ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.В. ПАРАХИНА»

На правах рукописи

Стебакова Татьяна Александровна

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОЛИТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством:
5. Экономика труда

Диссертация

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
д.э.н. профессор
Прока Нина Ивановна

Орёл - 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Стр.

ВВЕДЕНИЕ……..4
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ……12
1.1 Содержание, задачи и функции политики заработной платы в условиях инновационного развития экономики…….12
1.2 Особенности формирования эффективной оплаты труда в организациях АПК и сравнительный анализ зарубежного опыта……22
1.3 Современные подходы и принципы повышения эффективности политики заработной платы в организациях АПК…….53
2. ОЦЕНКА ПОЛИТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ……65
2.1 Эффективность и тенденции развития аграрного сектора в Орловской области……65
2.2 Анализ факторов, влияющих на политику заработной платы в организациях АПК……77
2.3 Эффективность действующей политики заработной платы в аграрном секторе…….....91
3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОЛИТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК……116
3.1 Методика оценки эффективности политики заработной платы…….116
3.2 Концептуальные аспекты мониторинга политики заработной платы…….128
3.3 Основные направления развития политики заработной платы……..143
ЗАКЛЮЧЕНИЕ…….....162
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ…….....166
ПРИЛОЖЕНИЯ……..184
Приложение 1. Мероприятия подпрограммы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2018 – 2020 гг.»……..185

Приложение 2. Ресурсное обеспечение Государственной программы Орловской области «Устойчивое развитие сельских территорий Орловской области»……187

Приложение 3. Основные целевые индикаторы Государственной программы Орловской области «Устойчивое развитие сельских территорий Орловской области»……189

Приложение 4. Исходные данные по ЦФО РФ……..190

Приложение 5. Исходные данные для проведения группировки…….191

Приложение 6. Анкета оценки удовлетворенности работников политикой заработной платы организации…….....192

Приложение 7. Критерии оценки должностей в организациях АПК.....194

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования

Обеспечение реализации Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 – 2020 годы, требует разработки новых аспектов политики заработной платы организаций АПК.

В современных условиях аграрный сектор является важнейшей системой, которая обеспечивает качество жизни населения и социально-экономическую стабильность в обществе. Его конкурентоспособность зависит не только от инновационной деятельности, но и от эффективности формирования и развития социально-трудовых отношений, в том числе в области оплаты труда.

Повышение эффективности аграрного сектора невозможно без решения социальных проблем, что, в свою очередь, требует развития инфраструктуры сельских территорий, улучшение условий труда и повышение качества трудовой жизни. Все это должно способствовать уменьшению темпов оттока сельского населения. Необходимость повышения реальных доходов населения требует реализации эффективной политики заработной платы. В принимаемых на государственном уровне соглашениях и программах не уделяется достаточного внимания развитию социально-трудовых отношений.

Деятельность современной организации АПК во многом определяется результативностью труда ее персонала и действенной политикой заработной платы. В настоящее время значительным конкурентным преимуществом становится человеческий потенциал. Его эффективное использование призвана обеспечивать система управления персоналом, а в ее рамках разработка и реализация политики заработной платы, которая должна соответствовать стратегическим целям развития организации, создавать справедливую оценку трудового вклада отдельных работников и условия для вовлеченности

персонала в решение задач: с одной стороны, повышение результативности труда, а с другой повышение качества трудовой жизни.

Вопросу оплаты труда уделяется много внимания в научной литературе. Но большинство публикаций носят больше теоретический характер и однотипны по содержанию. На уровне Министерства сельского хозяйства РФ не разработана отраслевая политика заработной платы, а документы, принимаемые хозяйствующими субъектами, носят номинальный и скрытый характер.

Повышение значимости вопроса разработки и реализации эффективной политики заработной платы организаций АПК даст импульс для дальнейших научных исследований в решении данной проблемы и будет способствовать изменению отношения к принятию управленческих решений по управлению персоналом в аграрном секторе.

Все изложенное подтверждает то, что совершенствование политики заработной платы является одной из важнейших социально-экономических проблем. Ее эффективность влияет на развитие кадрового потенциала, качество трудовой жизни работников хозяйствующего субъекта и на их конкурентоспособность на рынке труда. Несмотря на это, в экономической и аграрной науке этой проблеме не уделено достаточного внимания. Именно это обусловило актуальность и необходимость проведения научного исследования эффективности политики заработной платы.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретические основы исследуемой темы были изложены в трудах Алибековой З.А., Гуляевой Т.И., Бураевой Е.В., Гелета И.В., Голованової Е.Н., Дряхлова Н.И., Ильина А.Е., Каменевой К.П., Колосовой О.П., Маркса К., Никольского А.В., Прока Н.И., Ржаницыной Л.С., Сабировой Л.Т., Салтыка И.П., Симоненко Е.С., Тагильцевой Е., Тура В.М., Тюриной А.Д., Фадеевой Г.В., Шилискайте И.А., Шихатова П.И., Шумовской Л.В. и других.

Научная постановка различных сторон исследуемой проблемы нашла отражение в трудах Адукова Р.Х., Антропова В.А., Болтенкова А.А., Борисевич

В.И., Боярчук Н.К., Ефимовой Е.А., Зайцевой Т.Ф., Захарова А.Н., Исаковой Л.В., Капраловой Е.В., Карпова В.А., Макарова О.А., Мезенцевой Т.С., Мелькевич Е.Д., Никитиной А.К., Пошевнева Г.С., Фахретдиновой А.З. и других.

Современные тенденции развития политики заработной платы были проанализированы в трудах Ахмедова А.Э., Берестового А.С., Воронковой К.И., Галустяна А.Б., Меньшиковой М.А., Мусаевой А.З., Николаевской М.Л., Островской Л.Ю., Сарабского А.Л., Шеншинова Ю.В. и других.

Несмотря на значительное количество публикаций в области экономики труда в научных и специализированных изданиях, теоретические и практические аспекты политики заработной платы требуют развития и однозначной трактовки основных элементов в связи с изменением социально-экономических условий, усложнением трудовых отношений, повышением требований к уровню профессиональных и личностных качеств работников и т.д. Указанные обстоятельства имеют особое значение для организаций АПК, исходя из состояния и тенденций развития аграрного сектора, что и предопределило тему диссертации, ее цель и задачи.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических положений и разработка конкретных методических и практических рекомендаций по повышению эффективности политики заработной платы организаций АПК.

Для достижения поставленной цели были определены и решены следующие **задачи:**

- уточнены отдельные теоретические положения политики заработной платы, отражающие ее понятие и основные принципиальные элементы;

- разработаны и обоснованы модель и структура политики заработной платы;

- выявлены основные факторы, влияющие на политику заработной платы в аграрном секторе экономике, и оценены существующие положения в

действующих соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений в области организации оплаты труда;

- предложена методика оценки и мониторинга эффективности политики заработной платы в организациях АПК;

- разработаны основные направления повышения эффективности политики заработной платы в аграрном секторе экономики.

Объектом исследования является политика заработной платы организаций АПК России и Орловской области.

Предметом исследования являются экономические отношения, возникающие в процессе формирования и реализации эффективной политики заработной платы в организациях АПК.

Рабочая гипотеза исследования основывается на предположении о том, что одним из важнейших факторов повышения мотивации работников, является политика заработной платы, что обусловлено необходимостью повышения ее эффективности в агарном секторе экономики.

Соответствие темы диссертации требованиям паспорта специальностей ВАК (экономические науки). Диссертационное исследование выполнено в соответствии с паспортом специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: 5. Экономика труда и соответствует пункту 5.6. «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы».

Теоретической и методологической базой исследования выступили труды отечественных и зарубежных авторов, периодические издания и различные информационные базы сети Интернет, в том числе электронные библиотеки. В процессе диссертационного исследования использован комплекс приемов и методов сбора и обработки исходной информации, обеспечивающий объективность оценки полученных результатов. В ходе исследования использованы такие методы, как анализ, синтез, сравнение, сопоставление,

методы экономического анализа, социологических исследований, методы абстрактно-логического, сравнительного, корреляционного, факторного анализа и другие статистические методы, расчетно-конструктивный и монографический методы и т.д. В частности, абстрактно-логический, монографический, метод анализа и синтеза использовались при уточнении отдельных положений понятия «политика заработной платы», систематизации факторов, влияющих на нее, при разработке содержания и структуры политики заработной платы. При разработке концептуального подхода к оценке, мониторингу показателей политики заработной платы и разработке рекомендаций по повышению ее эффективности использовались экономико-статистический, расчетно-конструктивный методы и анкетирование.

Информационно-эмпирической базой исследования, подтверждающей его достоверность, являются официальные материалы Международной организации труда (МОТ), законодательные и нормативные акты РФ, данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат), Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Орловской области (Орелстат), Министерства сельского хозяйства РФ, Департамента сельского хозяйства Орловской области, научные источники (статьи, научные доклады, материалы научных конференций, монографии), обзорно-аналитические сведения, опубликованные в периодических изданиях и глобальной сети Интернет, а также аналитические авторские исследования статистических данных по организациям АПК Орловской области.

Научная новизна работы состоит в обосновании теоретико-методических положений и разработке практических рекомендаций, способствующих решению важной научно-практической проблемы повышения эффективности политики заработной платы организаций АПК.

К наиболее значимым положениям научной новизны можно отнести следующие научные результаты:

- уточнены теоретические положения политики заработной платы организаций АПК: дано авторское определение политики заработной платы,

принципиально отличающееся тем, что это деятельность организации в рамках социально-трудовых отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности между работником, работодателем и государством, направленная на разработку и реализацию эффективного механизма оплаты труда; дополнены и систематизированы основные принципиальные элементы, определяющие содержание политики заработной платы (трудовая деятельность, система социально-трудовых отношений, эффективный механизм стимулирования); сформулированы основные принципы организации эффективной политики заработной платы в организациях АПК (комплексное влияние всех стимулирующих факторов, дифференцированность систем премирования различных категорий работников, гласность механизма начисления заработной платы, гибкость систем стимулирования труда по действием внешних и внутренних условий хозяйствования, оперативность стимулирования трудовой деятельности);

- разработаны состав и структура политики заработной платы, включающая объект, субъект, факторы, цель, задачи, функции, систематизированы документы, регламентирующие функционирование политики заработной платы, по уровням регулирования; выделены основные структурные элементы политики заработной платы и положительные черты зарубежных моделей, которые могут быть применены в российских условиях (широкий спектр вопросов коллективных договоров, активная деятельность профсоюзов, социальный пакет, проведение переговоров на компромиссной основе);

- систематизированы факторы, влияющие на политику заработной платы в организациях АПК (природно-производственные, внешние и внутренние, прямые и косвенные, технико-технологические, организационные, состояние нормативной базы, социально-экономические); выделены основные положения регулирования политики заработной платы на федеральном, региональном и отраслевом уровнях (соотношение МРОТ и прожиточного минимума, контроль за своевременной выплатой и индексация размера среднемесячной заработной

платы, уровень реальной заработной платы в сельском хозяйстве от уровня средней заработной платы по стране) и предложены рекомендации по дополнению необходимыми положениями раздела «Политика заработной платы» по видам соглашений;

- разработана методика оценки эффективности политики заработной платы, которая отличается тем, что показатели систематизированы по выделенным этапам в разрезе следующих групп: уровень удовлетворенности работников условиями труда и уровнем заработной платы, анализ факторов, влияющих на политику заработной платы (оценка внешних условий, оценка финансовых показателей, оценка трудовых ресурсов), а также предложен авторский вариант методики мониторинга политики заработной платы (необходимость изменения, уровни регулирования и реализации, разработка новых аспектов, повышение эффективности);

- предложены алгоритм совершенствования политики заработной платы хозяйствующего субъекта и практические рекомендации по ее дальнейшему развитию, учитывающие сильные и слабые стороны политики заработной платы (обоснована модель политики заработной платы на уровне субъекта хозяйствования, предложена структура документа, который позволит регулировать отношения работодателя и работников по поводу оплаты труда; усовершенствован механизм стимулирования работников на основе методики грейдирования, ориентированный на специфику сельского хозяйства), реализация которых позволит повысить эффективность политики заработной платы и, в целом, конкурентоспособность кадрового потенциала аграрного сектора экономики.

Апробация результатов исследования. Основные результаты проведенного диссертационного исследования обсуждались на научных конкурсах, международных и всероссийских научно-практических конференциях и получили признание, о чем свидетельствуют дипломы и программы участия: 3 место во II этапе Всероссийского конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых высших

учебных заведений Министерства сельского хозяйства Российской Федерации (г. Мичуринск, 2017 г.), III этап Всероссийского конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых высших учебных заведений Министерства сельского хозяйства Российской Федерации (г. Саратов, 2017 г.), «Продовольственная безопасность: от зависимости к самостоятельности» (г. Орел, 2017 г.), «Современный агропромышленный комплекс глазами молодых ученых» (г. Орел, 2017 г.), «Научное обеспечение инновационного развития агропромышленного комплекса регионов РФ» (г. Курган-Нальчик, 2018 г.), «Инновации молодых ученых – в агропромышленный комплекс» (г. Орел, 2018 г.), «Научные исследования – сельскохозяйственному производству» (г. Орел, 2018 г.), 3 место в III Международном конкурсе студентов, магистрантов, аспирантов (в рамках требований ФГОС) «University Knowledge – 2018» (г. Москва, 2018 г.), «Фундаментальные и прикладные научные исследования» (г. – к. Анапа, 2018 г.), 2 место в VII Международном интеллектуальном конкурсе студентов, аспирантов, докторантов «Discovery Science: University – 2018» (г. Москва, 2018 г.), «Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации» (г. – к. Анапа, 2018 г.), «Инновационное развитие современной науки (г. – к. Анапа, 2018 г.), «Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации (г. Пенза, 2018 г.).

Публикации. По теме исследования опубликовано 19 научных работ, общим объемом 6,58 п.л., в т.ч. 5,84 авторских п.л., из них 5 работ – в ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Структура диссертации. Структура диссертации построена в соответствии с ее главной целью и логикой исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Объем диссертации состоящий из 47 таблиц, 19 рисунков, а также 7 приложений, составляет 195 страниц. Список литературы включает 146 источников.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ПОЛИТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1 Содержание, задачи и функции политики заработной платы в условиях инновационного развития экономики

Политика заработной платы является основополагающим элементом системы управления персоналом организаций АПК в условиях их инновационного развития. Социально-экономической категорией, характеризующей эффективность ее реализации, выступает среднемесячная заработная плата, которая формируется под действием спроса и предложения на рынке труда.

Многие авторы занимаются изучением такой экономической категории как «заработная плата», но при этом их точки зрения на это понятие могут иметь свои специфические особенности [52, 121]. Отметим также, что в научной работе придерживаемся определения, которое дано в Трудовом кодексе РФ.

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата труда работника – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и на территориях, подвергшихся радиационному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [119, 79].

Среднемесячная заработная плата является одним из индикаторов уровня качества жизни трудоспособного населения страны, его повышение относится к числу стратегических направлений социально-экономического развития страны и отражено в программных документах Российской Федерации [71].

От политики заработной платы зависит качество трудовой жизни работников. Следует отметить, что Зонова О.В. считает необходимой мерой

разработку стандартов качества трудовой жизни для обеспечения достойного труда [36].

Изученные точки зрения ученых позволили автору выявить концептуальные положения понятия «Качество трудовой жизни» (Таблица 1).

Таблица 1 – Концептуальные положения, характеризующие понятие «качество трудовой жизни», выделенные различными авторами

Шлендер П.Э., Кокин Ю.П.
КТЖ – интегральное понятие, характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека через его деятельность [141].
Зонова О.В., Нехода Е.В.
КТЖ – совокупность условий организации и охраны труда, поддержание которых на должном уровне способствует развитию потенциала работников. Индикаторы КТЖ: занятость и безработица, уровень оплаты труда и доходов, квалификация и производительность труда, демократизация трудовой жизни [36].
Потуданская В.Ф., Шайкин Д.Н.
В среде КТЖ происходит формирование и развитие трудового потенциала, отношение к труду и удовлетворенность им являются главными составляющими КТЖ [72].
Платонов О.А.
Главным мотивом деятельности должно являться удовлетворенность от достижения в процессе труда самовыражения, которое может быть реализовано в условиях трудовой демократизации [70].
Цыганков В.А.
КТЖ включает в себя основополагающие принципы труда и предусматривает создание условий для наиболее полной реализации трудового потенциала [131].
Жулина Е.Г.
Элементы КТЖ: достойное место работы, возможность профессионального роста, безопасные условия труда, полезность труда, социально-бытовая инфраструктура организации, уровень организации и содержательности труда, справедливое вознаграждение за труд, правовая защищенность работника [30].
Басовский Л.Е.
Характеристики высокого КТЖ: интересная работа, справедливое вознаграждение труда, соблюдение санитарных норм, демократизация труда, гарантия работы, средства бытового и медицинского обслуживания, благоприятный психологический климат в коллективе [7].

Соглашаясь и обобщая положения, автор считает, что КТЖ представляет собой совокупность условий организации труда, характеризует степень удовлетворения работников своей деятельностью, обеспечивает достойные и безопасные условия труда, возможность профессионального развития и т.д. Поэтому одним из факторов, влияющим на КТЖ является политика заработной платы организации.

Из этого следует, что деятельность по регулированию фонда заработной платы, разработке эффективного механизма стимулирования работников любого субъекта хозяйствования можно объединить одним понятием - «политика заработной платы», которая влияет на качество трудовой жизни (КТЖ), от которого зависит и качество жизни населения в целом.

На сегодняшний день проблема изучения политики заработной платы, как экономической категории, стоит очень остро. Немногие авторы занимались разработками в этой области. Поэтому изучение данной проблемы является очень важным и актуальным.

Проведенный сравнительный анализ определений понятия «политика заработной платы» различных авторов (Таблица 2) позволил:

- сделать вывод, что общим в определениях сущности политики заработной платы являются отношения между работником, работодателем и государством, направленные на повышение качества трудовой жизни и достижение общественно-полезных целей организации;
- сформулировать авторское определение понятия «политика заработной платы» (выделенное в таблице 2 курсивом);
- дополнить существующие определения такими понятиями, как «трудовая деятельность», «система социально-трудовых отношений», «эффективный механизм оплаты труда», «мотивационный характер» [107 (0,5 п.л.)].

Таблица 2 – Сравнительный анализ определения понятия «политика заработной платы» в экономической литературе

Авторы – ученые экономисты	Определения
Владимирова Л.П., Долинина Т.Н.	Выбор и обоснование форм и систем оплаты труда [15, 26].
Савина С.В., Тимофеев А.В., Юркова Т.И.	Система мер материального и морального воздействия на работников, для достижения общественно-полезных целей организаций [91, 118, 143].
Неклюдова М.Ю.	Деятельность, которая включает в себя не просто мероприятия по выбору и обоснованию форм и систем оплаты труда, а это комплекс целенаправленных действий, связанных с формированием, управлением, оценкой и другими отношениями по оплате труда [57].
Болтенков А.А.	Компромиссное соглашение между работником и работодателем по поводу размера и системы определения заработной платы [9].
Сабирова Л.Т.	Целенаправленная деятельность субъектов политики по регулированию отношений между работодателем и работником в области оплаты труда, развитию и совершенствованию элементов политики оплаты труда [33].
Прока Н.И.	Системный и рациональный подход к построению механизма оплаты труда работников и его практическую реализацию, системный подход к решению широкого спектра вопросов, это своего рода методологическая основа механизма оплаты труда, хотя и носит переменный характер [77, 79].
Авторское определение	**Деятельность организации в рамках социально-трудовых отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности между работником, работодателем и государством, направленная на разработку и реализацию эффективного механизма оплаты труда, обеспечивающего мотивационный характер.**

Исследование проблемы формирования и оценки эффективной политики заработной платы требует четкого авторского понятия основных ее категорий и элементов (Рисунок 1).



