализацию предыдущих при их невыполнении), включение которого ведет к снижению общей эффективности процесса оплаты труда. Образно эффективность этого процесса можно продемонстрировать на примере формирования матрешки, в которой центральным элементом, отображающим воспроизводственную функцию опла-

ты труда, выступает самая малая, но цельная и полновесная матрешка, изготавливаемая первой. Остальные пять функций могут быть представлены более крупными полыми матрешками, вырезаемыми по очереди и подгоняемыми к предыдущим, которые без центрального элемента остаются пустыми оболочками, не позволяющими получить полноценной модели.

Помимо того существует проблема *сбалансированности функций оплаты труда*. Степень выполнения отдельных функций в рассмотренной цепочке может стать как условием, так и препятствием реализации последующих функций не только в силу их ранжированности, но и вследствие того, что одни функции направлены на сглаживание дифференциации заработной платы (воспроизводственная, социальная, функция поддержания конкурентоспособности хозяйственной системы), тогда как другие (компенсирующая, регулирующая, стимулирующая) предполагают ее усиление. В частности, выполнение социальной функция не должно противоречить реализации воспроизводственной и стимулирующей функций. Перераспределение заработной платы в пользу низкооплачиваемых работников имеет свой предел, переступив который, можно разрушить мотивацию высококвалифицированных работников, подорвать заинтересованность руководителей и ведущих специалистов в обеспечении эффективной работы организации.

Теоретическая модель формирования и функционирования заработной платы выступает основой для разработки и диагностики институциональной национальной модели управления оплатой труда в целях наращивания ее потенциала. Она апробирована при построении институциональной модели управления оплатой труда в Республике Беларусь.

Библиографические ссылки

1. Долинина Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда : в 2 ч. Минск : БГТУ, 2019. Ч. 1. 258 с.
2. Долинина Т. Н. Дифференциация заработной платы в национальной экономике Беларуси в контексте современной теории ренты // Белорусский экономический журнал. 2021. № 3. С. 83–99.

References

1. Dolinina T. N. Institutsional'nyye modeli upravleniya oplatoy truda. 2 ch. [Institutional pay management models : in 2 parts]. Minsk, BGTU Publ., 2019. Part. 1, 258 p.
2. Dolinina T. N. Differenciacija zarabotnoj platy v nacional'noj jekonomike Belarusi v kontekste sovremennoj teorii renty [Wage differentiation in the national economy of Belarus in the context of modern rent theory]. Belorusskij jekonomicheskij zhurnal. 2021. № 3, pp. 83–99.

© Долинина Т. Н., 2023