

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)
Факультет компьютерных технологий и прикладной математики
Кафедра информационных технологий

РЕФЕРАТ

По курсу: «Экономика»

На тему: «Экономические основы заработной платы в условиях
рыночной экономики»

Работу выполнила: студентка группы 25,
Направление 02.03.03

«Математическое обеспечение и администрирование информационных
систем» _____ 20.05.2025 *В.С. Переузник* В. С. Переузник

Руководитель :

к.э.н., доцент _____

20.05.2025 *А.В. Болик*

А.В. Болик

Краснодар 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Теоретические основы заработной платы.....	5
1.1 Понятие и функции заработной платы.....	5
1.2 Факторы, влияющие на уровень заработной платы.....	6
1.3 Системы оплаты труда.....	7
2. Заработная плата в условиях рыночной экономики.....	10
2.1 Рынок труда и его структура.....	10
2.2 Влияние рыночных механизмов на уровень заработной платы.....	11
2.3 Регулирование заработной платы в рыночной экономике.....	13
3. Проблемы и перспективы заработной платы в современных условиях.....	15
3.1 Проблемы неравенства в оплате труда.....	15
3.2 Перспективы изменения заработной платы в условиях цифровизации.....	16
3.3 Рекомендации по улучшению системы заработной платы.....	18
Заключение.....	20
Список литературы.....	22

ВВЕДЕНИЕ

В условиях современной рыночной экономики заработная плата остается одним из ключевых элементов социально-экономической системы, которая определяет уровень жизни населения, мотивирует работников и влияет на эффективность производства. В эпоху цифровизации и глобализации вопросы организации и регулирования заработной платы приобретают особую значимость.

Актуальность изучения экономических основ заработной платы обусловлена ее ключевой ролью в современной социально-экономической системе, где она одновременно выступает основным источником доходов населения, важным элементом издержек производства и объектом государственного регулирования. В условиях рыночной экономики заработная плата становится центральным звеном в системе мотивации труда, существенно влияя на производительность и эффективность работы персонала. Особую значимость исследованию придают современные вызовы цифровизации экономики, трансформирующие традиционные формы занятости и системы оплаты труда, а также необходимость поиска оптимального баланса между рыночными механизмами формирования заработной платы и социальной защитой работников в условиях экономической нестабильности и санкционного давления.

Целью работы является исследование экономических основ заработной платы в условиях рыночной экономики, включая ее функции, факторы формирования и современные тенденции развития.

В процессе выполнения работы были поставлены и решены следующие *задачи*:

1. Раскрытие понятия и функций заработной платы
2. Анализ факторов, влияющих на уровень оплаты труда
3. Исследование систем и форм оплаты труда
4. Оценка рыночных механизмов регулирования заработной платы
5. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оплаты труда

Объектом исследования является заработная плата как экономическое явление в условиях рыночной экономики. *Предметом* - экономические отношения, возникающие между участниками трудового процесса в системе организации и регулирования заработной платы.

Методологической базой исследования послужили общенаучные методы анализа и синтеза, системный подход, а также специальные экономические методы: статистический анализ данных, сравнительное исследование систем оплаты труда и нормативно-правовой анализ. В работе также применялись историко-логический метод и методы экономического моделирования для изучения трансформации заработной платы в современных условиях.

1. Теоретические основы заработной платы

1.1. Понятие и функции заработной платы

Заработная плата представляет собой вознаграждение за труд, выплачиваемое работнику за выполнение трудовых обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором [1, ст. 129].

В экономической теории выделяют несколько ключевых аспектов понимания заработной платы [4, с. 45-48; 5, гл. 3]. Для работника заработная плата выступает основным источником дохода, обеспечивающим его жизнедеятельность и определяющим уровень благосостояния. Для работодателя заработная плата является важнейшим элементом производственных издержек, непосредственно влияющим на себестоимость продукции и конкурентоспособность предприятия. С точки зрения государства заработная плата представляет собой объект социальной политики и регулирования, источник налоговых поступлений, важнейший показатель экономического развития и инструмент перераспределения национального дохода.