Источник: разработано автором

Рисунок 1 – Структура политики заработной платы

Согласимся с тем, что современная политика оплаты труда – это целенаправленная деятельность по формированию системного подхода в области оплаты труда, включающая в себя следующие элементы:

- принципы оплаты труда;
- концепцию построения механизма оплаты труда;
- нормативно-правовую базу;
- условия, обеспечивающие мотивационный характер;
- критерии, показатели и методику оценки труда работников;
- системы «зарплатообразования»;
- соотношение фонда заработной платы и основных результативных показателей деятельности;
- диапазон вариации показателей уровня заработной платы персонала;
- социально-трудовые отношения между работником, работодателем и государством и т.д. [75].

Перед тем, как приступить к реализации эффективной политики заработной платы, необходимо знать и составляющие элементы, которые обеспечивают эффективную реализацию политики заработной платы. Одним из важнейших элементов являются субъекты политики заработной платы, непосредственно влияющие на разработку, изменение и реализацию эффективной политики заработной платы. Это менеджеры, руководители и объединения, а также сами работники, мнение которых должно учитываться при совершенствовании политики заработной платы. Субъекты политики заработной платы руководствуются определенной целью, которая и лежит в основе внедрения нового механизма оплаты труда.

«Организация заработной платы персонала осуществляется с целью:

- стимулирования решения поставленных перед коллективом задач;
- повышения качества работы и эффективности труда работающих;

- содействия повышению квалификации, росту творческой активности и развитию способностей работников;
- обеспечения роста удовлетворенности трудом, его условиями и результатами» [5].

В свою очередь, автором сформулирована цель политики заработной платы, которая заключается в повышении эффективности существующих социально-трудовых отношений между работником, работодателем и государством, направленных на разработку и реализацию механизма оплаты труда, обеспечивающего мотивационный характер.

На современном этапе политика заработной платы осуществляется на макро- и микроуровнях. И данные уровни неразрывно связаны друг с другом. Сначала политика заработной платы формируется на макроуровне государством посредством установленных норм и правил, которые воздействуют на уровень доходов граждан.

База регулирования политики заработной платы представлена на 3 уровнях: федеральном, региональном и отраслевом (Рисунок 2).

Федеральный уровень представлен законами и постановлениями, которые принимаются Президентом РФ и государственными органами. Наибольшую роль в этом вопросе играет Трудовой кодекс РФ, который регулирует все трудовые отношения, возникающие в процессе производства.

Следующий уровень – региональный. На данном уровне принимаются нормативно-правовые акты законодательными органами субъектов РФ. Они не должны противоречить законам, которые принимаются на федеральном уровне.

Отраслевой уровень представлен нормативными документами, которые принимаются в конкретной отрасли отраслевыми органами управления, и касаются некоторых трудовых вопросов, которые обусловлены особенностью производства.



Источник: разработано автором

Рисунок 2 – Нормативно-правовая база политики заработной платы

Функции политики заработной платы во многом являются схожими с функциями заработной платы, но имеют свои особенности [30, 90]. Поэтому автором дополнены и сформулированы основные функции, учитывающие современные требования экономики.

Функциями политики заработной платы являются [114 (0,5 п.л.)].:

- воспроизводственная – способствующая обновлению кадрового потенциала и повышению его профессионально-квалификационного уровня;
- социальная – обеспечивающая не только достойный уровень заработной платы, но и предоставляющая работнику медицинское обслуживание, условия отдыха, возможность воспитания детей в дошкольных учреждениях, получение образования, а также достойную пенсию и др.;
- стимулирующая – мотивирующая работника к деятельности и качественному выполнению своих трудовых функций;
- статусная – обеспечивающая работнику сохранение его трудового статуса, получение заработной платы в соответствии со своей профессией, должностными обязанностями и заработной платой других работников;
- регулирующая – обеспечивающая баланс интересов работников и работодателя; размер заработной платы должен способствовать привлечению квалифицированных кадров, но в тоже время руководство организации не может необоснованно увеличивать фонд заработной платы (это может сказаться на росте затрат и привести к снижению рентабельности);
- формирующая – под влиянием спроса и предложения; величина заработной платы не только входит в производственные издержки, то есть в себестоимость продукции, работ и услуг, но и влияет на платежеспособность населения, так как работники являются конечными потребителями товаров;
- инновационная – заключающаяся в создании такого механизма оплаты труда, который будет побуждать работника к внедрению инновационных разработок, модернизации производства, применению собственных нововведений, повышению своего профессионального уровня.

С точки зрения автора, в части регулирования оплаты труда в организациях политика заработной платы должна решать следующие задачи [104 (0,37 п.л.)]:

- обеспечивать гарантированный размер заработной платы не ниже установленного государством уровня минимальной оплаты труда, проведение

периодической индексации размера заработной платы в зависимости от уровня инфляции;

- способствовать реализации федеральных, региональных и отраслевых программ по развитию и повышению качества трудовой жизни, выполнению задач, поставленных Президентом РФ по повышению производительности труда и размера заработной платы;
- создавать условия, при которых обеспечивается равная оплата труда за равный труд, недопущение дискриминации и конфликтных ситуаций между работниками;
- обеспечивать дифференцирование размера заработной платы в зависимости от разных условий, интенсивности и результатов труда, различие размера заработной платы в зависимости от квалификационного уровня работников и их участия в производственном процессе;
- использовать систему материальных стимулов, позволяющих повышать производительность труда и его эффективность, усиливать мотивацию работников;
- привлекать молодых специалистов и высококвалифицированные кадры, которые будут реализовывать свой личный профессиональный потенциал, обеспечивать инновационное развитие производственного процесса, рост производительности труда.
- стимулировать рост технического и организационного уровня производства, ориентированного на рыночные условия и требования к современному развитию экономики;
- обеспечивать соглашение между работниками и работодателями в части условий труда и вознаграждения для достижения совместных стратегических целей, для инновационного развития организации и повышения инвестиционной привлекательности.

Обобщая вышеизложенный материал, можно сделать следующие выводы:

- в настоящее время нет единого общепринятого определения понятия политики заработной платы, поэтому автором, на основе сравнительного анализа наиболее точных и обоснованных точек зрения, были выделены основные принципиальные аспекты и дано авторское определение, принципиально отличающееся тем, что это деятельность организации в рамках социально-трудовых отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности между работником, работодателем и государством, направленная на разработку эффективного механизма оплаты труда, обеспечивающего мотивационный характер;
- изучая современный механизм реализации политики заработной платы, было определено ее содержание, состав и структурные элементы;
- наблюдается недостаточный уровень проработанности теоретической базы функционирования политики заработной платы, поэтому были сформулированы такие элементы, как нормативно-правовая база, цель, функции и задачи.

Таким образом, политика заработной платы позволяет сформировать в организации такую систему социально-трудовых отношений, которые будут способствовать развитию производства и осуществлению текущих целей. Но для этого необходимо менять законодательную базу, чтобы она носила больше прикладной, а не теоретический характер. В каждом нормативном источнике должны содержаться определенные положения, которые будут иметь практический интерес для работодателей, регулировать социально-трудовые отношения, а уже на их основе можно будет совершенствовать политику заработной платы, которая будет учитывать специфику деятельности организации.

1.2 Особенности формирования эффективной оплаты труда в организациях АПК и сравнительный анализ зарубежного опыта

Несомненно, для сельского хозяйства есть необходимость разработки новых положений политики заработной платы, учитывающих особенности труда и саму специфику отрасли.

Современным инструментом комплексного решения проблем, существующих в сельском хозяйстве, в контексте новых макроэкономических условий, является Концепция достойного труда, разработанная Международной организацией труда (МОТ). Достойный труд – это производительный труд, в тоже время свободный, безопасный, справедливо оплачиваемый, развивающий и не принижающий достоинство человека. Он должен обеспечивать значительный вклад в устойчивое социально-экономическое развитие и служить важной цели этого процесса [71].

При этом выделяют следующие положения Концепции:

- понятие возможностей для труда, при которых все желающие работать могут найти работу или занятие;
- условия свободы, предполагающие свободно выбирать работниками вид деятельность; возможность объединяться в свои организации и не подвергаться дискриминации;
- производительный труд дает возможность получать средства к существованию, что обеспечивает устойчивое развитие организаций, регионов, стран и человеческого капитала;
- справедливость на работе означает отсутствие дискриминации и возможность сбалансировать трудовую деятельность и семейную жизнь;
- защищенность на работе свидетельствует о гарантии здоровья, начислении пенсий, наличия финансовой и иной защиты в случае заболеваний или других непредвиденных обстоятельствах;
- достоинство на работе требует уважительного отношения, возможность заявить о проблемах, участие в принятии решений, возможности представлять интересы коллективным образом [71].

Руководствуясь положениями, организации сами выбирают системы оплаты труда, которые могут быть тарифными, бестарифными и смешанными.

Тарифная система предполагает определенную форму оплаты труда - непосредственный механизм начисления заработной платы. Исторически сложились две формы оплаты труда: повременная и сдельная.

Повременная оплата труда зависит от отработанного времени. Размер заработной платы определяется величиной, зависящей от трудовых затрат и является постоянной, установленной для конкретной должности. Данная форма чаще всего применяется у руководителей, менеджеров и специалистов, чей труд не может быть измерен в натуральной форме. Так для данных категорий работников результатом труда чаще всего являются управленческие решения, заключенные договора и т.д., поэтому для них установлены нормативы времени, в течение которого они обязаны находиться на рабочем месте, анализировать ситуацию и решать задачи в части управления производством [101 (0,6 п.л.)].

Сдельная оплата труда зависит от производительности труда работника. Она определяется произведением расценки за единицу продукции (услуги) и количеством произведенной продукции (услуги). Работа оплачивается после достижения результата, и только если он отвечает нормативам, установленным для данного вида продукции, либо услуги [101 (0,6 п.л.)].

Именно сдельная форма оплаты труда и ее виды чаще применяются в организациях АПК. Специфика сельскохозяйственного производства требует мотивации работника к получению как можно большего количества продукции за определенный промежуток времени, так как природно-климатические условия ограничивают сроки работы. Это приводит к невозможности использования повременной формы оплаты труда [101 (0,6 п.л.)].

Согласимся с мнением Никольского А.В., который приводит следующие преимущества сдельной оплаты труда, которая: побуждает сотрудников на всех уровнях к результативной деятельности; дисциплинирует; развивает; расширяет возможности и количество вариантов получения дохода [60].

Действительно, сдельная оплата труда побуждает работника производить больше продукции, при этом он должен заботиться о ее качестве, так как он

получает оплату только за результат, отвечающий установленным требованиям качества. Сдельная оплата труда мотивирует работника на перевыполнение плана.

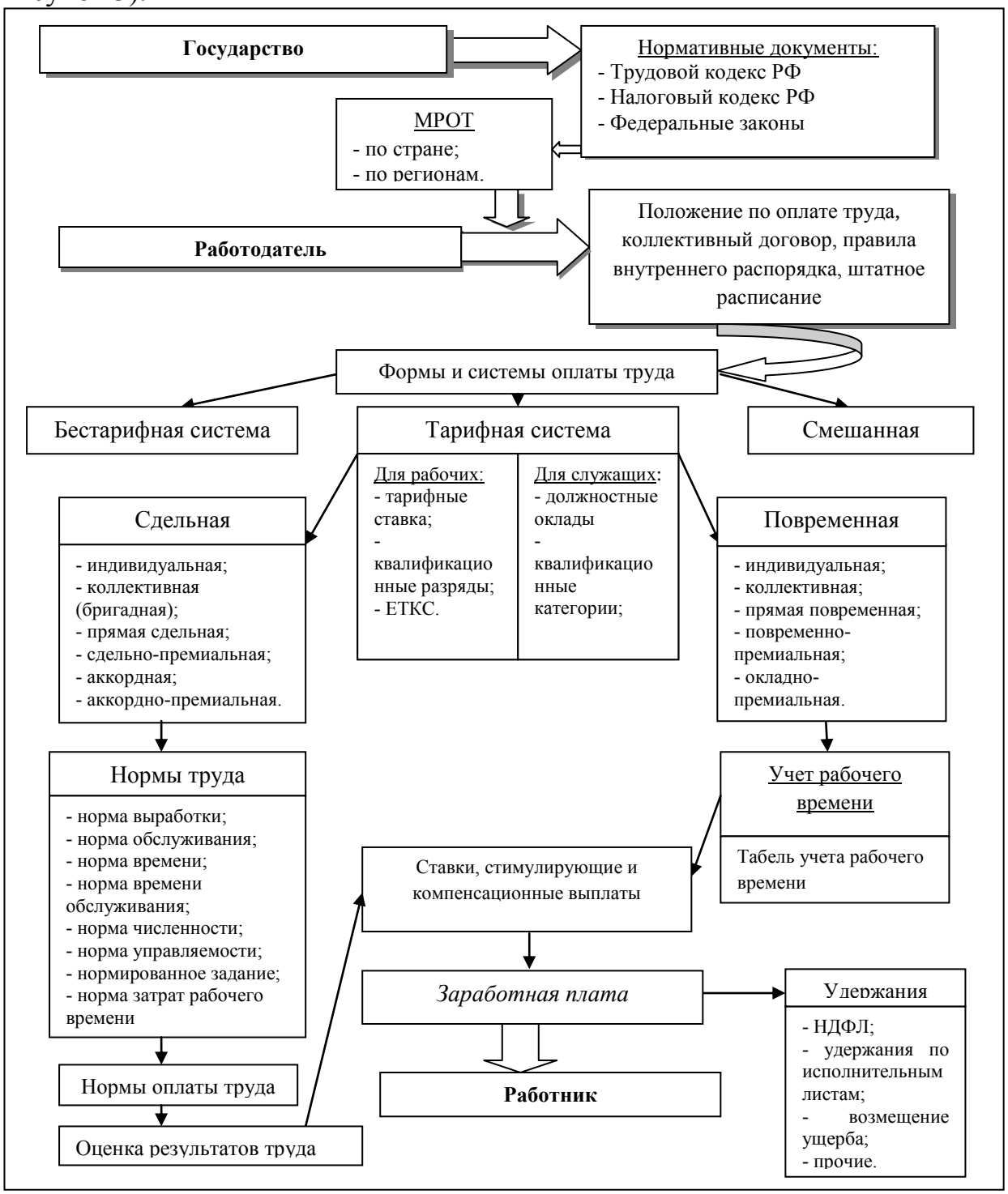
Среди множества видов сдельной формы оплаты труда, особое распространение в сельскохозяйственных организациях получил аккордно-примиальный вид оплаты труда. Аккордные расценки рассчитываются исходя из финансовых возможностей организации и необходимых затрат на основную и дополнительную оплату труда [9].

Применяют и прогрессивно возрастающие аккордные расценки. Начисленная оплата труда распределяется среди членов бригады с учетом их вклада в общий результат. Также существуют стоимостные расценки, которые устанавливаются в зависимости от количества реализуемой продукции, являющейся реальным источником для выплат. Если у организации есть финансовые возможности, то руководители могут назначать премии за экономию горючего, за стаж работы и другие виды поощрения. В сельском хозяйстве очень удобно применять натуральную оплату труда, при которой часть продукции собственного производства отдается работникам (при уборке картофеля, свеклы и т.д.), либо продается по сниженной цене. Размер возможной натуральной оплаты труда должен быть прописан в нормативных документах организации и быть принят всеми членами коллектива [55].

Сельскохозяйственный труд предполагает работу в условиях, отклоняющихся от нормы, поэтому она должна оплачиваться по повышенным расценкам. Сюда можно отнести оплату при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий, работа в сверхурочное время, работа в праздничные и выходные дни, работа в ночное время; оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине работника, оплата времени простоя не по вине работника. Работник может требовать гарантированные выплаты и доплаты, которые выплачиваются при освобождении работника от трудовых обязанностей, за выполнение государственных и общественных обязанностей, при отправке работника в

командировку для повышения квалификации, за время простоя, беременной женщине при переводе ее на более легкий труд [55].

Изучение экономических источников позволило автору представить современный процесс формирования оплаты труда в аграрном секторе (Рисунок 3).



Источник: составлено автором

Рисунок 3 – Современный процесс формирования заработной платы работников в организациях АПК

Как видно на рисунке 3, размер среднемесячной заработной платы зависит от многих факторов: социальной политики государства, законодательно-нормативной базы, политики заработной платы организации и др. Руководство организации самостоятельно выбирает необходимую систему оплаты труда, учитывающую специфику отрасли, финансовые возможности и поставленные цели.

Материальное стимулирование может зависеть от размера капитала и специализации аграрного производства. Участие работников в прибыли организации работников приводит к достижению зависимости между оплатой и результатами труда. Оптимальное соотношение основных и дополнительных выплат приводит к росту финансовых показателей, и, следовательно, повышению размера заработной платы [37].

Перед выплатой заработной платы, из нее должны быть сделаны удержания, предусмотренные законодательством (НДФЛ, обязательные страховые взносы, штрафы по судебным решениям и т.д.). При этом размер всех удержаний не может превышать 20 %, а по исполнительным листам – 50 %. Работодатель может взыскивать также неправильно начисленные суммы заработной платы и аванса, ущерб, возникший по вине работника, погашение неизрасходованного аванса и другие [55].

Регулирование оплаты труда в аграрном секторе осуществляется на государственном и договорном уровнях. На государственном уровне устанавливается минимальный размер оплаты труда. Договорное регулирование осуществляется на федеральном, отраслевом и региональном уровнях.

Оплата труда по аграрно-трудовому соглашению отличается от оплаты по гражданским договорам. Оплата труда работникам осуществляется систематически, а не за конечный результат, при этом она делится на основную и дополнительную. Это, прежде всего, связано с возникающим разрывом между текущей работой и конечным результатом, который может быть определен только через несколько месяцев [55].

Оплата труда не только имеет свои особенности по отраслям экономики, но и по организационно-правовым формам организаций. Так например, производственный кооператив распределяет прибыль в соответствии с порядком распределения; оплата труда определяется руководителем самостоятельно в измеренном трудовом вкладе работника, но не ниже минимального размера оплаты труда. Распределение доходов членов КФХ не определяется на законодательном уровне. Все зависит от соглашения участников между собой, и распределенная прибыль считается оплатой труда.

Однако в послесоветский период наблюдается кризис производительных сил и общественных производственных отношений в аграрном производстве. Это наложило свой отпечаток и на заработную плату в аграрном секторе, которая занимает нишу распределения и потребления материальных благ. Это влияет на трудовую активность и повышение эффективности общественного производства. [121].

