

3. *Шерстобитова Т. И.* Указ. соч.

4. *Власов А. В.* Инновационный маркетинг как механизм повышения конкурентоспособности высокотехнологичной продукции : автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Моск. гос. ин-т электронной техники. – М., 2011. – 25 с.

5. *Власов А. В.* Инновационный маркетинг как механизм повышения конкурентоспособности высокотехнологичной продукции : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. Моск. гос. ин-т электронной техники. – М., 2011. – 188 с.

6. Руководство по сбору и анализу данных по инновациям (Руководство Осло) [Совместная публикация ОЭСР и Евростата]. – 3-е изд. – М., 2010. – 107 с.

7. *Семенов И., Кубахов П.* Стратегическая инновация и маркетинг: от противоположности к единству // Маркетинг. – 2005. – № 5. – С. 46–55.

Получено 30.03.2016

8. *Белоцерковская Н. В., Иванченко О. П.* Маркетинговые инновации: подходы, виды, содержание и внедрение // Вестник ОГУ. – Апрель, 2014. – № 4(165). – С. 207–214.

9. *Попова О. В.* Управление маркетинговой деятельностью в процессе создания нового товара на рынке информационных технологий : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. Гос. ун-т – учебно-науч.-произв. комплекс. – Орел, 2012. – 165 с.

10. *Тян Е. Г., Костецкий А. Н.* Основные подходы к оценке потребительских эффектов маркетинговых инноваций // Практический маркетинг. – 2012. – № 8. – С. 23.

11. *Власов А. В.* Инновационный маркетинг как механизм повышения конкурентоспособности высокотехнологичной продукции : автореф. дис. ... канд. экон. наук.

УДК 331.224

**О. А. Перовщикова**, Сарапульский политехнический институт (филиал) ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

## СТАРЫЙ ОПЫТ В НОВОМ РЕШЕНИИ

Становление рыночной экономики в России связано со снижением эффективности хозяйства и падением производства, высокой инфляцией на старте реформ, что повлекло за собой существенное снижение уровня жизни значительной части населения, снижение реальной заработной платы и пенсий, рост безработицы и социальных конфликтов. Все это стало причиной усиления дифференциации доходов, ослабления стимулов к созидательному труду и, как следствие, снижения заинтересованности работников предприятий в повышении качества труда. В связи с этим в настоящее время актуальным остается вопрос о нахождении путей стимулирования и мотивации труда работников предприятий.

Так, после распространения опыта Волжского автомобильного завода по применению «повременной системы оплаты труда с доплатой за выполнение нормированного задания» в целях стимулирования повышения квалификации рабочих в хозяйственной практике отечественных промышленных предприятий начала применяться «доплата за профессиональное мастерство» как прибавка к тарифной ставке работникам бригады, достигшим высокого уровня квалификации (профессионального мастерства), в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении квалификации, мастерства и результативности.

Однако, по нашему мнению, в применении термина «доплата за профессиональное мастерство» производственных рабочих наблюдается некоторое несоответствие, поскольку в «повременной системе оплаты труда с доплатами за выполнение нормированного задания» доплата за профессиональное мас-

терство производственным рабочим назначается за умение выполнять определенный процент операций, закрепленных производственной бригадой. Если же рассмотреть другие категории персонала, то, например, специалистам и служащим подобные поощрительные выплаты производятся за высокие достижения в труде и выполнение особо важной работы в сроки, установленные вышестоящими сотрудниками или непосредственным руководством.

В отечественной практике доплата за профессиональное мастерство назначается производственным рабочим в зависимости от присвоенного квалификационного разряда и на время действия присвоенного квалификационного разряда.

То есть наблюдается разночтение во временном интервале назначения и выплаты доплаты за профессиональное мастерство: в «повременной системе оплаты труда с доплатами за выполнение нормированного задания» это кратковременный интервал времени (месяц, квартал, год), а в отечественной хозяйственной практике – долговременный интервал времени (годы). Поэтому, по нашему мнению, доплату за профессиональное мастерство, назначаемую производственным рабочим в отечественных условиях, целесообразно именовать «надбавка за профессиональное мастерство». Данный вывод основывается на анализе терминов «доплата» и «надбавка».

