

УДК 332.122 DOI: 10.14451/1.243.48

Конкурентоспособность оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли: подведение итогов (на примере Сахалинской области 2017–2023 гг.)

© 2025 **Бородулин Денис Александрович**

Доцент кафедры финансов и бухгалтерского учёта, кандидат педагогических наук. СахИЖТ – филиал ДВГУПС в Южно-Сахалинске, Россия, Южно-Сахалинск.

E-mail: borodulindenis@mail.ru

Ключевые слова: конкурентоспособность оплаты труда; рыбная отрасль Сахалинской области; предприятия рыболовства; предприятия рыбоводства; рыбоперерабатывающие предприятия; региональная и межрегиональная внутриотраслевая конкурентоспособность.

В статье представлены результаты итогового этапа исследования, суть которого заключалась в проведении заключительной оценки уровня конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли Сахалинской области. Заключительный результат получен на базе методики, предложенной автором в работе [5], а также на основании расчётных данных, полученных в работах автора [3; 4; 6; 7].

Введение

Актуальность. Трудовой потенциал отрасли (отраслевого сектора, подотрасли) выступает одним из существенных факторов её социально-экономического развития и определяется как текущие и прогнозируемые количество и качество рабочей силы, доступной предприятиям отрасли с учётом текущего научного и технического уровня [1; 11; 13; 27].

Качественные характеристики трудового потенциала отрасли существенно влияют на конкурентоспособность отрасли.

Одним из критериев оценки конкурентоспособности отрасли (или отраслевого сектора), а также региональной (или межрегиональной)

внутриотраслевой (или межотраслевой) конкурентоспособности является такой показатель, как уровень оплаты труда, а точнее уровень её конкурентоспособности.

Согласно трудовому законодательству Российской Федерации [21] оплата труда (или заработная плата) – это вознаграждение за труд, который зависит от уровня квалификации работника, а также качества, количества, сложности и условий выполняемой работы.

Уровень оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли Сахалинской области один из самых высоких в Российской Федерации, что является результатом влияния основного фактора, такого как сложные климатические условия. Другими

словами, Сахалинская область относится к местности, приравненной к районам Крайнего Севера, что, согласно законодательству Российской Федерации [18], обязывает работодателей использовать районный коэффициент и стимулирующую надбавку при расчёте оплаты труда работника. Помимо указанного фактора существуют другие факторы: ненормированный рабочий режим; удалённость места работы от места проживания; работа связана с риском для жизни и здоровья (в частности, для работников предприятий рыболовства) и пр.

Указанное свидетельствует, на первый взгляд, о высоком уровне конкурентоспособности рыбной отрасли на рынке труда. Тем не менее, следует отметить, что рыбная отрасль (или рыбное хозяйство) согласно законодательству РФ [24] включает в себя основные отраслевые секторы или сферы деятельности, такие как рыбоводство, рыболовство; рыбоперерабатывающее производство, в которых уровень оплаты труда существенно варьируется и, как следствие, характеризуются разным уровнем конкурентоспособности оплаты труда. В свою очередь, Сахалинская область – это один из регионов, входящих в состав Дальневосточного федерального округа, в которых также ведётся рыбохозяйственная деятельность.

Содержание исследования заключалось в анализе уровня конкурентоспособности оплаты труда предприятий рыбной отрасли, как одного из аспектов характеризующего конкурентоспособность трудового потенциала данной отрасли.

Объектом данного исследования является трудовой потенциал рыбной отрасли Сахалинской области.

Предметом данного исследования является конкурентоспособность оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли Сахалинской области.

Этапы исследования:

Этап 1. Изучение теоретических аспектов конкурентоспособности и её оценки.

Этап 2. Теоретическая разработка методики анализа и оценки конкурентоспособности оплаты

труда на предприятиях рыбной отрасли [5].

Этап 3. Проведение анализа динамики уровня оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли в исследуемых регионах [7].

Этап 4. Подведение промежуточных оценочных итогов конкурентоспособности оплаты труда по рыбной отрасли в исследуемых регионах [3; 4; 6].

Этап 5 (итоговый этап исследования). Подведение заключительного итога в оценке конкурентоспособности оплаты труда по рыбной отрасли в исследуемых регионах.

Цель итогового этапа исследования заключается в подведении заключительного оценочного итога конкурентоспособности оплаты труда по рыбной отрасли в исследуемых регионах

В качестве *задач итогового этапа исследования* определены:

- рассчитать и проанализировать изменения итоговых коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда по рыбной отрасли в исследуемых регионах;
- подведение оценочного итога конкурентоспособности оплаты труда по рыбной отрасли в форме оценок и их сопоставление по исследуемым регионам.

Временной охват исследования: период с 2017 по 2023 год.

Используемые методы исследования:

- коэффициентный метод [15]. Данный метод предполагает, что в качестве оценочных показателей конкурентоспособности оплаты труда применяются коэффициенты;
- метод сравнения и сопоставления [19]. Данный метод предполагает сравнение оценочных показателей по секторам рыбной отрасли и одновременное сопоставление этих показателей по исследуемым регионам.

Источники исходных данных: Федеральная служба государственной статистики (далее – Росстат) [9]; отраслевые источники [14]; исследовательский материал российских учёных по данной проблематике [1; 11; 13; 27]; исследовательский материал автора по данной проблематике [3–7].

Отраслевые секторы исследования: предприятия рыболовства, рыбоводства и рыбопереработки.

К сектору рыболовства относятся предприятия, осуществляющие промышленную добычу водных биологических ресурсов в открытом океане, в исключительных экономических зонах Российской Федерации и иностранных государств.

К сектору рыбоводства относятся предприятия, целью которых является сохранение водных биологических ресурсов и их деятельность связана с разведением и (или) содержанием, выращиванием объектов аквакультуры [24].

К сектору производства рыбной продукции (или сектору рыбопереработки) относятся предприятия, деятельность которых связана с приёмкой, хранением, обработкой (или производством) рыбной продукции, готовой к конечному или промежуточному потреблению.

Регионы исследования: Сахалинская область (далее – Сах.обл.); Дальневосточный федеральный округ (далее – ДФО); Российская Федерация (далее – Россия, РФ).

Практическая значимость исследования: разработанная методика анализа и оценки конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли может быть использована в отношении других отраслей (отраслевых секторов) экономики.

Конкурентоспособность оплаты труда и его экономическое содержание

Изучив теоретические аспекты конкурентоспособности, мы пришли к выводу, что в экономической литературе нет единого определения «конкурентоспособности», а также нет общих методик оценивания конкурентоспособности.