Считается, что основными причинами сложившегося кризиса в стимулировании труда в сельском хозяйстве являются разбалансированность элементов экономического механизма хозяйствования и в связи с этим, критическое финансовое состояние большинства сельскохозяйственных организаций, вызвавшее отсутствие средств на оплату труда [123].

Также существует зависимость сельхозпроизводителей от государственной поддержки, в тоже время она является несовершенной и недостаточной для покрытия существующих потребностей производства.

Максимизацию прибыли в сфере бизнеса обеспечивает грамотная политика по управлению персоналом, затратами на его содержание; воспроизводство и квалификационный рост, основанный на реализации внутреннего контроля. Система внутреннего контроля материального стимулирования и оплаты труда базируется на трех составляющих, формирующих информационную основу управления персоналом: бухгалтерский учет, бухгалтерскую, статистическую и налоговую отчетность и экономический анализ [67].

Вопросы, связанные с персоналом, выполняют одну из ключевых ролей в достижении успеха предпринимательской сферы. В настоящее время они находят отражение в годовых интегрированных отчетах российских компаний различных сфер экономики, что позволяет осуществлять анализ эффективности системы управления кадрами. В числе раскрываемой для всеобщего ознакомления информации сведения о соблюдении техники безопасности и охраны труда, повышении квалификации кадров, мерах удержания персонала и другие [67].

Впрочем, сформировалась четкая тенденция, когда рост заработной платы в сельском хозяйстве, в основном, происходит под действием внехозяйственных факторов (темпов инфляции и роста потребительских цен на товары и услуги), а не по мере роста эффективности производства, что противоречит законам рыночной экономики. Рост заработной платы не связан с ростом урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивностью животноводства [31].

Одной из главных проблем оплаты труда в АПК является сложность в определении конкретного вклада каждого работника в конечный результат. В основу организации оплаты труда могут быть положены три подхода: прямая зависимость от результатов работы; установление фиксированной части заработной платы; смешанная система, которая предполагает существование фиксированной части и доплат за результативность [79].

Многие авторы предпринимали попытки выделить специфические особенности сельскохозяйственного производства, которые оказывают влияние на трудовые отношения. Но наиболее полными считаем следующие специфические черты, влияющие на трудовые отношения в аграрной сфере: сезонность работ и влияние на результаты работы природно-климатических условий; большая часть продукции не входит в товарную продукцию; труд работников используется еще в домашнем подсобном хозяйстве; работы выполняются на открытом воздухе и также подвержены негативным

климатическим и погодным условиям; в большом объеме используется труд женщин, подростков и пенсионеров [35].

В силу специфики сельскохозяйственного производства напряженность труда неодинакова в течение года. Поэтому необходимо разрабатывать особенную систему премирования в этот период за качественное выполнение, улучшать условия труда, результативность работы и т.д. [138].

Также согласимся с выделенными основными методологическими особенностями функционирования механизма оплаты аграрного труда [41]:

- превышение уровня прожиточного минимума над МРОТ;
- стабильная тенденция повышения эффективности затрат на оплату труда;
- необоснованно низкий уровень заработной платы работников аграрного сектора в регионах;
- темпы роста производительности труда превышают темпы роста оплаты труда.

Здесь очень точным является замечание Каменевой К.П., которая отмечает, что «специфика аграрного сектора нашей страны состоит в том, что здесь через заработную плату работников решается одновременно несколько важнейших социально-экономических взаимосвязанных проблем как текущего, так среднесрочного и перспективного характера: качественное обновление и сохранение кадрового потенциала аграрного сектора; повышение престижности отраслей АПК и сельскохозяйственного труда с целью привлечения высокопрофессиональных специалистов и рабочих в сельскую местность; повышение мотивации труда, которая может играть решающую роль в решении проблемы обеспечения конкурентоспособности АПК и, соответственно, продовольственной безопасности страны; воспроизводство кадрового потенциала; повышение уровня человеческого капитала; реализация многоцелевой программы устойчивого развития сельских территорий и др.» [41].

Работник начинает развивать свои профессиональные навыки, чтобы как можно качественнее и больше выполнять в количественном отношении различные виды работ и получать дополнительный доход. Он получает стимул к инновационной деятельности для повышения своей производительности труда, что не только ведет к росту эффективности производства, но и развитию личности работника.

Для каждого вида сельскохозяйственных работ установлены определенные нормы труда, взаимоувязанные с размером оплаты труда. Это позволяет мотивировать работников как можно качественнее выполнять свою работу.

Наиболее точные специфические особенности оплаты труда в сельском хозяйстве выделяет Захаров А.Н., который предлагает следующие варианты для оптимального соотношения темпа роста производительности труда и оплаты труда сельскохозяйственных работников: рациональная специализация и концентрация сельскохозяйственного производства, высокий уровень фондообеспеченности и фондовооруженности, использование ресурсосберегающей техники и технологий, усиление мотивации труда, повышение квалификации кадров [35].

Таким образом, автором были обобщены следующие особенности формирования оплаты труда в организациях АПК:

- сложность в определении вклада каждого работника в общий результат;
- зависимость сельскохозяйственных производителей от государственной поддержки;
- сезонность работ и влияние природно-климатических условий;
- труд работников используется и в домашнем подсобном хозяйстве;
- большая часть произведенной продукции не входит в товарную;
- изменение размера заработной платы чаще всего не связано с ростом производительности труда и др.

Для целей поддержки сельскохозяйственных производителей на федеральном уровне была принята Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 – 2020 годы. Всего на реализацию программы выделяется 2,22 трлн. руб. В ней прописаны следующие цели развития сельского хозяйства:

- обеспечение продовольственной безопасности;
- рост значения произведенной добавленной стоимости;
- увеличение экспорта продукции;
- повышение уровня инвестиций в основной капитал в сельском хозяйстве;
- рост объема располагаемых ресурсов домашних хозяйств [24].

Для достижения поставленных целей предъявляются определенные требования к экономике АПК: импортозамещение в сельском хозяйстве; повышение роли государства в развитии аграрного сектора; привлечение инвестиций; развитие научных знаний и внедрение инновационных разработок; развитие фермерства [24].

Автором отмечаются следующие тенденции развития сельского хозяйства в РФ:

- рост производства отечественной сельскохозяйственной продукции и сокращение импорта;
- техническая модернизация отрасли;
- субсидирование сельхозпроизводителей и рост инвестиций;
- рост количества выданных кредитов;
- несоответствие спроса и предложения на сельхозпродукцию, снижение потребительского спроса и другие.

Для повышения конкурентоспособности аграрного сектора России финансовую помощь следует рассматривать лишь как одно из направлений государственной поддержки. Именно с комплексным характером поддержки,

прежде всего, связаны успехи развитых стран в области сельского хозяйства. Так, в США, в Канаде и других странах, кроме финансовой помощи, сельхозпроизводители получают информационную, правовую, инновационную, маркетинговую и иные виды поддержки [1].

Каменева К.П. отмечает: «очень много положительных аспектов механизма оплаты аграрного труда в современных условиях хозяйствования потеряли свою практическую значимость. В первую очередь, это так называемые «противозатратные» системы оплаты труда, принципиальные отличия которых состояли в том, что оплата труда, и, в частности, размер ее стимулирующих выплат, был связан с показателями ресурсосбережения, как на уровне рабочего места, так и структурного подразделения. В настоящее же время наблюдается преимущественное доминирование повременно-премиальной и сдельно-премиальной систем оплаты труда» [41].

Согласимся, что нормативные положения оплаты труда, которые действуют много лет, уже устарели, требуют модернизации и регулирования на государственном уровне. Федеральные, региональные, муниципальные и отраслевые органы должны разрабатывать и принимать документы, которые будут содержать принципиальные положения по оплате труда, способствовать повышению эффективности, носить рекомендательный характер и могут быть взяты как основа для разработки собственной политики заработной платы.

Для повышения эффективности политики оплаты труда необходимо проводить серьезную аналитическую работу по выявлению причин неэффективности и разработке мер по их предотвращению.

Здесь мы согласимся с мнением Колосовой О.Г., которая считает, что понятие эффективности системы вознаграждения за труд касается трех областей:

- стратегии (способствует ли система корпоративным целям организации);

- структуры (существуют ли в организации децентрализованные подразделения, на которых могут быть применены новые системы оплаты труда);
- критериев (цели, показатели эффективности, источники финансирования) [45].

На сегодняшний момент происходит интеграция экономик различных стран. Это позволяет странам перенимать опыт, создавать на его основе собственные положения, которые учитывают специфику жизни населения и экономики в стране. Это происходит и в области оплаты труда. В каждой отдельной стране существует особенный механизм оплаты труда, который способствуют росту эффективности производства на основе повышения мотивации труда работников.

Система оплаты труда в сельском хозяйстве в зарубежных странах основывается на выработке в час. Но существуют также и компенсационные выплаты, образующие отдельные системы, которые можно разделить на:

- неденежная компенсация – это та часть вознаграждения, которая не имеет под собой материальную основу; сюда можно отнести обеспеченность работой, гибкие часы работы, похвала, одобрение.
- прямая компенсация – эта заработная плата, которая может выражаться как годовым окладом, так и почасовой оплатой, сюда также включаются премии разделения прибыли.
- косвенная компенсация – это социальное обеспечение, предоставление мест в детском саду для детей, медицинская страховка, пенсионные программы, оплачиваемый отпуск и т.д. [135].

В зарубежных странах большое внимание уделяется мотивационной функции заработной платы. Постоянно проводятся курсы повышения квалификации, которые оплачиваются организацией, так как руководство заинтересовано в профессиональном росте работников. Особое внимание уделяется тем работникам, которые могут внедрить инновационные разработки

в производство, улучшить производственный процесс. Их отдельно поощряют за каждое эффективное нововведение.

В странах с развитой экономикой очень часто применяется такая система оплаты труда, когда работник, даже не выполнивший своей индивидуальный план, все равно получает минимальную ставку, установленную руководителем. Если же он перевыполняет план, соблюдает технологию, проявляет инновационную активность, предусмотрена система премирования.

Система прямой оплаты труда, как показывает зарубежный опыт, приводит к тому, что исполнители стремятся перевыполнять план, соблюдать все правила и нормы, проявлять ответственность. Но также нельзя и забывать о надбавках и премиях за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни и т.д. [6].

Регулирование социально-трудовых отношений на мировой арене выполняет Международная организация труда (МОТ), которая является специализированным учреждением ООН, занимающимся вопросами регулирования социально-трудовых отношений.

В докладе Международной организации труда за 2016 год отмечается об отсутствии взаимосвязи между экономическим ростом и ростом заработной платы, это ведет к недовольству работников и их семей, и как следствие возникает ощущения, что они не получают положенную им часть плодов экономического прогресса [32].

Согласно рейтингу Международной организации труда на первом месте по уровню оплаты труда занимает Норвегия (7049$). Россия находится на 16 месте с уровнем 829 долларов США. Это говорит о низком уровне организации производства, несовершенстве политики заработной платы.

Как отмечается в докладе, сдерживание роста заработной платы по сравнению с темпами роста производительности труда может привести к повышению прибыли, экспорта и созданию новых рабочих мест. Все страны не могут произвести сдерживание роста размера заработной платы, что негативно

может сказаться на глобальной ситуации в мире, поэтому необходима четкая координация между странами в вопросе политики заработной платы [32].

В развитых странах одной из важнейших государственных гарантий является минимальный размер заработной платы, который обеспечивает поддержку низкоквалифицированных работников, применяется для расчета различных пособий для малообеспеченных граждан и т.д.

Минимальный размер оплаты труда был принят во многих странах мира, и Группа двадцати считает, что именно данная мера может привести к устойчивому росту заработной платы и производительности труда. Первые законы о минимальном размере оплаты труда были установлены в Новой Зеландии в 1894 году и в Австралии (штат Виктория) – 1896-м. После изучения первых опытов МРОТ был принят в Великобритании 1909 году и в США (штат Массачусетс) – в 1912-м году.

К 1923 году закон о минимальном размере оплаты труда был принят в 17 государствах. В том числе и СССР, который в 1917 году принял МРОТ для работников железнодорожного транспорта, а в 1918 году – для всех рабочих и служащих советских учреждений. Но в отличие от других стран, в СССР МРОТ не являлся гарантом выплаты работникам и нижним пределом оплаты труда, он являлся основой для выстраивания всей тарифной системы, минимальный размер являлся оплатой для работников 1 разряда, а уже от этой размера высчитывались остальные оклады [29].

В 2017 году минимальная заработная плата в США была увеличена с помощью законодательства. В штатах минимальная заработная плата увеличилась автоматически, она была проиндексирована к уровню инфляции. Рост заработной платы в штатах с минимальным увеличением МРОТ с 2013 по 2017 год был более, чем в 2 раза быстрее, чем в других штатах без минимального увеличения заработной платы (5,2% против 2,2%) [145].

В зарубежных странах на протяжении всего XX века активно развивалось и совершенствовалось законодательство в области установки минимального размера заработной платы. В нашей стране это начало происходить только в 90-

е годы XX столетия. Минимальная заработная плата, прежде всего, является гарантом благосостояния населения, способствует воспроизводству рабочей силы. В этом вопросе России необходимо опираться на зарубежный опыт, при этом учитывая специфические особенности не только в целом российской экономики, но и конкретного региона и отрасли [29].

Недостатками первых установленных минимальных размеров оплаты труда можно считать: они распространялись не на все сферы, а только на те, где складывалась самая низкая оплата труда; они касались только оплаты труда женщин и подростков; не было четкого механизма внедрения и пересмотра размера заработной платы; не было прописанной ответственности работодателей за несоблюдение МРОТ [29].

Очень важно регулировать политику в области оплаты труда и на мировом уровне. Проведение консультаций, обмен опытом, обеспечение правовой дисциплины, индексация минимального размера оплаты труда может помочь снижению социальной напряженности в обществе, сокращению неравенства между работниками, обеспечению достойного уровня жизни населения и сокращению безработицы. Все это может помочь снизить неравенство в доходах на душу на населения в развитых и развивающихся странах.

В странах Группы двадцати с переходной и развивающейся экономикой темпы роста реальной заработной платы сократились с 6,6% в 2012 году до 2,5% в 2015 году. Темпы роста размера оплаты труда в странах Азии составили 4%, в странах Центральной и Западной Азии – 3,4%, в Арабских странах – 2,1% и в африканских странах – 2%. В странах Латинской Америки и Карибского боссейна реальная заработная плата сократилась за счет Бразилии на 1,3%, а в странах Восточной Европы за счет сокращения оплаты труда в РФ и на Украине – на 5,2% [32].

В развитых странах, напротив, наблюдается рост заработной платы в 2015 году по сравнению с 2012 годом, достигнув 1,7%. В 2015 году темпы роста заработной платы повысились до 2,2% в США, до 1,5% - в странах Северной,

Южной и Западной Европы, и до 1,9% - в странах ЕС. Это обусловлено, прежде всего, ростом заработной платы в США и Германии [32].

В зарубежных странах рост заработной платы происходит посредством индексации, при этом она устанавливается на государственном уровне и обязательна для выполнения во всех компаниях.

Опыт зарубежных стран по индексации заработной платы может быть применен и в России, это позволит не только сгладить негативное влияние инфляции на все экономические процессы, но и приблизить уровни номинальной и реальной заработной платы, что будет способствовать повышению качества трудовой жизни.

Наиболее типичными принципами оплаты труда и материального стимулирования на Западе являются:

- участие работников в управлении организацией;
- участие работников в прибыли организации, то есть зависимость дохода работника от результата;
- использование тарифных ставок, которые зависят от качества результатов деятельности;
- дифференциация заработной платы в зависимости от индивидуальных особенностей работников (профессиональных навыков, умений, стремления к повышению своей квалификации);
- стимулирование целых бригад, которое скрепляет коллектив, от чего зависит степень реализации целей деятельности для конкретного подразделения в виде премий и бонусов;
- аналитическая система дифференциации заработной платы, где учитывается объем работы, условия труда, профессиональный рост. Это особенно используется для управленческого персонала, заработная плата которых зависит от общего результата деятельности;
- большая часть заработной платы относится к переменной и состоит из бонусов и премий [39].

В некоторых странах устанавливают не только минимальный размер оплаты в целом по стране и по отдельным государственным образованиям, но и по секторам экономики.

Так, в Канаде был предложен закон о заработной плате государственных контрактов 2018 года, который позволил установить минимальные ставки заработной платы для работников в сфере строительства и службы безопасности, требуя от подрядчиков и субподрядчиков платить им в соответствии с этими ставками. Это политика справедливой заработной платы была закреплена законодательно. При этом были приняты следующие меры по защите работников: повышение минимальной заработной платы, обеспечение равной оплаты за равный труд для временных и сезонных работников, предоставление оплачиваемого отпуска для лиц, переживших насилие и другие чрезвычайные ситуации [144].

Оплата труда может варьироваться в зависимости от уровня профессионального мастерства, что позволяет привлечь работников к профессиональному росту.

А.А. Сарабский, в свою очередь, выделяет следующие формы и системы оплаты труда в зарубежных странах:

- дифференциальные – применение повышенных ставок;
- эмпирические – повышенная оплата труда по пониженным тарифным ставкам при условии выработки от 4/3 до 3/4 высокой нормы;
- сдельно-регрессивные – 100% и выше выработки оплачивается по повышенной ставке;
- комбинированные – сочетание дифференциальной и сдельно-регрессивной систем;
- однофакторные – изменение уровня заработной платы зависит только от результата труда;
- многофакторные – разновидность повременной и сдельной оплаты труда;

- всефакторные – применение технологических надбавок [93].

В настоящее время в зарубежных странах сложились различные системы мотивации труда, авторская оценка которых приведена в Таблице 3.

Таблица 3 – Оценка систем оплаты аграрного труда в зарубежных странах

Система	Особенности	Недостатки
Аткинсона	Использование почасовой оплаты труда, при выполнении напряженного труда предусмотрена доплата до 75%.	Сложно выполнима на тех работах, где слабо разработаны методические материалы, при творческом труде
Барта-Меррика	Минимизация затрат ручного труда, применение жестких норм	Сложность построение жесткого нормирования при интеллектуальном и творческом труде
Бедо	Нормирование труда происходит в специальных единицах трудовых затрат	Требует больших материальных и интеллектуальных затрат для перестроения нормирования в организации
Гантта	Сочетание почасовой и сдельной оплаты труда	Больше внимания уделяется количественному результату, чем качественному
«Отложенных выплат»	Работникам в качестве дополнительного дохода выдаются акции компании	Может применяться только как дополнение к основной системе
Раккера	Выплаты работникам за снижение затрат в стоимости условно-чистой продукции	Применима только при реализации стратегии минимизации издержек
Скенлона	Между работниками и работодателями оплата труда устанавливается соглашением, определенный процент прямых затрат на оплату труда в общей стоимости продукции	Приводит к снижению мотивации и оттоку рабочей силы
Ф. Тейлора	Работники, выполняющие работу, требующую напряженного труда, получают оплату по повышенным ставкам	Применима только на работах, связанных с высоконапряженным трудом

Хелси	Заработная плата работника складывается из двух элементов: почасовая оплата и оплата за сэкономленное время	Применима только на рабочих профессиях

Источник: составлено автором на основании данных [18, 93]

Ученые из разных стран заинтересованы в вопросе изучения существующих социально-трудовых отношений и совершенствования систем оплаты труда, основанных на измерении личного вклада каждого работника. Так, в Корнелльском университете проводились исследования в части оплаты труда, а в частности в распределении работников по уровню компетентности. Все работники были распределены на следующие уровни:

- Уровень 1 – работники, которые не знакомы с работой фирмы, и не имеют никаких определенных навыков;

- Уровень 2 – очень специализированные работники, которые решают от одной до нескольких задач и требуют обучения;

- Уровень 3 – работники, которые обладают квалификацией в определенной области, и могут выполнять задачи в этой области;

- Уровень 4 – работники, которые имеют исключительный уровень квалификации и способны принимать управленческие решения, обладая необходимым потенциалом;

- Уровень 5 – самые квалифицированные и компетентные работники, которые обладают спектром возможностей управлять другими работниками и принимать самостоятельные решения [135].

