

бюджета на 2013-2015 гг. дополнительно выделено около 5 млрд. руб. на дополнительное финансирование отраслей, в т.ч. лесопромышленного комплекса на 800 млн руб. Выделение дополнительных ресурсов было прогнозируемым, а в настоящее время подтверждается и фактическими данными (по Екатеринбургской таможне за первые 3 месяца членства РФ в ВТО поступления в бюджет упали на 22 млн руб.).

В заключении отметим, что значительный рост доходов федерального бюджета (с 2,65 трлн. в 2004 г. до 12,86 трлн. в 2013 г., и до 14,63 трлн. руб. в 2014 г.) безусловно, повысит степень достижения целей и выполнения задач в рамках бюджетной политики государства.

Библиографический список

1. Постановление СФ ФС РФ от 26.11.2008 N 443-СФ «О бюджетной стратегии на период до 2023 года». URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=437661>.

2. Основные результаты и направления бюджетной политики на 2012 год и период до 2014 года. URL: http://www1.minfin.ru/common/img/uploaded/library/2011/12/ORNBP_12-14_v8.doc.

3. Основные результаты и направления бюджетной политики на 2013 год и плановый период на 2014 и 2015 годы. URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=133448>.

4. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике» URL:<http://www.rg.ru/2012/05/09/gospolitika-dok.html>.

УДК 331.214.72

Т.П. Тихомирова
(Т.Р. Tichomirova)
УГЛТУ, Екатеринбург
(USFEU, Ekaterinburg)

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА – ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ
(ON THE IMPLEMENTATION OF THE WAGE OF
THE ECONOMIC INTERESTS: THEORETICAL ASPECT)**

Рассмотрена сущность экономических интересов и заработная плата как форма их реализации, ее функции, принципы организации и структуры.

The essence of economic interests and their implementation wages on the basis of its functions, principles of organization and structure.

Реализация экономических интересов в оплате труда – одна из социально-экономических проблем развития лесного комплекса.

Экономические интересы составляют основу экономических отношений, складывающихся в результате деятельности людей в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных благ. Они представляют собой, с одной стороны, осознание объективной необходимости удовлетворения потребностей, а с другой – побуждение к действию, стимулы, являющиеся двигателем экономической жизни.

В экономической науке нет единого подхода к вопросу о формах проявления и реализации экономических интересов. Иногда их проявление и реализацию отождествляют с хозяйственной практикой. Согласно таким представлениям конкретными формами проявления экономических интересов служат стимулы, различные формы и способы стимулирования труда, финансовые результаты деятельности предприятий [1].

В современных условиях развития экономики важнейшим инструментом регулирования экономических интересов и формой их реализации выступает заработная плата.

Если рассматривать заработную плату как форму реализации экономических интересов населения, то для понимания и раскрытия ее содержания необходимо отметить, что объектом экономического интереса конкретного участника экономических отношений является заработная плата, а субъектами – носителями экономических интересов – выступают наемные работники и работодатели, между которыми устанавливаются определенные экономические отношения. Экономические интересы работников заключаются в стремлении обеспечить себе возможность получения заработной платы в размере, необходимом и достаточном для удовлетворения своих потребностей. Экономические интересы работодателя – установить размер оплаты труда, адекватный предлагаемой работе, исходя из минимизации затрат и понимания, что качественные результаты труда можно получить только при соответствующей его оплате. Экономические интересы работника и работодателя реализуются на практике в процессе организации заработной платы [2].

Реализация экономических интересов осуществляется через функции заработной платы на основе соблюдения принципов ее организации. Основная функция заработной платы – воспроизводственная – заключается в обеспечении работников заработной платой в размере, необходимом и достаточном для воспроизводства его рабочей силы и содержания семьи. Условием выполнения этой функции является установление размера минимальной заработной платы как гарантии воспроизводства рабочей силы работника простого труда. Принцип определения заработной платы в зависимости от качества и количества труда, уровня квалификации работника, условий труда и эффективности трудового вклада работника в

результаты деятельности предприятия лежит в основе стимулирующей функции, характеризующей материальную заинтересованность работников в увеличении результатов своего труда и размера его оплаты. Один из принципов организации заработной платы заключается в обеспечении равной оплаты за равный труд, что является основой дифференциации заработной платы в зависимости от тяжести и ответственности труда и характеризует социальную функцию, выполнение которой обеспечивает установление объективных различий в условиях оплаты труда.