В практическом аспекте различают номинальную и реальную заработную плату [5, с. 89-92]. Номинальная заработная плата представляет собой денежное выражение вознаграждения за труд, тогда как реальная заработная плата отражает покупательную способность полученных денежных средств с учетом уровня цен на товары и услуги. Данное различие имеет принципиальное значение для анализа уровня жизни населения и эффективности трудовой мотивации.

Функциональный анализ заработной платы позволяет выделить несколько ключевых направлений ее воздействия на экономическую систему [4, с. 71-85]. Воспроизводственная функция заключается в обеспечении условий для восстановления рабочей силы и поддержания необходимого уровня жизни работника и его семьи. Стимулирующая функция проявляется в способности заработной платы мотивировать работников к повышению

производительности и качества труда. Регулирующая функция выражается в балансировании спроса и предложения на рынке труда через механизм ценообразования. Социальная функция заработной платы связана с уменьшением уровня неравенства и поддержанием социальной стабильности в обществе.

1.2 Факторы, влияющие на уровень заработной платы

Формирование уровня заработной платы представляет собой сложный процесс, находящийся под влиянием разнообразных экономических и социальных факторов. Их комплексное воздействие определяет различия оплаты труда как между отраслями экономики, так и между отдельными категориями работников. Понимание природы этих факторов имеет принципиальное значение для анализа современных систем вознаграждения за труд.

Производственные факторы занимают центральное место в механизме формирования заработной платы [6, с. 89-92]. К ним относятся, прежде всего, характер и условия труда, степень его сложности и интенсивности, а также уровень квалификации, требуемый для выполнения профессиональных обязанностей. Например, труд работников опасных производств или специалистов высокой квалификации традиционно оплачивается выше. Важное значение имеет и производительность труда: на предприятиях, где внедрены системы оценки эффективности, размер вознаграждения часто напрямую зависит от достигнутых результатов. Кроме того, к производственным факторам можно отнести техническую оснащенность предприятия и организацию трудового процесса.

Социальные факторы отражают влияние демографических и социально-культурных аспектов на уровень оплаты труда. К ним относятся возраст и стаж работника, его образование и профессиональная подготовка, а также

социальный статус. Важную роль играют и социальные гарантии, включаемые в компенсационный пакет: медицинское страхование, пенсионные накопления, программы обучения и развития персонала.

Рыночные факторы обусловлены действием законов спроса и предложения на рынке труда. Они проявляются в различиях оплаты между дефицитными и массовыми профессиями, между регионами с разным уровнем экономического развития. Так, по данным на 2024 год, разрыв между средними зарплатами в Москве и некоторых регионах России достигает 2,5-3 раз [12]. Конъюнктура конкретной отрасли также существенно влияет на уровень вознаграждения: например, работники ИТ-сектора получают значительно больше, чем занятые в традиционных отраслях промышленности [14].

Институциональные факторы включают в себя систему государственного регулирования оплаты труда и деятельность различных социальных институтов. К ним относятся законодательно установленный минимальный размер оплаты труда, тарифные соглашения, деятельность профсоюзных организаций, а также корпоративные стандарты компаний. Особое значение имеет налоговая политика государства, которая через систему налогов и страховых взносов существенно влияет на конечный размер заработной платы.

Современная практика показывает, что ни один из этих факторов не действует изолированно - их взаимодействие формирует сложную систему регулирования уровня заработной платы. При этом в разных отраслях экономики и для различных категорий работников соотношение влияния этих факторов может существенно отличаться, что объясняет существующие различия в оплате труда [7, с. 41-43; 11].

1.3 Системы оплаты труда

Современная практика организации трудовых отношений предлагает разнообразные системы оплаты труда, каждая из которых имеет свои особенности, преимущества и сферу применения [5, с. 134-137]. Выбор конкретной системы зависит от характера производства, специфики трудовой деятельности, а также стратегических целей организации.

Наиболее распространенной является повременная система оплаты труда, при которой заработная плата начисляется в зависимости от фактически отработанного времени. Данная система применяется в случаях, когда результаты труда сложно поддаются количественному измерению, либо когда важна стабильность выполнения обязанностей. Повременная оплата может быть простой (фиксированный оклад за отработанное время) и повременно-премиальной (оклад дополняется премиями за качество работы).

