

*Соколова Лариса Георгиевна*

д-р экон. наук, профессор

Красноярский институт железнодорожного транспорта (филиал)  
ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения»

г. Красноярск, Красноярский край

## ПОЛИТИКА УПРАВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** результаты деятельности предприятий определяет квалификационный и профессиональный потенциал трудового коллектива, управление которым во многом зависит от организации рациональной системы оплаты труда. В статье рассмотрены методические аспекты организации оплаты труда в постсоветское время и современных условиях. Проведен анализ дифференциации оплаты труда по видам экономической деятельности и категориям работников. Обоснованы направления формирования политики заработной платы на предприятии. Предложены направления в области регулирования оплаты труда.*

***Ключевые слова:** оплата труда, управление заработной платой, формировании политики, денежные доходы.*

Размер оплаты труда является основным критерием участия субъектов производственных отношений в распределении результатов деятельности. С помощью заработной платы осуществляется воздействие на трудовые отношения, на воспроизводство рабочей силы, на всю систему распределительных отношений.

Заработная плата по своей экономической сущности выполняет две функции: является основной формой необходимого продукта и служит критерием общественной оценки труда. Управление заработной платой существует во всех экономических формациях и является одной из самых сложных и ответственных подсистем общей системы управления трудом [1].

В СССР принципы управления заработной платой были заложены в декрете Совнаркома РСФСР 1921 года «Основное положение по тарифному вопросу» [2].

В управлении заработной платой учитывалось, что она представляет собой особую, специфическую форму необходимого продукта и главный источник дохода рабочих и служащих. В Российской Федерации в 1970 году доля заработной платы в структуре денежных доходов населения составляла 82,8%; в 1980г. – 82,4%, в 1985 г. – 80,9%, в 1988г. – 80,7% [3]. Это достигалось за счет формирования заработной платы рабочих и служащих на основе единых государственных нормативов и тарифов. В общегосударственном масштабе определялась количественная зависимость между результатами деятельности предприятия и средствами, оставляемыми ему на увеличение заработной платы. Госпланом СССР разрабатывались нормативы образования фонда заработной платы, которые доводились до министерств и ведомств на пятилетний период. Таким образом, распределение необходимого и прибавочного продукта строго согласовывалось на общегосударственном уровне. На федеральном уровне управления разрабатывалась и утверждалась система территориального регулирования заработной платы, а также отдельные гарантии и компенсации лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, приравненным к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока. Тарифная часть заработной платы руководителей и специалистов регулировалась также в централизованном порядке, посредством установления должностных окладов.

Таким образом, государственное регулирование позволяло сохранять пропорции в оплате труда различных отраслей и категорий, работающих на протяжении длительного времени, о посредственно увязывая их с приростом объемов производства и производительностью труда.

Отход от централизованной системы планирования и ценообразования с 1992 года не могли не сказаться на управлении заработной платой, когда государство сократило свое влияние на формирование фонда оплаты труда и его влияние стало носить ограничительный характер. Регулирование оплаты труда на предприятиях и в организациях стало осуществлять через систему социального партнерства. В современных условиях формы и системы оплаты труда предприятия и организации определяют самостоятельно в коллективных договорах, а

сокращение государственных функций в формировании политики оплаты труда работников способствовало развитию ряда негативных тенденций.

Во-первых, снизилась роль заработной платы в формировании доходов значительной части населения как основного источника дохода работников (табл.1).

Таблица 1

Структура денежных доходов населения по источникам поступления  
за 2013–2025 годы [4] в процентах к итогу

Годы	Доходы от предпринимательской и иной производственной деятельности	Оплата труда	Социальные выплаты	Доходы от собственности	Прочие денежные поступления (включая скрытую зарплату)
2013	7,0	55,1	18,7	4,7	14,5
2023	6,9	60,7	17,9	7,1	7,4
2025	7,0	59,2	16,2	11,0	6,6
2023 к 2013	98.6	110.2	95.7	151.1	51.0
2025 к 2013	100	107.4	86.6	234.0	45.5

За анализируемый период произошло снижение доли социальных выплат и прочих денежных поступлений, включая скрытую заработную плату. Несмотря на устойчивое положение оплаты труда в формировании доходов населения ее роль, по сравнению с наличием прямого государственного регулирования, значительно снизилась (почти на 25 процентных пункта).

Во-вторых, нарушены пропорции в оплате труда различных отраслей и категорий работающих (табл. 2).

При государственном регулировании заработной платы сферы деятельности ранжировались не только по тяжести труда (летний состав, шахтеры), но и по значимости отрасли для национальной безопасности (наука, тяжелая промышленность). В современных условиях размер заработной платы варьируется от доходности сферы деятельности на международном, федеральном или региональном рынках сбыта. Такая ситуация усугубляет сложившуюся диспропорцию в доходах населения, несмотря на положительную тенденцию к сокращению разрыва.

