

**Е. Куделко**

(Республика Беларусь)

Научный руководитель: А. В. Ковтунов, к.э.н.

Белорусский государственный аграрный технический университет

**ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Применение обоснованной модели развития экономики является фундаментом развития государства. Инновационно-инвестиционная модель для сельскохозяйственных предприятий является возможностью не только функционировать, но и развиваться. При выборе такой модели существенное влияние имеет любой фактор, в том числе и уровень заработной платы, эффективность функционирующей системы оплаты труда. Низкий уровень оплаты труда противоречит главным ее функциям – не обеспечивает достаточный уровень жизнеобеспечения населения, снижает качество рабочей силы, разрушает трудовой потенциал, способствует развитию теневых процессов и оттоку квалифицированных талантливых специалистов за границу, что в свою очередь тормозит экономический рост любого региона и страны в целом. Немаловажной проблемой является и плохая мотивация труда, что способствует снижению производительности труда и его эффективности.

В условиях рыночной экономики строится и рыночная модель организации оплаты труда, которая основывается на заинтересованности работника в получении наибольшего результата в виде заработной платы. В свою очередь предприятие (в частности его руководство) заинтересовано в увеличении объемов производства и улучшении качества изготавливаемого продукта или предоставляемых услуг.

Перспективным способом формирования эффективной системы оплаты труда на предприятии является создание индивидуальной для каждого предприятия системы премирования работников, выделение передовых бригад, что способствует повышению производительности труда.

Значительной проблемой построения эффективной системы оплаты труда являются постоянные перерасходы фонда заработной платы. Именно расходы на оплату труда является одним из элементов себестоимости продукции, поэтому непосредственно влияют на уровень прибыльности предприятия.

Особое место в системе оплаты труда занимает минимальная заработная плата, которая представляет собой законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже которого не может производиться оплата за выполненную работником месячную, часовую норму труда (объем работ).

Для повышения заработной платы должны быть задействованы как традиционные источники ее роста, которые будут сформированы на основе стабилизации и повышения конкурентоспособности отечественного производства, росте производительности труда, так и нетрадиционные источники, направленные на развитие социальной сферы жизни.

Заработная плата должна повышаться поэтапно вместе с реструктуризацией себестоимости и цены, изменением введением механизма ресурсосбережения, усовершенствованием других составных механизма хозяйствования, направленных на обеспечение экономического роста. Также политика роста заработной платы зависит от того, насколько взвешенной, действенной будет политика государства до установления минимальной заработной платы.

Другим важным обеспечением роста заработной платы должно стать введение политики так называемой солидарной заработной платы. Сущность ее заключается в становлении условий, которые гарантировали бы получение одинаковой заработной платы за ту же работу работниками, имеющими сходную квалификацию и выполняющих аналогичную работу.

Проведя необходимые исследования, можно выделить, что основными проблемами функционирования неэффективной системы оплаты труда является не высокий уровень минимальной заработной платы, плохая мотивация труда, низкий уровень внимания руководителей предприятий новым инновационным разработкам по данному вопросу.

На больших предприятиях имеется возможность создания своеобразной внутреннего центра, в которые сотрудники могут принести свои новые разработки и идеи по улучшению качества продукции, увеличению ее ассортимента и так далее. Наилучшие решения могут анализироваться и приниматься во внимание руководством предприятия, а сотрудники могут получать поощрения в виде повышения заработной платы или премий за творческую и научную работу. Данное направление работы станет для предприятия центром инновационных решений, а для сотрудников – хорошим стимулом для творческой и научной деятельности, а также для более детального изучения того или иного вопроса, касающегося деятельности предприятия.

В целом, рациональная и гибкая система организации оплаты труда должна быть построена таким образом, чтобы оценить показатели эффективности труда каждого работника и его вклад в развитие предприятия в целом. Данная методика поможет организации достигнуть наивысших результатов.

УДК 330.131.5:65

**Ю. Лукина**

(Российская Федерация)

Научный руководитель: З.П. Медеяева, д.э.н., профессор

Воронежский государственный аграрный университет

имени Императора Петра I

## **ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФАКТОР РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА**

Эффективность деятельности организации определяется многими факторами, в т.ч. и организационно-экономической структурой. Структура организации –