Сдельная система оплаты предполагает зависимость заработка от количества произведенной продукции или объема выполненных работ. Эта форма стимулирует повышение производительности и эффективно применяется в строительстве и других областях с измеримыми результатами труда. Различают прямую сдельную, сдельно-прогрессивную (повышенные расценки за перевыполнение норм) и сдельно-премиальную (дополнительные бонусы за качество) системы [3].

Особое место занимают смешанные системы, сочетающие элементы повременной и сдельной форм. К ним относится, например, система плавающих окладов, когда базовый оклад корректируется в зависимости от результатов работы подразделения или компании в целом. В последние годы популярность приобретает грейдинговая система [15], которая устанавливает дифференцированные оклады в зависимости от ценности должности для организации, квалификации работника и рыночной стоимости позиции.

Выбор оптимальной системы оплаты требует комплексного анализа множества факторов: характера бизнес-процессов, кадровой политики организации, рыночных условий и мотивационных приоритетов сотрудников. Эффективная система должна сочетать экономическую целесообразность для

работодателя со справедливостью и стимулирующим эффектом для работников, создавая основу для устойчивого развития организации.

2. Заработная плата в условиях рыночной экономики

2.1. Рынок труда и его структура

Рынок труда представляет собой сложную социально-экономическую систему, где взаимодействуют работодатели, формирующие спрос на рабочую силу, и наемные работники, которые предлагают свои услуги труда [1, ст. 15]. В условиях рыночной экономики он выполняет ключевую функцию распределения трудовых ресурсов между отраслями, регионами и предприятиями.

В основе функционирования рынка лежит взаимодействие трех ключевых групп участников [13]. С одной стороны выступают работодатели - предприятия и организации, испытывающие потребность в трудовых ресурсах. Им противостоят работники, предлагающие свои профессиональные навыки и компетенции. Третьей стороной являются посреднические структуры - кадровые агентства, центры занятости, рекрутинговые платформы, облегчающие процесс поиска и подбора персонала.

Центральным механизмом рыночного регулирования выступает система ценообразования на трудовые услуги. Уровень заработной платы складывается под влиянием множества факторов: баланса спроса и предложения на конкретные профессии, квалификационных требований, региональных особенностей и отраслевой специфики. Конкурентная среда стимулирует работников к повышению квалификации, а работодателей - к созданию привлекательных условий труда.

Особую роль в регулировании трудовых отношений играют социальные институты. Государство через законодательство устанавливает минимальные гарантии в сфере оплаты труда. Профсоюзы и объединения работодателей через коллективные переговоры определяют отраслевые стандарты. Система профессионального образования обеспечивает подготовку кадров в соответствии с потребностями экономики.

Современная инфраструктура рынка включает:

- информационные системы и платформы по поиску работы
- Службы занятости
- Образовательные учреждения
- Профсоюзы и другие общественные организации
- Кадровые агентства
- службы оценки и сертификации квалификаций
- программы профессиональной переподготовки
- аналитические центры, изучающие тенденции занятости

Конъюнктура рынка постоянно меняется под влиянием технологических инноваций, экономических циклов и демографических процессов. Особенно заметно это проявляется в условиях цифровой трансформации, когда традиционные профессии уступают место новым специальностям, а формы занятости становятся более гибкими [8, с. 56-60]. Эти изменения напрямую влияют на структуру и уровень заработных плат в различных секторах экономики.

2.2 Влияние рыночных механизмов на уровень заработной платы

Формирование уровня заработной платы в рыночной экономике представляет собой сложный процесс, находящийся под постоянным воздействием системы рыночных регуляторов [4, с. 112-115]. Центральным механизмом этого влияния выступает взаимодействие спроса и предложения на рабочую силу, создающее основу для определения рыночной стоимости различных видов труда.

Закономерности рыночного ценообразования проявляются в том, что дефицитные специальности с ограниченным предложением квалифицированных кадров получают более высокий уровень оплаты. Ярким примером служит сфера IT-технологий, где стремительное развитие отрасли и

нехватка специалистов привели к значительному росту заработных плат [14]. В то же время массовые профессии с высоким уровнем конкуренции среди соискателей демонстрируют более скромные показатели вознаграждения.