Персонал может обучаться либо внутри организации у более опытных специалистов, либо на специализированных курсах, которые оплачиваются организацией. Очень важно применять такую систему оплаты труда, которая будет позволять максимально мотивировать работников. И у ученых-экономистов существует множество мнений по этому вопросу.

Исторически сложились три модели оплаты труда: японская, американская и западноевропейская. Рассмотрим особенности каждой из них.

Первой моделью оплаты труда будет рассмотрена японская.

Исакова Л.В. выделяет следующие характерные особенности японской модели оплаты труда: размер вознаграждения определяется не экономическими, а социальными причинами; довольно большая дотационная часть; индивидуальная заработная плата формируется с учетом того, сколько получают другие работники компании; учитывается принцип долгосрочного займа; заработная плата менеджеров зависит от результатов деятельности компании; характерен низкий уровень разделения труда [39].

Основными факторами мотивации в Японии являются: профессиональное мастерство, возраст, стаж, результативность работы. Также существует опыт выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию. В Японии имеет место такая политика, как «Нэнко дзерцу». Это политика основывается на заботе о работниках: регулярно повышается заработная плата, в зависимости от стажа; для работников строится жилье, которое предоставляется им на время работы в компании. Также отношения с компанией и работниками осуществляются на доверии, заработная плата может не выплачиваться, но потом все выплаты будут произведены в большем объеме, компенсируя затраты, которые были сделаны в процессе ожидания. Это позволяет организациям использовать денежные средства, предназначенные для работников, для расширения производства, а потом при получении прибыли отдавать долги.

Следующая модель – американская.

Исакова Л.В. приводит следующие особенности американской модели оплаты труда: размер вознаграждения работника зависит от результатов его деятельности; организация оплаты труда построена на деловой активности; минимальная заработная плата регулируется законом и состоит из двух частей: фиксированной и дополнительной [39].

Основными условиями вознаграждения в США являются: поощрение предпринимательской деятельности; качество работы; высокая квалификация. Поэтому в США существует сочетание элементов сдельной и повременной систем; работники могут участвовать в распределении прибыли, премии за соблюдение технологии и безопасности, а также применяется система двойных ставок. В США фирмы большое количество средств тратят на отбор персонала, его обучение, страховое обеспечение и т.д.

Минимальная оплата труда также устанавливается законодательно, но в процессе формирования размера заработной платы работодатель учитывает среднюю заработную плату в регионе, прожиточный минимум, заработную плату в других фирмах. Также ежегодно происходит аттестация рабочих мест, это позволяет мотивировать работников для повышения квалификации. Данные предоставляются непосредственно начальником подразделения, и на их основе происходит периодическая индексация уровня заработной платы.

Размер оплаты труда руководства и инженерно-технических работников не оглашаются, а устанавливаются на основе индивидуального соглашения при приеме на работу между управляющим и самим работником.

В американских акционерных организациях применяется такой опыт, когда часть акций продается работникам, на них начисляются дивиденды, при этом акции остаются в фонде самой организации. Работники стараются повысить эффективность деятельности компании и тем самым увеличить свои доходы. Это влияет и на моральную составляющую, когда персонал считает себя частью компании. При увольнении или при выходе на пенсию, стоимость акции возвращается работнику, а сама акция остается в фонде организации [6].

Большое внимание в США уделяется социальной политике, обеспечению комфортной деятельности работников. Так, транснациональные компании «International Business Machine» (IBM) и «American Telephone and Telegraph» (AT&T) в период демографического кризиса имеют в своем штабе молодых работников, которым нет и 40 лет и у них соответственно есть дети. Поэтому руководители обеспечивают своим специалистам оплату дней по уходу за

детьми, возможность устроить их в детский сад и другие учреждения и т.д. Все это привлекает молодых работников, которые могут комфортно работать и повышать свой профессиональный уровень [135].

Западноевропейская модель представляет собой сочетание различных моделей, которые применяются в разных странах, но учитывают их специфические особенности.

Практически во всех странах Европы применяется тарифная система оплаты труда. При этом ставки могут приниматься на уровне государства (Беларусь, Польша, Венгрия), на отраслевом уровне (Франция, Италия, Испания) и уровне организаций (Россия, Украина). В Германии существует особенность, при которой ставки оплаты труда в соответствии с принятой классификацией устанавливаются каждый год в отраслевых соглашениях с учетом региональных отличий (в землях) [23].

Исакова Л.В. отмечает следующие особенности западноевропейской модели оплаты труда (Германии): государство законодательно обязывает предприятия заключать договоры с профсоюзами; стимулирует работников на поиск работы; проводит переквалификацию работников; проводит антидискриминационную политику; ориентирует вступление работников в профессиональные союзы; заработная плата регулируется на трех уровнях: государственном, коллективных сторонах, фирмах; государство не устанавливает минимальный уровень заработной платы [39].

Основным критерием премирования в Германии является качество работы. Поэтому большое внимание уделяется стимулированию труда и социальным гарантиям [109 (0,37 п.л.)].

Факторами стимулирования во Франции также является качество работы, квалификация, поощряются рационализаторские предложения и уровень мобильности. Во Франции заработная плата является сугубо индивидуальной. При установлении уровня заработной платы учитываются: профессиональное мастерство; производительность труда; качество работы; соблюдение техники безопасности и этики производства; инициативность. При этом существует

балльная оценка качества работы и профессиональных навыков. Французы могут получить и дополнительные привилегии за свой труд: предоставление автомобиля, мест в детских садах, дополнительное обеспечение на пенсии [109 (0,37 п.л.)].

В Великобритании оплата труда происходит по индивидуальным контрактам, которые заключаются между работодателем и работником при приеме на работу. На заработную плату в Великобритании влияет уровень дохода, который приносит рабочий фирме. При этом предполагается либо участие в прибыли, либо долевое участие в капитале, либо чисто трудовое участие [109 (0,37 п.л.)].

В Швеции же существует такое понятие как «солидарная заработная плата». Данная система предполагает высокий уровень социальной защищенности работников, дифференцированную систему налогов и льгот [109 (0,37 п.л.)].

Отличительными чертами системы оплаты труда в Италии является наличие тарифных ставок, к которым суммируются индивидуальные и коллективные надбавки, а также надбавки с учетом роста стоимости жизни в конкретном регионе [109 (0,37 п.л.)].

Европейская политика заработной платы отличается от российской следующими принципиальными особенностями:

- установка минимального размера оплаты труда проводится по отраслям и профессиям;
- сочетание централизованных и коллективно-договорных методов индексации заработной платы;
- существование отраслевого уровня заработной платы;
- четкая система оплаты труда руководителей;
- гибкие системы оплаты труда;
- производительность труда – центральный фактор определения заработной платы;

- социальные выплаты и льготы;
- стимулирование инновационной деятельности [63].

Автором отмечается, что политика заработной платы отличается в других не только по совокупности общих черт, но и в каждой отдельной стране. При изучении экономической литературы были выявлены следующие отличительные черты систем оплаты труда в развитых странах (Таблица 4).

Таблица 4 - Отличительные черты систем оплаты аграрного труда в развитых странах

Страна	Установление минимального размера оплаты труда	Отличительные особенности
Великобритания	МРОТ не устанавливается на уровне государства	- большая роль профсоюзов; - переговоры между работодателем и профсоюзами; - «доверительный фонд»; - колдоговорное регулирование; - влияние на установку МРОТ; - построение заводских тарифных систем, единых четырнадцатиразрядных тарифных систем; - интегральная оценка трудового вклада на основе бальной системы.
Франция	МРОТ устанавливается путем трехсторонних переговоров и закрепляется коллективными договорами	- большая роль профсоюзов, делегатов персонала, комитетов компании; - коллективные договоры.
Нидерланды	МРОТ устанавливается государством	- коллективные соглашения; - шкала заработной платы; - планы рабочего накопления; - акционирование; - индивидуализация заработной платы.

Бельгия, Люксембург	МРОТ устанавливается государством	- самый высокий уровень МРОТ; - индивидуализация заработной платы; - тарифная сетка; - надбавки и косвенные выплаты; - межуровневые и межсекторные различия; - компенсационный пакет.
Италия и Испания	МРОТ устанавливается государством	- фабричное законодательство; - индекс цен рассчитывается ежеквартально; - коллективные договора; - отраслевые надбавки.
Австрия	МРОТ закрепляется коллективными договорами	- особенная оплата труда для выпускников ВУЗов
Швеция	Общегосударственного уровня МРОТ нет	- солидарная политика заработной платы; - около тысячи систем материального поощрения; - «фонды рабочих»; - децентрализованное установление окладов и выплат.
Финляндия	МРОТ оговаривается трудовом договором отдельно для каждой сферы	- «плата за исполнение» (PFP).
Норвегия	МРОТ устанавливается коллективными договорами	- гендерные отличия при приеме на работу и оплате труда; - «модифицированная сдельная оплата».

Источник: составлено автором на основании данных [39, 63]

Все это больше касается развитых стран, в развивающихся же странах политика заработной платы в большей степени направлена на рост уровня заработной платы, обеспечение достойного труда работников.

Так, в Индии термин «политика заработной платы» относится к законодательству и правительственным мерам, рассчитанным на уровень или структуру заработной платы, с целью достижения конкретных целей социально-экономической политики: исключение злоупотребления служебным положением в выплате заработной платы, уменьшение разницы в оплате труда между «организованными» и «неорганизованными» секторами; рационализация межотраслевых и межрегиональных различий в заработной плате, снижение дисбаланса размера оплаты труда между государственным и частным сектором, снижение уровня бедности, возрастание роли профсоюзных организаций, разрешение двухсторонних споров, развитие системы стимулирования работников, обеспечение более эффективного распределения и использования человеческих ресурсов, предотвращение создания высокодоходных подразделений и т.д. [146].

Все это является ярким примером того, что развивающиеся страны отстают от более развитых, прежде всего, целями политики заработной платы, направленными на сокращение уровня бедности и повышение заработной платы. В свою очередь, развитые страны направляют свою политику на развитие человеческого капитала, на обеспечение дифференциации заработной платы по уровню образования и навыков работников, на поддержку инновационного развития экономики.

Системы мотивации в российских сельскохозяйственных организациях отличаются от зарубежных по следующим критериям: модели мотивации труда остаются незыблемыми на протяжении долгого времени, работодатели редко что то меняют, оставаясь приверженцами старых систем оплаты труда; социальное стимулирование в России не учитывает индивидуального вклада работника в общий результат, поэтому получают льготы и те работники, которые хуже работают. В зарубежных странах в отличие от России нет такого понятия как «моральное стимулирование», что является недостатком. В России остается рассматривание труда через призму «социалистического

соревнования», что является на сегодняшний день актуальным способом повышения производительности труда [93].

Что же касается аграрной отрасли, в развитых странах большое внимание уделяется контролю и регулированию агропродовольственного рынка. Особенно широко поддерживается инновационная деятельность организаций. Организации стимулируют материально тех работников, которые предлагают инновационные решения для развития бизнеса. Это позволяет мотивировать специалистов и рабочих к исследовательской деятельности.

Как отмечает Адуков Р.Х., «К примеру, в США создана и функционирует хорошо отлаженная система, осуществляющая сбор и распространение прогрессивных новшеств в области организации производства, технического и технологического обеспечения, способных содействовать дальнейшему развитию аграрного сектора страны. Центральным звеном этой системы является Минсельхоз США, который относится к числу крупнейших государственных учреждений страны. Именно активная роль государства стала одним из основных факторов, обеспечивающих высокую эффективность и лидирующие позиции аграрного секторы США на мировом рынке сельхозпродукции и продовольствия» [1].

В связи с широкой интеграцией в мировое сообщество, российские организации часто берут за основу мировой опыт, поэтому сейчас внедряются зарубежные системы оплаты труда, которые адаптируются под наши условия.

Здесь мнения авторов разделились в той части, какие именно особенности оплаты труда в развитых странах могут быть применены в российских организациях.

Так Зеленская Л.М. отмечает, что «Системы «оценки заслуг» (эффективности труда) достаточно широко применяются в зарубежной практике, они позволяют дифференцировать оклады работников одинаковой квалификации, имеющих разные показатели качества работы. Факторами «оценки заслуг» могут выступать как производственные, так и личностные

характеристики работника (инициативность, готовность принятия решений, ответственность за возможные ошибки, стиль и методы работы и др.)» [5].

Николаевская М.Л. же больше склоняется к мнению, что необходимо применять гибкие системы оплаты труда, которые нашли большое распространение в российских компаниях. Таким примером является Единая унифицированная система оплаты труда (ЕУСОТ). Это система включает в себя: должностной оклад; надбавки; обязательные выплаты; премии; др. выплаты, определяемые нормативными документами [59].

Т. Фланнери, Д. Хофричтер, П. Платтен и другие разработали концепцию «динамичной оплаты труда» и предложили девять принципов эффективности стратегии оплаты труда:

- Неразрывная связь вознаграждения с культурой, ценностями и стратегическими целями организации.
- Зависимость вознаграждения от других изменений в системе управления.
- Обеспечение системой оптимальной поддержки работников в компании.
- Интеграция вознаграждения с другими процессами управления персоналом.
- Демократизация процесса оплаты труда.
- Обеспечение прозрачности вознаграждения.
- Оценка результатов.
- Оптимизация.
- Избирательность [59].

Проведенные исследования позволили рассмотреть основные тенденции в зарубежных моделях политики заработной платы, которые могут быть применены в условиях экономики РФ и аграрного сектора (Таблица 5).

Таблица 5 – Положительные черты зарубежных моделей политики заработной платы, которые могут быть применены в АПК России

Зарубежные модели политики заработной платы	Российская модель политики заработной платы («+» - положительный опыт для РФ)
Японская модель политики заработной платы	
Принцип долгосрочного займа	+
Размер заработной платы менеджеров зависит от результатов деятельности компании	+
Низкий уровень разделения труда	-
Пожизненный найм работников	+
Большой социальный пакет	+
Размер заработной платы повышается в зависимости от стажа	+
Американская модель политики заработной платы	
Вознаграждение работников зависит от результатов их деятельности	+
Поощрение деловой активности	+
Участие в прибыли	+
Затраты на отбор и обучение персонала	+
Большое внимание социальной политике	+
Размер заработной платы руководителей и менеджеров определяется индивидуальными соглашениями при приеме на работу	+
Западноевропейская модель политики заработной платы	
Ограничение свободы работодателей	-
Законодательно обязательное вступление в профсоюзы	-
Внимание к безработным и переквалификации работников	+
Большая роль профсоюзов	+
Поощрение инновационной активности	+
Индивидуальные контракты	+
Солидарная заработная плата	+

Источник: разработано автором.

Обобщая вышеизложенный материал, можно сделать следующие выводы:

- основываясь на имеющихся разработках и современных закономерностях развития политики заработной платы в организациях АПК, автором был представлен механизм формирования заработной платы в аграрном секторе, который отражает роль и функции государства в этом процессе, системы, формы и виды оплаты труда, премии и надбавки, а также удержания;
- были проанализированы специфические особенности труда в сельском хозяйстве, которые оказывают влияние на политику заработной платы, среди которых можно выделить сезонность работ, влияние природно-климатических условий, работы выполняются на открытом воздухе, большая доля работников пенсионного возраста, подростков и женщин.
- проведенные исследования позволили выявить основные тенденции в зарубежной политике заработной платы (участие работников в прибыли и управлении организации, дифференцированная заработная плата в зависимости от индивидуальных особенностей сотрудников, стимулирование целых бригад, большая часть заработной платы состоит из премий и бонусов и т.д.).

Таким образом, изучив наиболее точные представления об оплате труда в аграрном секторе, можно сделать вывод, что специфика сельскохозяйственного производства предполагает разработку особенного механизма оплаты труда, собственной политики заработной платы, которые должны учитывать все аспекты и приводить к повышению эффективности мотивации работников, достижению целей организации и росту прибыли в АПК. Характерные черты систем оплаты аграрного труда нашей страны существенно отличаются от моделей политики заработной платы зарубежных стран по многим аспектам. Однако все рассмотренные модели уже на практике доказали эффективность своего использования в сельскохозяйственных организациях. Менеджменту организаций аграрного сектора целесообразно осуществлять комбинирование рассмотренных моделей, что позволит сформировать различные вариации материального вознаграждения работников и привести к росту социально-

экономической эффективности аграрного труда, а авторская оценка позволит довести анализируемые модели до их оптимального содержания.

1.3 Современные подходы и принципы повышения эффективности политики заработной платы в организациях АПК

Сейчас организации сами выбирают систему оплаты труда, размер мотивирующих выплат, государство может только предоставлять гарантии посредством установления размера минимальной оплаты труда. При этом на государственном уровне принимаются различные нормативные акты и программы, имеющие своей целью повышение качества жизни населения.

Президент РФ В.В. Путин поставил задачу повысить производительность труда и качество трудовой жизни в России, в частности, он отмечает, что «… мы более чем в 2 раза уступаем развитым странам по производительности труда… существование на природной ренте в счет будущих поколений, дележ этого незаработанного благосостояния не может быть устойчивым и долгосрочным. Это путь не позволителен для страны, которая ставит перед собой большие цели, живет в условиях открытой экономики, а значит, должна конкурировать за инвестиции на глобальных рынках, за технологическое лидерство, обеспечить лучшее качество жизни и условия для самореализации своих граждан» [81].

Чтобы обеспечить повышение эффективности производства и выполнение целей организации, необходимо мотивировать работников, которые должны понимать, как формируется их доход, и как они могут повысить свой уровень оплаты труда.

Так Меньшикова М.А. отмечает следующие типичные проблемы в организации, связанные с низкой мотивацией персонала: текучесть кадров, высокая конфликтность, слабая связь труда исполнителя и поощрений, отсутствие условий для самореализации, карьерного роста, различные противоречия между работниками и руководством [54].

Причинами низкой эффективности организации оплаты труда могут быть:

- отсутствие четкой политики заработной платы;
- несоответствие заработной платы рыночной цене труда в данной профессии, поэтому квалифицированные работники могут уходить в другие организации;
- отсутствие четких критериев дифференциации тарифных ставок;
- несовпадение циклов планирования и периодов, на которые разрабатывается система оплаты труда;
- «уравниловка» заработной платы в основном, вспомогательном производстве, административно-управленческом аппарате;
- несоблюдение сложившейся практики передовых организаций по установлению соотношения между основной, переменной частью заработной платы и социальными выплатами;
- премии зависят только от индивидуальных достижений, отсутствует взаимосвязь между премиями и результатом работы всей организации;
- выдача заработной платы в «конвертах»;
- руководители подразделений самостоятельно устанавливают надбавки без четкой системы [45].

