

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

кафедра теоретической экономики

КУРСОВАЯ РАБОТА

**ТЕНДЕНЦИИ МОДИФИКАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

Работу выполнила _____ Е.А. Леонова
(подпись, дата)

Факультет Экономический Курс 1

Специальность 38.03.01 «Экономика»

Направление «Финансы и кредит»

Научный руководитель

канд. экон. наук, доц. _____ С.М Геворкян
(подпись, дата)

Нормоконтролер

канд. экон. наук, доц. _____ С.М Геворкян
(подпись, дата)

Краснодар 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретические аспекты заработной платы на современном этапе.....	5
1.1 Понятия, формы и системы заработной платы.....	5
1.2 Особенности, задачи и принципы заработной платы.....	10
1.3 Функции заработной платы, проблемы ее развития в современных условиях.....	12
2 Тенденции изменения оплаты труда в России.....	16
2.1 Особенности оплаты труда в современных условиях.....	16
2.2 Проблемы заработной платы и пути их развития.....	19
Заключение.....	23
Список использованных источников.....	26

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Темой выбранной курсовой работы считается заработная плата и ее стимулирующая функция. Обратимся к истории возникновения заработной цены. Как экономическое явление заработная плата появилась на определенной стадии развития человечества, в тот период, когда возник промышленный капитал и в обществе появились наемные работники, с одной стороны, и те, кто их нанимает – предприниматели – с другой стороны.

Заработная плата это один из важнейших элементов формирования хорошего климата на предприятии. В рыночной экономике оплата труда выражает главный интерес наемных работников, работодателей и государства в целом. На любой фирме или предприятии у работодателя есть главная задача - организации труда. Для того, что бы у работников был стимул на достижение высоких результатов, необходимо организовать благоприятные условия для работы, активизировать и стимулировать деятельность персонала. Любой работник стоит оплаты за собственный труд. Так как от размеров заработной платы находятся условия его жизни. Организация труда является составной частью экономики труда и организации его в процессе производства. Она способствует оптимальному соединению техники и персонала и улучшает эффективное использование живого труда.

В процессе выполнения курсовой работы были решены следующие задачи:

- 1 изучены главные аспекты заработной платы на современном уровне;
- 2 обоснованы понятия, формы и системы заработной платы;
- 3 выявлены особенности, задачи, задачи и принципы заработной платы;
- 4 приведены функции заработной платы и проблемы ее развития в современных условиях;

5 обоснованны тенденции изменения оплаты труда в России, а так же особенности оплаты труда в современных условиях;

6 найдены проблемы заработной платы и выявлены пути их решения;

Объектом в моей курсовой работе является заработная плата, которая осуществляет в экономической системе определенные функции и задачи, и способствует повышению социального и материального уровня работника.

Предметом являются экономические отношения, складывающиеся между экономическими агентами в системе организации заработной платы.

Методологической базой исследования послужили выработанные экономической наукой методы и приемы научного исследования: общенаучные, историко-логический метод, метод научных абстракций, анализ и синтез.

Эмпирическая база исследования – учебники по экономическим дисциплинам, монографии, статьи.

Структура курсовой работы включает в себя введение, две главы, заключение и список использованных источников. Введение состоит из трех страниц и обосновывает актуальность темы, определяет цель, объект, предмет и формулирует задачи.

1 Теоретические аспекты заработной платы на современном этапе.

1.1 Понятия, формы и системы заработной платы

Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий работы.

Основываясь на учебнике Зайченко А. С «Оплата труда» [10] можно выделить следующие виды заработной платы:

Номинальная заработная плата – количество денег в номинальном размере, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

К номинальной заработной плате относятся:

1) оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;

2) оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам;

3) доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и т. д.

Реальная заработная плата – это количество товаров и услуг, которое можно приобрести на номинальную заработную плату, она является «покупательной способностью» номинальной оплаты труда. Реальная заработная плата зависит от номинальной и цен на приобретаемые товары и услуги.

Основная заработная плата – вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда.

Дополнительная заработная плата – вознаграждение за труд сверх установленной нормы, за трудовые успехи и за особые условия труда.

Мотивация труда – совокупность побудительных сил роста труда [10].

