

- формирование культуры питания населения, ориентированной на потребление пищевых продуктов высокого качества, включая органическую продукцию;
- формирование высокого уровня грамотности населения в продовольственной сфере.

### Список использованной литературы

1. Доктрина национальной продовольственной безопасности Республики Беларусь до 2030 года : Постановление Совета Министров Республики Беларусь, № 962, 15.12.2017 г. – 36 с.
2. Пилипук, А. Продовольственная безопасность Республики Беларусь: Современное состояние и перспективы / А. Пилипук, С. Кондратенко, И. Гусакова // Наука и инновации. – 2021. – N 10. – С. 14–20.
3. Принципиальные направления совершенствования механизма обеспечения продовольственной безопасности Республики Беларусь / А.В. Пилипук [и др.] // Весці Нацыянальнай акадэміі навук Беларусі: Серыя аграрных навук. – 2021. – N 2. – С. 135–150.

УДК 331.23

## ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ БЕСТАРИФНЫХ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В АГРАРНОЙ СФЕРЕ

**Кузьмина М. А.**

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

**Ключевые слова:** инновации, оплата труда, оценка персонала, мотивация. аграрная сфера.

**Keywords:** innovation, remuneration, personnel evaluation, motivation. agricultural sphere.

**Аннотация:** инновации в современной экономике, в том числе в сфере организации оплаты труда, являются мощным фактором повышения ее конкурентоспособности. Статья посвящена исследованию теоретических и практических аспектов внедрения в практику сельскохозяйственных организаций инновационных систем оплаты труда.

**Summary:** innovations in the modern economy, including in the field of wage organization, are a powerful factor in increasing its competitiveness. The article is devoted to the study of theoretical and practical aspects of the introduction of innovative wage systems into the practice of agricultural organizations.

**Введение.** Постоянные преобразования в экономической и социальной сферах являются важной характеристикой Беларуси на современном этапе ее развития. Происходящие изменения и вызывающие их причины требуют глубокого изучения, а также применения в отечественной практике инновационных подходов к формированию системы оплаты труда для усиления стимулирующего эффекта, необходимого для экономического развития.

**Основная часть.** При бестарифных системах оплаты труда заработок работников представляет собой их долю в коллективном фонде оплаты труда, формируемом в соответствии с результатами деятельности аграрной организации. Оплата труда работников зависит от размера общего фонда оплаты труда, квалификационного уровня работников, уровня образования, коэффициента трудового участия, количества отработанного времени, сложности выполняемой работы, интенсивности труда, условий труда, производственного опыта. Особенно целесообразно применение бестарифных систем в случае финансовой неустойчивости организаций, не позволяющей гарантировать работнику получение заработка, обусловленного сдельной или повременной оплатой труда, а также при выполнении работниками различных видов деятельности в течение рабочего периода. Данное обстоятельство актуализирует изучение теории и практики применения бестарифных системы оплаты труда в аграрной сфере.

Бестарифные системы оплаты труда можно классифицировать в зависимости от вклада работников в конечные результаты деятельности сельскохозяйственной организации на следующие виды:

– система плавающих окладов. В конце каждого месяца при окончании работы и расчете оплаты труда каждого работника формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размеры окладов повышаются (понижаются) за каждый процент роста (снижения) производительности труда на обслуживаемом специалистом участке работы при условии выполнения задания по выпуску продукции (выполнения работ, оказания услуг). Однако полная зависимость заработка от результатов работы приводит к искажению социально-экономического содержания должностных окладов, размеры которых определяются с помощью динамичных показателей результатов труда [1].

– экспертная система оценки результатов труда. На уровне предприятия в целом и отдельных его подразделений создаются экспертные советы для оценки трудового вклада подразделений и отдельных работников в коллективные результаты труда. На ежемесячном заседании каждым экспертом выставляются оценки различным подразделениям, которые обобщаются и утверждается итоговая оценка.

– система оплаты труда с использованием коэффициента стоимости труда (КСТ). Коллективный заработок распределяется по коэффициенту стоимости труда, устанавливаемому для всех работников организации и

отработанному времени. При этом если деловые качества работника получают положительную оценку, то дробная часть КСТ увеличивается до целого числа, при отрицательной оценке – сокращается до целого числа.