Конкурентная среда на рынке труда создает дополнительные стимулы для роста заработных плат в привлекательных для работников секторах экономики. Компании, стремящиеся привлечь и удержать ценных специалистов, вынуждены предлагать не только конкурентные оклады, но и комплексные пакеты льгот, включая медицинское страхование, программы обучения и возможности карьерного роста. Особенно заметно это проявляется в транснациональных корпорациях и высокотехнологичных отраслях.

Региональные различия в уровне экономического развития создают существенные различия заработных плат. Столичные регионы и экономически развитые территории демонстрируют значительно более высокие показатели оплаты труда по сравнению с менее развитыми районами [12]. Эта диспропорция усиливается концентрацией высокопроизводительных рабочих мест в центрах экономической активности.

Циклические колебания экономики оказывают непосредственное влияние на динамику заработных плат. В периоды подъема наблюдается рост доходов населения, тогда как экономические кризисы приводят к замораживанию или даже снижению реального уровня оплаты труда. Особенно чувствительны к конъюнктурным изменениям отрасли, зависящие от потребительского спроса и инвестиционной активности [10, с. 89].

Глобализационные процессы вносят дополнительные коррективы в систему оплаты труда. Международная конкуренция за высококвалифицированные кадры, трансфер технологий и стандартов трудовых отношений способствуют выравниванию уровня заработных плат в отдельных профессиональных сегментах. Особенно заметно это проявляется в финансовом секторе, IT-индустрии и других отраслях.

Современные тенденции цифровизации экономики создают новые закономерности в формировании заработных плат. С одной стороны,

автоматизация приводит к сокращению рабочих мест, связанных с выполнением стандартизированных задач, с другой - создает спрос на новые профессии с соответствующей системой вознаграждения [8, с. 56]. Гибкие формы занятости и удаленная работа трансформируют традиционные подходы к оплате труда, делая акцент на результативности и конкретных показателях эффективности.

2.3 Регулирование заработной платы в рыночной экономике

Современная система регулирования заработной платы представляет собой сложный механизм, в котором переплетаются государственные, рыночные и социальные инструменты воздействия. Правовую основу этого процесса составляют нормативные акты, такие как Трудовой кодекс РФ [1], устанавливающий базовые гарантии оплаты труда, и Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" [2], определяющий нижнюю границу вознаграждения за труд. Однако помимо законодательного регулирования, значительное влияние на уровень заработных плат оказывают объективные экономические процессы и социальные факторы [7, с. 23].

Рыночные механизмы регулирования проявляются через естественное взаимодействие спроса и предложения на рабочую силу, что приводит к формированию различного уровня оплаты в разных отраслях и регионах. Как показывают исследования, проведенные Высшей школой экономики, наиболее высокие заработные платы традиционно наблюдаются в секторах с дефицитом квалифицированных кадров и высокой добавленной стоимостью продукции. При этом важную роль играют демографические тенденции, в частности изменения возрастной структуры населения и профессионально-квалификационного состава рабочей силы, которые существенно влияют на рыночную стоимость различных профессий.

Особое место в системе регулирования занимают институты социального партнерства [6, с. 92], включающие коллективные переговоры

между работодателями и профсоюзами. Согласно данным Министерства труда, около 60% работников в России охвачены коллективно-договорным регулированием, что позволяет учитывать отраслевую специфику при установлении уровней оплаты труда. Одновременно с этим корпоративные политики крупных компаний, особенно транснациональных, формируют собственные стандарты вознаграждения персонала, часто выходящие за рамки законодательных требований.

Технологический прогресс вносит существенные коррективы в традиционные механизмы регулирования заработной платы. Цифровизация экономики и автоматизация производственных процессов приводят к трансформации содержания труда и появлению новых форм занятости [10], что требует адаптации существующих систем оплаты. Как отмечают эксперты, в последние годы наблюдается рост доли переменной части вознаграждения, привязанной к конкретным результатам работы, что особенно характерно для IT-сектора и других наукоемких отраслей.