Любой уровень цен, относящийся к разным экономическим субъектам является величиной равнодействующей, если не иметь в виду особенности структуры потребления. И только индивидуальная заработная плата является таким параметром, который дифференцирует ее получателей по самым разным основаниям, но всегда индивидуально [18].

Между тем, анализ проблем формирования денежной заработной платы в экономической литературе дал пока далеко не исчерпывающие результаты. Как правило, ученые обращают внимание на секторальную и отраслевую дифференциацию заработной платы, на наличие теневых выплат и низкий уровень заработной платы в целом, что не позволяет данному институту рынка выполнять традиционные для него функции. Тем не менее, недостаточно изученными остаются факторы, под влиянием которых формируется цена труда на микроуровне. То есть, требуется более глубоко исследовать механизм формирования индивидуальной заработной платы, который, по мнению экономистов, можно рассматривать как своеобразный «черный ящик». Для того, чтобы объяснить процесс формирования денежной заработной платы, важно хорошо понимать социально-экономическую природу цены. Цена изначально складывается под влиянием стоимости товара и стоимости самих денег, причем взаимосвязь между деньгами и ценой крайне важна для объяснения закономерностей формирования доходов. В трудовой теории стоимости показано, что уровень цен прямо связан со стоимостью товара и обратно – со стоимостью денег. В условиях современного денежного обращения, когда объем денежной массы не зависит от своей исторической основы – золота, курс национальной валюты по отношению к валютам других стран на мировом рынке становится мерилем стоимости денег. А с повышением валютного курса данной денежной единицы стоимость денег растет. Рост производительности труда, показывает, что стоимость товаров снижается [18].

Сложность природы цены связана еще и с тем, что ресурсы труда и капитала, так же как и присваиваемые ими доходы, распределяются, в конечном счете, исходя из общественных потребностей под влиянием стоимости денег. Возможны достаточно резкие, непредсказуемые и слабо контролируемые колебания цен. Когда легитимность денег определяется в значительной степени действиями правительства и связана с тем, как их оценивает общество, они выступают в полном смысле как рефлексивный параметр, неся на себе отпечаток различных аспектов экономической политики.

Анализ данных российской статистики показывает, что главными макроэкономическими факторами, непосредственно определяющими уровень денежной заработной платы, в экономике РФ последние десять лет, наряду с уровнем цен, являются социальные гарантии в области оплаты труда. На уровне предприятия и мезоуровне таким параметром становится уровень рентабельности, от которого в последние годы размер номинальной заработной платы зависит на 50-60%. В связи с этим в качестве главных предпосылок повышения индивидуальной заработной платы необходимо рассматривать не только устойчивое экономическое развитие, но и законодательное увеличение размера социальных гарантий. Также требуется приведение в соответствие прожиточного минимума и минимальной оплаты труда. Проведенный анализ говорит о несостоятельности концепции, согласно которой заработная плата как цена рабочей силы уже и в России складывается в ходе рыночного саморегулирования и минимального вмешательства государства. Заработная плата в настоящее время остается рыночным параметром, определяющим объем жизненных средств, необходимых для простого воспроизводства рабочей силы, а важнейшими ориентирами ее формирования являются минимальные социальные стандарты, определяемые государственными структурами. Решение поставленной в Президентском послании задачи удвоить ВВП до 2010г и

преодолеть бедность требует активизации работы по повышению эффективности использования ресурсов страны, внедрению новых технологий на основе передовых научных достижений и развития человеческого капитала.

