

конечного продукта. Она осуществляется путем расчленения единого технологического процесса на ряд фаз, которые закрепляются за кооперирующимися предприятиями.

Территориальное разделение труда характеризует географию размещения производства, которое сложилось под воздействием развития производительных сил, экономических и природных условий. Оно с одной стороны разграничивает районы и регионы по производству определенных видов продукции, а с другой - объединяет их, усиливая межрегиональный обмен результатами труда.

Таким образом, формой территориального разделения труда является размещение производства. Оно отражает процесс географического, пространственного распределения производства отдельных видов сельскохозяйственной продукции в зональном региональном и хозяйственном аспектах. При обосновании размещения сельского хозяйства необходим глубокий и всесторонний анализ всех факторов и специфических региональных условий.

Список литературы:

1. Алтухов А.И. Территориально-отраслевое разделение труда в агропромышленном производстве России: методологические и методические аспекты / А.И. Алтухов // Экономика сельского хозяйства России – 2010.
2. Алтухов А.И. Развитие территориально-отраслевого разделения труда в зерновом производстве как фактор развития национального зернового рынка / А.И. Алтухов // Сб. науч. трудов Международной научно – практической конференции «Территориально-отраслевое разделение труда в агропромышленном производстве». – Краснодар, 26-27 сентября 2011г.
3. Костяев А.И. Территориальное разделение труда в аграрной сфере: теоретический базис и российская практика / А.И. Костяев // АПК: экономика, управление. – 2011. – № 12.

УДК 330.564.2

ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ ЕДИНИЦЫ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

*Синяева Л.В., д.э.н., профессор, Таврический государственный
агротехнологический университет,
г. Мелитополь, Украина*

В статье рассмотрены проблемы максимального приближения уровня заработной платы и цены рабочей силы несмотря на то, что работодатели, рассматривая затраты на рабочую силу, как одну из статей затрат производства, постоянно стремятся к минимизации этих затрат, особенно в расчёте на единицу изделия. Определены составляющие стоимости рабочей силы. Предложен алгоритм расчёта стоимости рабочей силы для предприятия.

The article considers the problem of maximum approximation of the level of wages and prices labour force despite the fact that employers, when considering labour costs, as one of the costs of production, constantly seek to minimise these costs, especially per unit of product. Identifies the components of labor costs. The algorithm for the calculation of the cost of a slave the eyes of strength for the company.

Актуальность темы. Современная экономика Украины развивается в условиях экономического кризиса, охватившего большинство стран мира. Следствием нестабильности финансовой системы страны стало асинхронное взаимодействие всех элементов рыночного механизма, что привело к возникновению ряда негативных социально-экономических явлений, и прежде всего – в трудовой сфере.

Вопросы установления заработной платы работников и определения величины затрат на оплату труда выступают основной составляющей социально-трудовых отношений на всех уровнях управления и в то же время являются наиболее существенной причиной возникновения трудовых конфликтов (споров). В структуре расходов отечественных работодателей на рабочую силу затраты на оплату труда занимают наибольший удельный вес, а поскольку кризисные явления в экономике стимулируют предпринимателей снижать стоимость производства, во многих случаях эта задача достигается именно через снижение расходов на оплату труда. Таким образом, в современных условиях определение затрат на оплату труда и определение стоимости единицы рабочей силы должно быть системным, управляемым и направленным на смягчение кризисных последствий. Только при таких условиях оплата труда останется основным стимулом к высокоэффективному труду, обеспечит основу роста эффективности труда и национальной экономики в целом, положительно повлияет на развитие предприятия.

Исследованию природы экономического кризиса, основательному изложению его проявлений и последствий, в том числе в сфере оплаты труда, посвящены работы таких известных экономистов, как Дж. Кейнса, М. Кондратьева, К. Маркса, Д. Рикардо, Ж.С. Сисмонди, М. Туган-Барановского, И. Шумпетера.

Проблемы оплаты труда на разных этапах развития экономики нашли отражение в трудах национальных и зарубежных ученых-экономистов. Среди них следует выделить украинских исследователей – А.И. Амошу, Д.П. Богиню, В.Я. Брича, М.Д. Ведерникова, В.Н. Гончарова, В.М. Данюка, Н.В. Дудину, Г.Т. Завиновскую, А.В. Калину, Т.А. Костишину, А.М. Колота, Г.Т. Куликова, В.Д. Лагутина, Н.Д. Лукьянченко, О.Ф. Новикову, В.М. Нижника, Н.О. Павловскую, А.Н. Уманского, О.А. Турецкого, российских учёных – М.А. Волгина, И.В. Гееца, Б.М. Генкина, Ю.П. Кокина, Б.Г. Мазманову, В.Д. Ракоти, Г.Э. Слезингера, Р.А. Яковлева и зарубежных ученых – М. Армстронга, С.Л. Брю, Я. Кесслера, К.Р. Макконелла, А. Маршалла, Н.Х. Мескона, Ф. Хедоури, Р. Дж. Эренберга.