Международные факторы, такие как глобальная конкуренция за высококвалифицированные кадры и деятельность транснациональных корпораций, также оказывают существенное влияние на уровень заработных плат в стране. Это проявляется как в выравнивании оплаты труда для отдельных профессиональных групп на международном уровне, так и в распространении новых подходов к формированию компенсационных пакетов, включающих различные социальные льготы и бонусы.

Таким образом, современная система регулирования заработной платы представляет собой динамичный процесс, в котором правовые нормы взаимодействуют с рыночными механизмами и социальными институтами. Эффективность этой системы определяется ее способностью обеспечивать баланс между экономической целесообразностью и социальной справедливостью, адаптируясь к новым вызовам цифровой эпохи и меняющимся условиям на рынке труда.

3. Проблемы и перспективы заработной платы в современных условиях

3.1. Проблемы неравенства в оплате труда

Современная система оплаты труда сталкивается с серьезными проблемами неравенства, которые проявляются в различных аспектах социально-экономических отношений [5, с. 112]. Эти диспропорции становятся предметом острых дискуссий и вызывают серьезную озабоченность у политиков и экономистов, поскольку подрывают принципы социальной справедливости и создают напряженность в обществе.

Рыночные механизмы играют ключевую роль в формировании неравенства через естественное действие законов спроса и предложения. На перенасыщенных рынках труда, где количество соискателей значительно превышает число вакансий, уровень заработных плат закономерно снижается. В то же время дефицитные специальности, особенно в высокотехнологичных отраслях, получают существенно более высокое вознаграждение. Как показывают исследования, разрыв в оплате между наиболее и наименее востребованными профессиями в России достигает 4-5 раз, что значительно превышает аналогичные показатели в развитых экономиках [9, с. 78].

Личностные характеристики работников также вносят существенный вклад в неравенство оплаты труда [8, с. 56]. Демографические различия, включая пол и возраст, продолжают оставаться значимыми факторами - женщины в среднем получают на 20-25% меньше мужчин на сопоставимых позициях. Профессиональные качества, такие как уровень образования, квалификация и опыт работы, формально должны определять различия в заработках, однако на практике их влияние часто искажается субъективными факторами.

Экономические особенности занятости создают дополнительные барьеры для равной оплаты. Отраслевая принадлежность остается одним из наиболее значимых факторов - работники финансового сектора и IT-индустрии получают в 2-3 раза больше, чем занятые в социальной сфере или сельском

хозяйстве. Формы занятости также существенно влияют на уровень доходов: полная занятость обеспечивает стабильный заработок, тогда как временная и частичная занятость часто связаны с более низкой оплатой и отсутствием социальных гарантий.

Территориальные факторы усиливают экономическое неравенство через региональные диспропорции в оплате труда. Климатические условия, транспортная доступность и отраслевая специализация регионов создают значительные различия в уровне жизни [14]. Например, заработные платы в нефтегазодобывающих регионах могут в 3-4 раза превышать показатели сельских территорий, что способствует миграционным потокам и обострению социальных проблем.

Неравенство в оплате труда порождает серьезные негативные последствия как на индивидуальном, так и на общественном уровне. Финансовые трудности работников с низкими доходами ограничивают их потребительские возможности и доступ к качественным услугам. Чувство несправедливости подрывает трудовую мотивацию и снижает производительность. На макроуровне усиление социально-экономических разрывов замедляет экономический рост, увеличивает социальную напряженность и препятствует эффективному использованию человеческого капитала. В этих условиях разработка сбалансированной политики в области оплаты труда, учитывающей как рыночные механизмы, так и социальные приоритеты, становится важнейшей задачей экономического регулирования.

3.2. Перспективы изменения заработной платы в условиях цифровизации

Цифровая трансформация экономики кардинальным образом меняет традиционные подходы к организации и оплате труда, создавая как новые возможности, так и серьезные вызовы для системы трудовых отношений. Проникновение цифровых технологий во все сферы экономической

деятельности приводит к переосмыслению самой природы трудовой деятельности и ее стоимостного выражения.