Можно отметить, что за счет новых знаний в развитых государствах получают 70-85% прироста ВВП. Умножение знаний и развитие человеческого капитала обеспечивают прежде всего работники образования, науки, культуры и здравоохранения. И неслучайно на Западе учителя, врачи и ученые являются не менее конкурентоспособными, чем работники топливно – энергетического комплекса, финансовой сферы, государственной службы и тем более промышленности. Исключительное значение образования, науки и здравоохранения в формировании человеческого капитала, являющегося важнейшим фактором ускорения социально-экономического развития в постиндустриальную эпоху, выдвигает на первый план задачу кардинального повышения заработной платы в бюджетной сфере. Для того чтобы обеспечить развитие человеческого капитала и на этой основе ускорить темпы экономического роста, провести структурные реформы, заработную плату по стране в целом в кратчайшее время необходимо увеличить не менее чем в 2 раза. При этом минимальная заработная плата должна быть увеличена до прожиточного минимума трудоспособного человека, т.е. почти в 5 раз. Только тогда доля затрат домохозяйств на питание и товары первой необходимости в среднем будет составлять примерно 30 %, а не 60-70 % как в настоящее время. Только тогда в семьях появятся денежные ресурсы для оплаты жилищно – коммунальных и других услуг, в том числе в образовании и здравоохранении, по ценам, приближенным к рыночным, и, следовательно, будут созданы условия для глубоких структурных преобразований. Решение проблемы о кардинальном повышении заработной платы неразрывно связано с обоснованием ее соотношения с темпами роста производительности труда. Вывод о том, что

при опережающих темпах роста заработной платы затраты на рабочую силу, приходящиеся на единицу товара, увеличиваются, а конкурентоспособность экономики снижается, является верным только при неизменном соотношении доходов по факторам производства [10].

В основе зарплаты лежит цена труда как фактора производства, который сводится к его предельной производительности. Согласно теории предельной производительности труда работник должен произвести продукт, возмещающий его зарплату, следовательно, зарплата ставится в прямую зависимость от эффективности труда работника [13].

В. А. Складчиков в своем учебнике «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии», пишет о системах оплаты труда следующее:

Формы и системы оплаты труда – элементы организации заработной платы, с помощью которых осуществляется регулирование ее размеров в зависимости от количественных и качественных результатов труда – его производительности, качества выпускаемой продукции или оказываемых услуг, экономии материальных, энергетических и других ресурсов. Формы и системы оплаты труда различаются порядком начисления заработной платы в зависимости от его результативности. Существуют две основные формы заработной платы: повременная и сдельная.

Повременная форма предполагает, что величина заработка работника определяется на основе учета фактически отработанного времени и установленной тарифной ставки.

При сдельной форме заработная плата начисляется работнику исходя из количества изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление.

Повременная форма подразделяется на простую и премиальную системы, при которой помимо заработка по тарифной ставке за фактически отработанное время выплачивается премия за выполнение и перевыполнение определенных показателей работы [17].

Система оплаты труда – способ исчисления размеров вознаграждения,

подлежащего выплате работникам, в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами.

Сдельную форму заработной платы принято подразделять на: прямую сдельную, сдельно – премиальную, сдельно – прогрессивную, косвенную, сдельную и аккордную системы. В зависимости от формы организации труда основные системы заработной платы могут быть индивидуальными или коллективными.

Основное значение системы оплаты труда заключается в том, чтобы стимулировать производственное поведение сотрудников компании, направив его на достижение стоящих перед ней стратегических задач, иными словами, соединить материальные интересы работников со стратегическими задачами организации. Система оплаты труда работников организаций, которые не финансируются из бюджета, фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах организаций и в трудовых договорах.

Таким образом, система оплаты труда работника предполагает наличие определенных в соответствии с законодательством критериев, определяющих связь между мерой выполненного работником труда и размером получаемой им заработной платы [13].

1.2 Особенности, задачи и принципы заработной платы

В ходе курсовой работы были выявлены следующие принципы заработной платы: она обеспечивает равную оплату за равный труд, так же происходит дифференциация уровней оплаты труда. Еще одним принципом является повышение реальной заработной платы и гарантия воспроизводства рабочей силы [16].

Конкретная взаимосвязь организации труда и организации производства проявляется в том, что проблемы организации труда должны решаться с учетом типа производства.

Организация труда призвана решать следующие задачи:

- технологические, которые выражают влияние, оказываемое организацией и нормированием труда на совершенствование структуры предприятия;

- экономические, выражающие направленность организации труда на создание такой системы рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, которая обеспечивает максимальную производительность труда и высокую рентабельность производства;

- психофизические, предполагающие создание благоприятных условий труда на рабочих местах, обеспечивающих высокую и устойчивую в течение длительного времени работоспособность;

- социальные, ставящие целью повышения содержательности и привлекательности труда, обеспечивающих оптимальное сочетание физических и умственных усилий при выполнении определенных функций или работ.