Каждый автор в своих работах [2; 8; 17; 23; 25; 26; 28], изучая такое экономическое явление, как конкурентоспособность, обращает внимание на его определённые аспекты в соответствии с объектом исследования. По этой причине авторы предлагают различные определения понятия «конкурентоспособность» [12, с. 41–42].

Несмотря на вышесказанное, конкурентоспособность обладает общими свойствами:

1. Многоаспектность конкурентоспособности [12]. То есть конкурентоспособность – это универсальный показатель, применимый ко многим сферам жизнедеятельности: экономика, политика, социальная сфера, наука, образование, культура и т. д. В нашем исследовании мы рассматриваем понятие конкурентоспособности с экономической точки зрения.
2. Многоуровневый характер конкурентоспособности [12], то есть масштаб объекта оценки конкурентоспособности. Таким объектом оценки может быть хозяйствующая система (страна, регион или определённая территория, отрасль или отраслевой сектор, предприятие) или элемент внутренней среды хозяйствующей системы, например, предприятия (ресурсы предприятия, система управления ресурсами и производством, продукция и т. д.). В работах [12, с. 43] и [25, с. 58–59] такая многоуровневость представлена в виде «пирамиды конкурентоспособности».
3. Необходимость количественной оценки конкурентоспособности [12], которая предполагает использование критериев оценок и оценочных показателей.
4. Относительный характер в оценке конкурентоспособности [12], который выявляется путём сопоставления анализируемого объекта с объектами-конкурентами.
5. Конкурентоспособность проявляет себя как свойство объекта, что предполагает привязанность её к определённому объекту и определённым условиям. Например, привязка показателя конкурентоспособности к конкретному рынку (например, рынок сбыта продукции, где объектом оценки может быть пред-

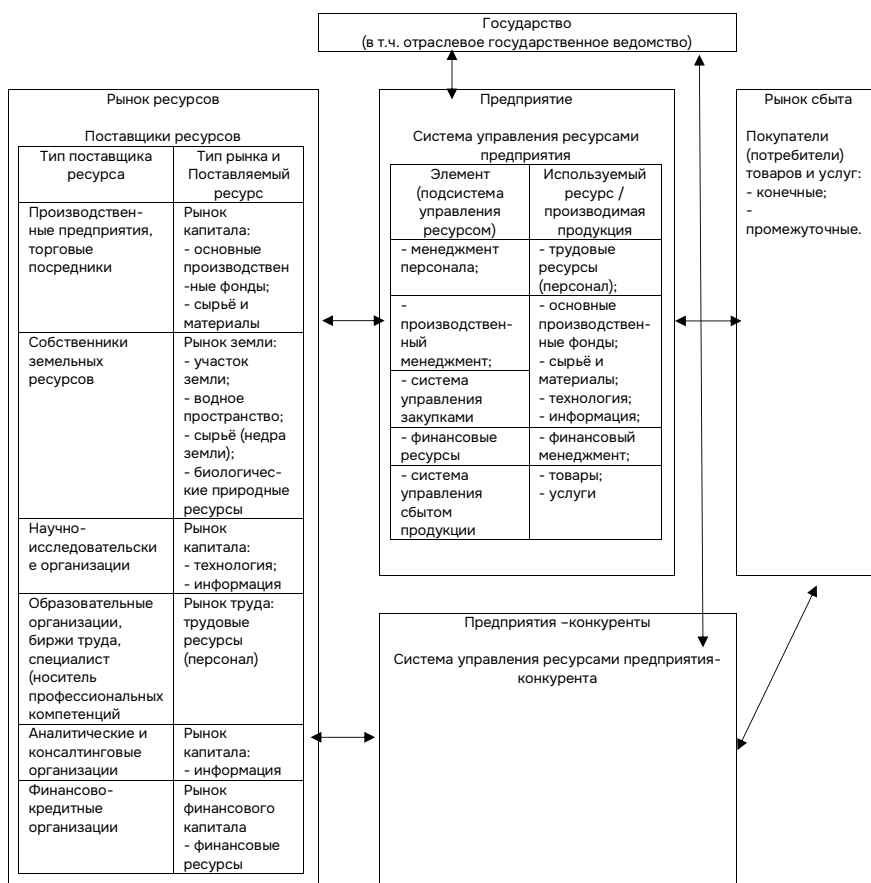


Рис. 1. Упрощённая схема внутренней и внешней среды предприятия.
Источник: [составлено автором]

приятие или товар; рынок ресурсов, где объектом оценки может быть предприятие на рынке труда и т. д.) и определённому периоду времени.

6. Динамический характер конкурентоспособности [12]. Состояние конкурентоспособности меняется с течением времени в зависимости от изменений внутренней и внешней среды объекта оценки.
7. Наличие возможности у объекта оценки оказывать влияние на конкурентоспособность [12], если объектом оценки является хозяйствующая система.
8. Конкурентоспособности присуще свойство противоречивости экономических интересов [12] между потребителем и производителем; наёмным работником и работодателем; государством и хозяйствующим субъектом и т. п.

Вышеуказанный набор свойств предполагает на-

личие таких категорий при проведении оценки конкурентоспособности:

- Субъект оценки (кто оценивает) [22]. Субъектом оценки конкурентоспособности могут быть хозяйствующие субъекты и прочие организации, органы государственной власти, кредиторы, инвесторы, покупатели и т. п.
- Объект оценки (что оценивается) [22]. Объектами оценки могут быть хозяйствующие системы различного уровня или элементы внутренней среды хозяйствующей системы.
- Предмет оценки (свойства или характеристики объекта), оценивающий уровень конкурентоспособности (конкурентного преимущества) хозяйствующей системы на рынке сбыта или рынке ресурсов. Такими характеристиками объекта могут быть: конкурентоспособность товара или услуги; конкурентоспособность технологии производства; конкурентоспособность оплаты труда и пр.

- Критерии оценки [22] (ключевые факторы, влияющие на конкурентоспособность). Критериями оценки могут быть экономические показатели хозяйствующего субъекта или отрасли: состояние элементов внутренней среды предприятия или группы предприятий одной отрасли (количество и качество ресурсов или ресурсной базы предприятия или отрасли); издержки (в т.ч. затраты на оплату труда); выручка; производительность труда, объём производства в натуральных величинах и т. д.
- Оценочные показатели конкурентоспособности, которыми могут быть абсолютные величины (натуральное или денежное выражение) и относительные величины: коэффициенты, индексы.
- Цели оценки (для чего проводится оценка) [22]. Целями оценки могут быть выявление текущего и перспективного положения субъекта (объекта) или его конкурента на рынке и т. п.

Для формулировки понятия «конкурентоспособность оплаты труда» будем ориентироваться на схему (рис. 1).

