

УДК 338.4:351.83

Профессор Т.И. Овчинникова, доцент А.В. Марков

(Воронеж. гос. ун-т. инж. технол.) кафедра экономической безопасности и финансового мониторинга

тел. (473) 255-37-82

E-mail: alvmark@mail.ru

доцент С.В. Кобелева

(Воронеж. гос. ун-т. инж. технол.) кафедра бухгалтерского учета и бюджетирования

тел. 8-920-465-00-12

E-mail: snakys@yandex.ru

Professor T.I. Ovchinnikova, associate Professor A.V. Markov

(Voronezh state university of engineering technology) Department of economic security and financial monitoring

phone (473) 255-37-82

E-mail: alvmark@mail.ru

associate Professor S.V. Kobeleva

(Voronezh state university of engineering technology) Department of accounting and budgeting

phone 8-920-465-00-12

E-mail: snakys@yandex.ru

Механизм повышения доходов работников за счет развития инноваций

Mechanism for increasing the incomes of workers due to the development of innovation

Реферат. В статье рассмотрены механизмы повышения доходов работников, реализуемых на уровне государства (привлечение государственных органов к усилению социальной ответственности, обеспечение контроля над практической деятельностью бизнеса). Приводятся позиции макроэкономической теории по соотношению темпов роста оплаты труда и важнейших экономических показателей, которые в течение последних лет являются необоснованными. Причины ситуации понятны: стартовые уровни оплаты труда были крайне низкими, а минимальная заработная плата не достигала прожиточного минимума. Предложены пути улучшения конечных результатов деятельности предприятия посредством повышения производительности труда за счет внедрения инноваций, активизации деятельности работников и развития человеческого капитала. В статье исследован механизм повышения доходов работников ОАО Молочный комбинат «Воронежский» с учетом показателя производительности общественного труда (экономической эффективности производства) и предложены варианты увеличения уровня оплаты труда. Показано, что недостаточный уровень активности предприятий в сфере новых разработок влечет за собой снижение инновационной деятельности и уменьшение доходов работников, что приводит к потере предприятиями самостоятельности в создании нововведений и, как следствие, снижению конкурентоспособности в производстве принципиально новой продукции. Авторы считают необходимым законодательное закрепление положения об инновациях и о способах определения величины доплат за их внедрение.

Summary. The article describes the mechanisms for increasing the income of workers, implemented at the state level (involving the public authorities to strengthen social responsibility, control the practical activities of the business). Given position macroeconomic theory ratio growth of wages and the most important economic indicators, which in recent years are unfounded. Suggested ways to improve the outcomes activities of the company by increasing productivity through innovation, revitalization of workers and human capital development. The paper investigates the mechanism of increasing the income of workers of dairy industrial complex «Voronezhskii» considering indicator of labor productivity (economic efficiency) and proposed options for increasing the level of pay. It is shown that a lack of activity of enterprises in new developments entails a reduction in innovation and lower income workers, which leads to loss of independence in establishing innovations on the enterprises, as a consequence, reduce competitiveness in the production of fundamentally new products. The authors consider it necessary legislative provision on innovation and how to determine the amount of co-payments for their implementation.

Ключевые слова: доходы работников, инновации, оплата труда.

Keywords: income workers, innovation, wages.

Актуальность темы определяется необходимостью внедрения инноваций и связанными с ними процессами повышения производительности труда и доходов работников. В экономической литературе утверждается, что инновации являются одним из ключевых факторов выхода стран из текущего кризиса [1]. Однако существует риск того, что предприя-

тия понесут тяжелые убытки от спада экономики. В частности, в докладе ОЭСР приводятся сведения о замедлении роста или абсолютном снижении расходов компаний на исследования и разработки; не менее рискованны краткосрочные инновационные проекты.

© Овчинникова Т.И., Марков А.В., Кобелева С.В., 2014

В то же время в этом же докладе говорится о перспективах усиления конкурентных преимуществ тех компаний, которые сегодня активно инвестируют в исследования и инновации, осваивают новые технологии и модели ведения бизнеса, чему, в свою очередь, способствуют быстрая реакция национальных правительств и «проинновационные» антикризисные программы [3]. Задачей исследования является установление связи между развитием инноваций, производительностью труда и доходами работников.

В России в посткризисный период (2009 - 2011 гг.) наблюдается некоторый рост количества предприятий, внедряющих инновации. По итогам 2011 г. на поддержку инновационного бизнеса было выделено 742 млрд. руб. На рисунке 1 указан рост затрат на технологические инновации в России [2].