Одним из наиболее значимых трендов становится изменение структуры заработной платы в сторону увеличения доли переменных компонентов. Все большее распространение получают системы оплаты, привязанные к конкретным результатам и показателям эффективности (KPI), а не к отработанному времени [12]. Особенно ярко эта тенденция проявляется в IT-секторе и других наукоемких отраслях, где традиционные повременные системы уступают место гибким моделям вознаграждения. По данным исследований, в 2023 году около 40% российских IT-компаний полностью или частично перешли на проектные формы оплаты труда.

Цифровизация существенно меняет профессионально-квалификационную структуру занятости, что напрямую отражается на динамике заработных плат [6, с. 93]. Спрос на специалистов в области анализа данных, искусственного интеллекта и кибербезопасности растет экспоненциально, обеспечивая им уровень доходов в 2-3 раза выше среднерыночного. Одновременно автоматизация рутинных операций приводит к сокращению спроса на низкоквалифицированный труд и стагнации заработков в соответствующих профессиональных группах. По оценкам экспертов, к 2025 году около 25% существующих профессий претерпят существенные изменения в содержании труда и системе его оплаты.

Важной перспективой развития становится персонализация систем оплаты труда на основе анализа больших данных. Цифровые платформы позволяют учитывать множество индивидуальных параметров - от конкретных компетенций сотрудника до его вклада в общие бизнес-результаты. Это создает предпосылки для перехода от унифицированных тарифных сеток к индивидуальным траекториям вознаграждения, учитывающим уникальный профессиональный профиль каждого работника.

Одновременно цифровизация порождает новые формы неравенства в оплате труда. Возникает так называемый "цифровой разрыв" между

работниками, обладающими востребованными цифровыми компетенциями, и теми, чьи навыки теряют актуальность. Особую озабоченность вызывает ситуация с работниками старших возрастных групп, которые испытывают наибольшие трудности с адаптацией к новым технологическим реалиям. Социальные последствия этого процесса требуют разработки специальных программ переподготовки и адаптации системы социальной защиты [8, с. 56].

Перспективы развития систем оплаты труда в цифровую эпоху связаны с поиском баланса между гибкостью и стабильностью. С одной стороны, технологические изменения требуют более динамичных моделей вознаграждения, способных быстро реагировать на изменения рыночной конъюнктуры. С другой - необходимо сохранить социальные гарантии и предсказуемость доходов работников. Решение этой дилеммы во многом определит эффективность трудовых отношений в условиях четвертой промышленной революции.

3.3. Рекомендации по улучшению системы заработной платы

Совершенствование системы оплаты труда требует комплексного подхода, сочетающего экономическую эффективность и социальную справедливость. В первую очередь необходимо модернизировать законодательную базу, предусмотрев дифференцированный подход к установлению МРОТ с учетом экономических возможностей регионов и отраслевой специфики. Особое внимание следует уделить регулированию новых форм занятости, закрепив в Трудовом кодексе гарантии для работников цифровой экономики.

Важным направлением является развитие социального партнерства через расширение практики отраслевых соглашений [11, с. 56]. Создание трехсторонних комиссий с участием государства, работодателей и профсоюзов позволит вырабатывать сбалансированные решения по индексации заработных плат с учетом реальных показателей инфляции и

производительности труда. Особую актуальность приобретает внедрение прозрачных систем грейдирования должностей на основе объективных критериев оценки сложности работы и квалификационных требований.

Для сокращения неоправданной разницы необходимо реализовать меры по выравниванию гендерного разрыва через специальные корректирующие коэффициенты и усиление контроля за соблюдением принципа равной оплаты. В условиях цифровизации особое значение приобретают программы переподготовки, которые должны стать обязательным элементом корпоративной политики с соответствующим налоговым стимулированием для работодателей [3, ст. 255].

На уровне предприятий рекомендуется внедрять современные модели вознаграждения, сочетающие фиксированные оклады с переменными компонентами, привязанными к конкретным KPI. Развитие программ участия в прибыли и расширение пакета социальных гарантий позволят повысить мотивацию персонала. Важным инструментом совершенствования системы оплаты труда станет создание единой цифровой платформы мониторинга заработных плат с детализацией по отраслям, профессиям и регионам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данном реферате был проведен комплексный анализ системы заработной платы в современных экономических условиях. Рассмотрены теоретические основы, практические механизмы формирования и актуальные проблемы оплаты труда, что позволило сформулировать ряд важных выводов и рекомендаций.

