

4. Руденко В.П. Географія природно-ресурсного потенціалу України / В.П. Руденко. — Львів : Світ, 1993. — 240 с.

5. Экономический потенциал региона: анализ, оценка, диагностика / под ред. А.Н. Тищенко, Н.А. Кизима. — Х. : Инжек, 2005. — 176 с.

Генкин Б. М.,

д.э.н., профессор,

Санкт-Петербургский государственный
экономический университет

СИСТЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ДОХОДОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ¹

Проблема формирования и распределения доходов является одной из основных в экономической теории и практике управления социально-экономическими системами.

Доходы всех уровней формируются на основе добавленной ценности предприятий (value added; Mehrwert). Основными составляемыми добавленной ценности являются затраты на оплату труда и прибыль.

Проблемы формирования и распределения доходов рассматриваются в докладе на основе разработанной автором теории трех компонент труда: регламентированного (альфа-труд), творческого (бета-труд) и духовно-мотивационного (гамма-труд).

Основным источником прибыли предприятий и доходов персонала в инновационной экономике является творческая компонента деятельности человека (бета-труд). Наибольший вклад в создание прибыли современных предприятий вносят ученые, изобретатели, конструкторы, рабочие-рационализаторы. Предприниматель вносит свой вклад в увеличение прибыли в той мере, в которой он способствует разработке и реализации новых организационных и технических идей.

Приведенный в докладе анализ динамики показателей производительности и оплаты труда в России, Украине, Белоруссии, а также в США, Великобритании, Германии, Финляндии, Канаде показывает,

¹ Работа выполнена по гранту № 13-06-00312/13Российского фонда фундаментальных исследований.

что в странах СНГ после 2000-го года темпы роста зарплаты опережают темпы роста производительности, а в развитых странах динамика доходов соответствует динамике производительности труда.

Можно выделить две основные причины негативных тенденций в динамике производительности и оплаты труда:

- недостаточная заинтересованность собственников и руководителей предприятий в разработке и применении новых технологий;
- чрезмерная дифференциация доходов.

Как показывает статистика России, темпы роста доходов 20 % наиболее богатой части населения намного опережают темпы роста производительности. В остальных 80 % населения темпы роста доходов не превышают темпов роста производительности.

В докладе рассмотрены возможности изменения отмеченных негативных тенденций.

Доказано, что для условий России целесообразно использовать опыт Германии и Финляндии по управлению экономикой на основе идей и процедур социального партнерства.

Для реализации этих идей и процедур предлагается классификация персонала по признакам, характеризующим права собственности на ресурсы предприятия, доступность информации о доходах и расходах, участие в разработке новых технических, организационных и предпринимательских идей.

Рассмотрены процедуры формирования доходов основных социальных групп персонала предприятий. Показано, что основным условием роста производительности труда является заинтересованность собственников и топ-менеджеров в разработке и реализации нововведений.

При анализе формирования доходов социальных групп предприятий важно учитывать асимметрию соответствующей информации: топ-менеджеры знают о доходах предприятия значительно больше, чем основная часть персонала. Этот фактор существенно влияет на уровень дифференциации доходов на предприятиях, в регионах и странах.

В развитых странах рационально организованная конкуренция, эффективное законодательство и низкий уровень коррупции заставляют предпринимателя, стремящегося к увеличению своего дохода, постоянно совершенствовать продукцию и технологию ее изготовления. Рост заработной платы обеспечивается механизмом рынка труда и процедурами заключения тарифных соглашений, предусматривающими повышение ставок оплаты труда в соответствии с уровнями производительности и инфляции.

В России и других странах СНГ «невидимая рука» рынка еще не создает значимой заинтересованности собственников и топ-менеджеров предприятий в разработке и применении новых технических и организационных решений. Поэтому необходимы институциональные решения, направленные на усиление заинтересованности всех сотрудников организаций в росте производительности труда.

На кафедре управления трудовыми и социальными процессами Санкт-Петербургского государственного экономического университета разработаны основные положения проекта Закона РФ о повышении производительности и оплаты труда на основе инноваций и социального партнерства.

Основу Закона составляет процедура заключения тарифных соглашений, при которых минимум заработной платы на всех предприятиях отрасли хозяйства региона должен увеличиваться в соответствии со средним темпом роста производительности труда в данной отрасли.

Такой подход обеспечивает усиление отраслевой конкуренции и повышает заинтересованность коллективов предприятий в разработке и реализации нововведений.

Для условий России проект Закона включает следующие основные положения:

1. Мотивация роста производительности труда и заработной платы осуществляется по регионам.

2. Минимальная заработная плата в регионе должна быть не меньше регионального прожиточного минимума.

3. В организациях коммерческого сектора региона минимальная заработная плата (МЗТ) должна ежегодно увеличиваться в соответствии с темпом роста производительности труда в соответствующей отрасли региона и уровнем инфляции в истекшем году.

4. Соотношение между темпами роста производительности и минимальной заработной платы устанавливается Правительством региона в зависимости от социально-экономической ситуации.

5. В некоммерческом секторе и органах власти региона рост минимальной заработной платы должен соответствовать среднему росту производительности труда в регионе и уровню инфляции в истекшем году.

6. Средний размер оплаты труда рабочих и служащих предприятий (без учета доходов членов совета директоров) должен быть не менее чем в три раза больше минимального размера оплаты труда на предприятии.

Основным управляемым параметром в предлагаемой системе является минимальная заработная плата, которая устанавливается

адміністрацією регіону в відповідності з величиною регіонального прожиточного мінімуму.

Важним інструментом управління продуктивністю і оплатою праці в регіоні може стати коефіцієнт співвідношення темпів зростання продуктивності і оплати праці (см. п. 4 пропонуваного Закону).

В пропонуваній схемі управління продуктивністю і оплатою праці не використовується жодна внутрішня інформація підприємств. Вони розглядаються як «чорні ящики» і передають в органи управління тільки звичайну статистичну інформацію про випуск продукції і чисельності персоналу. На основі цих даних визначається показник середньої продуктивності праці по галузі господарства і по регіону в цілому.

Гладун Т. М.,

ст. викладач,

Національний університет «Львівська політехніка»

Домарадзька Г. С.,

к.е.н., професор,

Національний університет «Львівська політехніка»

МІЖНАРОДНА ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА В УМОВАХ ФІНАНСОВОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Постановка проблеми у загальному вигляді. Фінансова глобалізація — вагомий аспект розвитку сучасної світової економіки, яка характеризується складною архітектурою зв'язків дисипативного типу між країнами світу. Глобальні фінансові кризи останніх десятиліть суттєво вплинули на стан міжнародних економічних відносин і стабільність суб'єктів господарювання. Це обумовлює необхідність детального аналізу причин і прогнозування наслідків кризових потрясінь з метою підвищення міжнародної економічної безпеки та вироблення механізмів антикризового управління в умовах глобалізації.

Аналіз останніх літературних джерел і публікацій. Дослідження проблем міжнародної економічної безпеки в умовах фінансової глобалізації активно висвітлюються в сучасній науковій і періодичній літературі. Проте деякі прикладні питання так і залишилися недостатньо вивченими, зокрема, як прогнозувати кризи та їх вплив на рівень міжнародної економічної безпеки?