Примечания к рисунку 1:

1. Внешняя среда предприятия (внешняя среда прямого воздействия) — это непосредственная предпринимательская среда, в которой осуществляют свою деятельность участники этой среды (поставщики, покупатели, государство, предприятие и его конкуренты), оказывающие прямое влияние на хозяйственную деятельность и результат данного предприятия.
2. Ресурсы организации — основные ресурсы, используемые организацией: трудовые ресурсы, сырьё и материалы, основные производственные фонды, финансовые ресурсы, технология и информация [2].
3. Система управления ресурсами, как ключевой элемент внутренней среды предприятия — это совокупность взаимосвязанных организационно-экономических мероприятий по созданию условий для полноценного функционирования, развития и эффективного

использования ресурсов предприятия.

4. Элементы системы управления ресурсами — подсистемы управления: производством, финансами, персоналом, закупками и поставками т. д.

В рамках нашего исследования, мы обращаем внимание на систему управления персоналом, которая может быть определена как комплекс взаимосвязанных социальных, организационных и экономических мероприятий по созданию условий для полноценного функционирования, развития и эффективного использования трудового потенциала предприятия.

Организационные мероприятия предполагают: управление коллективом в целом; планирование, отбор, подбор и учёт сотрудников; организация эргономичности рабочего места, обеспечение контроля за реализацией мероприятий, касающихся управления персоналом и своевременное реагирование на разного рода отклонения от плана и т. д.

Социальные мероприятия предполагают применение методов морального стимулирования сотрудников, таких как карьерное планирование; обучение, повышение квалификации и переподготовка сотрудников; использование процедуры наставничества для адаптации молодых сотрудников; применение практики «доски почёта»; обеспечение питания, охраны труда, здоровья, организация отдыха; внедрение социального страхования и т. д.

Экономические мероприятия предполагают применение методов материального стимулирования сотрудников, таких как нормирование труда; установка уровня и процедура перерасчёта оплаты труда; применение санкций и т. д.

5. Рынок ресурсов — это рынок (труда, капитала, земли), на котором предприятия приобретают ресурсы.
6. Рынок сбыта — это рынок, на котором предприятия продают свою продукцию (товары и услуги).
7. В результате взаимодействия продавцов

и покупателей на рынке ресурсов или рынке сбыта формируются цены на каждый ресурс и товар, приемлемые для поставщика (или собственника) ресурсов, продавца товара и/или покупателя в зависимости от вида конкуренции.

Применительно к нашему исследованию, нас интересует рынок труда, определение которого следующее:

- это источник трудовых ресурсов предприятия и отрасли;
- это место (или сфера), где формируются предложение и спрос на трудовой ресурс в результате взаимодействия наёмного работника (носителя профессиональных компетенций) и работодателя;
- это место, где в результате конкурентного взаимодействия потенциальных наёмных работников и потенциальных работодателей рабочая сила (или трудовой ресурс) получает стоимостную оценку (в форме размера заработной платы) и определяются условия её найма (организационно-технические условия труда, карьерный и профессиональный рост, гарантия постоянной долгосрочной занятости и т. д.);
- это место, где в результате внутри- или межотраслевого конкурентного взаимодействия между участниками, происходит перераспределение трудовых ресурсов по отраслевым секторам (сферам) и отраслям общественного производства.

Вышесказанное позволяет нам дать некоторые формулировки понятия конкурентоспособности в целях данного исследования:

1. Универсальное понятие конкурентоспособности – это способность объекта (национальная или региональная экономика, отрасль или сектор отрасли, хозяйствующий субъект (или предприятие), элемент внутренней среды предприятия) создавать конкурентные преимущества, по сравнению с аналогичными объектами-конкурентами в целях обеспечения своего устойчивого положения на рынке сбыта и на рынке ресурсов.

2. Понятие конкурентоспособности оплаты труда на уровне хозяйствующего субъекта и отрасли (в широком понимании):

- это способность самого субъекта хозяйствования или отрасли эффективно вести конкурентную борьбу на рынке труда, обеспечивая реальный высокий уровень вознаграждения за труд своим работникам;
- это способность субъекта хозяйствования или отрасли создавать конкурентные преимущества, в том числе через систему материального стимулирования своих работников, по сравнению с аналогичными субъектами хозяйствования (предприятиями-конкурентами) или другими отраслями в целях обеспечения своего устойчивого положения на рынке труда;
- это способность субъекта хозяйствования или отрасли обеспечить своё устойчивое положение на рынке труда через систему материального стимулирования, которое позволяет ему привлекать в достаточном количестве и необходимого уровня квалификации рабочую силу в любой момент времени;
- это способность субъектов хозяйствования конкретной отрасли во взаимодействии с отраслевым государственными ведомствами (в ведении которых находятся данные субъекты хозяйствования) и с отраслевыми общественными организациями (отраслевые ассоциации, союзы и т. п.) эффективно вести межотраслевую конкурентную борьбу за трудовые ресурсы, активно применяя методы материального стимулирования своих работников.

3. Понятие конкурентоспособности оплаты труда на уровне хозяйствующего субъекта и отрасли (с практической точки зрения):

- это показатель, который отражает, насколько эффективен и привлекателен уровень вознаграждения за труд, предлагаемый конкретным субъектом (или группой субъектов) хозяйствования своим работникам, по сравнению с аналогичными субъектами хозяйствования (предприятиями-конкурентами). Напри-

мер, насколько уровень оплаты труда на конкретном предприятии отличается от уровня оплаты труда на другом аналогичном предприятии;

- это показатель, характеризующий сопоставление фактического значения оплаты труда в конкретном субъекте (или группе субъектов) хозяйствования со средними значениями. Например, насколько уровень оплаты труда на конкретном предприятии отличается от среднего уровня оплаты труда на других аналогичных предприятиях (на предприятиях аналогичной отрасли) или на предприятиях другой отрасли, от среднего уровня оплаты труда по региону или отрасли.

Методы исследования

В настоящем исследовании для определения итогового результата оценки уровня конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли Сахалинской области применялась методика, разработанная автором в работе [5]. Кроме того, использовался набор ранее полученных показателей конкурентоспособности оплаты труда:

1. Коэффициенты конкурентоспособности оплаты труда (K_1 , K_2 , K_3):

- K_1 – текущий коэффициент конкурентоспособности оплаты труда первой группы (или коэффициент опережения размера отраслевой над региональной оплатой труда) [6]:

$$K_1 = \frac{k_{11}}{k_{12}}, \quad (1)$$

где k_{11} – среднемесячная номинальная оплата труда работника на предприятиях рыбной отрасли в регионе; k_{12} – среднемесячная номинальная оплата труда в регионе.