В разных отраслях экономики и на конкретных предприятиях используются различные формы организации труда, что обусловлено и предопределено характером фактически применяемых орудий труда и технологических процесс [15].

Основными элементами организации труда являются: разделение и кооперация труда и, как их следствие, расстановка работников на производстве; организация рабочих мест; установка распорядка рабочего времени; техническое нормирование труда; организация заработной платы; организация социалистического соревнования.

Одной из задач организации труда является укрепление трудовой

дисциплины. Большое значение для укрепления трудовой дисциплины на предприятии имеют «Правила внутреннего распорядка». Они определяют обязанности администрации, рабочих и служащих предприятия. Основным направлением в области улучшения организации труда являются: распределение рабочих по сменам, проведение инструктажа рабочих, уплотнение рабочего дня и обеспечение лучшего использования техники, повышение квалификации рабочих, осуществление мероприятий по охране труда и технике безопасности [15].

1.3 Функции заработной платы, проблемы ее развития в современных условиях

Проанализировав учебник В. Корнева «Заработная плата важнейший элемент договорных отношений» можно выделить основные функции заработной платы, к которым относятся:

Мотивационная: основана на мотивации труда – в процессе побуждения человека к определённой деятельности с помощью внутриличностных и внешних факторов.

Воспроизводственная:

- уровень заработной платы должен обеспечивать воспроизводство;
- длительная трудоспособность;
- обеспечение семьи;
- обеспечение трудоспособности работников той или иной компании.

Стимулирующая: важна с позиций руководства фирмы: нужно побуждать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда.

Статусная: данная функция оплаты труда предполагает соответствие статуса, определяемого размером заработной платы, трудовому статусу работника. Под «статусом» подразумевается положение человека в той или иной системе социальных отношений и связей. Трудовой статус – это место данного работника по отношению к другим работникам как по вертикали, так и по горизонтали. Отсюда размер вознаграждения за труд является одним из главных показателей этого статуса, а его сопоставление с собственными трудовыми усилиями позволяет судить о справедливости оплаты труда.

Представления о заработной плате связаны с объективно требуемым для воспроизводства рабочей силы и эффективного функционирования производства объемом жизненных средств. Данные средства работник получает в стоимостной форме за свой труд в размере, соответствующем достигнутому уровню развития производственных сил общества и воплощающемся в исторически сложившемся наборе потребительских благ и услуг, необходимых работнику и членам его семьи [12].

Сегодня в России доля оплаты труда в ВВП ниже, чем в развитых странах. При этом остро стоит вопрос о сохранении и развитии кадрового потенциала в образовании, здравоохранении и науке как основе ускорения темпов роста экономики. В данных условиях можно считать экономически обоснованной такую политику, которая направлена на обеспечение опережающих темпов роста заработной платы над производительностью труда. Причем, во – первых, рост заработной платы в отраслях бюджетной сферы должен происходить за счет ограничения необоснованно высоких доходов от собственности и предпринимательской деятельности монополистов и тех компаний, которые присваивают природную ренту, получая на этом сверхприбыли. И, во – вторых, указанное опережение должно носить кратковременный характер до выхода на оптимальное соотношение оплаты труда и ВВП. Эта задача при проявлении политической воли органов власти может и должна быть выполнена в кратчайшие сроки.

В результате страна получит мощный стимул развития экономики знаний, обеспечивающий динамичный рост ВВП, и на его основе –уровня жизни населения. В решении проблемы кардинального повышения заработной платы значительное место занимает политика правительства по регулированию цен и тарифов на услуги монополистов.

Так же важно учитывать политику предприятия в области оплаты труда, которую в своей статье «Современные модели оплаты труда» дает Н.С Воеводин, к этим определяющим факторам относятся:

- финансовое положение, определяемое результатами его хоз. деятельности;

- уровень безработицы в регионе среди работников соответствующих специальностей;

- уровень государственного регулирования в области зарплаты;

- уровень зарплаты, выплачиваемой конкурентами;

- влияние профсоюзов и объединений работодателей [2].