Таблица 2

Среднемесячная заработная плата работников по видам деятельности  
за 2025 г. [4]

Вид деятельности	Среднемесячная заработная плата (руб.)	Уровень среднемесячной заработной платы к показателю по РФ (%%)
РФ	101784	100,0
сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	77735	76,4
добыча полезных ископаемых	167330	164,4
обрабатывающие производства	100967	99,8
из них: производство одежды	51256	50,3
деятельность финансовая и страховая	216870	213,1
образование	71344	70,1

В 2000 г. соотношение средней заработной платы 10% работников с наибольшей и 10% работников с наименьшей заработной платой составляло 34,0 раза, в 2013г. – 15,8 раза и в 2025 – 12,7 раза [4].

Снижение роли заработной платы в формировании доходов населения обусловлено многими причинами и, свидетельствует о развитии негативных тенденций, проявляющихся в характеристике жизненного уровня населения. В России пока не отработан действенный механизм формирования доходов персонала. Поэтому в этом отношении весьма полезен опыт стран с рыночной экономикой. Государственное регулирование минимальной заработной платы является инструментом макроэкономической политики на национальном уровне. Многие страны приняли законы о минимальном размере оплаты труда, особенностью которых является соответствие ее размера конвенции МОТ: ФРГ (1952 г.), Индии (1957 г.), Японии (1959 г.), США (1938 г.), Великобритании (1959 г.). Во Франции (1970г.) устанавливается межпрофессиональный минимум «роста» заработной платы. Вопросы индексации заработной платы Бельгии, Греции, Дании, Италии и Нидерландах носит общенациональный характер и оговариваются в трехсторонних национальных соглашениях. В Японии, Великобритании, Швейцарии индексация заработной платы проводится на уровне отраслей и фирм, путем заключения коллективных договоров между работодателями и профсоюзами. В ряде стран – Австрии, Германии, Норвегии, Португалии, Швеции формальный механизм

индексации, обеспечивает автоматическое повышение заработной платы в связи с ростом потребительских цен [3].

Причины, способствующие уменьшению значения роли заработной платы в формировании доходов населения в РФ, возможно, сгруппировать по нескольким направлениям:

- развитие не формального, а реального уровня социального партнерства;
- доведение уровня минимальной заработной платы до уровня рационального, а не минимального потребительского бюджета;
- производительность труда, как основное мерило размера индексации оплаты труда [5];
- влияние заработной платы, как основного фактора, на уровень жизни населения.

Учитывая данные направления совершенствования оплаты труда работников предприятия в проводимой политике заработной платы, требуется тщательно и продуманно выбирать варианты ее организации, для повышения заинтересованности работников не только в приросте индивидуальных показателей производственной деятельности, но и в увеличении корпоративных критериев.

Современные концепции заработной платы базируются на двух направлениях теоретической мысли – теории «предельной производительности» и коллективно-договорной теории заработной платы. Эти факторы и должны быть положены в основу формирования политики заработной платы предприятия (рис. 1).

Рассматривая более подробно каждое направление формирования оплаты труда на предприятии, будут учтены в объеме потребления: цены на потребительские товары, индекс уровня жизни; в производительности труда: экономические показатели предприятия, темпы роста производительности труда и заработной платы [6].



Рис. 1. Направления формирования оплаты труда на предприятии.

Отражение этих факторов, непосредственно влияющих на уровень оплаты труда в нормативных документах коллективно договорного процесса даст возможность обосновывать повышение заработной платы работников организации исходя из роста производительности труда, цены продукции и складывающегося коэффициента распределения, т.е. доли заработной платы в добавленной стоимости.

### *Список литературы*

1. Костенькова Т. А. Разработка политики заработной платы на предприятии // Экономика труда. – 2020. – Т. 7, №8. – С. 725–734. DOI 10.18334/et.7.8.110732. EDN UGAQZI
2. Собрание узаконений и распоряжений правительства за 1921 г. / Управление делами Совнаркома СССР. – М., 1944. – С. 849–852.
3. Соколова Л. Г. Производительность: теория, измерение, проблемы роста : монография / Л.Г. Соколова. – Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2001. – 167 с.
4. Структура денежных доходов населения Российской Федерации по источникам поступления // Федеральная служба государственной статистики : официальный сайт. – URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/urov\\_13kv.xlsx](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/urov_13kv.xlsx) (дата обращения: 29.06.2026).

5. Соколова Л.Г. Управление производительностью труда на различных уровнях хозяйствования: дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Лариса Георгиевна Соколова. – Иркутск, 2004. – 360 с. EDN NNIIRP

6. Соколова Л.Г. Влияние производительности труда на economic показатели предприятия / Л.Г. Соколова // Экономика и предпринимательство. – 2023. – №9 (158). – С. 1390–1394. DOI 10.34925/EIP.2023.158.09.269. EDN TFGIIL