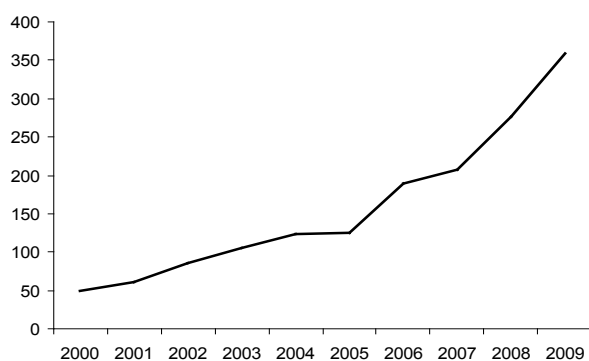


Рисунок 1. Затраты на технологические инновации в промышленном производстве России в 2000-2009 гг., в млрд. руб.

В Воронежской области удельный вес предприятий, внедряющих инновации, также увеличивается. Основные ожидаемые результаты в 2020 г. по отношению к показателям 2009 г.:

- рост числа используемых передовых технологий – в 2 раза;
- увеличение доли инновационно-активных предприятий в общем количестве предприятий промышленности – более чем в 5 раз.

Из общего количества исследованных предприятий Воронежской области 4,5 % занимались исключительно технологическими инновациями, 11,2 % – организационными и маркетинговыми инновациями (нетехнологическими), 5,3 % - технологическими и нетехнологическими инновациями [4].

Инновациями, в основном, занимаются крупные, экономически сильные организации, имеющие достаточные финансовые, кадровые и интеллектуальные ресурсы. Уровень инновационной активности тесно связан с разме-

ром предприятия, в котором растут доходы работников. Рост доходов работников средних и малых предприятий, внедряющих инновации, невелик.

Повышение оплаты труда остается центральной проблемой экономической политики любого государства. В РФ за 2009-2011 гг. этот показатель увеличился почти в 7 раз, при том, что валовой выпуск в фактических ценах вырос в 4 раза, валовой внутренний продукт – в 3 раза, чистый внутренний продукт – в 3,5 раза [7]. Если скорректировать номинальную заработную плату на индекс потребительских цен (Ипц), который за эти годы превысил 130 % (1,84 раза), то реальный фонд заработной платы возрос в 2,8 раза (физический объем ВВП – только в 1,67 раза). Отметим, что реальные доходы населения выше официальных данных, которые не учитывают теневую экономику и коррупцию.

С позиций макроэкономической теории такое соотношение темпов роста оплаты труда и важнейших экономических показателей в течение последних лет является необоснованным. Причины ситуации понятны: стартовые уровни оплаты труда были крайне низкими, а минимальная заработная плата не достигала прожиточного минимума. Средняя заработная плата в стране остается низкой. Как пишет С. Рогов: «...Мощь государства определяется главным образом его эффективностью в социальной, экономической и научно-технической сферах, имеющих решающее значение для поддержания конкурентоспособности в условиях глобализации» [6].

Опубликованные предложения, которые касаются повышения оплаты труда и постепенного «удорожания» рабочей силы, сводятся в основном к следующему:

- переход к почасовой оплате труда;
- постепенное повышение доли заработной платы в себестоимости продукции до 30–35 % (как в большинстве экономически развитых стран);
- уменьшение пенсионных и социальных начислений на фонд заработной платы, что должно стимулировать предпринимателей к легализации средств, которые в данное время выдаются в «конвертированном виде»;
- совершенствование налоговой системы в направлении ослабления налоговой нагрузки на предпринимателей.

Механизм повышения доходов на уровне государства представлен на рисунке 2.