В современных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию, нужны иные психологические установки, мышление и шкала оценок. Изменение подходов к оплате труда проявляется в том, что оплачиваются не затраты, а результаты труда – признание продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и основным источником их личных доходов.

В организации оплаты труда принимают участие как государство, так и стороны трудовых отношений. Государство устанавливает в сфере оплаты труда законы и иные нормативные правовые акты, а также осуществляет контроль за их соблюдением. Работодатели и работники устанавливают конкретные механизмы регулирования заработной платы в локальных

нормативных актах организаций путем заключения коллективных договоров и соглашений, а также индивидуальных трудовых договоров [17].

2 Тенденции изменения оплаты труда в России

2.1 Особенности оплаты труда в современных условиях

В основном производстве чаще применяют сдельную форму оплаты труда в следующих вариантах:

- государственная тарифная система, включая тарифные ставки, тарифную сетку, тарифно–квалифицированный справочник, система поощрительных и компенсационных доплат, премиальных выплат. При этом по мере повышения государственного минимума заработной платы производится пересчет тарифных ставок и сдельных расценок;

- модернизированная тарифная система, при которой устанавливаются собственные заводские часовые тарифные ставки, отличающиеся от государственных более высоким уровнем и иной дифференциацией [1].

В качестве основных показателей премирования используют: выполнение планового задания по переработке сырья, выполнение и перевыполнение задания по выпуску продукции высоких сортов или высшего сорта. В настоящее время уделяется большое внимание стимулированию экономии материальных ресурсов. Полученная выручка образует премиальный фонд или расходуется на иные цели.

Рассчитанные по коллективным показателям премиальные выплаты, предназначенные для всего коллектива, затем распределяют между его членами. Необходимо правильно оценивать индивидуальный вклад в общие результаты каждого члена бригады. С этой целью применяют систему количественной оценки этого вклада в форме коэффициента трудового участия (КТУ) и коэффициента качества труда (ККТ) либо совместно тот и другой. Таким же образом распределяют сдельный приработок.

. Также применяют разнообразные формы и системы оплаты труда. Это сдельная оплата в таких ее разновидностях, как бригадная, индивидуальная, аккордная, косвенная, а также повременная.

Все разновидности сдельной и повременной оплаты труда сочетаются с дополнительным поощрением сверх тарифного заработка в форме премирования за количественные и качественные результаты труда.

Так же можно выделить особенности оплаты управленческого труда: уровень минимальных окладов руководителей и специалистов зависит от объема и сложности выполняемых функций, которые определяются величиной предприятия. Для общезаводских специалистов и служащих обычно устанавливаются показатели и условия премирования из числа показателей работы соответствующих служб и отделов. Например, для работников планово – производственного отдела показателем премирования может быть выполнение задания по уровню затрат на рубль товарной продукции, для отдела снабжения – обеспечение материальными ресурсами по номенклатуре и срокам. Для цехового персонала показатели премирования характеризуют основные результаты работы цеха: удельные затраты материальных ресурсов, производительность труда, уровень использования сырья, производственной мощности. Коллективная премия распределяется в порядке, устанавливаемом самим коллективом [10].

. Так же А.С Зайченко выделяет, что на частных предприятиях и предприятиях, выкупивших производственные фонды в коллективную собственность, вопросы оплаты труда специалистов и служащих могут решаться несколько иначе, чем на государственных. Здесь широко применяется оплата по трудовому соглашению, договору подряда и контракту. В этом случае сумма заработной платы устанавливается по договоренности сторон и без применения государственной тарифной системы. При этом должностной оклад, как правило, поглощает все виды существующих в отрасли доплат, а также возможные премиальные выплаты.

В этом смысле рассматриваемая система оплаты труда называется бестарифной. В настоящее время все чаще применяется контрактная система подбора работников аппарата управления и организации их оплаты [10].

