

Список использованной литературы

1. Станкевич, И.И. Молочный подкомплекс и молочная промышленность Республики Беларусь: состояние и направления развития / И.И. Станкевич // Формирование организационно-экономических условий эффективного функционирования АПК: сборник научных статей XI Международной научно-практической конференции (Минск, 30-31 мая 2019 г.) / редкол.: Г.И. Гануш [и др.]. – Минск: БГАТУ, 2019. – С. 299–3042.

2. Сайт Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mshp.gov.by/>. – Дата доступа: 05.03.2022.

3. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/ObsugdaemNPA/NSUR-2035-1.pdf>. – Дата доступа: 28.02.2021

4. О Государственной программе «Аграрный бизнес» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mshp.gov.by/documents/ab2025.pdf>. – Дата доступа: 28.02.2021

УДК 331.23

SBP-СИСТЕМА КАК ИННОВАЦИОННЫЙ СПОСОБ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

Тетеринец Т.А., к.э.н., доцент, Кузьмина М. А.

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

Чиж Д.А., к.э.н., доцент

Белорусский государственный университет, г. Минск

Ключевые слова: оплата труда. SBP-система, инновационный подход.

Keywords: remuneration of labor. SBP-system, innovative approach.

Аннотация: изучена сущность и специфика применения SBP-системы как инновационного способа совершенствования оплаты труда. Рассмотрены различные модификации применения SBP-систем.

Summary: the essence and specifics of the SBP-system application as an innovative way of improving labor remuneration are studied. Various modifications of the application of SBP systems are considered.

Введение. Современные гибкие системы оплаты труда работников связаны с долевым распределением фонда оплаты труда работников организации. Их основное отличие от традиционных систем состоит в ориен-

тации на рынок, включая рыночную компоненту. Такие системы ориентированы на удовлетворение потребностей работников, а также соответствуют стратегии организации, ее кадровой политике, в противоположность традиционным системам, соответствующим финансовым возможностям организации и не предполагающим четкой связи оснований для вознаграждения и цели предприятия. В рамках данных систем происходит переход от компенсационной функции оплаты труда к мотивационной. Современные системы основываются на оценке должностей персонала и ориентированы на установление достойной и справедливой оплаты труда. По мере изменений, происходящих во внешней и внутренней среде организации, такие системы постоянно усложняются и расширяются, отвечая современным требованиям [1].

Основная часть. В отечественной практике также используется зарубежный опыт внедрения различных нововведений, в т. ч. при разработке систем оплаты труда работников. Примером применения такого опыта являются системы оплаты труда, учитывающие трудовые навыки работников, которые получили название «SBP-системы» (skill-based pay systems) [2]. Эти системы в большей степени предполагают оплату труда работников в зависимости от видов трудовых навыков, их предела и глубины, нежели в соответствии с выполненной работой. По своей сути SBP системы представляют собой вознаграждение за знания, навыки, компетенции, умения, мастерство, многопрофессиональность и др. К отличительным особенностям SBP систем можно отнести следующее:

- доплаты производятся за прирост компетенций сотрудников;
- работники проходят аттестацию, а также производится оценка их трудовых навыков;
- изменения оплаты труда не всегда связаны с переменной работы;
- трудовой стаж работников учитывается при установлении размеров оплаты труда;
- наличие разнообразных возможностей карьерного роста и повышения оплаты труда работников.

SBP-системы предполагают вовлеченность в процесс управления всех категорий работников от руководства до непосредственных исполнителей. Универсальных рекомендаций по созданию SBP-систем не существует, они разрабатываются в соответствии с конкретными организационными ситуациями. Среди наиболее важных этапов процесса формирования SBP систем выделяют обоснование видов работ для включения в SBP-систему, определение групп навыков, установление их количества и последующая оценка, разработку модели компетенций, выбор политики индивидуального продвижения работников, подтверждение работниками

обладания определенными знаниями и навыками, информирование работников о формируемой SBP-системе [3].