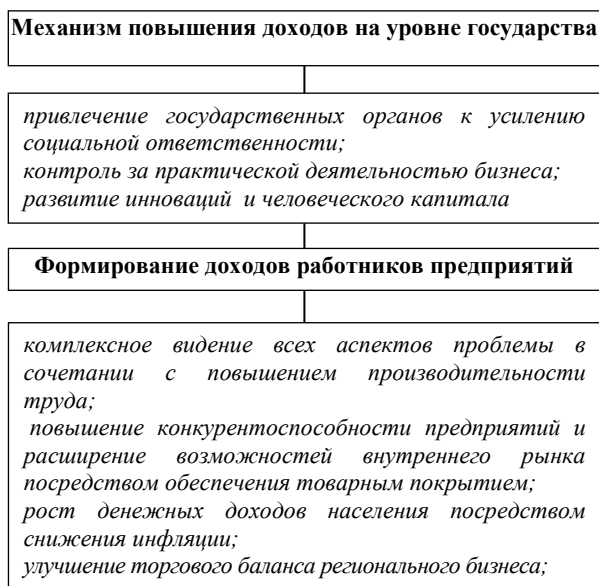


Рисунок 2. Механизм повышения доходов на уровне государства

В настоящее время на уровень заработной платы влияют, главным образом, два фактора – рынок труда и регулятивная функция государства. Взаимодействие спроса и предложения рабочей силы является определяющим рынком труда фактором; ситуация на нем обуславливает параметры тарифных соглашений на межотраслевом, отраслевом и производственном уровнях. Эти соглашения входят в качестве составной части в коллективные договоры на предприятиях. В соглашениях фиксируются формы и системы оплаты труда и должностные оклады, поощрительные выплаты, связанные с улучшением текущих результатов труда (доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, премии, связанные с выполнением производственных заданий и функций, и др.). Если спрос на рабочую силу той или иной профессии и квалификации на конкретном рынке высок, то и уровень оплаты труда также высокий. Этим объясняется значительная дифференциация заработной платы по предприятиям региона.

Регулятивная функция государства на рынке труда осуществляет через установление нормативов начислений на фонд заработной платы и гарантирование ее минимума, а также путем прямого повышения должностных окладов отдельным категориям работников бюджетной сферы – учителям, военнослужащим, врачам и др. Повышение минимальной заработной платы в полной мере ощущают работники бюджетной сферы, так как должностные оклады «автоматически» повышаются в соответствии с категориями. Вместе с тем в рыночных структурах такого «автоматического»

повышения зарплаты всем категориям работающих не происходит, ведь государство непосредственно не вмешивается в хозяйственную деятельность предпринимателей.

Работодатель заинтересован в повышении прибыли, чего можно добиться, если материальные и трудовые ресурсы на каждой стадии и на каждом участке производства будут использоваться интенсивнее. Для этого предприниматель вводит те или иные системы материального поощрения за текущие результаты труда в таком объеме, чтобы дополнительная прибыль от предпринятых мер максимально превышала издержки. Государство также заинтересовано в экономическом росте и повышении прибыльности хозяйственных единиц, поскольку при этом налоги и доходная часть бюджета увеличиваются. Однако, как ни парадоксально, наименее заинтересованы в улучшении конечных результатов деятельности предприятий наемные работники. Они принимают непосредственное участие в изготовлении и реализации продукции (услуг), но не имеют отношения к распределению конечных результатов [5].

Ставя перед собой цель – обосновать величину прироста к сформировавшейся на рынке заработной плате, которую должны получать наемные работники, мы ставим также цель – улучшение конечных результатов деятельности предприятия посредством внедрения инноваций. Чтобы достичь этих целей, следует:

- проанализировать экономические последствия внедрения тех или иных предложений по повышению оплаты труда, которые принимают во внимание изменения производительности (экономии) общественного труда (т.е. внедрения организационных, технических, технологических, маркетинговых, информационных инноваций);

- обосновать механизмы повышения доходов наемных работников, определяемые показателями эффективности производства;

- исследовать изменения пропорций в распределении результатов деятельности предприятий в треугольнике «государство – работодатель – наемный работник» при повышении доходов последнего.

Рассмотрим несколько положений по повышению оплаты труда, которые не принимают во внимание темпы роста его производительности.

1. Повышение минимального размера оплаты труда. Например, будем считать справедливой минимальную оплату труда на уровне 150 руб./ч., расчеты показывают, что на такую меру потребуется 12,6 трлн. руб., то есть намного больше ВВП страны. Если минималь-

ную почасовую оплату труда установить на уровне 10 руб., то фонд заработной платы будет приблизительно равен годовому ВВП. Как видим, этот механизм не правомочен.

2. Увеличение доли заработной платы в структуре себестоимости товаров и услуг. Разработанные механизмы увеличения доли заработной платы в структуре себестоимости товаров и услуг предприятий до 30% и выше также нельзя считать экономически обоснованными по следующим соображениям:

- продукция производителей может оказаться неконкурентоспособной;
- единственный норматив – доля заработной платы в структуре себестоимости продукции – не учитывает технологическую специфику ее формирования в конкретных отраслях экономики, которые резко различаются фондо-, материало- и трудоемкостью произведенной продукции, что объективно обуславливает значительную дифференциацию оплаты труда в структуре себестоимости. Следовательно, вышеуказанный механизм (как единственный) также нельзя считать обоснованным [8].