В современных условиях развития российского общества создание эффективной системы оплаты труда наемных работников во всех сферах деятельности является одной из наиболее актуальных задач, которые требуют системного подхода и непрерывного поиска путей совершенствования. Проблематика оплаты труда в условиях кризиса является одной из ключевых в российской экономике. От успешного решения этой проблемы во многом зависят повышение эффективности производства, рост уровня жизни населения и комфортный социально-психологический климат в обществе. Помимо этого нужно отметить, что заработная плата зачастую представляет собой единственный источник доходов большей части населения, а значит, заработная плата на данном этапе развития российского общества будет наиболее мощным стимулом роста результативности труда и, соответственно, производства в целом. Заработная плата является вознаграждением в денежной форме, которое работодатель выплачивает работнику за выполненную им работу. Заработная плата должна обеспечивать полное воспроизводство рабочей силы и создавать условия для достойного уровня жизни, а также соответствовать отраслевым стандартам. Для работодателя заработная плата является одной из статей затрат и мощным стимулом материальной заинтересованности работника к выполнению и перевыполнению установленного работодателем плана. Для работника заработная плата является доходом, который тот получает за выполненную им работу. В идеале заработная плата должна целиком и полностью зависеть от качества и объема выполненной работы, а также квалификации, знаний, умений работника и затраченных им усилий. Также заработная плата служит для создания сбережений. Разным странам присущи свои особенности формирования систем оплаты труда.

В Германии стимулирующая роль оплаты труда направлена на качество продукции. Системе их оплаты труда присущи такие особенности, как единые тарифные системы на базе месячных окладов, интегральная оценка трудового вклада работников и заводские тарифные системы на основе отраслевых. Во Франции главная цель системы оплаты труда состоит в следующем: проявление инициативы работниками, качество работы, мобилизация. Они используют индивидуализацию оплаты труда каждого работника, балльную оценку деятельности работников по многочисленным показателям. Высокую роль у них играет дополнительное вознаграждение. В Англии системы оплаты труда привязана к доходу компании, у них распространено участие в прибылях и им присуща высокая гибкость форм оплаты труда. США отличается стимулированием предпринимательской активности, там часто сочетаются сдельная и повременная формы оплаты труда, используется система двойных ставок, при которых в зависимости от достижения конечного результата будет начислена та или иная ставка заработной платы. Также, в США распространены различные формы грейдовых систем, предусматривающих оценивание должностей и их распределение согласно значимости для организации [16].

2.2 Проблемы заработной платы и пути их решения

Заработная плата и проблема ее регулирования занимает особое место в структуре социально-трудовой сферы и приоритетах социальной политики. Это объясняется ее значимостью для обеспечения жизнедеятельности человека и специфическими функциями, которые она выполняет в развитии общества и экономики. В нашей стране в области оплаты и регулирования

труда, а также в организации их процессов накопилось много острых проблем и недостатков, которые в значительной мере снижающих ее результативность в решении отмеченных задач. Более того, по вполне очевидным причинам без их устранения невозможно эффективное проведение ключевых социально-экономических преобразований – пенсионной реформы, модернизации жилищно-коммунального хозяйства, налоговой системы и т. д. В настоящее время назрела необходимость формирования российской модели оплаты и регулирования труда путем принятия соответствующих нормативно правовых и законодательных актов, создании соответствующих условий и предпосылок с учетом существующего международного опыта в данной сфере.

Доля заработной платы обычно составляет более 70% денежных доходов населения. Это характерно для стран с развитой экономикой. В таблице 1. показано как обстоит ситуация в России:

Таблица 1 – структура денежных доходов РФ за 2003-2018 гг. [16].

Год	2003	2006	2009	2012	2015	2018
Оплата труда	74,1	59,7	69,9	58	46,4	39,3
Социальные трансферты	13	5,5	14	17,2	17,4	16,7
Доходы от предпринимательства	12,9	24,8	16,1	24,8	36,2	44

Из таблицы видно, что доля оплаты труда в ходе реформ имеет тенденцию к уменьшению. По сравнению с западными странами у нас доля зарплаты очень мала (в США - 70,8%; в Японии - 94%) в структуре денежных доходов. Причины этого – увеличение доли социальных трансфертов, отток людей в индивидуальное предпринимательство, а главное – бедственное положение предприятий, которые не могут платить достойную зарплату работникам. Материальная необеспеченность является следствием усиления диспропорций в заработной плате между отраслями.