- K_2 – текущий коэффициент конкурентоспособности оплаты труда второй группы (или коэффициент опережения темпов роста отраслевой над темпами роста региональной оплаты труда) [3]:

$$K_2 = \frac{k_{21}}{k_{22}}, \quad (2)$$

где k_{21} – темп роста среднемесячной номинальной оплаты труда работника на предприятиях рыбной отрасли в регионе; k_{22} – темп роста среднемесячной номинальной оплаты труда в регионе.

- K_3 – текущий коэффициент конкурентоспособности оплаты труда третьей группы (или индекс реальной заработной платы) [4]:

$$K_3 = \frac{k_{21}}{k_{32}}, \quad (3)$$

где k_{32} – индекс потребительских цен в регионе.

2. Оценки конкурентоспособности оплаты труда (Оценка(K_1), Оценка(K_2), Оценка(K_3)):

- Оценка(K_1) – текущая оценка конкурентоспособности оплаты труда первой группы [6]

$$\text{Оценка}(K_1) = \text{Тр}(зп) \times K_1, \quad (4)$$

где $\text{Тр}(зп)$ – темп роста среднемесячной номинальной оплаты труда работника на предприятиях рыбной отрасли в регионе.

- Оценка(K_2) – текущая оценка конкурентоспособности оплаты труда второй группы [3]

$$\text{Оценка}(K_2) = \text{Тр}(зп) \times K_2. \quad (5)$$

- Оценка(K_3) – текущая оценка конкурентоспособности оплаты труда третьей группы [4]

$$\text{Оценка}(K_3) = \text{Тр}(зп) \times K_3. \quad (6)$$

Итоговый коэффициент конкурентоспособности оплаты труда рассчитывается как среднеарифметическое значение ранее рассчитанных текущих коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда [3; 4; 6].

Текущий итоговый коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$K(\text{итоговый}) = (K_1 + K_2 + K_3)/3. \quad (7)$$

Текущие итоговые коэффициенты конкурентоспособности оплаты труда рассчитываются по каждой группе предприятий рыбной отрасли по каждому году и за весь период исследования:

- $K(\text{итоговый})_{рл}$, $K(\text{итоговый})_{рв}$, $K(\text{итоговый})_{рп}$ – текущие коэффициенты конкурентоспособности оплаты труда для предприятий в сфере рыболовства, рыбоводства, рыбопереработки соответственно.

За весь период исследования *итоговые коэффициенты конкурентоспособности оплаты труда* исчисляются как *средние (или совокупные итоговые)* значения:

- $K(\text{сред. итоговый})_{рл}$, $K(\text{сред. итоговый})_{рв}$, $K(\text{сред. итоговый})_{рп}$ – *средние (или совокупные итоговые)* коэффициенты конкурентоспособности оплаты труда для предприятий в сфере рыболовства, рыбоводства, рыбопереработки соответственно за весь период исследования.

Итоговая оценка конкурентоспособности оплаты труда рассчитываются как *среднеарифметическое значение* ранее рассчитанных оценок конкурентоспособности оплаты труда [3; 4; 6].

Текущая итоговая оценка исчисляется по следующей формуле:

$$\text{Оценка } K(\text{итоговая}) = (\text{Оценка}(K_1) + \text{Оценка}(K_2) + \text{Оценка}(K_3)) / 3. \quad (8)$$

Соответственно *текущие итоговые оценки конкурентоспособности оплаты труда* исчисляются по каждой группе предприятий рыбной отрасли по каждому году и за весь период исследования:

- $\text{Оценка}(K(\text{итоговый})_{рл})$, $\text{Оценка}(K(\text{итоговый})_{рв})$, $\text{Оценка}(K(\text{итоговый})_{рп})$ – *текущие итоговые оценки конкурентоспособности оплаты труда* для предприятий в сфере рыболовства, рыбоводства, рыбопереработки соответственно. За весь период исследования *итоговые оценки конкурентоспособности оплаты труда* рассчитываются как *средние (или совокупные итоговые)* значения:
- $\text{Оценка}(K_{3\text{сред. итоговый}})_{рл}$, $\text{Оценка}(K_{3\text{сред. итоговый}})_{рв}$, $\text{Оценка}(K_{3\text{сред. итоговый}})_{рп}$ – *средние (или совокупные итоговые)* оценки конкурентоспособности оплаты труда для предприятий

в сфере рыболовства, рыбоводства, рыбопереработки соответственно.

Результаты исследования

Изменение значений итоговых коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда «K(итоговый)» на предприятиях рыбной отрасли

Изменение значений итоговых коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыболовства.

Изменение текущих итоговых коэффициентов «K(итоговый)_{рл}» за весь период исследования в Сахалинской области умеренно положительное, в то время как в ДФО и России в целом изменение коэффициента слабо положительное (рис. 2, табл. 2). Отметим, что значения этого итогового показателя по Сахалинской области характеризуются значительным отставанием от значений по ДФО и России в целом.

Средний (совокупный итоговый) коэффициент «K(сред.итоговый)_{рл}» за весь период исследования в Сахалинской области характеризуется минимальным значением (1,11) по сравнению с ДФО (1,34) и Россией в целом (1,41). Заметим, что значения итогового показателя больше «1» по всем исследуемым регионам, что говорит о наличии фактора, обуславливающего рост уровня конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыболовства для всех регионов исследования (Сахалинская область – умеренный рост; ДФО и Россия в целом – высокий рост) (рис. 5, табл. 2).

Изменение значений итоговых коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыбоводства.

Изменение текущих итоговых коэффициентов «K(итоговый)_{рв}» за весь период исследования в Сахалинской области умеренно положительное, в то время как в ДФО и России в целом изменение коэффициента слабо отрицательное (рис. 3, табл. 2). Отметим, что значения этого итогового показателя по Сахалинской области характеризуются значительным отставанием от значений по ДФО и России в целом.

Таблица 1. Шкала значений оценок уровня конкурентоспособности оплаты труда.

Значение оценок	Уровень конкурентоспособности оплаты труда
более 1,5	«Очень высокий»
от 1,1 до 1,5	«Высокий»
от 1,0 до 1,1	«Удовлетворительный»
меньше 1,0	«Низкий (Неудовлетворительный)»

Источник: составлено автором.

Средний (совокупный итоговый) коэффициент «К(сред.итоговый)рв» за весь период исследования в Сахалинской области характеризуется минимальным значением (0,87) по сравнению с ДФО (0,94) и Россией в целом (0,95). Заметим, что значения итогового показателя меньше «1» по всем исследуемым регионам, что говорит о наличии фактора, обуславливающего снижение уровня конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыбоводства для всех регионов исследования (Сахалинская область – умеренное снижение; ДФО и Россия в целом – незначительное снижение) (рис. 5, табл. 2).