Существуют различные модели оплаты за выполненную работу с учетом трудовых навыков, ориентированные как на индивидуальные, так и на групповые рабочие места и виды работ. К моделям, ориентированным на индивидуальные рабочие места и виды работ, относятся: «лестница» (stair-step model), предполагающая постепенное освоение трудовых навыков и связанный с ним переход на более высокий уровень оплаты труда; «школьный курс обучения» (school-curriculum model), основанный на выделении ключевых и факультативных групп трудовых навыков и переход на более высокий уровень оплаты труда, зависящий от их комплексного освоения; «матрица реализации трудовых навыков» (skill-performance matrix), представляющая собой комбинацию уровня навыков, результатов труда, рабочего поведения, качества труда, влияющую на увеличение оплаты труда.

Модели, ориентированные на групповые рабочие места и виды работ, включают: «группу трудовых навыков» (skill-blocks model), представляющую собой объединение работ по группам навыков, овладение которыми в различной последовательности приводит к различиям в оплате труда; «возрастающая шкала работ» (job point actual model), предполагающая использование оценочных шкал для ранжирования работы, в связи с чем увеличение оплаты труда зависит от общего ранга; «пересечение подразделений» (cross-departmental model) на основе использования оценочных шкал для учета навыков работы, необходимых в конкретных подразделениях, приводящее к росту оплаты труда при условии освоения этих навыков [4].

Заключение. В результате применения SBP-систем в организациях повышается производительность труда, растет качество выпускаемой продукции, снижаются затраты, уменьшается текучесть кадров, улучшаются внутрипроизводственные отношения на всех уровнях. SBP-системы призваны не заменить целиком действующие системы оплаты труда работников в организациях, а стать основой для их построения, заменяя или дополняя системы оплаты труда только за выполняемую работу. Однако SBP-системы отличаются сложностью, требуют соответствующих организационных преобразований, увеличения инвестиций в обучение, рост производительности труда сопровождается повышением издержек, а также трудовых затрат.

Список использованной литературы

1. Янгиров, А.В. Эффективность производства как индикатор инновационной ориентации работодателей в региональной экономике / А.В. Янгиров, А.А. Рабцевич, // Актуальные вопросы современной науки: сборник научных статей. Т.1. – Уфа: БашГУ, 2016. – С. 166–189.

2. Головачев, А.С. Инновационный подход к управлению заработной платой по критерию производительности / А.С. Головачев, Д.Ю. Иванов, Н.В. Юрова // Экономика и управление. – 2020. – № 4. – С. 22–26.

3. Петенко, И., Назаренко В. Инновационные подходы к мотивации персонала. [Электронный ресурс] // Научный электронный журнал. – Режим доступа: <http://hrportal.ru/article/innovacionnye-podhody-k-motivacii-personala>. – Дата доступа 20.04.2022.

4. Суптело, Н.П. Проблемы использования человеческого капитала в экономике России // Инновационное развитие России: условия, противоречия, приоритеты: материалы IX Международ. науч. конф., 28 марта 2019 г., Ч. 1. / отв. ред. Руденко Ю.С., Семенов А.В. – М.: Новые печатные технологии, 2019. – С. 151–154.

УДК 631.151

НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

Тетеринец Т.А., к.э.н. доцент

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск*

Ключевые слова: научное обеспечение, исследовательский потенциал, аграрная сфера.

Keywords: scientific support, research potential, agricultural sphere.

Аннотация: проведен анализ состояния научно-исследовательского потенциала аграрного сектора белорусской экономики. Отмечается высокая степень влияния человеческого капитала на процесс повышения уровня организации и качество научного обеспечения аграрного производства.

Summary: the analysis of the state of the research potential of the agricultural sector of the Belarusian economy is carried out. There is a high degree of influence of human capital on the process of increasing the level of organization and quality of scientific support of agricultural production.

Введение. Качество научного обеспечения аграрного производства предопределяется подготовкой соответствующих кадров. В республике отмечаются противоречивые тенденции количества поступающих и выпущенных специалистов в аспирантуру (адъюнктуру). Несмотря на значи-