Сюда же можно добавить устаревшие нормы труда, которые не отвечают современному уровню технико-технологического развития, сниженные расценки за единицу труда, необъективное распределение доходов между работниками.

Данные проблемы можно решить с помощью совершенствования политики заработной платы, которая будет способствовать соглашению между работодателем и работником в части вознаграждения труда и обеспечения эффективной работы организации.

Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что если каждая организация будет стремиться к совершенствованию политики заработной платы, то она не только будет служить целям производственной деятельности, но и учитывать интересы работников, удовлетворять их потребности.

Сейчас очень большое внимание уделяется инвестиционной деятельности организации. И это нашло свое отражение и в организации оплаты труда.

Так Мезенцева Т.С. рассматривает особенности менеджмента в области оплаты труда, который определяется как инвестиционный или развивающийся:

- гарантированность основной части заработной платы;
- выбор устойчивых систем оплаты труда, в которых величина заработков зависит как от важнейших характеристик работников (образование, квалификация, опыт работы), так и от результативности их работы в организации;
- стимулирование повышения квалификационного уровня рабочей силы;
- постоянный характер надтарифных стимулирующих выплат;
- предоставление социальных выплат и льгот, выходящих за сферу прямой оплаты труда [53].

Данные особенности носят больше общий характер, а для повышения инвестиционной привлекательности следует менять механизм оплаты труда, который будет исключать «уравниловку» заработной платы; применять инновационные системы определения квалификационных групп, которые будут зависеть от уровня профессионализма и индивидуальных качеств работника.

Из требований экономических законов могут быть сформулированы следующие принципы организации оплаты труда на современном этапе развития экономики, способствующие построению эффективной политики заработной платы:

- принцип оплаты труда по затратам и результатам; длительный период времени система оплаты труда в государстве была направлена на

распределение по затратам труда, но это не соответствует современным требованиям уровня развития экономики;

- принцип повышения уровня оплаты труда на основе роста эффективности производства, который формируется под действием закона повышающейся производительности труда и закона роста потребностей;
- принцип опережения роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, он призван обеспечить необходимые накопления, направленные на дальнейшее расширение производства;
- принцип материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, который вытекает из закона повышающего производительности труда и закона стоимости; данный принцип приводит не только к материальной заинтересованности в определенных результатах труда, но и заинтересованности работника в повышении эффективности труда [132].

Исходя из этих принципов, при построении политики заработной платы организации должны опираться на определенные положения, которые влияют на ее эффективность.

Согласимся со следующими принципиальными положениями, на которые необходимо ориентироваться при организации оплаты труда:

- заработная плата должна зависеть от той пользы, которую приносит работник организации, при этом должен быть определенный способ определения этой пользы по каждому конкретному виду работ;
- оплата труда должна осуществляться преимущественно в денежной форме;
- размер заработной платы должен способствовать стимуляции работника повышать свой профессиональный уровень и качество работы [41].

Часто в организациях существует субъективная точка зрения на размер заработной платы работников. Руководители сами устанавливают оклады с учетом собственного мнения о важности и трудоемкости каждого вида работы, опыта и существующей средней заработной платы в регионе. Это часто приводит к конфликтным ситуациям, так как политика заработной платы

должна быть открытой и понятной для каждого работника организации. Достаточно сложной является система премирования.

Оплата труда влияет на мотивацию работников, а она во многом зависит от политики заработной платы в организации. Автор считает, что политика заработной платы должна отвечать следующим принципам (Таблица 6).

Таблица 6 – Принципы политики заработной платы

Принцип	Реализация
Комплексность	Каждый стимулирующий фактор должен влиять одновременно и полно, так как каждый стимул воздействует на отдельного человека по разному в силу его психологических особенностей.
Дифференциация	В организации заняты трудом работники, которые отличаются по различным признакам: возрасту, семейному положению, достатку, уровню образования. Поэтому необходимо понимать, что для каждой группы должна быть своя система стимулирования труда. Для низкоквалифицированных работников важен опыт работы в данном виде деятельности, а высококвалифицированные работники больше ориентированы на карьерный рост в организации и повышение заработной платы; молодых работников больше интересует рост профессионального уровня, а работников пенсионного возраста дополнительный заработок к пенсии; и т.д.
Гласность	Работники должны понимать, как формируется их заработная плата, они сами могут контролировать и повысить его в процессе трудовой деятельности, что снизит уровень напряженности в трудовом коллективе.
Гибкость	В любой момент система стимулирования труда может быть изменена под действием внешних факторов, а также самих работников, которые могут быть привлечены к разработке новой концепции премирования.
Оперативность	Если поощрение или наказание будет отложено на неопределенное время, сила данного действия будет снижаться с течением времени, поэтому необходимо оперативно поощрять или наказывать работника.

Источник: сформулировано автором

Данные принципы могут помочь организовать политику заработной платы, которая будет эффективно влиять на производственную деятельность,

повышать прибыль организации. Очень важным является то, что существующая организация оплаты труда должна быть понятной для работников и достаточно открытой, чтобы в любой момент могла быть произведена ее корректировка в связи с изменившимися условиями.

Политика заработной платы должна обеспечивать мотивационный характер социально-трудовых отношений, а также повышение квалификационного уровня работников.

В крупных компаниях, где работают специалисты по продвижению новых технологий, устанавливаются премии за повышение квалификации, за получение сертификатов, которые подтверждают рост компетенции работников. Данный опыт может быть применен и в сельскохозяйственных организациях. Если работник будет заинтересован в повышении своей квалификации материально, то он будет стараться в получении опыта в других организациях, за рубежом.

Еще одним видом стимулирования работников является участие в прибыли организации. Важным является тот факт, что работник, получающий доход от получения дивидендов, больше заинтересован в результатах трудовой деятельности, особенно если получает разъяснение в части формирования своего дохода. Такое стимулирование устанавливается в виде фиксированной доли всем работникам от выполненной работы, независимо от должности и вклада в результат. Также персонал может получать доход от непосредственного участия в прибыли организации, получая на руки акции, приносящие дивиденды. При этом работники получают дополнительную мотивацию, так как они являются непосредственными участниками компании, то есть команды, и получают стимул к добросовестному выполнению своих должностных обязанностей. Происходит «экономическая демократизация», что важно с точки зрения психологии, так как работники получают возможность реализовать не только производственный, но и свой личный трудовой потенциал. Это повышает активность работников, уровень качества трудовой жизни и улучшает психологический климат в организации.

Согласимся со следующими формами участия работников в распределении прибыли:

- текущие выплаты в виде квартальных и месячных начислений от прибыли, выдаваемые наличными денежными средствами в качестве дополнительного дохода;
- начисление дивидендов;
- выплаты в виде акций или отложенных выплат, что увеличивает собственность компании;
- смешанная система, при которой часть выплат осуществляется от прибыли наличными, а остальная часть выдается акциями, что способствует обеспечению работником своего будущего [116].

Получение прибыли зависит не только от внешних условий хозяйствования, но и от кадрового потенциала организации, деятельность которого, в свою очередь, регулируется политикой заработной платы.

Размер прибыли является показателем эффективности деятельности организация, а его максимизация – цель руководителей.

В условиях рыночной экономики очень важным стало определение степени экономической эффективности процессов в организации АПК. Это позволяет проанализировать, на сколько были достигнуты те цели, поставленные перед началом деятельности. Политика заработной платы не является исключением. Процесс разработки и реализации политики должен заканчиваться оценкой эффективности внесенных дополнений и изменений. Это позволит не только определить экономический эффект, но и укажет на недостатки, которые необходимо в дальнейшем доработать и исправить.

Для начала необходимо определиться с понятием экономической эффективности политики заработной платы. Экономическая эффективность политики заработной платы – это категория, отражающая взаимосвязь между имеющейся политикой заработной платы, механизмом ее действия, и результатами труда, степенью достижения целей организации и удовлетворенностью самих работников [28].

Поэтому необходимо соблюдать следующие требования к разработке оценки эффективности политики заработной платы, которые были сформулированы автором:

- оценка эффективности политики заработной платы должна учитываться все влияющие на нее факторы;
- показатели должны быть представлены в соразмерном виде для их сравнения на различных уровнях;
- показатели эффективности политики заработной платы должны рассчитываться на основе статистических данных официальных источников (Росстата) и данных организаций;
- показатели должны быть представлены в динамике за несколько лет.

Как уже отмечалось, политика заработной платы влияет на качество трудовой жизни, поэтому при оценке эффективности следует учитывать критерии, указываемые в Концепции достойного труда.

В настоящее время Росстат осуществляет измерение параметров, соответствующих принципам Концепции достойного труда на основании 8 групп показателей:

- Возможность найти работу (доля занятых лиц в общей численности населения в возрасте 15-72 лет; уровень безработицы; молодежь, которая не учится и не работает в возрасте 15-24 лет, в общей численности населения соответствующей возрастной группы; неформальная занятость).
- Адекватный заработок и продуктивная занятость (численность работающих бедных, доля занятых с низким уровнем заработной платы).
- Нормированная продолжительность рабочего времени (доля занятых с чрезмерной продолжительностью рабочих часов более 48 часов в неделю);

- Труд, которых должен быть упразднен (доля, занятых в возрасте 5 – 17 лет, доля детей, занятых в опасных условиях, среди лиц в возрасте 5 – 17 лет).
- Равные возможности и отношения на работе (сегрегация в видах занятий по половому признаку, гендерный разрыв в заработной плате).
- Безопасная работа (уровень производственного травматизма со смертельным исходом и несмертельным исходом, получением инвалидности; время, потраченное в результате производственного травматизма).
- Социальное обеспечение (доля населения, получающего пенсии, расходы на здравоохранение).
- Социально-экономический аспект (дети, которые не посещают школу, производительность труда, неравенство в распределении доходов, темпы инфляции, занятость по отраслям экономической деятельности, доля заработной платы в ВВП) [71].

Анализ данных показателей позволяет выявить существующие тенденции, возможности для повышения эффективности, приблизить их значения к показателям, существующим в развитых странах. Этому способствует реализация программы сотрудничества между Россией и МОТ.

Главными показателями при анализе эффективности политики заработной платы можно считать среднемесячный размер оплаты труда, объем произведенной продукции, среднюю продолжительность рабочего времени на 1 работника.

В экономической литературе представлены различные системы показателей, позволяющие оценить эффективность политики заработной платы организаций АПК [28,73].

С.И. Григашкина приводит следующую систему показателей для оценки экономической эффективности заработной платы (Таблица 7).

Таблица 7 – Система показателей оценки экономической эффективности заработной платы С.И. Григашкиной [28]

Показатель	Формула	Условные обозначения
Экономическая эффективность заработной платы	$ЭЭ_i = \frac{I_{зп.р._i}}{I_{пт._i}}$	$ЭЭ_i$ - показатель экономической эффективности заработной платы i-го предприятия; $I_{зп.р._i}$ - индекс средней реальной заработной платы i-го предприятия; $I_{пт._i}$ - индекс средней производительности труда, измеренный в денежных единицах в сопоставимых ценах или натуральных единицах измерения i-го предприятия.
Оптимальный коэффициент соотношения производительности труда и оплаты труда (формула Л.И. Жукова)	$КЭ = \frac{Уж \pm ΔУж}{Уж}$	КЭ - оптимальный коэффициент соотношения производительности труда и оплаты труда; Уж – удельный вес живого труда (в стоимостном выражении) в себестоимости продукции, %; ΔУж – снижение (рост) удельного веса живого труда в себестоимости продукции, %.

Источник: составлено автором на основании данных [28,83]

В связи с этим была дополнена система показателей эффективности политики заработной платы (дополнение автором выделено шрифтом):

- среднемесячная оплата труда в целом по организации, и по категориям работников;

- темпы роста показателя заработной платы;

- соотношение среднемесячной заработной платы по отношению к среднеотраслевому значению, уровню МРОТ и прожиточному минимуму;

- соотношение среднемесячной заработной платы различных категорий работников;

- соотношение основной оплаты труда и стимулирующих выплат;

- уровень компенсирующих выплат в общем фонде заработной платы;

- доля натуральной оплаты труда в среднемесячной заработной плате;

- доля фонда заработной платы в общей структуре затрат организации;

- показатели зарплатоотдачи и зарплатоемкости;

- размер выручки на 1 руб. заработной платы;

- средняя продолжительность рабочего времени;

- уровень производительности труда;

- уровень эффективности существующих нормативов труда и времени;

- степень удовлетворенности работниками существующей политикой заработной платы (по результатам опросов и анкетирования);

- размер валовой прибыли на 1 руб. показателя размера заработной платы.

На наш взгляд, дополнительные показатели могут помочь узнать не только степень удовлетворенности работников размером заработной платы и условиями труда, но и оценить различные факторы, оказывающие влияние на мотивацию персонала и политику заработной платы.

Резюмируя проведенные исследования, можно сделать следующие выводы:

- выявлены принципы, которыми должна руководствоваться политика заработной платы в организациях АПК (комплексность, дифференцированность, гласность, гибкость, оперативность);
- проанализированы принципиальные положения, на которые должна опираться организация оплаты труда (заработная плата должна зависеть от пользы, приносимой работниками; оплата труда должна быть преимущественно в денежной форме; размер заработной платы должен стимулировать работника для повышения своего профессионального уровня);
- изучены и систематизированы основные показатели эффективности политики заработной платы, дополнены имеющиеся методики оценки критериями, которые учитывают важные факторы, оказывающие влияние на мотивацию работников и размер оплаты труда.

Таким образом, уточненные принципы организации оплаты труда и формирования политики заработной платы на современном этапе развития экономики, система показателей оценки эффективной ее реализации, служат предпосылкой к разработке эффективной модели политики заработной платы. Руководству организации необходимо учиться оптимизировать производственный процесс, стремиться постоянно совершенствовать технологии и внедрять новую технику. Также производство должно стать безопаснее, быть направленно на сохранение экологии. Все должно быть направленно на обеспечение комфортных и безопасных условий для работы специалистов. У каждой модели организации оплаты труда есть свои недостатки и преимущества, которые должны учитываться отечественными организациями при создании собственной политики заработной платы. А она, в свою очередь, должна учитывать интересы и работников, и руководства компании.

2. ОЦЕНКА ПОЛИТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

2.1 Эффективность и тенденции развития аграрного сектора Орловской области

Аграрный сектор на сегодняшний день находится в такой ситуации, когда экономическая нестабильность и санкции препятствуют его интенсивному развитию. Сельское хозяйство имеет огромное значение, от него зависит обеспечение продовольствием населения и развитие сельских территорий. Экономические процессы в 90-е годах XX столетия оказали губительное действие на сельское хозяйство: снижен уровень механизации; техническая база является устаревшей, по большей части отсутствует стремление к внедрению инновационных технологий из-за недостаточных финансовых возможностей. Это во многом связано с низкими ценами на сельскохозяйственную продукцию, которую приходится продавать по ценам, которые только покрывают затраты на техническое обеспечение, корма, племенную работу и заработную плату, а на развитие производства средств не остается. Все это привело к тому, что сельское хозяйство отстает по многим характеристикам от аналогичных показателей ведущих стран.

Орловская область также ощутила на себе негативные последствия, так как имеет значительную долю АПК в структуре валового регионального продукта. Необходимость импортозамещения требует оптимизации и повышения эффективности всех аспектов аграрного сектора, поэтому на данный момент следует внедрять новые технологии, инновации, которые позволят улучшить положение в сельском хозяйстве.

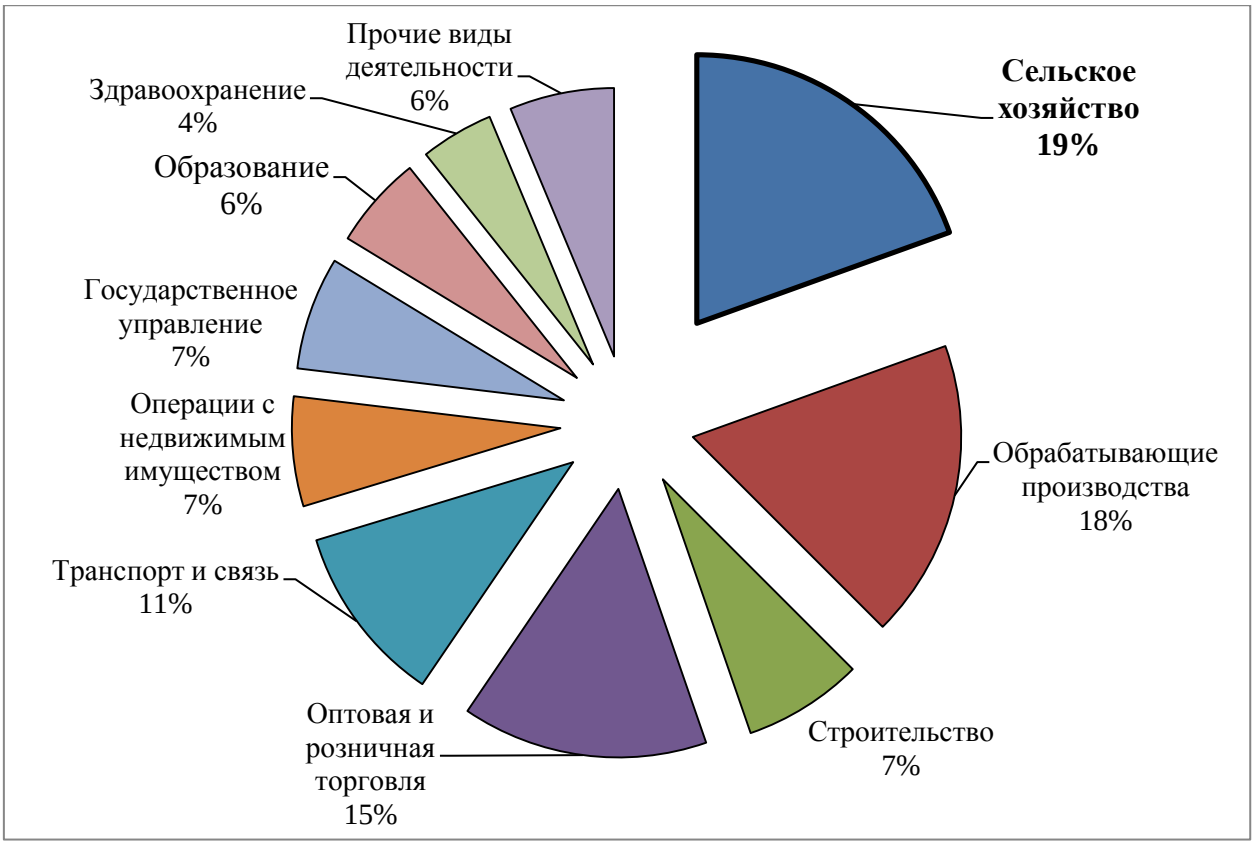
В нашей стране спад в экономике отражается в первую очередь на уровне благосостояния населения. Поэтому главной задачей в сложившихся условиях является поиск путей роста экономики страны и развития народного хозяйства. В связи с санкциями и напряженной политической обстановкой с 2014 года

Правительство активно начало поддерживать и развивать сельское хозяйство страны. Благодаря этому, в 2015 году импорт продовольствия и сельскохозяйственного сырья значительно сократился, а экспорт – увеличился на 30%. В 2016 году самой приоритетной экспортной продукцией являлись: мясо птицы и свинины, зерновые культуры, растительные масла и морепродукты. С развитием экономического кризиса государство начало спонсировать развитие сельского хозяйства. Увеличение субсидий привлекает внимание крупных инвесторов, но при этом в данной области имеется ряд нерешенных проблем. Субсидирование сфер модернизации и реконструкции хранилищ и теплиц является недостаточным для ее развития [62].