- паевая система оплаты труда предусматривает для каждой должности соответствующие коэффициенты увеличения заработной платы по отношению к минимально принятой ставке. В основе данной системы лежит шкала социальной справедливости.

- ставка трудового вознаграждения. Для работников, непосредственно оказывающих услуги, размер оплаты труда устанавливается как фиксированный процент от суммы платежей, полученных организацией от ее контрагентов в результате работы, выполненной конкретным исполнителем. При этом претензии заказчиков относительно качества выполненной работы устраняются исполнителями бесплатно. Данный вид оплаты труда особенно актуален в условиях развития технического потенциала и формирования экономики в соответствии с рыночными принципами [2].

- система оплаты труда на комиссионной основе (PFP – «Pay-for-Performance») – плата за результат, за рабочее поведение работников). За основу взят принцип установления прямой зависимости между размером вознаграждения и объемом реализации. При данной форме заработка работника определяется в процентах от выручки, которую получает организация в результате деятельности работника. Эта система оплаты часто используется для расчета заработной платы работников, непосредственно занятых процессом продажи продукции. При применении PFP-систем оплата труда должна быть дифференцирована для каждой категории работников.

- денежные выплаты за выполнение поставленных целей и рабочее поведение работников (Management by Objectives) осуществляются согласно критериям модели компетенций. Важно, чтобы работники ставили цели самостоятельно, а оценка приложенных ими усилий от них не зависела.

- универсальная рыночная система оценки оплаты труда. Формирование фонда оплаты труда всего предприятия, его структурных подразделений и зарплаты работников ставится в прямую зависимость от объема реализованной продукции и от трудового вклада подразделений и работников в конечные результаты работы всего коллектива. Определяется зарплатоемкость реализованной продукции, каждому структурному подразделению устанавливаются показатели, характеризующие выполнение его функций в соответствии с разделением труда на предприятии. Учитывается выполнение трудовых функций каждым работником. Труд отдельного работника, коллектива подразделения, всего предприятия находит выражение в виде некоторой суммы коэффициентов, которые затем используются в распределении фонда оплаты труда. Существенной особенностью является система внутренних претензий на предприятии [3].

При использовании бестарифных систем оплаты труда заработок работника в них ставится в полную зависимость от конечных результатов ра-

боты всего рабочего коллектива. В гибких же системах часть заработка ставится в зависимость от личных заслуг сотрудника, а часть – от общей эффективности работы предприятия. При гибких системах в состав оплаты труда работников входят базовая (постоянная) часть и переменная, рассчитываемая каждый раз заново по определенному принципу. Гибкость целесообразно при этом рассматривать как качество инновационности [4].

**Заключение.** Безусловными достоинствами бестарифных систем оплаты труда работников являются их простота, доступность для понимания механизмов начисления вознаграждений отдельным работникам, приводящие к повышению значимости стимулирующей функции оплаты труда. Однако, доля тарифной ставки или оклада в общем размере заработка незначительна, размер гарантированной части бывает неоправданно низким, возникает возможность утраты дифференциации оплаты труда в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, что обуславливает необходимость адаптации бестарифных систем оплаты труда работников для сельскохозяйственной организации.

#### **Список использованной литературы**

1. Галимова А.Ш. Мотивы и факторы сбережений и инвестиций домашних хозяйств / А.Ш. Галимова, А.Э. Галина // Евразийский юридический журнал. – 2016. – №6. – С. 224–226.
2. Голованова Е.Н. Методика оценки работников инновационного предприятия по нескольким критериям эффективности использования их человеческого капитала / Е.Н. Голованова // Предпринимательство. – 2021. – №8. – С. 11–14.
3. Рабцевич А.А. Методические основы исследования инновационной ориентации работника / А.А. Рабцевич // Известия ИГЭА. – 2019. – №4. – С. 106–116.
4. Складская В.А., Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебник.– М.: Дашков и К, 2020. – 340 с.

**УДК 631.001.4**

### **РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ОРГАНИЧЕСКОГО ЗЕМЛЕДЕЛИЯ В МОДЕРНИЗАЦИИ АПК**

**Кулага И.В., к.э.н., доцент**

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

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, инновационные технологии, органические продукты, точное земледелие.