Изменение значений итоговых коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыбопереработки.

Изменение текущих итоговых коэффициентов «К(итоговый)рп за весь период исследования в Сахалинской области отрицательное, в то время как в ДФО и России в целом изменение коэффициента слабо положительное (рис. 4, табл. 2). Отметим, что значения этого итогового показателя по Сахалинской области характеризуются значительным отставанием от значений по ДФО и России в целом.

Средний (совокупный итоговый) коэффициент «К(сред.итоговый)рп» за весь период исследования в Сахалинской области характеризуется минимальным значением (1,02) по сравнению с ДФО (1,19) и Россией в целом (1,03). Заметим, что значения итогового показателя больше «1» по всем исследуемым регионам, что говорит о наличии фактора, обуславливающего рост уровня конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыбопереработки для

всех регионов исследования (Сахалинская область – умеренный рост; ДФО и Россия в целом – высокий рост) (рис. 5, табл. 2).

Изменение значений итоговых оценок конкурентоспособности оплаты труда «Оценка К(итоговый)» на предприятиях рыбной отрасли

Изменение значений итоговых оценок конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыболовства.

Изменение значений текущих итоговых оценок «Оценка К(итоговый)рл» за весь период исследования в Сахалинской области, ДФО и России в целом слабо положительное (см. рис. 6, табл. 2). Отметим, что значения такой оценки по Сахалинской области характеризуются значительным отставанием от значений ДФО и России в целом.

Изменение значений итоговых оценок конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыбоводства.

Изменение значений текущих итоговых оценок «Оценка К(итоговый)рв» за весь период исследования в Сахалинской области умеренно положительное, в то время как в ДФО и России в целом изменение Оценки слабо отрицательное (см. рис. 7, табл. 2). Отметим, что значения такой оценки по Сахалинской области к 2023 году характеризуются значительным отставанием от значений ДФО и России в целом.

Изменение значений итоговых оценок конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыбопереработки.

Изменение значений текущих итоговых оценок «Оценка К(итоговый)рп» за весь период исследования в Сахалинской области отрицательное,

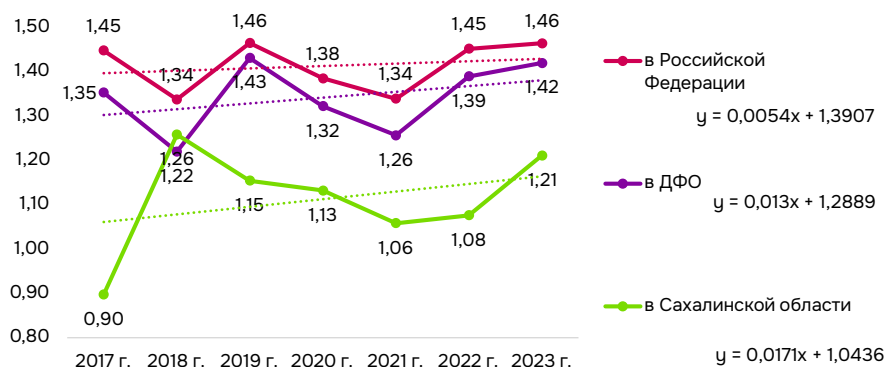


Рис. 2. Изменение текущих итоговых коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыболовства «К(итоговый)рл» в регионе.

Источник: [составлено автором]

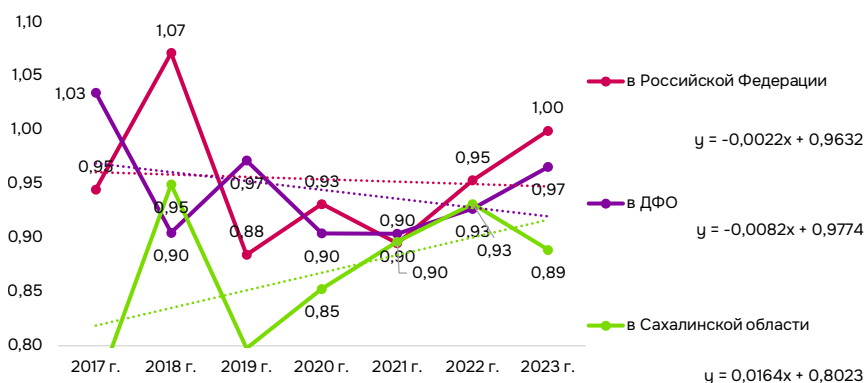


Рис. 3. Изменение текущих итоговых коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыболовства «К(итоговый)рл» в регионе.

Источник: [составлено автором]

в то время как в ДФО и России в целом изменение Оценки слабо положительное (см. рис. 8, табл. 2). Отметим, что значения такой оценки по Сахалинской области характеризуются значительным отставанием от значений ДФО и России в целом.

Выводы

Проведя анализ динамики значений текущих итоговых и средних (совокупных итоговых) коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда (табл. 2), представлена итоговая оценка конкурентоспособности оплаты труда по предприятиям рыбной отрасли. Данная оценка заключается в следующем:

- средняя (совокупная итоговая) оценка конкурентоспособности оплаты труда «ОценкаК(сред.итоговый)рл» для предприятий в сфере рыболовства за весь период ис-

следования в Сахалинской области характеризуется минимальным значением (1,28 – оценка высокая) по сравнению с ДФО (1,49 – оценка высокая) и Россией в целом (1,63 – оценка очень высокая). Заметим, что значения итогового показателя значительно больше «1» для всех исследуемых регионов, что говорит о высоком уровне конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыболовства (рис. 9, табл. 2).

- средняя (совокупная итоговая) оценка конкурентоспособности оплаты труда «ОценкаК(сред.итоговый)рл» для предприятий в сфере рыболовства за весь период исследования в Сахалинской области характеризуется минимальным значением (0,96 – оценка неудовлетворительная) по сравнению с ДФО (1,05 – оценка удовлетворительная) и РФ (1,09 – оценка удовлетворительная). Заметим,

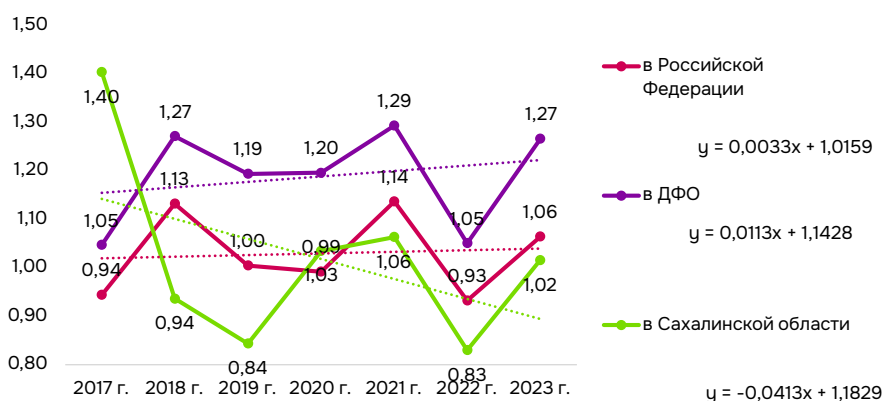


Рис. 4. Изменение текущих итоговых коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыбопереработки «К(итоговый)рп» в регионе.