Изолированность АПК России в мировой системе приводит к тому, что организации, занимающиеся сельскохозяйственным производством, вынуждены идти на риск, наращивать производство, находить новые рынки сбыта, развивать свое производство. В сфере политики заработной платы это тоже благоприятно сказывается на материальном положении работников, так как наращивание производственной мощности требует увеличение производительности труда, что не может быть достигнуто без роста заработной платы [112 (0,37 п.л., в т.ч. 0,2 п.л.авт.)].

Орловская область по традиции считается аграрной областью, которая является крупным поставщиком сельскохозяйственной продукции (Рисунок 4) .

Наибольший удельный вес в структуре валовой добавленной стоимости в Орловской области за 2016 год приходилось на сельское хозяйство (19,5 %). Обрабатывающее производство занимало 18%, оптовая и розничная торговля - 14,8%, транспорт и связь - 10,8%. Все это говорит о возрастающем внимании к аграрной отрасли, о повышении привлекательности труда в сельском хозяйстве. В то же время необходимо отметить повышение эффективности сельскохозяйственного производства, привлечение молодых специалистов и выпускников аграрных ВУЗов и обеспечение высокого качества жизни на селе.



Источник: составлено автором по данным Орелстата [83].

Рисунок 4 – Структура валовой добавленной стоимости по видам экономической деятельности в Орловской области в 2016 году (в основных ценах, в % к итогу)

Мониторинг сложившейся ситуации в Орловской области позволяет судить о том, что существует необходимость во внедрении достижений научно-технического прогресса, развитии социальной и кадровой политики, а также в увеличении среднемесячной заработной платы и производительности труда [99 (0,12 п.л.)].

Значительную часть в структуре валового производства занимает продукция растениеводства. Особенно это заметно в динамике производства в крестьянских хозяйствах и деятельности индивидуальных предпринимателей.

Анализ структуры сельскохозяйственного производства Орловской области показал, что за период 2013–2017 гг. наблюдается рост производства сельскохозяйственной продукции в хозяйствах всех категорий кроме личных хозяйств населения (Таблица 8).

Таблица 8 – Произведенная продукция сельского хозяйства по категориям хозяйств Орловской области за 2013–2017 гг.

Показатели	Годы									
	2013		2014		2015		2016		2017	
	млрд. руб.	% к итогу	млрд. руб.	% к итогу	млрд. руб.	% к итогу	млрд. руб.	% к итогу	млрд. руб.	% к итогу
Хозяйства всех категорий										
Продукция с/х, в т.ч.:	43,0	100	52,3	100	64,6	100	73,2	100	61,6	100
растениеводства	28,8	67	35,4	68	44,8	69	54,8	75	40,2	65
животноводства	14,2	33	17,0	32	19,8	31	18,4	25	21,3	35
Сельскохозяйственные организации										
Продукция с/х, в т.ч.:	27,0	100	35,2	100	44,0	100	52,0	100	43,7	100
растениеводства	19,4	72	24,9	71	30,6	70	39,8	77	28,3	65
животноводства	7,5	28	10,2	29	13,4	30	12,2	23	15,3	35
Хозяйства населения										
Продукция с/х, в т.ч.:	12,7	100	12,8	100	14,6	100	13,1	100	11,2	100
растениеводства	6,4	50	6,4	50	8,7	60	7,5	57	5,8	52
животноводства	6,3	50	6,4	50	5,9	40	5,6	43	5,4	48
Крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели										
Продукция с/х, в т.ч.	3,3	100	4,5	100	6,0	100	8,0	100	5,7	100
растениеводства	3,0	90	4,1	91	5,5	91	7,4	93	6,1	91
животноводства	0,3	10	0,4	9	0,6	9	0,6	7	0,6	9

Источник: рассчитано автором по данным Росстата [83].

Производство продукции растениеводства в 2017 году составило 91% от общего объема произведенной сельскохозяйственной продукции, в то время как продукция животноводства занимает всего 9%. Это связано, прежде всего, с высокой себестоимостью продукции животноводства, высокими ценами на корма для животных, вызванными сокращением посевных площадей кормовых культур. Общая площадь сельскохозяйственных угодий Орловской области в 2017 году составляла 1229,9 тыс. га. Посевы зерновых культур занимали 52% от общей площади, технических культур – 12%, кормовых культур – 4%,

картофеля и бахчевых культур – 4%. Для малого предпринимательства выгоднее выращивать продукцию растениеводства, которая требует меньших затрат, при большем выходе продукции [109 (0,12 п.л.)].

Однако динамика производства растениеводства не отличается устойчивостью. В 2017 году произошло увеличение валового сбора зерна, сахарной свеклы, семян подсолнечника, овощей по сравнению с предыдущими годами. Наибольший объем производства зерна наблюдался в 2014 году, затем произошел спад, и к 2017 году снова достиг высоких показателей, составив 2544,3 тыс. т. (Таблица 9).

Таблица 9 – Производство продукции растениеводства и животноводства сельскохозяйственными организациями Орловской области за 2013–2017 гг.

Виды продукции	Годы					2017 г. в % к 2013 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Зерно, тыс. т.	2128,5	2609,0	2227,3	2559,6	2544,3	119,5
Свекла сахарная, тыс. т.	2011,6	1591,7	1717,6	2202,7	2236,0	111,2
Семена подсолнечника, тыс. т.	91,4	75,4	66,2	105,5	102,8	112,5
Картофель, тыс. т.	58,5	55,1	56,4	49,5	44,1	75,4
Овощи, тыс. т.	6,3	5,4	11,0	12,3	7,1	112,7
Скот и птицы, тыс. т.	54,1	64,5	61,2	71,8	87,7	В 1,6 раз
Молоко, тыс. т.	129,7	115,6	115,6	113,2	110,3	85,0
Яйца, млн. шт.	20,3	20,3	20,1	20,6	20,7	102,0
Шерсть, т.	3,0	2,0	2,0	2,0	1,0	33,3

Источник: рассчитано автором по данным [83].

По животноводству наблюдается рост производства мяса скота и птицы на 62% в 2017 году по сравнению с 2013 годом, яиц – на 2% (Таблица 9). Производство молока и шерсти же сокращается (15 % и 66,7% соответственно). Все данные говорят о том, что в животноводстве наметились положительные тенденции, но остаются проблемные подотрасли, которые требуют повышенного внимания. Так, например, сильно уменьшилось поголовье молочного стада коров и овец, что говорит о существующих проблемах, и поэтому фермерским хозяйствам невыгодно выращивать данных животных.

Изучение потребления основных продуктов сельского хозяйства показывает, что за 2012–2016 гг. увеличилось потребление населением картофеля (на 1,8%), овощей (на 2,8%), фруктов и ягод (на 1,6%), рыбы и морепродуктов (на 57,3%). Все это связано, прежде всего, с популяризацией здорового образа жизни и правильного питания. При этом сокращается потребление молока на 5,2%, яиц - на 1,1%, сахара - на 2,5%, хлебных продуктов - на 1,7% (Таблица 10).

Таблица 10 – Потребление основных продуктов сельского хозяйства на душу населения в год в РФ за 2013–2016 гг., кг.

Продукция	Годы					2016 г. в % к 2012 г.
	2012	2013	2014	2015	2016	
Картофель	111	111	111	112	113	101,8
Овощи	109	109	111	111	112	102,8
Фрукты и ягоды	61	64	64	61	62	101,6
Мясо	74	75	74	73	74	100,0
Молоко	249	248	244	239	236	94,8
Яйца	276	269	269	269	273	98,9
Рыба	24,8	24,8	22,8	39	39	В 1,6 раз
Сахар	40	40	40	39	39	97,5
Масло растительное	13,7	13,7	13,8	13,6	13,7	100,0
Хлебные продукты	119	118	118	118	117	98,3

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Оценка финансовых результатов за 2013–2017 гг. свидетельствует о повышении эффективности сельскохозяйственного производства (Таблица 11). Увеличилась выручка и прибыль от продажи продукции растениеводства в 1,5 раза и 8 раз соответственно. В тоже время сокращается число сельскохозяйственных организаций, в 2017 году по отношению к 2013 году – на 39,1%. Это свидетельствует о том, что существуют негативные условия для сельхозпроизводителей. Главным критерием эффективности производственной деятельности является рентабельность. За анализируемый период наблюдается увеличение уровня рентабельности животноводства в 2,4 раза. В целом рентабельность производства сельскохозяйственной продукции в 2017 г.

составила 18,1 %, в том числе по растениеводству – 46,6 % что значительно ниже показателей прошлых лет. Результаты свидетельствуют о недостаточном конкурентоспособности продукции аграрного сектора Орловской области.

Таблица 11 – Финансовые результаты сельскохозяйственных организаций Орловской области за 2013-2017 гг.

Показатели	Годы					2017 г. в % к 2013 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Число сельскохозяйственных организаций	1183	1125	1091	809	720	60,9
Выручка от продажи, млн. руб.						
Всего, в т.ч.	21,3	29,1	34,9	38,1	26,1	122,8
растениеводства	13,9	18,9	24,6	27,8	21,5	В 1,5 раза
животноводства	7,4	10,1	10,3	10,3	4,6	62,9
Прибыль от продажи, млн. руб.						
Всего, в т.ч.	4,2	8,4	11,8	10,2	4,2	99,0
растениеводства	0,5	2,4	2,2	8,9	3,6	В 7,8 раз
животноводства	3,8	6,0	9,6	1,3	0,6	16,5
Рентабельность (убыточность) к затратам, %						
Всего, в т.ч.	23,4	40,3	49,8	36,3	19,1	81,6
растениеводства	37,3	46,9	64,5	46,7	19,9	53,4
животноводства	6,6	30,7	26,9	14,4	15,6	В 2,4 раза

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Все вышеизложенные тенденции свидетельствуют о недостаточном уровне государственного регулирования и поддержки сельхозпроизводителей.

Важным показателем эффективности отрасли является кадровый потенциал. В сельскохозяйственном производстве осталась «стареющая» рабочая сила. Притока молодых кадров не наблюдается. Проблема дефицита кадров работодатели решают путем интенсификации труда наемных работников. В отрасли сельского хозяйства возникла низкая оценка труда и появилась отчужденность работников от собственности. Все это снизило мотивацию работников к высококвалифицированному труду и поэтому необходимо обеспечить новый уровень экономических и социально-трудовых отношений [44].

Кадровая обеспеченность сельского хозяйства является недостаточной. В сельском хозяйстве существует проблема так называемого «старения» трудовых ресурсов, недостаточно молодых специалистов в организациях АПК. Об этом свидетельствуют данные в таблице 12.

Таблица 12 – Численность трудовых ресурсов, занятых в сельском хозяйстве РФ, тыс. чел.

Годы	Возраст работников, лет					
	До 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-72
2012	139	845	1020	1241	1389	489
2014	115	744	929	1086	1312	512
2016	122	678	944	1061	1321	611
2016 г. в % к 2012 г.	87,8	80,2	92,5	85,5	95,1	124,9

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Средний возраст трудовых ресурсов, занятых в сельском хозяйстве, составляет 40 лет. За 5 последних лет сильно сократилась численность работников в возрасте до 20 лет (на 12%), с 20 до 29 лет (на 21%), с 30 до 39 лет (на 7,5%), с 40 до 49 лет (на 14,5%) и с 50 до 59 лет (на 5%). Наибольший прирост численности наблюдался среди работников возраста от 60 до 72 лет (на 25,9%). Все это свидетельствует о том, что сельское хозяйство наиболее привлекательно для людей пожилого возраста, не происходит обновление кадрового состава, молодых специалистов не привлекает жизнь в сельской местности [109 (0,12 п.л.)].

Выпускники аграрных ВУЗов могут принести необходимые инновационные разработки в производстве, что позволит повышать эффективность производства.

В последние годы роль высшего образования неизменно растет. Повышается квалификационный уровень работников, в том числе и в сельском хозяйстве. Сейчас образование – это показатель квалифицированности, способствующий карьерному росту и повышению заработной платы (Таблица 13).

Таблица 13 – Квалификационный уровень и численность занятых в экономике РФ по уровню образования, тыс. чел.

Уровень образования	Годы					
	2012		2014		2016	
	Всего в экономике	В сельском хозяйстве	Всего в экономике	В сельском хозяйстве	Всего в экономике	В сельском хозяйстве
Высшее профессиональное	21740	501	23045	496	24216	547
Среднее профессиональное	18748	886	32104	1837	32624	1954
Начальное профессиональное	13955	1066	х	х	х	х
Среднее (полное) общее	14236	1873	13745	1668	13107	1598
Основное общее	2671	714	2484	631	2315	579
Не имеет основного общего	196	84	160	66	129	58

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Из таблицы следует, что за 2012-2016 гг. численность работников, имеющих высшее образование, увеличилась на 11%. В сельском хозяйстве также отмечается аналогичный рост (на 9 %). Больше всего работников, которые имеют среднее профессиональное образование. Сокращается число рабочих, имеющих основное общее или не имеющих образования (на 13,3% и 18,9% соответственно), данная тенденция имеет место и в сельском хозяйстве (на 19% и 31% соответственно) [109 (0,12 п.л.)].

Очень важным является анализ состава и структуры работников, занятых в сельском хозяйстве. Наибольший удельный вес в структуре общей численности занимают постоянные рабочие (операторы машинного доения, трактористы-машинисты и т.д.). Затем идут служащие, а потом временные и прочие работники. Численность работников всех категорий, кроме прочих, снижалась, в том числе и в процентном отношении к общей численности. Наибольшее снижение наблюдается в численности постоянных рабочих, что

свидетельствует о падении интереса к рабочим профессиям, выпускники аграрных вузов не видят перспективы данных специальностей для дальнейшего трудоустройства (Таблица 14).

Таблица 14 – Состав и структура работников организаций АПК Орловской области за 2013–2017 гг.

Среднегодовая численность занятых	Группы занятости				Итого
	Рабочие постоянные	Рабочие сезонные и временные	Служащие	Прочие работники	
2013 год					
человек	11383	1265	3763	1865	18276
в % к итогу	62,3	6,9	20,6	10,2	100,0
2014 год					
человек	10936	1271	3744	2003	17954
в % к итогу	60,9	7,1	20,9	11,2	100,0
2015 год					
человек	10511	1130	3556	2216	17413
в % к итогу	60,4	6,5	20,4	12,7	100,0
2016 год					
человек	10349	977	3546	2546	17418
в % к итогу	59,4	5,6	20,4	14,6	100,0
2017 год					
человек	9968	926	3496	2525	16915
в % к итогу	58,9	5,5	20,7	14,6	100,0
Абсолютная разница между 2017 г. и 2013 г., чел.	-1415	-339	-267	660	-1361
Рост (снижение) доли, п.п.	-3,4	-1,4	0,1	4,7	х

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Для поддержки и регулирования сельского хозяйства, а также повышения привлекательности работы в сельской местности, была принята Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 – 2020 гг. Одним из направлений (подпрограмм) является «Устойчивое развитие сельских территорий». Она включает в себя ряд мероприятий, которые

направлены на обустройство сельских территорий, развитие спортивных и творческих способностей населения, привлечение молодых специалистов и их семей в село и создание для них соответствующих условий (Приложение 1,2,3) [24].

В целом на реализацию программы выделяется 4264,6 млн. руб., из них наибольшее финансирование в данной программе направлено на строительство водопроводов (5%); на обустройство автомобильных дорог (53%); на улучшение жилищных условий (26%). Основные работы по многим направлениям будут проводиться в 2018 году. В качестве индикаторов успешной реализации данной программы служат такие показатели, как ввод нового жилья, в том числе для молодых семей и молодых специалистов, уровень газификации и обеспеченности питьевой водой и автомобильными дорогами в сельской местности [24].

Региональные власти, в свою очередь, принимают программы в регионах, адаптированные к территориальным особенностям. Одной из таких программ можно считать программу Орловской области «Устойчивое развитие сельских территорий Орловской области» на 2014-2020 гг., основными целями которой являются повышение качества и уровня жизни населения, рост интереса к сельской жизни и участию в решении местных вопросов.

Отмечаем, что в данных документах ничего не сказано о повышении эффективности политики заработной платы, они не отражают меры, способствующие повышению уровня доходов в сельском хозяйстве. Однако среднемесячная заработная плата является одним из индикаторов качества трудовой жизни и достойного труда.

Изучение особенностей развития аграрного сектора, на основе статистических данных Орловской области, позволило сделать следующие выводы:

- наибольший удельный вес в структуре валовой добавленной стоимости в Орловской области занимало сельское хозяйство (19,5 %);

- производство сельскохозяйственной продукции, как и ее потребление растет, особенно это касается продукции растениеводства;
- производство и потребление основных продуктов питания постоянно возрастает, но автором отмечается, что производство продукции растет быстрее, чем ее потребление, поэтому необходимо принимать меры для соблюдения относительного баланса, сокращающего потери сельхозпроизводителей;
- наблюдается сокращение количества организаций АПК, что говорит о сложной ситуации на рынке, высокой конкуренции и недостаточной поддержки со стороны государства; сложившаяся геополитическая обстановка и применение санкций негативно сказывается на эффективности аграрного сектора.

Чтобы продолжить и повысить существующие достижения в сельском хозяйстве, рекомендуется государственным органам:

- принимать меры по поддержке сельхозпроизводителей, обеспечивать доступность ресурсов, необходимых для производственного процесса;
- совершенствовать законодательную базу, которая будет защищать интересы бизнеса в конкурентных условиях рынка;
- проводить рекламу и популяризацию сельскохозяйственного производства и жизни в сельской местности;
- обеспечивать сельское хозяйство квалифицированными кадрами и достойной заработной платой работников;
- поддерживать научные исследования техники и технологий в аграрном секторе, а также регулировать социально-трудовые процессы;
- способствовать интеграции и кооперации сельхозпроизводителей.