Так же ясно, что существуют высокооплачиваемые отрасли и отрасли, предприятия которых не в состоянии платить достойную зарплату своим работникам, что является следствием бедственного положения данных отраслей. Работники сельского хозяйства, образования, науки, имеют низкие ставки зарплат. Размеры зарплат держатся на уровне около прожиточного минимума, что при наличии иждивенцев в семьях означает нищенское существование. В этих отраслях зарплата не обеспечивает жизненные потребности трудящихся, то есть цена рабочей силы меньше ее стоимости. Зато работники аппарата управления, финансовой системы, транспорта, некоторых промышленных отраслей получают довольно приемлемую зарплату. Заметим, что общий уровень зарплаты в промышленности держится на приличном уровне из-за добывающих отраслей. Ситуация с зарплатой в машиностроении, легкой промышленности очень тяжелая. Связано это с сокращением объемов производств в этих отраслях. Наниматели в целях снижения издержек сознательно занижают зарплату. Выход надо искать в экономическом росте, в увеличении производительности труда, которая сопровождается, как известно, ростом реальной заработной платы [15].

Из всего сказанного выше делаем вывод, что в РФ в настоящее время заработная плата не выполняет своих функций, так как не обеспечивает жизненные потребности многих работников и не создает стимулов для увеличения объемов производства. Низкий уровень заработной платы превратил ее в «пособие по труду». Защитить население от бедности могла бы приемлемая ставка минимального размера оплаты труда. Существенное отставание его величины от стоимости рабочей силы обуславливает неэффективную структуру заработной платы, что отрицательно сказывается на ее функциях. Необходимо довести минимальную зарплату до величины прожиточного минимума и даже превзойти ее. Пока же размер минимальной заработной платы лишь определяет размеры некоторых трансфертов.

Исследования НИИ труда показали, что минимальная зарплата должна быть в 3,5 раза меньше средней, на деле средняя зарплата превосходит минимальную в 10 раз.

Одной из главных проблем экономики России является кризис неплатежей, включая и невыплату заработной платы. Причем проблема задолженности по заработной плате задела и коммерческие и бюджетные организации. Получается нонсенс, когда люди по несколько месяцев работают «бесплатно», не имея твердых гарантий в получении заработной платы. Проблема задолженностей по заработной плате должна быть решена в первую очередь, так как она приводит к обнищанию населения, к различным социальным конфликтам. Пока что задолженность по зарплате лишь растет. Постараться решить проблемы невыплат зарплат и поднять минимальный размер оплаты труда это первоочередная задача государства в регулировании рынка труда. Далее настройка налоговых и других регуляторов на интересы производителя, активизация инвестиций должны улучшить финансовое состояние предприятий, и как следствие росту спроса на рабочую силу, а значит, и зарплату. Оживление производства потребует появления инноваций, развитию высоких технологий. А это есть труд ученых, инженеров, ныне дискриминируемый по уровню оплаты. Все это повысит общее благосостояние граждан, что и является основной задачей социально-ориентированной экономики [15].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью настоящей работы являлось усвоение термина заработная плата, а так же раскрытие ее аспектов на современном уровне.

Для достижения поставленной цели было раскрыто понятие заработной платы, представлены формы и системы, а так же выделены особенности и принципы заработной платы.

Как удалось выяснить, в результате проделанной работы, заработной платой является часть средств, обращаемых свое внимание на потребление, представляющая собой долю заработка зависящую от окончательных итогов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого сотрудника и объемов вложенных денежных средств.

В отношениях непосредственно оплаты труда стало играть основную роль возникновение организованных форм рынка труда. Размер заработной платы ориентируется на базе издержек на воспроизводство рабочей силы с учетом спроса на нее, стоимости и цены на рынке труда.

Все вопросы оплаты труда теперь решаются на уровне предприятий. Правительство устанавливает лишь минимальный уровень почасовой оплаты. С переходом к товарной форме рабочей силы восстанавливаются и существенно расширяются все функции оплаты труда.