Учитывая значимость и ценность исследований указанных авторов, необходимо отметить, что теоретические и методологические основы формирования, распределения затрат на оплату труда и определения стоимости единицы рабочей силы в условиях кризиса экономики еще не разработаны, а освещены лишь отдельные аспекты этой проблемы. Это подтверждает актуальность выбранной темы исследования, обуславливает постановку ее цели и задач.

Цель и задачи исследования. Целью статьи является разработка методологических основ регулирования затрат на оплату труда, определение стоимости единицы рабочей силы и на этой основе – концепции формирования и обеспечения системы управления затратами на оплату труда в кризисных условиях.

Для достижения цели в статье предложены концептуальные основы увеличения затрат на оплату труда в условиях финансового и экономического кризиса на основе определения стоимости единицы рабочей силы.

Результаты исследования. Одним из главных элементов, своего рода нервным центром общественного организма, является заработная плата. В рыночной экономике ее сущность рассматривается с многих позиций [1]. Одной из них является та, что для предприятия (или частного предпринимателя, имеющего наёмный персонал) заработная плата – это элемент затрат на производство, который включается в себестоимость продукции (работ, услуг).

Задача обеспечения наиболее производительного потребления рабочей силы и соответственно повышения массы и нормы прибавочной стоимости побуждает работодателя к всевозможному уменьшению издержек производства. Это достигается, прежде всего, за счет лучшего использования основных и оборотных производственных фондов. При этом, работодатель, рассматривая затраты на рабочую

силу, как одну из статей издержек производства, постоянно стремится к минимизации этих затрат, особенно в расчете на единицу изделия. Для работника заработная плата является доходом, и он стремится ее максимизировать, оговаривая достаточно высокий уровень оплаты при найме на работу [2].

В связи с этим, нами сформулировано и обосновано новое направление научного исследования, сущность которого заключается в управлении затратами на оплату труда в условиях экономического кризиса, ведущая роль в котором принадлежит разработке системы антикризисного управления затратами на оплату труда в Украине. Под системой антикризисного управления затратами на оплату труда предлагается понимать совокупность организационно-экономических и правовых механизмов, разработка и использование которых обусловлены наличием признаков кризиса в сфере оплаты труда, что стало следствием общеэкономического кризиса, а взаимодействие – направлено на установление такого уровня оплаты труда, который обеспечивал бы одновременно рост цены рабочей силы и эффективности производства за счет установления обоснованного размера затрат на оплату труда персонала. Основными элементами системы антикризисного управления затратами на оплату труда, которые выступают как гибкие управленческие инструменты, определены следующие:

- механизм договорного регулирования оплаты труда,
- механизм государственного регулирования оплаты труда,
- концептуальные основы увеличения затрат на оплату труда,
- комплексный механизм управления нормированием труда
- антикризисный механизм управления затратами на оплату труда [3].

Разработаны методологические основы регулирования затрат на оплату труда, которые основываются на соизмерении затрат и результатов хозяйственной деятельности на локальном, отраслевом, региональном и национальном уровнях экономики, которые позволяют обеспечить обоснованность формирования расходов на оплату в зависимости от изменения хозяйственной деятельности на любом из указанных уровней и предпринимать меры государственного воздействия с целью предотвращения необоснованного их распределения.

Кроме указанного, внимание акцентировано также на определении стоимости единицы рабочей силы. Поскольку заработная плата для наемных работников является единственным источником существования и необходимым средством возобновления их способности к труду, то вполне закономерным является стремление сотрудников добиваться повышения заработной платы опережающими темпами по сравнению с темпами роста цен на товары и услуги. В связи с этим необходимо максимальное приближение уровня заработной платы к стоимости и цене рабочей силы. Иначе говоря, рабочая сила должна оцениваться не только исходя из критерия ее сегодняшней общепризнанной значимости, но и с учетом требований производства завтрашнего дня, которые включают затраты на воспитание, образование, профессиональную подготовку

Повышение стоимости рабочей силы обуславливает рост затрат предприятия (предпринимателя) на ее воспроизводство. Оплата труда зависит от целого ряда социально-экономических факторов: колебания спроса и предложения на рынке труда, уровня безработицы, темпов экономического развития, динамики потребительских цен, дискриминации в оплате по полу, возрасту, государственного регулирования доходов [4].