3. Уменьшение пенсионных и социальных отчислений. Один из путей увеличения зарплаты – уменьшение пенсионных и социальных начислений на ее фонд, которые на сегодняшний день составляют 40–41 %. Экономическое содержание этого предложения заключается в том, что при увеличении работодателем заработной платы своим работникам на определенный процент, размер обязательных отчислений уменьшается на такой же процент. Это повлечет за собой рост официальной зарплаты, часть которой пока находится в тени из-за чрезмерных налоговых нагрузок. Но совсем не обязательно, что заработная плата выйдет при этом из «тени», а государственные доходы уменьшатся [9].

4. Самый результативный путь увеличения заработной платы – это повышение производительности труда за счет внедрения инноваций и активизации деятельности работников.

Нами исследован механизм повышения доходов работников ОАО «Молочный комбинат «Воронежский» с учетом показателя производительности общественного труда (экономической эффективности производства). Часть эффекта от повышения производительности общественного труда, которую можно направить в доходы наемных работников ($\PhiЗПл.m1$) определяется как произведение фактического фонда зарплаты ($\PhiЗПл1$) и темпа (коэффициента) прироста производительности живого труда ($Imm-1$):

$$\PhiЗПл n.m1 = (ln m-1)*\PhiЗПл1 \quad (1)$$

Проведя соответствующее сравнение (за 2009-2011 гг.), выявили пропорции и темпы изменения анализируемых показателей, которые дают основание для выводов о тех результатах, которых можно было бы ожидать от внедрения тех или иных предложений в 2009 г. Фактический фонд заработной платы рассматривается как сформировавшийся, главным образом, под влиянием рыночного спроса и предложения рабочей силы, с учетом выплат за текущие результаты труда.

Изложенный вариант повышения оплаты труда – крайне «жесткий» по отношению к работодателям. Если в 2009 г. доля фонда заработной платы в объеме реализованной продукции составила 36,7 %, чистая прибыль – 28,2 %, то в 2011 г., соответственно, – 52,5 и 15,4 %. Введение такого варианта может сдерживать инвестиционно-инновационную активность предприятий и серьезно уменьшит дивиденды их собственников.

Второе направление повышения доходов работников – их участие в прибылях предприятия. Справедливое, четкое и понятное для всех распределение прибылей между экономическими агентами – государством, работодателями (собственниками) и наемными работниками является главным условием для того, чтобы создать благоприятный социально-психологический климат, вызвать у каждого желание стать сопричастным к стабильно высоким общим результатам деятельности.

Те или иные модификации системы участия в прибылях распространены во всех развитых странах с рыночной экономикой. В пользу работников там направляется до 25 % чистых прибылей. Правительства этих стран, администрация предприятий, а также профсоюзы принимают активное участие в формировании законодательной базы по данным вопросам. Согласно постановлениям правительств европейских стран, вошли в действие специализированные «коллективные договоры по заинтересованности», предусматривающие передачу части прибыли в фонд оплаты труда.

Действенные механизмы участия в прибылях предприятий являлись составной частью государственной экономической политики в бывшем СССР: премирование инженерно-технических работников и служащих осуществлялось из фонда материального поощрения, образованного из прибыли предприятий по определенным нормативам. Это был элемент коллективной заинтересованности работников в изобретательской и инновационной деятельности, скорейшего достижения плановых показателей.

На современных предприятиях (государственных и предпринимательских) подобные механизмы отсутствуют. Государство не участвует в оптимизации отношений между трудом и капиталом, не разрабатывает законодательные и организационные формы социального партнерства. Как пишет С. Рогов: «Сложившаяся на сегодняшний день система характеризуется социальной разобщенностью, институциональной слабостью, зыбкостью моральных норм. Все это – препятствия на пути перехода к инновационному пути развития, реализующему интеллектуальный потенциал общества» [6]. Однако законы об инновационной деятельности и государственном частном партнерстве свидетельствуют об актуальности данной проблемы.

Участие профсоюзов в распределении прибыли находится на низком уровне; они оказываются в положении «просителей» у работодателя, когда требуют надбавку из прибыли предприятия для трудового коллектива.

ЛИТЕРАТУРА

1 Овчинникова Т.И., Булгакова И.Н., Серяков А.В. Сотрудничество агентов рынка как метод совершенствования инновационно-стратегического планирования высокотехнологических комплексов // Экономика и предпринимательство. 2013. №4. С. 468-470.