Заработная плата возрождает собственную утерянную социальную функцию. Совместно с тем, она становится лишь одним из элементов возмещения стоимости продукта «рабочая сила». Важную роль в общей сумме заработков в новых финансовых критериях играют и резко возросшие многочисленные выплаты, доплаты предпринимателей работникам на общественные цели.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным

системам оплаты. Оплата имеет возможность производиться за индивидуальные и коллективные итоги работы. В настоящее время классическими формами оплаты труда считаются повременная и сдельная, довольно широко применяемые в практике предприятий. Вместе с тем, если раньше преобладала оплата по сдельным системам, то в данный момент на частных предприятиях все больше употребляется повременная оплата.

В процессе работы над своим курсовым проектом и при изучении литературы я поняла, что заработная плата связана с рынком труда. На нем работодатели вступают в договорные отношения с наемными работниками. Тут начальная ассоциация заработной платы с новой стоимостью единицы труда значительно дополняется рыночным отношением между покупателем и продавцом рабочей силы. Заработная плата – элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Оплата по труду каждого работника находится в зависимости от его собственного трудового вноса и свойства труда и наибольшим объемом не ограничивается. Оплата по труду подразумевает также, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при надобности, иными средствами общественного снабжения.

Государство оказывает косвенное воздействие на величину оплаты труда, как отдельного работника, так и на размер фонда оплаты труда организации через налоговую систему. Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, владеть необходимым мотивационным результатом. Подъем оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности. Гибкость системы оплаты труда заключается в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия.

Главным направлением совершенствования всей системы организации заработной платы считается обеспечение прямой и жесткой зависимости оплаты труда от окончательных итогов хозяйственной деятельности коллектива.

В решении данной задачи важную роль играет верный выбор и разумное использование форм и систем заработной платы.

На базе материала данной работы можно сделать вывод о том, какие формы и системы оплаты труда можно применять, какие виды стимулирования использовать, а еще применять ли новейшие способы оплаты труда либо нет в определенных случаях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Валевич Р. П., Давыдов Г. А. Экономика торгового предприятия: учебник./ г.Минск "Высшая школа", 1996г
- 2 Воеводин Н. С. Современные методы оплаты труда: краткий курс лекций./ Юстицинформ, 2008г
- 3 Волгин Н. П. Современные модели оплаты труда: Методика и рекомендации по внедрению: учебник для вузов./ Луч, 2008
- 4 Волкова О. И. и доц. Девяткина О. В. Экономика предприятия: учебник для вузов./Под ред. проф. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 601с
- 5 Головатюк С.Г. Оплата труда: новое здание на старом фундаменте: Справочник по управлению персоналом./ – 2005. - № 3. – с.77-89
- 6 Гончаров В.Н. Организация оплаты труда на предприятиях и в организациях: учебник для вузов./ Луч, 2008
- 7 Горфинкель В. Я. Экономика предприятия: учебник для вузов./ ЮНИТИ, 2008
- 8 Гребнев А. И., Баженов Ю. К. Экономика торгового предприятия: учебник./ Москва. Экономика, 1996
- 9 Грибов В. Д. Экономика организации: учебник./ КиноРус, 2011
- 10 Зайченко А.С. Оплата труда: краткое пособие./ ЭКО, 2010
- 11 Колот А.М. Оплата труда на предприятии: организация и совершенствование: учебник./ Луч, 2011
- 12 Корнев В. В Заработная плата важнейший элемент договорных отношений. Нормирование и оплата труда в с/х: учебник./ – 2005. - № 12. – с.14-17
- 13 Костоглодов Д.Д., Парамонов М.Ю. Экономика коммерческого предприятия: учебное пособие/– Ростов-на-Дону, 1994
- 14 Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на

предприятия: учебник./–М.: КНОРУС, 2007.-320с

15 Раицкий К.А. Экономика предприятия: учебник./ – М.Дашков и К, 2002

16 Роик В. Регулирование заработной платы – центральный вопрос социальной политики государства. Человек и труд: учебник для вузов./– 2005. - № 1. – с.54-61

17 Складневская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: краткий курс лекций./–М.: Дашков и К, 2012

18 Тяпкин Б.В. Нормы труда и эффективность производства: учебник./Экономика, 2010

19 Шеремет Н. Принципы оплаты труда. Человек и труд: учебник для вузов./ – 2004. - № 4. –с.71-73

20 Экономика предприятий: учебник/ – Ростов н/Д: издательский центр «МарТ»,2000. -352с