Источник: [составлено автором]

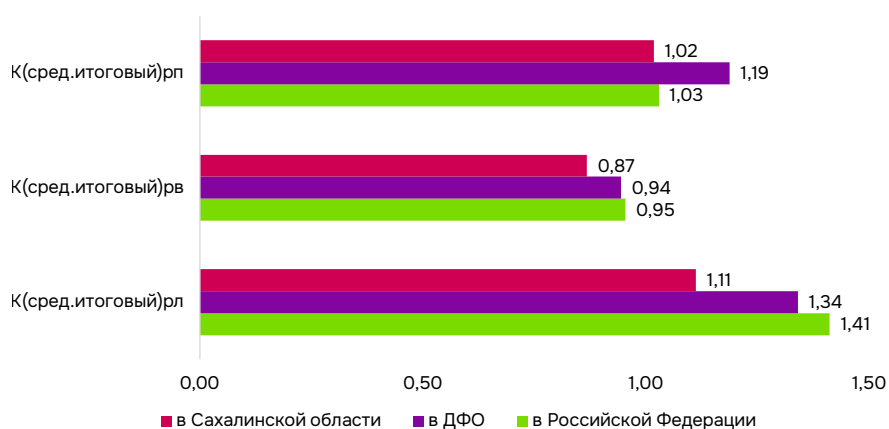


Рис. 5. Значения средних (совокупных итоговых) коэффициентов конкурентоспособности оплаты труда «К(сред.итоговый)» в регионе.

Источник: [составлено автором]

что значения итогового показателя меньше «1» в Сахалинской области и незначительно больше «1» для ДФО и России в целом, что говорит о низком уровне конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыбоводства в Сахалинской области и об удовлетворительном уровне данного показателя в ДФО и России в целом (рис. 9, табл. 2).

- средняя (совокупная итоговая) оценка конкурентоспособности оплаты труда «ОценкаК(сред.итоговый)рп» для предприятий в сфере рыбопереработки за весь период исследования в Сахалинской области характеризуется минимальным значением (1,15 – оценка высокая) по сравнению с ДФО (1,31 – оценка высокая) и Россией в целом

(1,14 – оценка высокая). Заметим, что значения итогового показателя значительно больше «1» для всех исследуемых регионов, что говорит о высоком уровне конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях в сфере рыбопереработки (рис. 9, табл. 2).

Интерпретация оценок следующая:

1. По отраслевому признаку:

- отраслевой сектор «рыболовство» обладает наибольшим конкурентным преимуществом на рынке труда по сравнению с отраслевыми секторами «рыбоводство» и «рыбопереработка» по всем исследуемым регионам. Отраслевой сектор «рыболовство» занимает первое место;
- отраслевой сектор «рыбоводство» обладает

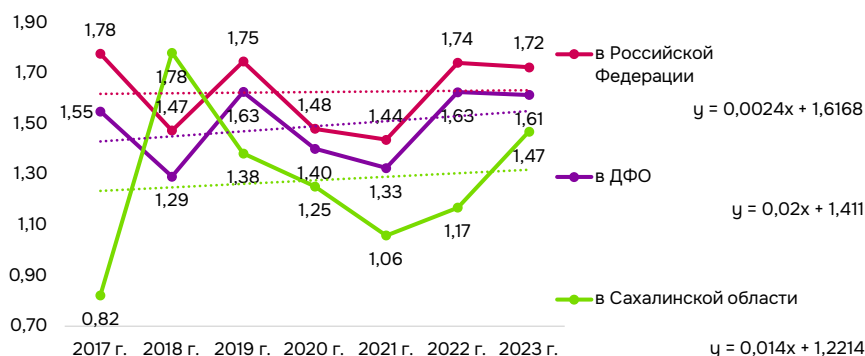


Рис. 6. Изменение значений текущих итоговых оценок конкурентоспособности оплаты труда «Оценка К(итоговый)рл» на предприятиях рыболовства в регионе.

Источник: [составлено автором]

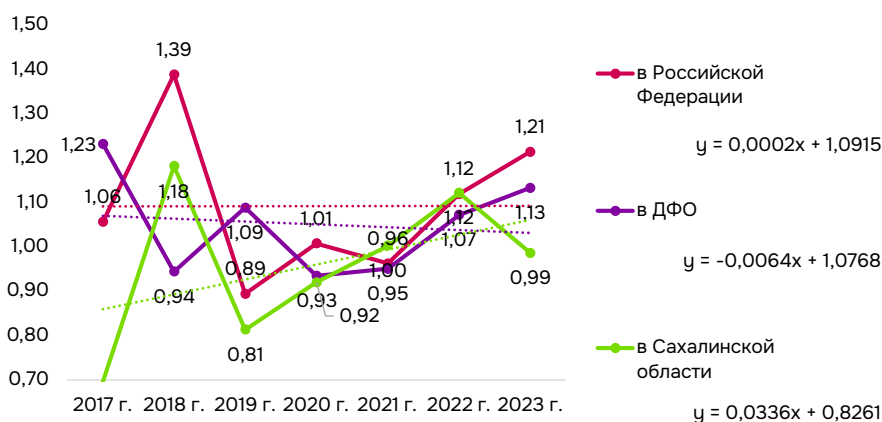


Рис. 7. Изменение значений текущих итоговых оценок конкурентоспособности оплаты труда «Оценка К(итоговый)рв» на предприятиях рыболовства в регионе.

Источник: [составлено автором]

наименьшим конкурентным преимуществом на рынке труда по сравнению с исследуемыми отраслевыми секторами по всем исследуемым регионам. Отраслевой сектор «рыбоводство» занимает третье место;

- отраслевой сектор «рыбопереработка» обладает средним конкурентным преимуществом на рынке труда по сравнению с исследуемыми отраслевыми секторами по всем исследуемым регионам. Отраслевой сектор «рыбопереработка» занимает второе место.

Таким образом, рыболовство как отраслевой сектор рыбного хозяйства России является наиболее привлекательным с материальной точки зрения для будущего специалиста (молодого человека, находящегося на этапе профессионального ориентирования) и зрелого специалиста (человека, обладающего необходимыми

компетенциями для работодателя).