Основываясь на выше изложенном, можно сказать, что стоимость рабочей силы, как и любого другого товара, формируется на рынке путем сравнения результативности и полезности труда с затратами на воспроизводство рабочей силы и устанавливается на уровне, который согласовывает ценность услуг труда для

работодателя с затратами, необходимыми для воспроизводства рабочей силы. В стоимость рабочей силы включается:

-непосредственно заработная плата (тарифный заработок, оклад, премиальные выплаты, надбавки и доплаты) (Зп);

-натуральные выплаты (питание, расходы на оплату жилья), предоставляемые работникам работодателями (Нв);

-расходы работодателей на социальное страхование – это установленные законом взносы на социальное обеспечение; добровольные или договорные взносы в системы социального обеспечения; непосредственные выплаты работникам в связи с болезнью, несчастным случаем и т. п.; стоимость медицинского обслуживания; выходное пособие в связи с истечением срока трудового договора (Зс с);

-расходы на профессиональную подготовку и повышение квалификации персонала, профессиональную ориентацию и подбор кадров (Зп п);

-расходы на социально-бытовое обслуживание (столовые и другие организации питания на предприятиях, культурное обслуживание и другие услуги) (из З с-б. об.);

-налоги, рассматриваемые как расходы на рабочую силу (на фонд заработной платы, доход) (Н).

В формализованном виде указанное выше можно представить так:

$$C_{pc} = Зп + Нв + Зс с + Зп п + Зс-б о + Н \quad (1)$$

Стоимость единицы рабочей силы для предприятия можно представить в следующем виде:

$$C_{ед.рс} = \frac{Зп + Нв + Зс с + Зп п + Зс-б о + Н}{Чр} \times НП \quad (2)$$

де Нп – норма прибыли предприятия;

Чр – среднесписочная численность работников.

Выводы. Результаты проведенного исследования позволили охарактеризовать наиболее существенные проблемы, приводящие к необоснованному формированию и распределению затрат на оплату труда, которые влекут затратность национального производства и экономики, а именно:

- низкая производительность производства, при которой увеличение затрат на оплату труда является следствием повышения цены и приводит к развитию инфляции;

- несовершенная система материального поощрения рационального использования ресурсов производства;

- неразвитое коллективно-договорное регулирование в сфере оплаты труда;

- несовершенство системы нормирования труда и ресурсов производства;

- разбалансированность между динамикой производительности труда и заработной платой;

- отсутствие «гибкости» в применении форм оплаты труда на предприятиях.

Исходя из очерченных проблем обосновано, что без их решения невозможно обеспечить эффективное развитие ни предприятий, ни отраслей, ни видов экономической деятельности и национальной экономики в целом, что требует разработки соответствующих мероприятий по совершенствованию государственного регулирования оплаты труда в Украине.

Список литературы:

1. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. – К.: фірма «Праця». – 1997 р. – 192 с.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения/ Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623с.
3. Синяєва Л.В. Напрями збільшення витрат на оплату праці в умовах економічної кризи. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки) / За ред. М.Ф. Кропивка. – Мелітополь: Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс», 2013 – №3 (23), том 2. С. 178-184.
4. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки // <http://www.fpsu.org.ua>.

УДК 330.101+141.12

СПОСОБЫ ДЕЙСТВИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ

*Смелик Н.Л., кандидат сельскохозяйственных наук, Санкт-Петербургский
государственный аграрный университет, Санкт-Петербург, РФ*

*Смекалов П.В., доктор экономических наук, Санкт-Петербургский
государственный аграрный университет, Санкт-Петербург, РФ*

В статье рассматриваются основные способы действий в процессе осуществления трансформации экономической системы – единение, деление, смена, обмен, объективация, субъективация. Следствием использования этих способов является увеличение разнообразия форм и отчуждения доходов.

This article discusses the main ways of action in implementing the transformation of the economic system – unity division, change, exchange, objectification, subjectivation. From the use of these methods is to increase the diversity of forms and exclusion of income.

Актуальность. Для реализации стратегических приоритетов страны в национальной экономике необходимо научное представление о процессе трансформации экономической системы и его элементах. Результативность и эффективность действий в осуществлении преобразований зависят не только от приоритетов, обусловленных системой общественных ценностей, но и от способов действий субъектов трансформации экономической системы. Вопрос способов осуществления трансформации экономической системы характеризуется слабой изученностью.

Цели и задачи. Целью данного исследования являлось выделение способов действий субъектов, инициирующих процесс трансформации экономической системы. Для реализации данной цели была поставлена задача выделить на основе обобщения и исследования основные способы действий в процессе трансформации экономической системы.

Материалы и методы. Материалом исследований явились открытые публикации по экономической теории и теории познания. В качестве метода исследования использованы методы диалектической логики, дедуктивный, индуктивный и монографический.