

Поэтому мы считаем что, для решения вышеперечисленных проблем, необходимо:

- привлечь государственные и иностранные инвестиции;
- улучшить обеспечение отрасли высококвалифицированными научными, инженерными и рабочими кадрами.
- повысить конкурентоспособность машиностроительной продукции на основе использования новых энергоэффективных, инновационных, наукоемких технологий;
- расширить рынки сбыта машиностроительной продукции.

**О.В. Бурков**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **К ВОПРОСУ О СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА**

При разработке новых подходов к организации заработной платы меняются и подходы к принципам ее построения, что позволяет формировать систему организации и регулирования оплаты труда, адекватную рыночной модели экономики.

Актуальными остаются: неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы, соответствие меры труда мере его оплаты, материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда, обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы. Несоблюдение основных принципов регулирования заработной платы приводит к тому, что она не в полной мере выполняет присущие ей функции. Регулирование оплаты труда работников, являясь частью системы управления экономикой, представляет собой иерархическую структуру разделенную на федеральный, территориальный, отраслевой уровни, включая локальные системы управления предприятиями и организациями.

В условиях рынка труда заработная плата как конкретное воплощение цены труда становится предметом торга и зависит от соотношения спроса на труд и его предложения, поэтому в ее регулировании участвуют все субъекты рынка труда. На современном этапе экономического развития целью регулирования заработной платы становится достижение уровня материальной обеспеченности, достаточной для восстановления способности работника к труду и содержания семьи.

Основой регулирования заработной платы должно стать социальное партнерство как форма социального сотрудничества, неразрывно связанная с социальной справедливостью при усилении ответственности самого работника за социальное благополучие и социальной защищенностью при регламентации трудовых отношений. Социальная защищенность должна быть увязана с минимальной заработной платой как социальной гарантией для работника. Основным звеном организации заработной платы в современных условиях становится система коллективно-договорного регулирования оплаты труда.

**К.С. Вагина**

*Самарский государственный экономический университет*

## **ЯПОНСКАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА**

В настоящее время Япония занимает лидирующие позиции на мировом рынке. На ее долю приходится 44,5% общей стоимости акций всех стран мира. В рейтинге крупнейших компаний мира по странам Япония занимает второе место. И это притом, что население Японии составляет всего 2% от населения земного шара.