2 Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/nauka/pril3.pdf.

3 Policy Responses to the Economic Crisis: Investing in Innovation for Long-Term Growth. Paris: OECD, 2009. pp. 5, 6, 7, 10.

4 Актуализированная стратегия социально-экономического развития Воронежской области. Воронежстат, 2011.

5 Овчинникова Т.И., Кобелева С.В., Марков А.В. Современная концепция стимулирования предпринимательской деятельности (на примере предприятий Воронежской области) // Управление персоналом. 2007. № 17. С. 46-49.

6 Рогов С. О Роли государства в возрождении созидательного потенциала России // РЭЖ. 2005. №7-8. С. 34, 37.

7 Регионы России: Социально-экономические показатели 2012 г.: Статистический сборник. М.: Росстат, 2012. 999 с.

8 Овчинникова Т.И., Кобелева С.В. Современная концепция стимулирования деятельности работников // Кадры предприятия. 2007. №10. С. 97-101.

Проводя коллективные переговоры, профсоюзные лидеры должны чувствовать себя равноправными партнерами, занимать жесткую позицию в определении вклада коллектива в конечные результаты работы предприятия.

Считаем необходимым законодательно закрепить положение об инновациях и способе определения величины доплат за внедрение новаций (в виде дополнительных выплат из прибыли), представляющих собой произведение фактически начисленного фонда заработной платы и коэффициента (темпа прироста) производительности живого труда в рассматриваемом периоде [10].

Недостаточный уровень активности предприятий в сфере новых разработок влечет за собой снижение инновационной деятельности и влияет на доходы работников, что приводит к потере предприятиями самостоятельности в создании нововведений и, как следствие, снижению конкурентоспособности в производстве принципиально новой продукции.

9 Овчинникова Т.И., Кобелева С.В., Марков А.В. Дифференциация доходов населения как проблема социально-экономического развития региона // Современная экономика: проблемы и решения. 2014. №1(49). С. 48-54.

10 Овчинникова Т.И., Пахомов А.И., Кобелева С.В. Проблемно-ориентированный подход к изменению трудовых отношений (на примере Воронежской области) // Вестник ВГУИТ. 2013. №4 (58). С. 229-234.

REFERENCES

1 Ovchinnikova T.I., Bulgakova I.N., Seriaikov A.V. Cooperation market agents as a method of improving the innovation of high-tech strategic planning systems. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*. [Economics and Business], 2013, no. 4, pp. 468-470. (In Russ.).

2 Ofitsial'nyi sait federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki [The official site of the Federal State Statistics Service]. Available at: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/nauka/pril3.pdf. (In Russ.).

3 Policy Responses to the Economic Crisis: Investing in Innovation for Long-Term Growth. Paris, OECD, 2009. pp. 5, 6, 7, 10.

4 Aktualizirovannaya strategiya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiia Voronezhskoi oblasti [The updated strategy for socio-economic development of the Voronezh region]. Voronezh, Voronezhstat, 2011. (In Russ.).

5 Ovchinnikova T.I., Kobeleva S.V., Markov A.V. Modern concept of stimulating entrepreneurial activity (on the example of the Voronezh region). *Upravlenie personalom*. [Personnel Management], 2007, no. 17, pp. 46-49. (In Russ.).

6 Rogov S. On the role of the state in the revival of the creative potential of Russia. *REZh*. [Russian economic journal], 2005, no. 7-8, pp. 34, 37. (In Russ.).

7 Regiony Rossii: Sotsial'no-ekonomicheskie pokazateli 2012 g.: Statisticheskii sbornik [Regions of Russia: Economic and Social Indicators 2012: Statistical digest]. Moscow, Rosstat, 2012. 999 p.

8 Ovchinnikova T.I., Kobeleva S.V. Modern concept of stimulating the activity of employees. *Kadry Predpriiatiia*. [Staffing company], 2007, no. 10, pp. 97-101. (In Russ.).

9 Ovchinnikova T.I., Kobeleva S.V., Markov A.V. Income differences of the population as problem of social and economic development of the region. *Sovremennaiia ekonomika: problem i resheniia*. [Modern Economy: problems and solutions], 2014, no. 1(49), pp. 48-54. (In Russ.).

10. Ovchinnikova T.I., Pakhomov A.I., Kobeleva S.V. The problem-oriented approach to change in the employment relationship (Voronezh region). *Vestnik VGUIT*. [Bulletin of VSUET], 2013, no. 4 (58), pp. 229-234. (In Russ.).