

## ПРАЦІ ЗАКОРДОННИХ АВТОРІВ

УДК 331.221.1

### ОПТИМИЗАЦИЯ СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ НЕПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

**М.А. Иванов**, доцент, Курская государственная сельскохозяйственная академия им. И.И.Иванова

*Предложена универсальная система оплаты труда и материального стимулирования работников непроизводительного труда, учитывающая особенности региональной экономики и способствующая повышению заинтересованности в результатах труда.*

**Ключевые слова:** заработная плата, материальное стимулирование, премирование, система организации заработной платы и материального стимулирования

Вопросы организации оплаты труда всегда интересовали и будут интересовать как работников, так и работодателей. Это объясняется тем, что от правильной оценки вложенного труда и уровня заработной платы зависит качество жизни работников. Именно от того, как заработная плата обеспечивает уровень жизни населения, зависит отношение работников к выполнению своих обязанностей, а, следовательно, и результаты производства.

Необходимым элементом системы оплаты труда является определения базовой величины для установления вознаграждения за труд. В настоящее время существуют несколько подходов к решению указанной проблемы, которые можно свести к следующим вариантам. В соответствии с первым вариантом, базовым элементом для установления заработной платы является федеральный МРОТ или установленный в регионе уровень минимальной заработной платы. В качестве недостатка подобного подхода можно отметить снижение заинтересованности работника в результатах своего труда. В соответствии со вторым подходом, в качестве базового элемента допустимо использовать почасовую ставку за фиксированное время работы. Основным недостатком данного подхода, на наш взгляд, является неравномерность трудовых затрат в течение календарного года, что может привести к диспропорции доходов работников. Помимо этого, существуют организационные сложности для применения подобного подхода в связи с тем, что российское законодательство устанавливает на федеральном уровне минимальный размер оплаты труда. Третий подход предусматривает в качестве базового элемента вознаграждение за определенную норму выработки. Исходя из фактически выполненного объема работосуществляются начисления работникам, занятым производительным трудом. Представляется, что подобный подход неприменим к руководителям и специалистам в силу специфики их труда.

Базовым элементом предлагается считать минимальную заработную плату конкретного региона, к которой устанавливается фиксирован-

ная доплата за квалификационный разряд (в том случае, если этот разряд присваивается), либо по истечении определенного периода устанавливается доплата к минимальной заработной плате, индексируемая с той же периодичностью, с которой осуществляется присвоение квалификационных нормативов.

Также в тарифный оклад предлагаем включать доплату за уровень образования, имеющую 4 ступени по уровням образования с пропорциональной шкалой; доплату за стаж, индексируемую с каждым годом с одинаковым шагом; доплату за квалификацию, зависящую от результатов аттестации работников, освоения ими новых специальностей, результатов обучения на рабочем месте и т.д. Сумму указанных доплат предлагается исчислять путем умножения базового элемента на предлагаемые нами коэффициенты (таблица 1).

Таким образом, среднемесячная заработная плата по предлагаемой нами системе составит:

$$ЗП = ТС * Кобр. * Кст. * Ккв. + Дразр., \quad (1)$$

где: ТС – тарифная ставка, равная минимальной заработной плате региона (МЗПрег.);

Кобр. – повышающий коэффициент за образование;

Кст. – повышающий коэффициент за стаж работы;

Ккв. – повышающий коэффициент за квалификацию;

Дразр. – доплата за квалификационный разряд.

Для специалистов, занятых непроизводительным трудом, на наш взгляд, целесообразно устанавливать фиксированный тарифный оклад исходя из сложившихся цен на трудовые ресурсы в данной местности. Специалисты и служащие как правило, не заняты производительным трудом, поэтому невозможно использовать оценку с помощью экономических показателей. Эффективность управленческих решений также может быть оценена не для всех категорий специалистов. Использование отраслевых нормативов также не позволяет надлежащим образом оценивать эффективность ряда работников данной категории.

Базовую часть заработной платы специалистов предлагается установить в размере 2 минимальных заработных плат, установленных в ре-

гионе. Система коэффициентов для данной категории работников будет иметь следующий вид (таблица 2).

Таблица 1

**Повышающие тарифные коэффициенты за образование, стаж и квалификацию работников**

Наименование дополнительной оплаты	Критерии оценки	Величина коэффициента
Уровень образования	неполное среднее	1,00
	среднее	1,30
	среднее специальное	1,45
	высшее	1,90
Стаж работы	до 3 лет	1,00
	3 – 5 лет	1,20
	5 – 10 лет	1,40
	10- 15 лет	1,60
	свыше 15 лет	1,75
Квалификация	освоение новой специальности	1,20
	повышение квалификации	1,20
	рационализаторское предложение, изобретение	1,20
	отсутствие взысканий	1,10

Таблица 2

**Повышающие тарифные коэффициенты за образование, стаж и квалификацию специалистов**

Наименование дополнительной оплаты	Критерии оценки	Величина коэффициента
Уровень образования	среднее специальное	1,10
	высшее	1,25
	ученая степень	1,50
Стаж работы	до 3 лет	1,00
	3 – 5 лет	1,20
	5 – 10 лет	1,40
Стаж работы	10- 15 лет	1,60
	свыше 15 лет	1,75
Квалификация	освоение новой специальности	1,20
	повышение квалификации	1,20
	отсутствие взысканий	1,10

Таким образом, заработная плата специалиста будет исчисляться по следующей формуле:

$$ЗП = 2 \text{ МЗПрег.} \times \text{Кобр.} \times \text{Кстаж} \times \text{Кквал.} \quad (2)$$

Для молодого специалиста, окончившего высшее учебное заведение и приехавшего на производство, уровень заработной платы составит:

$$4330 \times 2 \times 1,25 \times 1 = 10825 \text{ рублей}$$

Данный показатель в целом ниже средней заработной платы в сельском хозяйстве региона на 5,8 процентных пунктов. Однако, у специалиста присутствуют стимулы для работы на предприятии как можно более длительный срок, а также для дальнейшего повышения своего профессионального мастерства. Через три года уровень заработной платы такого работника составит 14289 тыс. рублей (при условии отсутствия взысканий).