Таким образом, на современном этапе аграрный сектор экономики характеризуется повышением инвестиционной привлекательности отрасли и конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции, технико-

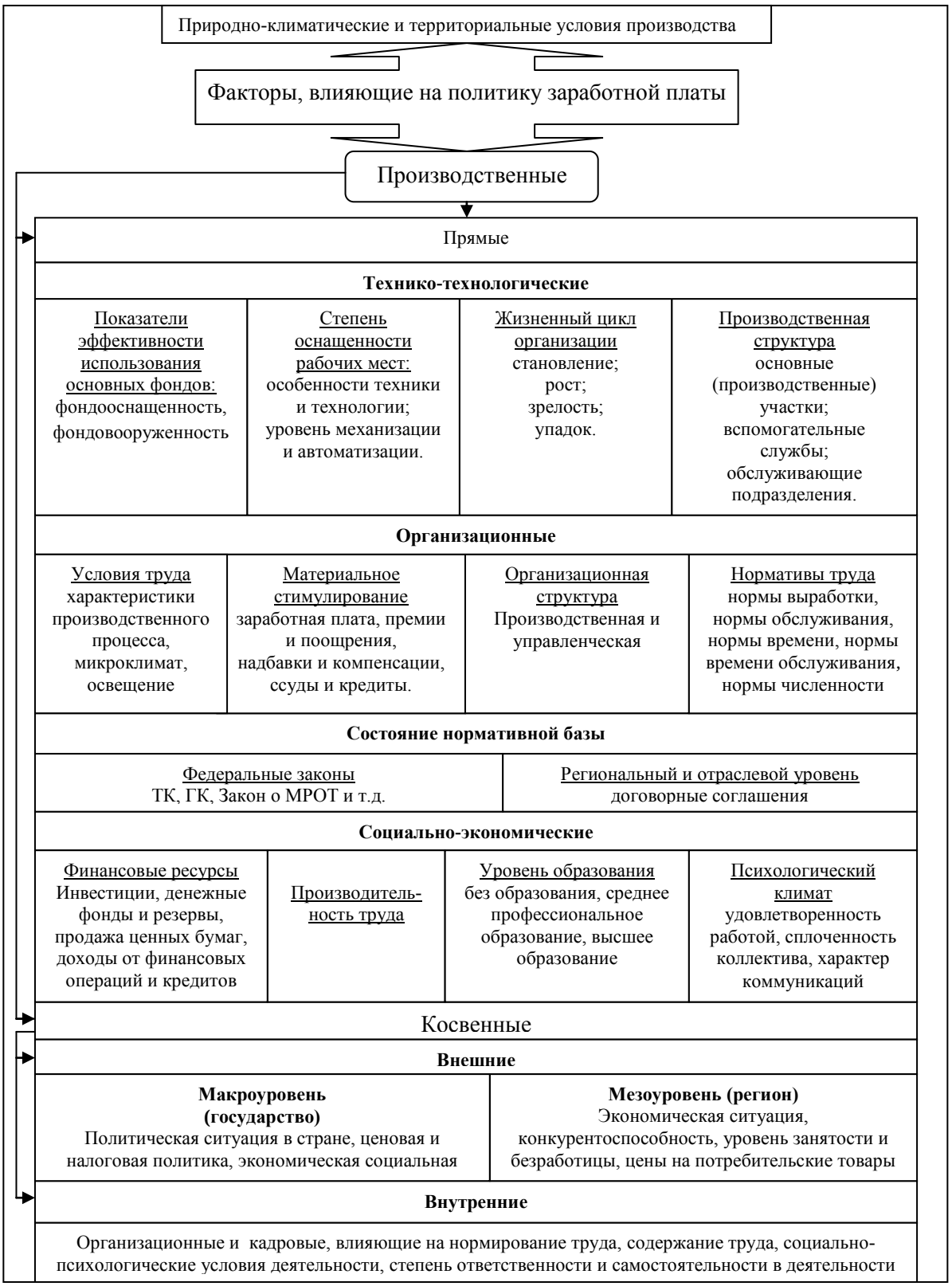
технологическими преобразованиями. В тоже время социальная сфера аграрного сектора остается на достаточно низком уровне, что отчасти приводит к необходимости формирования эффективной политики заработной платы, нацеленной на решение этих проблем, в особенности развития человеческого капитала и улучшение качества трудовой жизни.

2.2 Анализ факторов, влияющих на политику заработной платы в организациях АПК

Сельское хозяйство – важная отрасль экономики. И это связано не только с необходимостью обеспечения продовольствием населения, но и с огромным потенциалом, который есть в нашей стране. Применение санкций может способствовать развитию сельского хозяйства, так как у товаропроизводителей появляется конкурентное преимущество, возможность производить больше продукции, по отношению к импортируемым продуктам. В тоже время санкции оказывают негативное влияние на отрасль сельского хозяйства. Данные тенденции приводят к необходимости повышения роли государства в поддержке малых и средних форм бизнеса. Потенциал отрасли высок, но использование его возможно лишь при оптимальном сочетании всех форм организации бизнеса. Существует необходимость совершенствования политики заработной платы, которая должна поднять престиж сельскохозяйственного труда, дать возможность работникам иметь хороший заработок на селе, внедрять разработки в области оплаты труда и т.д.

Буторина Г. Ю. выделяет следующие факторы, которые оказывают влияние на уровень заработной платы: производственные (уровень технологического прогресса и т.д.); социальные (МРОТ и т.д.); рыночные (уровень занятости и т.д.); институциональные (госрегулирование на федеральном уровне и т.д.) [14].

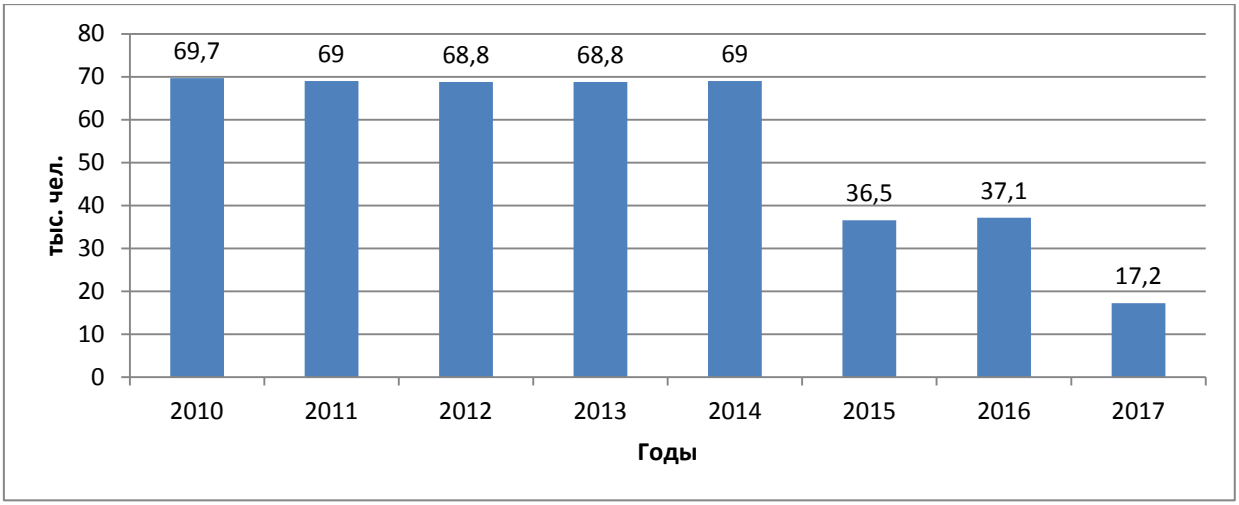
На политику заработной платы в сельском хозяйстве влияют различные факторы, которые автор сгруппировал по различным признакам (Рисунок 5).



Источник: разработано автором.

Рисунок 5 – Факторы, влияющие на политику заработной платы организации

Одним из важных факторов, влияющих на политику заработной платы, является обеспеченность организаций высококвалифицированными кадрами. Одновременно кадровый вопрос является очень актуальным для развития сельского хозяйства, так как происходит отток населения из сельской местности, снижение квалификационного уровня работников, «старение» кадров. Численность работников, занятых в сельском хозяйстве, имеет тенденцию к снижению (Рисунок 6).



Источник: рассчитано автором по данным [83].

Рисунок 6 – Динамика среднегодовой численности работников сельскохозяйственных организаций в Орловской области за 2010–2017 гг.

Анализ среднегодовой численности работников сельскохозяйственных организаций позволил сделать следующие выводы:

- в 2015 году произошел наибольший спад на 47 % по сравнению с 2014 годом;
- в 2016 году наблюдается небольшой подъем, но по сравнению с 2010 годом численность работников в сельском хозяйстве меньше на 46,8 %. И в 2017 году произошел резкий спад численности работников, занятых в сельском хозяйстве (на 53,6%);
- снижена привлекательность жизни на селе, происходит отток молодежи, меньше выпускников идут в сельскохозяйственные ВУЗы на профессии, связанные с сельскохозяйственным трудом.

Обеспеченность трудовыми ресурсами в сельском хозяйстве выражается рядом показателей, представленных в таблице 16.

Таблица 16 – Обеспеченность ресурсами Орловской области за 2013–2017 гг. в расчете на 1 среднегодового работника сельскохозяйственных организаций

Показатели	Годы					2017 г. в % к 2013 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
стоимость основных фондов, тыс. руб.	352,1	430,5	882,3	1032,3	2402,8	В 6,8 раз
площадь с\х угодий, га	16,1	16,5	30,8	32,3	72,7	В 4,5 раза
площадь пашни, га	14,9	15,4	28,9	30,2	68,6	В 4,6 раз
выход продукции зерновых после доработки, ц	259,0	321,3	480,0	567,2	1524,3	В 5,9 раз
молоко, ц	18,4	16,5	31,1	30,4	60,4	В 3,3 раза

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Таким образом, происходит увеличение всех показателей в расчете на одного работника. За счет снижения численности рабочих стоимость основных фондов на 1 работника увеличилась в 6 раз, площадь сельскохозяйственных угодий и пашни в среднем увеличились в 4,5 раза, полученное зерно после доработки на 1 работника увеличилось в свою очередь в 5,9 раз, а молоко – в 3,3 раза. Все это говорит о возросшей нагрузке на работников организаций АПК. При этом заработная плата по своим темпам роста растет не так быстро, что приводит к дисбалансу между оплатой труда и нагрузкой.

Обеспеченность трудовыми ресурсами еще не говорит об их эффективном использовании. Поэтому необходимо постоянно проводить мониторинг использования и развития трудовых ресурсов (Таблица 15).

За период 2013-2017 гг. все показатели имели тенденцию к росту кроме общего объема чистой прибыли. Чистая прибыль сократилась на 31% за счет роста себестоимости. Показатели выручки и себестоимости на 1 работника выросли на 11,9% и на 15,9% соответственно, что больше обусловлено снижением численности работников в сельском хозяйстве.

Таблица 15 – Динамика эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве организаций Орловской области за 2013–2017 гг.

Показатели	Годы					2017 г. к 2013 г. в %
	2013	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовая численность работников, чел.	16420	15951	15197	17418	16915	103,0
Выручка от реализации продукции, млн. руб.	22690	30821	36592	40351	26148	115,2
Выручка на 1 работника, тыс. руб.	1381,9	1932,2	2407,8	2316,6	1545,8	111,9
Себестоимость реализованной продукции, млн. руб.	18384	21970	24425	29204	21948	119,4
Затраты на 1 работника, тыс. руб.	1119,6	1377,3	1607,2	1676,7	1297,5	115,9
Чистая прибыль, млн. руб.	2064	5895	8949	7315	1424	69,0
Чистая прибыль на 1 работника, тыс. руб.	125,7	369,6	588,9	419,9	84,2	67,0

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Чтобы проанализировать уровень и характер влияния выделенных факторов, автором был использован метод группировки данных, являющийся основным средством статистических данных и позволяющий выявить тенденции, существующие в совокупности объектов и провести наиболее полный анализ материалов исследования. Группировки представляют собой расчленение множества единиц изучаемой совокупности на определенные группы по существенным для них признакам.

Группировки подразделяются на: типологические (группировки, при помощи которых сложные системы разнородной и разнозначной совокупности расчленяются на подсистемы и однородные типичные группы), структурные (изучение структуры совокупности и происходящих в ней сдвигов) и аналитические (дающие возможность установить связь между отдельными социально-экономическими признаками). В качестве группировочных

признаков для построения группировок могут быть взяты как результативные, так и факторные признаки. Изучим влияние факторов в областях ЦФО РФ в 2016 году. Для этого воспользуемся методом статистических группировок и проведем аналитическую группировку с неравными интервалами. Исходные данные представим в виде таблицы (Приложение 4). Совокупность была разбита на 3 группы. Результаты группировки представлены в таблице 17.

Таблица 17 - Влияние производительности труда на размер среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве в областях ЦФО РФ

Показатель	Группы областей ЦФО РФ по производительности труда, тыс. руб.		
	I	II	III
	110,8 - 731,3	1105,4 – 1286,0	1566,1 – 5695,4
Число областей	6	6	5
Среднегодовая заработная платы одного работника в сельском хозяйстве, тыс. руб.	19750	22617	22351
Производство сельскохозяйственного продукции: на 1 работника, млн.руб. на 1 руб. оплаты труда, тыс. руб.	 521,8 1312,5	 1195,9 4343,1	 3268,6 4490,4
Трудообеспеченность, чел.	9	3	4

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Большое влияние на размер оплаты труда оказывает производительность труда. Из проведенного анализа следует, что чем больше трудообеспеченность в областях, тем меньше производится продукции на 1 работника, т.е. сокращается уровень производительности труда. Так в I группе при трудообеспеченности 9 человек, производительность труда ниже (521,8 млн.руб. в среднем по группе). В III группе при средней производительности труда 3268,6 млн.руб. среднемесячная заработная плата в группе составляет 22351 руб. Также прямая зависимость наблюдаются между

производительностью труда и размером произведенной продукции в расчете на 1 тыс. руб. выплаченной заработной платы [113 (0,59 п.л.)].

Также изучено влияние фондооснащенности на размер номинальной заработной платы (Приложение 5). Оформим групповую таблицу 18.

Таблица 18 – Влияние размера фондооснащенности на производительность труда в сельском хозяйстве в областях ЦФО РФ

Показатель	Группы областей по размеру фондооснащенности, руб./100 га.		
	I	II	III
	78,64 – 167,37	189,95 – 304,75	322,18 – 1000,24
Число областей	5	6	6
Средняя фондооснащенность, руб./100 га	136,80	256,54	557,58
Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве, руб.	21430	19261	23873
Производительность труда в сельском хозяйстве, млн. руб.	935,5	1636,8	1956,9

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Из результатов группировки, представленных в таблице, следует, что при увеличении размера среднемесячной заработной платы происходит рост производительности труда в сельском хозяйстве. При этом наименьший размер заработной платы наблюдается в группе II, при достаточно высоком уровне производительности труда и фондооснащенности. Таким образом, работники могут производить больше продукции при достаточном уровне обновленности и оснащенности материально-технической базы. Орловская область находится в III группе, что свидетельствует о недостаточности оснащения сельскохозяйственного производства техникой, что и влияет на низкий уровень производительности труда.

Для изучения влияния факторов на размер производительности труда был использован корреляционно-регрессионный анализ. Был осуществлен

логический отбор показателей, влияющих на результативный признак, построено уравнение, и затем путем пошагового исключения переменных, была получена модель, отвечающая установленному критерию качества.

Проведенный корреляционно-регрессионный анализ позволил выявить те факторы, которые оказывают наибольшее влияние на размер производительности в сельском хозяйстве в ЦФО РФ.

На первоначальном этапе были отобраны следующие факторы:

X_1 – Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.

X_2 – Фондовооруженность, тыс. руб.

X_3 - Уровень безработицы, %

X_4 – Трудообеспеченность, чел.

X_5 - Урожайность зерновых, ц/га

X_6 - Производство молока, тыс. т.

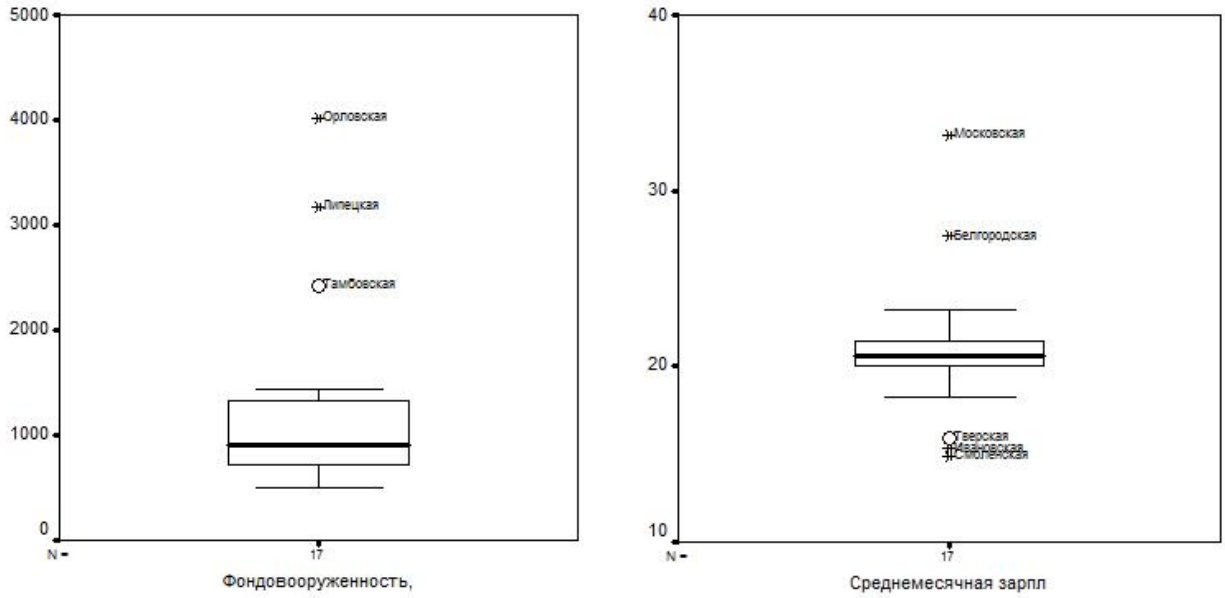
Результативный признак – производительность труда в сельском хозяйстве, тыс. руб.

Для анализа были выбраны 17 областей ЦФО РФ.

Начальным этапом любых статистических исследований является проверка эмпирических данных на соблюдение условий применения параметрических методов анализа – корреляционного, регрессионного, факторного и др. К этим условиям, прежде всего, относятся однородность и нормальность распределения показателей, включаемых в анализ. Проверка массива эмпирических данных нами проводилась графическими и аналитическими средствами пакета статистических программ *SPSS Base*.

Наиболее наглядным графическим средством проверки исходных показателей на нормальность распределения являются ящичковые (коробчатые) диаграммы, часто называемые также диаграммами Тьюки. Эти диаграммы, иллюстрирующие распределение исходных показателей, представлены на рисунке 7 *а* и *б*.

а *б*



Источник: рассчитано автором по данным [83].