Согласно современному экономическому словарю *доплата* – это денежная сумма, доплачиваемая сверх установленного норматива, тарифных ставок в связи с особыми условиями [1]. Данное определение является не совсем точным, поскольку доплаты – это не просто денежные суммы, доплаты также яв-

ляются и компенсирующими выплатами рабочим в определенных условиях.

Аналогичный подход к определению доплаты можно проследить у Екомасова В. В.: «Доплаты производятся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» [2]. Недостатком данного определения является непризнание в доплатах компенсирующего и в какой-то степени стимулирующего характера. В связи с тем что доплаты выплачиваются за работу в особых условиях, они в какой-то степени являются стимулом для рабочих, а также компенсируют затраты труда рабочих в тяжелых условиях.

Горбунова Е. Н. и Ильина Л. А. считают, что доплаты – это выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. Доплата к заработной плате – это денежная сумма, которая выплачивается работникам сверх тарифной ставки (оклада) с учетом интенсивности и условий труда [3].

В данном определении подчеркивается компенсирующий характер доплат, отмечены режим работы и условия труда. Однако отсутствует выделение стимулирующей функции доплат как выплат помимо тарифного заработка.

Рофе А. И. определяет доплаты как надбавки (прибавки) к тарифу, имеющие преимущественно

компенсационный характер. «Преимущественно» потому, что доплаты не только компенсируют дополнительные затраты труда работника, но и в какой-то мере стимулируют его. Прежде всего они компенсируют ту часть работы, которая не нашла отражения в тарифе. Например, доплата за неблагоприятные условия труда компенсирует повышение затраты энергии работника на преодоление негативных условий внешней производственной среды. Выполнение одной и той же работы в нормальных и неблагоприятных условиях труда требует от работника разных трудозатрат. Повышенные затраты труда при неблагоприятных внешних санитарно-гигиенических условиях труда (повышенные шум, вибрация, запыленность и т. п.) компенсируются доплатами к тарифу [4].

Таким образом, доплаты, как правило, носят гарантированный характер и компенсируют определенные затраты, то есть они позволяют компенсировать работнику потери в заработке, которые возникают не по его вине.

В результате рассмотрения различных подходов к трактовке понятия «доплаты» была составлена сводная таблица, отображающая критериальный состав доплат по мнению некоторых отечественных и зарубежных авторов (табл. 1).

Таблица 1. Критериальный состав понятия «доплаты»

Критерий	Авторы			
	Современный экономический словарь (Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б.)	Екомасов В. В.	Горбунова Е. Н., Ильина Л. А.	Рофе А. И.
Особые условия труда				
Компенсирующий характер				
Режим работы				
Стимулирование работников				

Данная сводная таблица свидетельствует об отсутствии единого подхода к формулировке понятия «доплаты», однозначного определения состава критериев доплат. В результате наиболее полным и емким из представленных определений доплат, которого мы будем придерживаться, на наш взгляд, является определение, данное Рофе А. И., так как доплаты помимо компенсационного характера выполняют стимулирующую функцию для рабочих предприятия, определяя необходимую дифференциацию заработной платы с учетом сложности, условий и района приложения труда.

Согласно современному экономическому словарю надбавки – это 1) дополнительные выплаты работникам (надбавка к заработной плате) за особо сложные условия труда или высокое качество работы; 2) наценка, дополнительная оплата товара, добавка к его номинальной цене, обусловленная особыми качествами, изготовлением по заказу со специальными требованиями [5].

Данное определение не является точным и не раскрывает полное значение надбавки к заработной плате, поскольку не только надбавки являются до-

полнительными выплатами к заработной плате; такими же выплатами являются, например, премии.

Екомасов В. В., Ильина Л. А. и Горбунова Ю. Н. дают более точное определение надбавок к заработной плате, рассматривая их как стимулирующие выплаты сверх установленного должностного оклада, которые стимулируют работников к достижению более высоких производственных показателей, повышению профессионального мастерства и производительности труда, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т. д.) [6, 7]. В данном случае рассматривается, что надбавки имеют протяженность во времени, что является признаком, отличающим их от других видов выплат.

