ционных идей и проектов, тогда как в США – 62%, а в Японии – 95%. Возрождению науки должно способствовать качественное увеличение государственной поддержки и финансирования. В настоящее время, Россия тратит на науку лишь 1,24% ВВП – это вдвое меньше, чем Франция и Германия.

На решение данных проблем направлена Федеральная целевая программа «Научные кадры». Одной из приоритетных задач данной программы является возвращение в страну ведущих российских ученых. Однако в Минобрнауки данные идеи не всегда находят необходимой поддержки.

В мире существует только один аналогичный пример – китайская программа возвращения ученых. Китай ежегодно увеличивает расходы на науку на 20%. И с недавних пор предлагает эмигрантам весьма привлекательные условия для работы. Одним из итогов реализации программы является возвращение в Китай за последние 6 лет около 170000 ученых. По словам нейрофизиолога Шиган Хэ, работавшего ранние в австралийском Университете Квинсленда, государственные выплаты ведущим ученым в Китае в настоящее время эквивалентны их зарплате за рубежом. К тому же государство снижает величину налоговых платежей и обеспечивает своих специалистов жильем.

Однако проблема отечественной науки кроется не только в недостаточном финансировании и незначительной социальной поддержке молодых ученых, но и в отсутствии необходимой научной инфраструктуры. Многие российские ученые-эмигранты поражаются обилию новейшей аппаратуры, разработок и необходимой инфраструктуры, созданной в различных странах, и удручаются полным отсутствием таковой в России. Без новейшего оборудования не может быть и речи о том, чтобы поддерживать работу на уровне остального мира. К сожалению, в нашей стране сейчас практически полностью отсутствует современная электроника. Еще одной из причин оттока молодых специалистов за рубеж является наиболее развитая социальная сфера зарубежных стран. До тех пор, пока кадровая поддержка не станет для государства одним из стратегических видов деятельности, отток ведущих специалистов вряд ли прекратится.

Н.Л. Коновалова, Е.С. Кондюкова
Уральский государственный технический университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В РОССИИ

Заработная плата представляет собой один из основных факторов социально-экономической жизни каждой страны, коллектива, человека. Высокий уровень заработной платы может оказать благотворное влияние на экономику в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая заработная плата стимулирует усилия руководителей предприятий значительно использовать рабочую силу, модернизировать производство. На сегодняшний день существует ряд проблем связанных с организацией оплаты труда: наличие «теневой» заработной платы; высокая задолженность по выплате заработной платы; низкий уровень МРОТ.

Главной трудностью в организации оплаты труда в России является *наличие «теневой» заработной платы*. По мнению некоторых экспертов в «конвертах» выплачивается свыше 50% всех зарплат в стране. «Теневая» заработная плата стала причиной того, что все социальные фонды – пенсионный, социального страхования, обязательного медицинского страхования – недополучают денежные средства. Но в то же время, исходя из размера официальной заработной платы, начисляется оплата по больничным листам, по уходу за ребенком до полутора лет, по уходу за детьми-инвалидами и пр. Нередко работникам, выполняющим какие-то дополнительные функции, находящимся на рабочих местах в праздничные дни, не начисляются дополнительные деньги. Это опять же недополученные бюджетом налоги и проблема социальной незащищенности граждан. В случае увольнения или отпуска

сотруднику с «черной» зарплатой невозможно получить нормальные деньги. Защитить свои права в прокуратуре тоже невозможно.

Информация по предприятиям, пока довольно скудная. К тому же многие сведения являются закрытыми и не подлежат огласке. Можно лишь сказать, что в поле зрения властей попало немало крупных, успешных предприятий, где официальная зарплата чуть выше прожиточного минимума или равна ему.

Следующей проблемой является *задолженность по заработной плате*. На 1 апреля 2007 г. по сведениям Госкомстата (без субъектов малого предпринимательства) суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила 4720 млн. р. и снизилась по сравнению с 1 марта с.г. на 143 млн. р. (на 2,9 %).

Минимальная оплата труда в настоящее время не выполняет роли социальной гарантии, адекватно отражающей социально-экономические условия и сопоставимой с минимальным потребительским бюджетом. Более того, она стала играть несвойственную ей роль технического норматива при определении размеров стипендий, пенсий, социальных выплат, штрафов и пени. С начала 2006 года в налоговых органах во всех регионах России созданы комиссии по *легализации «теневой» заработной платы*. Аналогичные комиссии с участием налоговиков работают также при администрациях городов, районов, муниципальных образований. На заседания приглашаются налогоплательщики, выплачивающие заработную плату ниже прожиточного минимума, установленного в регионе.

В связи с мировым финансовым кризисом государство поменяло свою направленность в социальной политике. Важнейшими сегодня проблемами являются рост уровня безработицы и социальная незащищенность граждан. По словам Д. Медведева, важнейшая из задач сегодня – преодоление негативных последствий глобального финансового кризиса. В этот непростой период государство будет выполнять свои социальные обязательства перед гражданами.

К.Ф. Костюкова, А.С. Никифорова
Российский государственный профессионально-педагогический университет

ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Россия переживает сложный период реформирования собственной экономики. Ложность ситуации, сложившейся к настоящему моменту заключается в следующем: более 80% предприятий являются потенциальными банкротами (по формальным и неформальным критериям и признакам), хотя только около 10% не имеют потенциала для выхода из зоны ближнего банкротства, дальнейшего развития и перехода к конкурентоспособному функционированию. О чем это говорит? Почему конкретная организация, имея внутренние резервы для преодоления кризисной ситуации, ими не пользуется, и мы не видим всеобщего процветания (развитие каждого конкретного предприятия – залог успеха всей страны)? Ответ достаточно прост: способы изъятия внутренних резервов не очевидны и руководству предприятия, в текучке, некогда заботиться о развитии организации, уделить время формированию её стратегии.

Государство периодически пытается помочь российским предприятиям, но в соответствии с федеральными программами большинство предприятий – банкротов разработали собственные программы выхода из кризиса. Практика российских предприятий оказалась достаточно разнообразной. Те предприятия, которые лишь слегка обновили хозрасчетные схемы, в современных условиях оказались несостоятельными. В результате были вынуждены восстанавливать жестко централизованные системы, но и они оказались непригодными в условиях повальных неплатежей, бартера, использования системы взаимозачетов. Предприятия, освоившие новые модели управления, сделали свои подразделения рыночно чувствительными, ориентированными на постоянный поиск нормальных денег, и сегодня эти предприятия выживают, наращивают объемы производства, загружают работой уже не только