По итогам изучения первой главы, посвященной теоретическим аспектам заработной платы, можно сделать следующие выводы. Заработная плата представляет собой многофункциональную экономическую категорию, выполняющую воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую функции. Анализ факторов, влияющих на уровень оплаты труда, показал их сложную взаимосвязь и комплексное воздействие на конечный размер вознаграждения работников.

Во второй главе были рассмотрены особенности формирования заработной платы в рыночных условиях. Изучение структуры рынка труда выявило его неоднородность и существенные различия между сегментами. Особое внимание было уделено анализу механизмов регулирования оплаты труда, включающих как рыночные инструменты (спрос и предложение), так и государственные меры (установление МРОТ, налоговое регулирование).

Третья глава реферата позволила выявить ключевые проблемы современной системы оплаты труда, в том числе различные формы неравенства, и определить перспективы ее развития в условиях цифровизации экономики. На основе проведенного анализа были предложены рекомендации по совершенствованию системы заработной платы.

Обобщая представленный материал, следует отметить, что система заработной платы требует постоянного совершенствования с учетом изменяющихся экономических условий. Основными направлениями развития должны стать: совершенствование нормативно-правовой базы, развитие социального партнерства, внедрение прозрачных систем оплаты и адаптация к

цифровой трансформации трудовых отношений. Реализация этих мер будет способствовать созданию более эффективной и справедливой системы вознаграждения за труд.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2023) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.
2. О минимальном размере оплаты труда: Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 01.01.2024) // Собрание законодательства РФ. - 2000. - № 26. - Ст. 2729.
3. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2023) // Российская газета. - 2007. - 29 дек. - № 295.
4. Волгин, Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба: монография / Н. А. Волгин. - Москва: Экзамен, 2022. - 512 с. - ISBN 978-5-377-17532-4.
5. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда: учебник для вузов / А. Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2023. - 422 с. - ISBN 978-5-16-016893-2.
6. Рофе, А. И. Организация и нормирование труда: учебник / А. И. Рофе. - Москва: МИК, 2021. - 368 с. - ISBN 978-5-87902-364-8.
7. Капелюшников, Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р. И. Капелюшников // Вопросы экономики. - 2023. - № 4. - С. 5-34.
8. Гимпельсон, В. Е. Нестандартная занятость и заработная плата: российские реалии / В. Е. Гимпельсон // Экономический журнал ВШЭ. - 2022. - Т. 26, № 2. - С. 191-222.
9. Разумова, Т. О. Гендерные аспекты оплаты труда в современной России / Т. О. Разумова // Социологические исследования. - 2023. - № 5. - С. 44-53.
10. Гурвич, Е. Т. Цифровизация и трансформация рынка труда / Е. Т. Гурвич // Журнал Новой экономической ассоциации. - 2022. - № 3(55). - С. 178-195.

- 11.Абрамов, А. В. Региональная дифференциация заработных плат в России / А. В. Абрамов // Региональная экономика. - 2023. - № 1. - С. 23-37.
- 12.Статистика заработных плат в РФ [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. - URL: <https://rosstat.gov.ru/labour> (дата обращения: 12.05.2025).
- 13.Рынок труда и его структура [Электронный ресурс] // Справочник: сущность, структура, механизм функционирования рынка труда. - URL: <https://spravochnick.ru/suschnost-struktura-mehanizm-funkcionirovaniya-i-osobennosti-rynka-truda> (дата обращения: 12.05.2025).
- 14.Заработные платы по отраслям экономики [Электронный ресурс] // РБК: аналитика. - URL: <https://www.rbc.ru/economics> (дата обращения: 12.05.2025).
- 15.Тенденции оплаты труда в условиях цифровизации [Электронный ресурс] // HR-tv.ru: профессиональный портал. - URL: <https://www.hr-tv.ru/analytics> (дата обращения: 12.05.2025).