Щербина С. отмечает, что «основным назначением надбавок является стимулирование работников к быстрому повышению квалификации и уровня мастерства (надбавки за классность водителям, за профессиональное мастерство и т. д.), к долговременному выполнению трудовых обязанностей в опреде-

ленной сфере производственной деятельности (надбавка за выслугу лет)». Каждое предприятие самостоятельно определяет в коллективном договоре перечень и порядок начисления надбавок, которые будут выплачиваться работникам [8].

Жемчугова Н. В. полагает, что «надбавка – это выплата стимулирующего характера, которая начисляется за конкретные заслуги или характеристики работника (например, за ученую степень, стаж работы)». Надбавки выплачивают, чтобы вознаградить сотрудников за высокие профессиональные качества, вызвать у них желание совершенствоваться и дальше. Таким образом, работодатель стремится поднять производительность и качество труда работников. Однако существуют надбавки, которые носят скорее компенсационный характер. Это надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, а также за вахтовый метод работы. Они созданы с целью сократить текучесть кадров на работах с особыми условиями труда и закреплены законодательно [9].

Рофе А. И. отмечает, что «надбавки – это добавки (прибавки) к тарифу, имеющие преимущественно стимулирующий характер». Они направлены на поощрение работника за определенные заслуги. Слово «преимущественно» показывает, что надбавки в какой-то мере выполняют и компенсирующую роль [10].

Аналогично анализу понятия «доплаты» рассмотрение различных подходов к трактовке понятия «надбавки» отражено в сводной таблице, отображающей критериальный состав надбавок по мнению некоторых отечественных и зарубежных авторов (табл. 2).

Таблица 2. Критериальный состав понятия «надбавки»

Критерии	Авторы					
	Современный экономический словарь (Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б.)	Екомасов В. В.	Горбунова Е. Н., Ильина Л. А.	Щербина С.	Жемчугова Н. В.	Рофе А. И.
Условия труда						
Качество работы						
Стимулирование работников						
Протяженность во времени						
Конкретные заслуги или характеристики работника						
Компенсирующая роль						

Исходя из представленной таблицы можно сделать вывод о том, что в определении надбавок к заработной плате нет четкого единого подхода среди авторов. Одни считают надбавки стимулирующими выплатами, другие отмечают протяженность во времени, третьи свидетельствуют о зависимости надбавок от условий труда, конкретных заслуг или характеристик работника. Также отмечается компенсирующая роль надбавок, что является основным отличием надбавок от доплат, которые, как правило, носят стимулирующий характер.

В связи с этим мы предлагаем следующее определение: *надбавка к заработной плате* – это денежная выплата сверх заработной платы в одинаковом размере каждый месяц в течение установленного длительного периода времени, целью которой является стимулирование работников к повышению добросовестного отношения к труду, качества продукции и эффективности производства, а также к длительному выполнению своих трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности.

Отличительным признаком данного определения выступает временной интервал, предусмотренный

для установления надбавок. Поскольку надбавки отражают *результаты собственных достижений* рабочего, временной интервал при установке надбавок необходим, так как при слишком длительном использовании надбавки одного и того же размера у рабочих может исчезнуть стимул для более качественного выполнения своих трудовых обязанностей в связи с тем, что рабочие будут уверены в получении назначенного им вознаграждения.

Исходя из предложенного термина «доплата за профессиональное мастерство» мы предлагаем для назначения доплаты за профессиональное мастерство производственным рабочим использовать подход, разработанный НИИ труда для оценки сложности и качества работы конструкторов и технологов машиностроительных предприятий для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов [11], то есть использовать известное решение в новой сфере применения с учетом ее специфики.

#### Библиографические ссылки

1. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. – М.: Инфра-М, 2006. – 495 с.

2. *Екомасов В. В.* Составляем штатное расписание // Кадры предприятия. – 2003. – № 7. – URL: <http://www.kaprg.ru/articles/2003/7/515.html>

3. *Горбунова Е. Н., Ильина Л. А.* Управление персоналом : электронный учебник. – URL: <http://economic.samgtu.ru/node/21>

4. *Рофе А. И.* Экономика труда : учебник. – М. : КНОРУС, 2010. – С. 354.

5. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения : учебник для вузов / В. Л. Аристов, Т. А. Беркутова [и др.] ; под общ. ред. Н. Ф. Ревенко. – Ижевск : Изд-во Ин-та экон. и упр. УдГУ, 2002. – 377 с.

6. *Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б.* Указ. соч.

Получено 14.03.2016

7. *Екомасов В. В.* Указ. соч.

8. *Горбунова Е. Н.* Указ. соч.

9. *Щербина С.* Надбавки к заработной плате. – URL: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1360>

10. *Жемчугова Н. В.* Надбавки к заработной плате: виды и особенности выплаты. – URL: <http://www.naloglib.net/018/nadbavki-k-zarabotnoi-plate-vidy-i-osobennosti-vyplaty>

11. *Рофе А. И.* Указ. соч.

12. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работы специалистов (для установления квалификационных категорий и дифференциации должностных окладов) / М. П. Лознева [и др.]. – М. : Экономика, 1989. – 54 с.

УДК 338.46:368

**С. Н. Фирсова**, кандидат экономических наук, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова  
**Т. А. Мещерякова**, студентка, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

## АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО СТРАХОВОГО РЫНКА И ЕГО ПРОБЛЕМЫ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ

**В** современных условиях страхование является неотъемлемой частью рыночной экономики и одной из важнейших составляющих финансовой безопасности страны, поэтому кризис, который мы сейчас наблюдаем на внутреннем рынке, полностью отражается и на страховой отрасли.

Сложная ситуация, сложившаяся на российском страховом рынке представляет довольно серьезную и актуальную проблему, а расширение западных санкций против России делают затруднительным экономическое развитие государства. Спад производства, торможение банковского рынка, снижение покупательной способности и потребительского спроса населения, обусловленные кризисом, вызвали стагнацию страхового бизнеса, который сегодня нуждается в защите.

В современной науке достаточно интенсивно исследуются проблемы развития и функционирования страхового рынка. Фундаментальное значение для формирования теоретических основ страхования активно разрабатывали такие отечественные ученые, как Ю. Т. Ахвледиани, А. М. Годин, Е. Ф. Дюжикова, С. Л. Ефимов, Н. С. Ковалевская, Е. В. Коломина, А. Ю. Лайкова, Г. А. Насырова, Л. И. Рейтман, Г. М. Тагиев, Р. Т. Юлдашева, а также специалисты различных научных центров.

В сложившейся ситуации проблемы страхового рынка также не остаются без внимания, и тем не менее еще очень много вопросов требуют аналитического базиса для решения сложных задач.

Целью статьи является анализ рынка отечественного страхования, влияние на него международных

санкций и выявление перспектив развития страхового рынка в условиях кризиса.

Сегодня российский страховой рынок вместе с национальной экономикой испытывает серьезные трудности. Возросла убыточность, усилилось давление со стороны банковского, валютного и фондового рынков. Чтобы оценить состояние современного страхового рынка целесообразно провести параллель с некоторыми показателями зарубежных стран. Если страховая премия в расчете на одного жителя в Японии составляет около 4,5 тысячи долларов, в Швейцарии – 3 тысячи, в США – 2,5 тысячи, то в Российской Федерации – всего около 40 долларов. В развитых странах доля совокупной страховой премии в ВВП равна 8-10 %, а в России – примерно 1,5 %. Расходы на добровольное страхование в Австралии составляют примерно 10 % общего благосостояния, в Америке – свыше 15 %, в России – около 2 долларов в год [1]. Заметим, что содержание и масштабы страховых услуг на зарубежном и отечественном страховых рынках несопоставимы.

Прослеживая рынок отечественного страхования, мы видим, что после активного роста страхового рынка в 2011 и 2012 гг. темпы прироста составили 19,2 и 21,7 % соответственно. В 2013 и 2014 гг. на рынке прослеживается тенденция замедления, и темпы прироста страховых взносов составили 11,8 и 9,2 % соответственно. В 2014 г. параметры российского страхового рынка определяла волатильность курса рубля, введение международных санкций и нестабильность на банковском рынке, что ужесточило условия работы страховщиков (рис. 1).