Оптимальное сочетание экономических интересов работодателя и работника базируется на соблюдении такого принципа организации заработной платы, как обеспечение ее реального роста при одновременном снижении затрат на единицу продукции. При этом материальное стимулирование работника обеспечивается установлением гарантии повышения уровня его оплаты в соответствии с ростом эффективности индивидуальной деятельности и результатов работы всего предприятия.

Реализация экономических интересов обеспечивается также рациональной структурой заработной платы: разделением ее на постоянную и переменную части. Постоянная часть как гарантированный размер заработной платы, предусмотренный трудовым договором, устанавливается не ниже прожиточного минимума. Переменная часть – это ее размер, определяемый в зависимости от выполнения определенных показателей труда работника и результатов работы предприятия и выполняющий стимулирующую роль [3]. Кроме того, реализации экономических интересов способствует применение сдельной или повременной формы оплаты труда в виде соответствующих систем, обусловленных, как правило, содержанием производственной деятельности и направленных на повышение эффективности труда. Они способствуют заинтересованности работников в увеличении заработной платы на основе улучшения результатов труда.

Как показывает практика, в современных условиях развития отечественной экономики основные функции заработной платы не выполняются, несмотря на соблюдение принципов ее организации, и экономические интересы работников полностью не реализуются.

Для восстановления функций заработной платы и обеспечения условий их реализации необходимо осуществление целого комплекса взаимосвязанных мероприятий. Кроме усилий предприятий, самостоятельно решающих вопросы организации заработной платы, необходимо повышение действенности механизма ее государственного регулирования. Повышение степени реализации функций заработной платы позволит полнее претворять в жизнь экономические интересы населения, что обеспечит рост его благосостояния.

Библиографический список

1. Михайлов А.М. Проблемы реализации экономических и институциональных интересов собственников факторов производства. М.: Экономические науки, 2006. 232 с.
2. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2005. 528 с.
3. Волгин Н.А. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики // Человек и труд, 2009, № 7. С. 19–24.

УДК 630.233

Е.Д. Тихонов, Г.П. Бутко
(E.D. Tikhonov, G.P. Butko)
УГЛТУ, Екатеринбург
(USFEU, Yekaterinburg)

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФИРМЫ
(THEORETICAL BASIS OF INCREASE COMPANY'S
COMPETITIVENESS)**

Рассмотрены концептуальные основы управления конкурентными преимуществами, названы основные факторы и закономерности.

*Conceptual framework for the management of competitive advantages.
Main factors and patterns.*

Конкуренция — неотъемлемая составная часть развитого рынка. Реальная рыночная экономика немислима без конкуренции. В этой связи возникает настоятельная необходимость в изучении конкуренции, ее уровня и интенсивности, в знании сил и рыночных возможностей наиболее сильных конкурентов, перспектив конкуренции на выбранных рынках. Наличие конкурентов заставляет каждое предприятие, фирму быть предельно внимательным к запросам своих клиентов, обеспечить конкурентные преимущества своей фирмы, продукции и услуг.

Конкурентное преимущество - высокая компетентность организации в какой-либо области, которая дает организации наилучшие возможности привлекать и сохранять клиентуру.

Конечная цель всякой фирмы — победа в конкурентной борьбе.

Результатом такой победы и целью развития лесного сектора является обеспечение потребностей общества в лесобумажной продукции, в недревесных продуктах и других полезностях леса на основе устойчивого управления лесами, неистощительного лесопользования и максимальной экономической выгоды лесного бизнеса и государства с учетом его интересов.