2. По региональному признаку:

- предприятия Сахалинской области отраслевых секторов «рыболовство» и «рыбоводство» обладают наименьшим конкурентным преимуществом на рынке труда (занимают третье место) по сравнению с ДФО и Россией в целом;
- предприятия Сахалинской области отраслевого сектора «рыбопереработка» обладают средним конкурентным преимуществом на рынке труда (занимают второе место), уступая только ДФО;
- предприятия Дальневосточного федерального округа отраслевых секторов «рыболовство» и «рыбоводство» обладают средним конкурентным преимуществом на рынке труда (занимают второе место), уступая только России

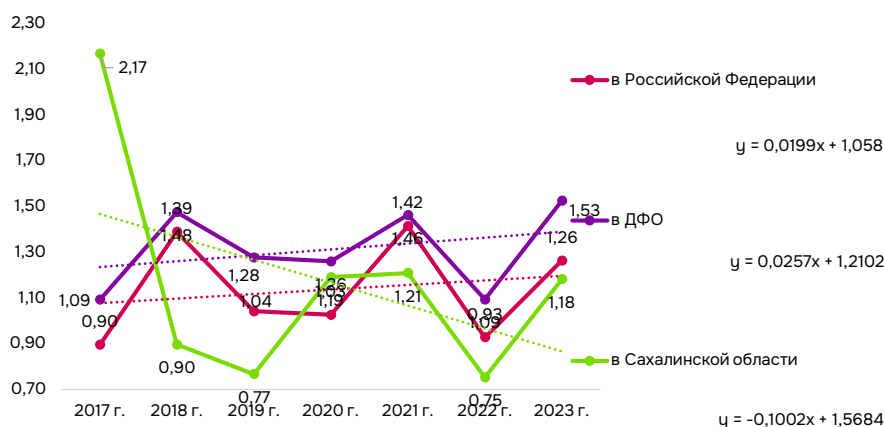


Рис. 8. Изменение значений текущих итоговых оценок конкурентоспособности оплаты труда «Оценка К(итоговый)рп» на предприятиях рыбопереработки в регионе.

Источник: [составлено автором]

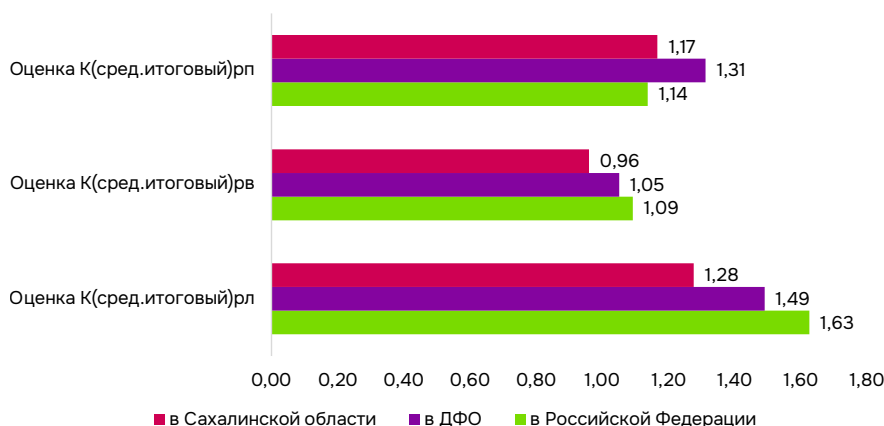


Рис. 9. Значения средних (совокупных итоговых) оценок конкурентоспособности оплаты труда «Оценка К(сред.итоговый)» по региону.

Источник: [составлено автором]

в целом;

- предприятия Дальневосточного федерального округа отраслевого сектора «рыбопереработка» обладают наибольшим конкурентным преимуществом на рынке труда (занимают первое место) по сравнению с Сахалинской областью и Россией в целом;
- предприятия России в целом отраслевых секторов «рыболовство» и «рыбоводство» обладают наибольшим конкурентным преимуществом на рынке труда (занимают первое место) по сравнению с ДФО и Сахалинской

областью;

- предприятия в целом по России отраслевого сектора «рыбопереработка» обладают наименьшим конкурентным преимуществом на рынке труда (занимают третье место) по сравнению с ДФО и Сахалинской областью.

Таким образом, Сахалинская область несмотря на наличие факторов, способствующих повышению уровня оплаты труда в данном регионе, не занимает лидирующие позиции на рынке труда рыбной отрасли Дальневосточного федерального округа и России в целом.

Таблица 2. Значения итоговых коэффициентов и оценок конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли.

Показатели	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Среднее значение К(итоговый) и ОценкаК(итоговый)	Уровень конкурентоспособности
Значения итоговых Коэффициентов и Оценок конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли в России в целом									
Коэффициент «К(итоговый)рл»	1,45	1,34	1,46	1,38	1,34	1,45	1,46	К(сред.итоговый)рл	1,41 –
Коэффициент «К(итоговый)рв»	0,95	1,07	0,88	0,93	0,9	0,95	1	К(сред.итоговый)рв	0,95 –
Коэффициент «К(итоговый)рп»	0,94	1,13	1	0,99	1,14	0,93	1,06	К(сред.итоговый)рп	1,03 –
ОценкаК(итоговый)рл	1,78	1,47	1,75	1,48	1,44	1,74	1,72	Оценка К(сред.итоговый)рл	1,63 очень высок.
ОценкаК(итоговый)рв	1,06	1,39	0,89	1,01	0,96	1,12	1,21	Оценка К(сред.итоговый)рв	1,09 удовл.
ОценкаК(итоговый)рп	0,9	1,39	1,04	1,03	1,42	0,93	1,26	Оценка К(сред.итоговый)рп	1,14 высок.
Значения итоговых Коэффициентов и Оценок конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли в ДФО									
Коэффициент «К(итоговый)рл»	1,35	1,22	1,43	1,32	1,26	1,39	1,42	К(сред.итоговый)рл	1,34 –
Коэффициент «К(итоговый)рв»	1,03	0,9	0,97	0,9	0,9	0,93	0,97	К(сред.итоговый)рв	0,94 –
Коэффициент «К(итоговый)рп»	1,05	1,27	1,19	1,2	1,29	1,05	1,27	К(сред.итоговый)рп	1,19 –
ОценкаК(итоговый)рл	1,55	1,29	1,63	1,4	1,33	1,63	1,61	Оценка К(сред.итоговый)рл	1,49 высок.
ОценкаК(итоговый)рв	1,23	0,94	1,09	0,93	0,95	1,07	1,13	Оценка К(сред.итоговый)рв	1,05 удовл.
ОценкаК(итоговый)рп	1,09	1,48	1,28	1,26	1,46	1,09	1,53	Оценка К(сред.итоговый)рп	1,31 высок.
Значения итоговых Коэффициентов и Оценок конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли в Сахалинской области									