Представляется, что для данной категории работников в трудовом договоре должны быть персонально для каждого работника указаны основные критерии оценки его эффективности. Кроме того, в силу указанных выше причин, для данной категории работников эффективным оказывается использование бонусов. Отдельно осуществляются выплаты за подготовку и реали-

зацию управленческих решений, позволяющих минимизировать затраты или получить дополнительную прибыль, причем в качестве бонусной выплаты предлагается использовать не менее 20 процентов от вырученных или сэкономленных денежных средств. В том случае, если реализация такого решения осуществляется группой специалистов, сумма бонусов делится между ними пропорционально их участию в реализации таких действий.

Заработная плата руководителей, на наш взгляд, должна складываться из следующих элементов: должностной оклад и вознаграждение по итогам работы за год. При этом основным элементом, с нашей точки зрения, должно быть вознаграждение по итогам годовой работы, поскольку на руководителях лежит обязанность принятия управленческих решений, влияющих на финансовые результаты деятельности хозяйствующего субъекта. Базовую часть, выплачиваемую ежемесячно, мы предлагаем установить в размере трех минимальных заработных плат, установленных в конкретном регионе. Систему коэффициентов предлагаем сократить до двух показателей: коэффициента за образование и коэффициента за стаж работы (таблица 3).

**Повышающие тарифные коэффициенты за образование, стаж и квалификацию руководителей**

Наименование дополнительной оплаты	Критерии оценки	Величина коэффициента
Уровень образования	среднее специальное	1,00
	высшее	1,20
	ученая степень	1,50
Стаж работы	до 3 лет	1,00
	3 – 5 лет	1,20
	5 – 10 лет	1,40
	10- 15 лет	1,60
	свыше 15 лет	1,75

Должностной оклад руководителя предлагается исчислять по следующей формуле:

$$ЗП = 3 \text{ МЗП рег. х Кобр. х Кстаж (3)}$$

При этом уровень должностного оклада руководителя, отработавшего 3 года и имеющего высшее образование, составит  $4330 \times 3 \times 1,2 \times 1,2 = 18705,6$  рублей. При этом средний уровень заработной платы руководителя в регионе в 2010 году составлял 18649,7 рублей, что примерно соответствует предлагаемому нами уровню.

В качестве основания для выплаты вознаграждения руководителю мы предлагаем использовать чистую прибыль предприятия. Уровень вознаграждения считаем целесообразным установить в рамках 5-10% чистой прибыли организации по итогам года исходя из специфики конкретного предприятия. Величина вознаграждения обусловлена значительностью роли руководителя в принятии основополагающих управленче-

ских решений, от которых зависит эффективность хозяйственной деятельности.

Предлагаемая система организации оплаты труда, по нашему мнению, является универсальной, поскольку в качестве базового элемента используется минимальная заработная плата, устанавливаемая в каждом регионе с учетом особенностей его экономики. Система ориентирована на минимизацию текучести кадров и стимулирование работников всех уровней к дальнейшему совершенствованию своего образования и уровня квалификации. Реализация предлагаемых мер по построению универсальной системы оплаты труда и материального стимулирования в сельском хозяйстве, по нашему мнению, позволит повысить уровень доходов работников сельскохозяйственного производства и обеспечить рост производительности труда и экономической эффективности.

*A universal system of remuneration and material incentives unproductive labor, taking into account the peculiarities of the regional economy, and increasing interest in the outcome of labor.*

**Keywords:** wages, monetary incentives, bonuses, the system of wages and material incentives

*Запропоновано універсальна система оплати праці та матеріального стимулювання працівників непродуктивної праці,*

*що враховує особливості регіональної економіки і сприяє підвищенню зацікавленості у результатах праці.*

**Ключові слова:** заробітна плата, матеріальне стимулювання, преміювання, система організації заробітної плати і матеріального стимулювання

Дата надходження до редакції: 1.05.2013

Рецензент: д.е.н., професор Соколов М.О.

**УДК 338.436.32.001.18 (470.323)**

### **ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОГНОЗА РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕГИОНА**

**Ю. В. Желудева**, старший преподаватель, Курская государственная сельскохозяйственная академия имени профессора И.И. Иванова

*Обоснован базовий підхід к совершенствованию структуры сельского хозяйства региона, который состоит в использовании методов оптимального прогнозирования его развития; предлагается наиболее благоприятный научно обоснованный сценарий совершенствования аграрного сектора Курской области на среднесрочную перспективу.*

**Ключевые слова.** *Оптимальные параметры; комплекс экономико-математических моделей; аграрное производство; модельные хозяйства; экономическая эффективность.*

С целью формирования оптимальной территориально-отраслевой структуры сельского хозяйства необходимо обеспечить аграрное производство пашней и ее экономическое плодородие, которое прежде всего определяется характером

преобладающих типов почв. Вследствие этого необходимо обоснование оптимальных параметров аграрного производства и его ресурсного потенциала дифференцированно для агропочвенных районов региона – первого с преоблада-