Продолжение на следующей странице

Таблица 2. Значения итоговых коэффициентов и оценок конкурентоспособности оплаты труда на предприятиях рыбной отрасли. (Продолжение таблицы)

Показатели	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Среднее значение К(итоговый) и ОценкаК(итоговый)	Уровень конкурентоспособности
Коэффициент «К(итоговый)рл»	0,9	1,26	1,15	1,13	1,06	1,08	1,21	К(сред.итоговый)рл	1,11 –
Коэффициент «К(итоговый)рв»	0,76	0,95	0,8	0,85	0,9	0,93	0,89	К(сред.итоговый)рв	0,87 –
Коэффициент «К(итоговый)рп»	1,4	0,94	0,84	1,03	1,06	0,83	1,02	К(сред.итоговый)рп	1,02 –
ОценкаК(итоговый)рл	0,82	1,78	1,38	1,25	1,06	1,17	1,47	Оценка К(сред.итоговый)рл	1,28 высок.
ОценкаК(итоговый)рв	0,7	1,18	0,81	0,92	1	1,12	0,99	Оценка К(сред.итоговый)рв	0,96 неуд.
ОценкаК(итоговый)рп	2,17	0,9	0,77	1,19	1,21	0,75	1,18	Оценка К(сред.итоговый)рп	1,17 высок.

Источник: составлено автором.

Библиографический список

1. Акулич О. В. Методологическая аргументация определения конкурентоспособности отрасли // Проблемы теории и практики управления. Известия ИГЭИА. — 2011. — 3 (77). — С. 86–89.
2. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. — М. : Книжный мир, 2003. — 895 с.
3. Бородулин Д. А. Промежуточная итоговая оценка конкурентоспособности предприятий рыбной отрасли на рынке труда (на примере Сахалинской области) // Прогрессивная экономика. — 2024. — № 12. — С. 7–25.
4. Бородулин Д. А. Промежуточная итоговая оценка конкурентоспособности предприятий рыбной отрасли на рынке труда с использованием индекса реальной заработной платы (на примере Сахалинской области 2017–2023 гг.) // Прогрессивная экономика. — 2024. — № 12. — С. 86–102.
5. Бородулин Д. А. Трудовой потенциал рыбной отрасли Сахалинской области: методика анализа и оценки конкурентоспособности заработной платы предприятий рыбной отрасли // Теория и практика современной науки : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции Сахалинского института железнодорожного транспорта – филиала ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» в г. Южно-Сахалинске. — Новокузнецк : Знание-М, 2024. — С. 216–224.
6. Бородулин Д. А. Трудовой потенциал рыбной отрасли Сахалинской области: промежуточная итоговая оценка конкурентоспособности предприятий рыбной отрасли на рынке труда с использованием коэффициента опережения размера отраслевой над региональной заработной плат (2017–2023 гг.) // Экономические науки. — 2023. — 11 (240). — С. 77–91.
7. Трудовой потенциал рыбной отрасли Сахалинской области: анализ динамики показателей конкурентоспособности заработной платы предприятий рыбной отрасли (2017–2023 гг.) сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции Сахалинского института железнодорожного транспорта – филиала ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» в г. Южно-Сахалинске. — Новокузнецк : Знание-М, 2024. — С. 224–234.
8. Гельвановский М., Жуковская В., Трофимова И. Конкурентоспособность в микро-, мезо- и макроуровневом измерениях // Российский экономический журнал. — 1998. — № 3. — С. 34.
9. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС): государственный информационный ресурс: Федеральная служба государственной статистики. — URL: <http://www.fedstat.ru> (дата обр. 21.12.2022).
10. Завьялов П. Конкурентоспособность и маркетинг // Российский экономический журнал. — 1995. — № 12. — С. 25.
11. Колесень Е. В. Оценка трудового потенциала промышленного предприятия // Вестник Пермского университета. — 2012. — 1 (12). — С. 50–58.
12. Мокронос А. Г., Маврина И. Н. Конкуренция и конкурентоспособность : учебное пособие. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2014. — 194 с.
13. Озерникова Т. Г., Пономарчук М. А. Основные проблемы оценки конкурентоспособности политики оплаты труда в России // Известия Байкальского государственного университета. — 2016. — Т. 26, № 5. — С. 739–749.
14. Онлайн Лаборатория «3DPROINFO». — URL: <https://3dpro.info> (дата обр. 21.12.2022).
15. Петров А. М. Преимущества и недостатки коэффициентного анализа // Экономические науки. — 2020. — (182). — С. 144–145. — ISSN 2072-0858. — DOI: [10.14451/1.182144](https://doi.org/10.14451/1.182144).
16. Пономарчук М. А. Оценка конкурентоспособности политики оплаты труда: практическое исследование // Мир экономики и управления. — 2017. — Т. 17, № 3. — С. 47–61.
17. Портер М. Международная конкуренция: конкурентные преимущества стран. — М. : Международные отношения, 1993. — 896 с.
18. Постановление Правительства РФ от 16.11.2021 № 1946 «Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР».
19. Сизова. Статистика : учебное пособие. — СПб. : СПб НИУ ИТМО, 2013. — 1767 с.
20. Теория и практика современной науки : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции Сахалинского института железнодорожного транспорта – филиала ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» в г. Южно-Сахалинске. — Новокузнецк : Знание-М, 2024.
21. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 26.12.2024). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обр. 21.02.2025).
22. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. — М. : Инфра-М, 2000. — 312 с.
23. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации: учеб. Пособие. — М. : Эксмо, 2005. — 544 с.
24. Федеральный закон «О рыболовстве и сохранении водных биологических ресурсов» от 20.12.2004 № 166-ФЗ. — URL: <https://www.>

- consultant.ru/document/cons_doc_LAW_50799 (дата обр. 21.02.2025).
25. *Философова Т. Г., Быков В. А.* Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность : учебное пособие / под ред. Т. Г. Философовой. — М. : Юнити-Дана, 2007. — С. 58–59.
26. *Хруцкий В. Е., Корнеева И. В.* Современный маркетинг: настольная книга по исследованию рынка. — М. : Финансы и статистика, 2005. — 560 с.
27. *Шайкин Д. Н.* Модель развития трудового потенциала // Экономика и управление. — 2007. — № 16. — С. 104–106.
28. *Яшин Н. С.* Конкурентоспособность промышленного предприятия: методология, оценка, регулирование. — Саратов : СГЭА, 2004. — 248 с.