Рисунок 7– Распределение исходных показателей

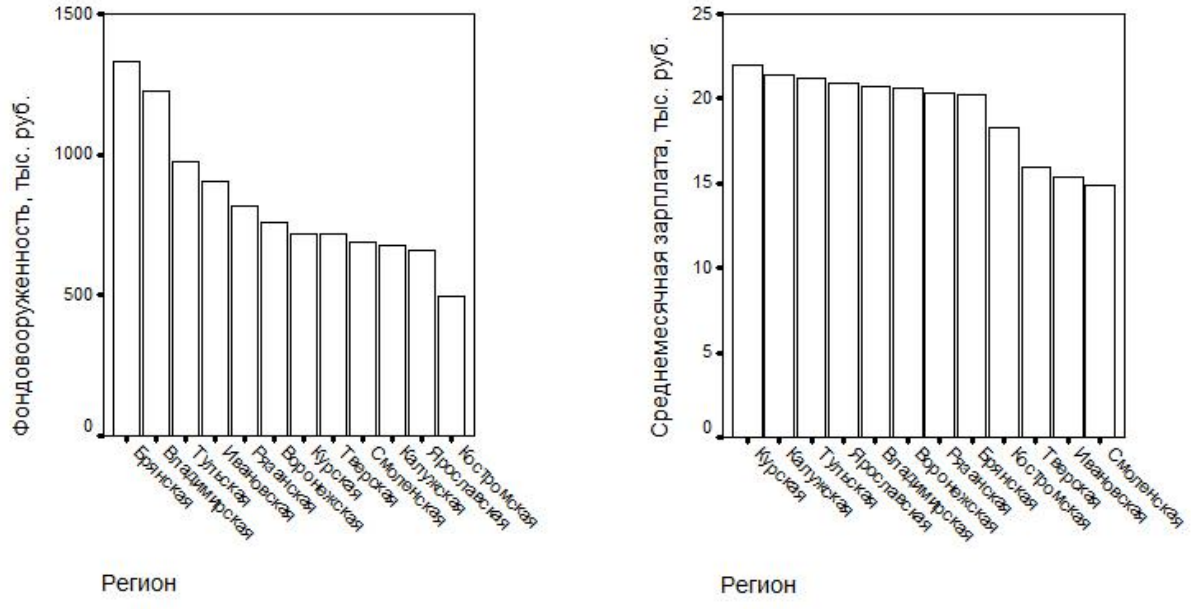
Из диаграммы рисунка 7 *а* следует, что Орловская и Липецкая области характеризуются экстремально высокими значениями фондовооруженности, а в Тамбовской области наблюдается повышенное значение данного показателя. Очевидно, что исключение этих трех областей из выборки приведет к симметризации распределения данного показателя.

На диаграмме рисунка 7 *б* видно, что по величине среднемесячной заработной платы выделяются Московская и Белгородская области, а Смоленская и Ивановская области характеризуются экстремально низкими значениями среднемесячной заработной платы. Однако последние две области на диаграмме размещены лишь немного ниже Тверской области, и ради сохранения как можно большего числа регионов в выборке следует ограничиться исключением из нее только Московская и Белгородская областей.

В результате выполненной нами процедуры ремонта выборки получаем практически симметричное распределение всех показателей, включенных в модель: двух предикторов – фондовооруженности труда и среднемесячной

зарплаты, и результативной переменной – производительности труда в сельском хозяйстве (рисунки 8 и 9).

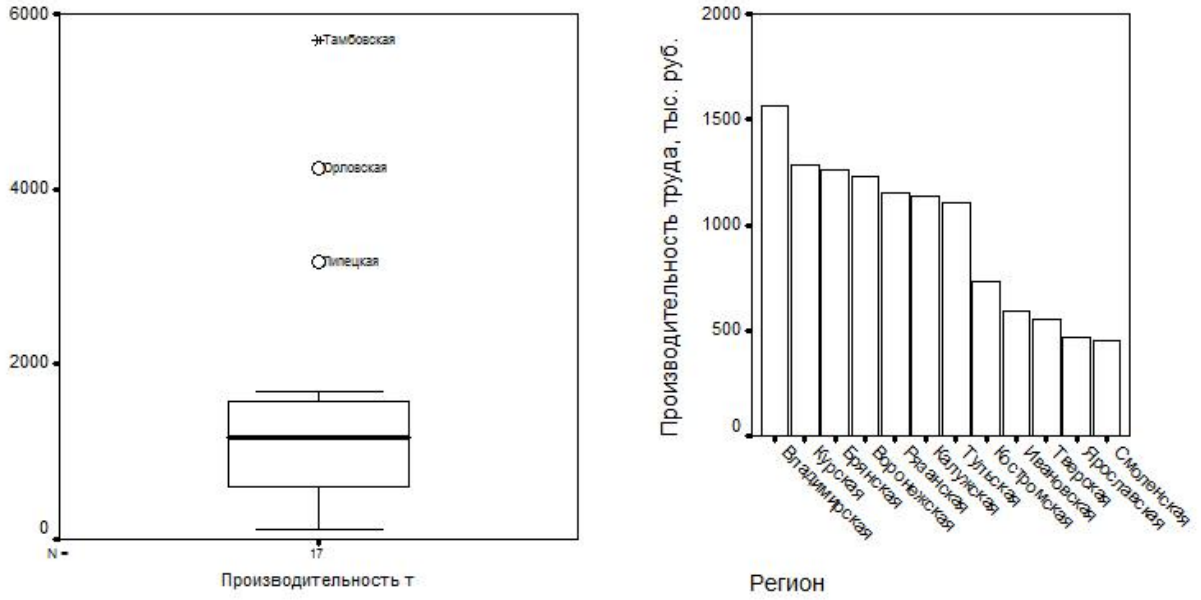
а *б*



Источник: рассчитано автором по данным [83].

Рисунок 8 – Распределение показателей после «ремонта» выборки: *а* – фондовооруженность труда; б – среднемесячная заработная плата

а *б*



Источник: рассчитано автором по данным [83].

Рисунок 9 – Распределение производительности труда до (*а*) и после (*б*) «ремонта» выборки

Следующий этап – корреляционный анализ – проводим с помощью соответствующей процедуры пакета программ *SPSS Base* (Таблица 19).

Таблица 19 – Корреляционная матрица

Показатель	Статистика	Производительность труда, тыс. руб.	Фондовооруженность, тыс. руб.	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.
Производительность труда, тыс. руб.	Pearson Correlation	1	0,571	0,730
	Sig. (2-tailed)	,	0,053	0,007
	N	12	12	12
Фондовооруженность, тыс. руб.	Pearson Correlation	0,571	1	0,198
	Sig. (2-tailed)	0,053	,	0,537
	N	12	12	12
Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Pearson Correlation	0,730	0,198	1
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,537	,
	N	12	12	12

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Из таблицы 19 следует, что производительность труда статистически высоко значимо коррелирует со среднемесячной заработной платой (*p*-уровень 0,007) и в меньшей степени – с фондовооруженностью труда (*p*-уровень 0,053). В то же время, предикторы не коррелируют: выборочный коэффициент корреляции *R*=0,198 статистически не значим (*p*-уровень 0,537 значительно больше критического значения 0,05). Это позволяет рассчитывать на адекватность двухфакторной модели линейной регрессии, свободной от мультиколлинеарности.

Заключительный этап – регрессионный анализ – проводим с помощью процедуры «линейная регрессия» пакета программ *SPSS Base*, используя пошаговый метод (Таблицы 20-21).

Таблица 20 – Сводка моделей

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,730	0,532	0,486	272,13104
2	0,849	0,722	0,660	221,35906

Источник: рассчитано автором по данным [83].

a Predictors: (Constant), Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.

b Predictors: (Constant), Среднемесячная заработная плата, тыс. руб., Фондовооруженность, тыс. руб.

c Dependent Variable: Производительность труда, тыс. руб.

Из таблицы 20 следует, что обе модели – однофакторная (1) и двухфакторная (2) – объясняют более 50% дисперсии, при этом модель (2) характеризуется несколько большей точностью: стандартная ошибка аппроксимации 221,4 тыс. руб. против 272,1 тыс. руб. для однофакторной модели. Тем не менее, обе модели адекватны (таблица 21): модель (1) статистически значима на уровне 0,007, модель (2) – на уровне 0,003.

Таблица 21 – Дисперсионный анализ моделей

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	843407,961	1	843407,961	11,389	0,007
	Residual	740553,008	10	74055,301		
	Total	1583960,969	11			
2	Regression	1142962,450	2	571481,225	11,663	0,003
	Residual	440998,519	9	48999,835		
	Total	1583960,969	11			

Источник: рассчитано автором по данным [76].

a Predictors: (Constant), Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.

b Predictors: (Constant), Среднемесячная заработная плата, тыс. руб., Фондовооруженность, тыс. руб.

c Dependent Variable: Производительность труда, тыс. руб.

Исходя из полученных результатов, в качестве рабочей принимаем двухфакторную модель (2), параметры которой приведены в таблице 22.

Таблица 22 – Параметры моделей

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1150,303	630,652		-1,824	0,098
	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	109,349	32,402	0,730	3,375	0,007
2	(Constant)	-1471,956	529,228		-2,781	0,021
	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	96,165	26,891	0,642	3,576	0,006
	Фондовооруженность, тыс. руб.	0,694	0,280	0,444	2,473	0,035

Источник: рассчитано автором по данным [83].

a Dependent Variable: Производительность труда, тыс. руб.

Из двухфакторной модели (2), явный вид которой:

Пр_труда = -1471,96 + 96,16 x_1 + 0,69 x_2,

(26,89) (0,28)

где x_1 – среднемесячная зарплата;

x_2 – фондовооруженность,

Из данной модели следует, что при отсутствии влияния со стороны факторных признаков, учтенных в данной модель, значение результативного признака будет составлять – 1471, 96 тыс. руб. При изменении среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве на 1 тыс. руб. произойдет рост производительности труда на 96,16 руб., а при изменении фондовооруженности на 1 тыс.руб./га следует ожидать увеличение размера производительности труда на 0,69 руб.

Таким образом, чтобы увеличить производительность труда и тем самым повысить эффективность производства сельского хозяйства необходимо повышать среднемесячную заработную плату и совершенствовать материально-техническую базу.

В свою очередь, повышение производительности труда влияет на рост заработной платы.

Как отмечает Бураева Е.В., наибольшие резервы роста производительности аграрного труда заложены в увеличении уровня оплаты труда и росте профессионально-квалификационного уровня работников. При этом она предлагает следующие мероприятия поддержки развития кадрового потенциала:

- на макроуровне: повышение имиджа работы в АПК, предоставление государственной поддержки инновационных разработок, адаптация зарубежных методик и подходов и т.д.;
- на мезоуровне: создание агропромышленных кластеров с предоставлением различного рода льгот для сотрудников и малых инновационных организаций и т.д.;
- на микроуровне: внедрение материальных и нематериальных форм стимулирования работников, предоставление льгот для персонала организаций АПК, рост уровня заработной платы, повышение качества условий труда, стимулирование профессионального и карьерного роста и т.д. [13].

Из вышеизложенного могут быть сделаны следующие выводы:

- На политику заработной платы в организациях АПК оказывают влияние различные факторы, как природного, так и техногенного характера; которые можно разделить на внешние и внутренние, прямые и косвенные. Автором предпринята попытка группировки данных факторов и объединение их в систему, которая позволяет выявить наиболее важные, проанализировать их степень влияния и достичь уровня, при котором будет повышаться эффективность действующей политики заработной платы.

- Численность работников в 2017 году, занятых в сельском хозяйстве, имеет тенденцию к снижению, по сравнению с 2016 годом она сократилась на 54%.
- Численность работников, занятых в сельском хозяйстве, сокращается; происходит «старение» трудовых кадров, пенсионеры вынуждены работать, так как на их место не приходят молодые специалисты; в тоже время численность безработных в возрасте после 30 лет, в целом, по экономике имеет тенденцию к росту; это говорит о непривлекательности и непрестижности работы в сельской местности.
- Изучение основных факторов, влияющих на размер заработной платы показал, что заработная плата в основном зависит от производительности труда и фондооснащенности, при этом наблюдается и обратное влияние номинальной заработной платы и фондовооруженности на размер производительности труда в сельском хозяйстве.

Таким образом, анализ факторов, влияющих на политику заработной платы в организациях аграрного сектора позволил их классифицировать по различным группам и провести их стохастическую оценку, дающую возможность определить резервы обоснованного роста заработной платы работников сельскохозяйственных организаций, которые необходимо учитывать при формировании современной политики заработной платы.

2.3 Эффективность действующей политики заработной платы в аграрном секторе

В сельском хозяйстве Орловской области существует множество проблем, в том числе и низкий уровень заработной платы. Это приводит к падению интереса молодых специалистов к труду в сельской местности, что может быть исправлено совершенствованием существующей политики заработной платы, нахождением резервов для повышения уровня оплаты труда, мотивации работников.

Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» касается социально-экономического развития страны и мер, которые должны влиять на формирование политики заработной платы, как на отраслевом уровне, так и на уровне субъектов хозяйствования [109 (0,12 п.л.)].

Так в части трудовых отношений в сельском хозяйстве в документе поставлены следующие цели:

- снижение в два раза уровня бедности;
- сохранение уровня инфляции на уровне не выше 4%;
- рост производительности труда не ниже 5% в год на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей экономики;
- увеличение численности занятых в сфере малого и среднего предпринимательства до 25 млн. чел.;
- создание системы поддержки фермеров и развития сельской кооперации;
- формирование в сельском хозяйстве глобальных конкурентоспособных несырьевых секторов, общая доля экспорта товаров и услуг которых составит не менее 20% ВВП [122].

Некоторые задачи из указов 2012 года не могут быть выполнены из-за далеких от реальности размеров показателей. Так реальная заработная плата должна была вырасти к 2018 году на 40-50% по сравнению с 2011 годом, в действительности этот показатель к 2017 году составил лишь 9,2% [109 (0,12 п.л.)].

В АПК остается ряд проблем, которые связаны со слабой мотивацией работников в сельском хозяйстве, оттоком населения из села, а также других причин. Предполагаем, что проблема мотивации может быть решена с помощью принятия обоснованной политики заработной платы, которая не только будет способствовать увеличению прибыли организации, но и удовлетворять работников.

Политика заработной платы непосредственно связана с кадровым обеспечением сельских территорий, которое является важной проблемой на сегодняшний момент. Все государственные и муниципальные программы направлены на решение данной проблемы: обеспечение молодых специалистов жильем, условиями проживания; развитие инфраструктуры сельских территорий. Все это должно способствовать повышению привлекательности работы и жизни в сельской местности.

Система документов, регулирующих социально-трудовые отношения, состоит из Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 годы, Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2018-2020 годы, между Правительством Орловской области, Территориальным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Орловской области» и Региональным Объединением работодателей «Объединение промышленников и предпринимателей Орловской области» на 2017–2019 годы.

Данные документы носят рекомендательный характер, они предполагают, что организации, руководствуясь соглашениями, смогут разрабатывать и реализовывать собственную эффективную политику заработной платы. Рассмотрим каждый из них.

Генеральное соглашение признает одной из целей экономической политики развитие человеческого потенциала как основного фактора экономического роста; формирование условий для самореализации граждан; роста реальных доходов работников; уровня пенсионного обеспечения и уровня жизни населения; устранение причин бедности [21].

Генеральное соглашение содержит в своей структуре раздел 2 «Заработная плата, доходы и уровень жизни населения», содержащий меры сторон соглашения по повышению уровня заработной платы, качества жизни населения: защиты прав работников, минимизирования рисков возникновения задолженности организаций перед работниками, обеспечение увязки размера

оклада с уровнем квалификации и личным вкладом. В части политики заработной платы, «стороны считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, реализацию государственных гарантий по оплате труда, повышение уровня реальной заработной платы, совершенствование политики доходов и повышение уровня жизни населения» [21].

Однако рассмотрев подробнее документ, можно увидеть, что Генеральное соглашение не содержит конкретных мер по повышению уровня заработной платы, все предложения основываются на таких предложениях как «провести консультации», «разработать предложения о мерах», «обеспечивать своевременную разработку», «подготовить предложения» и т.д. Все это приводит к тому, что документ не носит какой либо информативной нагрузки, а лишь содержат формальные положения, которые повторяются из года в год. Соглашение содержит больше предложений по регулированию бюджетной сферы, а частный сектор по прежнему обладает полной свободой в области оплаты труда [21].

Территориальное соглашение в Орловской области также предполагает ужесточение контроля над работодателями в области оплаты труда, в частности, в части контроля над сроками выплаты заработной платы, по сокращению риска задолженности работодателя перед работниками, но часто упоминается, что Соглашение «рекомендует», «предусматривает», и нет конкретных действий по улучшению существующих отношений между работниками и работодателями [97].

Так, в части политики заработной платы, документ предусматривает «минимальную заработную плату не ниже величины прожиточного минимума», «доведение среднемесячной оплаты труда до четырех минимумов для трудоспособного населения», «доля тарифа в структуре заработной платы не менее 70 %», «индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не реже одного раза в год».

Соглашение имеет ряд недостатков, которые делают этот документ практически бесполезным: отсутствие конкретных мер и рекомендаций, примеров для работодателей, по которым они могли бы выстроить собственную политику заработной платы: все рекомендации носят декларативный характер, так как нет конкретных указаний на ресурсы; проработанность вариантов, по которым могли бы действовать организации, приводящие к отсутствию грамотной политики оплаты труда в организациях, появлению «теневых» выплат и непониманию со стороны работников, как формируется их заработная плата [97].

В соглашении по АПК наблюдается такая же ситуация:

- отсутствие каких либо конкретных положений и рекомендаций приводит к тому, что заработная плата сельскохозяйственных работников остается на низком уровне;

- молодежь стремительно покидает село;

- отсутствует какая-либо заинтересованность в повышении собственной квалификации.

Если в территориальном соглашении по Орловской области можно найти параметры политики заработной платы, то в отраслевом документе по АПК они носят лишь формальный характер. Он предполагает повышение реальных доходов работников за счет роста эффективности и объемов производства; доведение уровня номинальной заработной платы в сельском хозяйстве до 90 процентов от уровня средней заработной платы по стране.

Все эти предложения и рекомендации не имеют практической значимости, так как работодатели часто не имеют ресурсов для этого. Рост эффективности не ведет к увеличению заработной платы. В Соглашении отсутствуют конкретные меры, поэтому работодатели не идут на риск изменения существующей политики заработной платы, так как это требует больших затрат на разработку и внедрение, а принятые документы не содержат в себе практических рекомендаций по данному вопросу [66].

Существующие документы по политике заработной платы приводят к тому, что деятельность работодателей направлена в большей степени на увеличение прибыли и повышение конкурентоспособности продукции, в то время, как работники получают низкую заработную плату, отсутствует мотивация к инновационной деятельности, существует непонимание в части механизма начисления заработной платы. Поэтому следует изменить и дополнить существующие документы по заработной плате, чтобы они содержали основные параметры политики заработной платы, чтобы работодатели смогли сформировать свою систему, которая позволила бы не только повышать эффективность производства, но и уровень оплаты труда и благосостояния своих работников, их профессиональный рост.

Учитывая все недостатки, автором предлагается расширить положения политики заработной платы в соглашениях. Существующие положения и авторские дополнения изложены в таблице 23.

Таблица 23 – Рекомендуемые положения по совершенствованию раздела «Политика заработной платы» в соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений

Вид Соглашения	Существующие положения политики заработной платы	Рекомендуемые положения политики заработной платы по видам соглашений
Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018 – 2020 гг.	1. Поддержание МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения. 2. Начисление районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. 3. Предотвращение возникновение просроченной задолженности по	1. Разграничение прав государственных органов и органов власти субъектов РФ в части регулирования. 2. Совершенствование механизмов защиты трудовых прав. 3. Установление конкретных сроков по росту заработной платы. 4. Введение основных параметров политики заработной платы. 5. Привязка размера заработной платы к уровню сложности выполняемой

	заработной плате. 4. Защита материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) и неплатежеспособности организации	работы по основным тарифно-квалификационным группам и должностям.
Соглашение между администрацией города Орла, федерацией профсоюзов Орловской области и объединениями работодателей на 2017 – 2019 гг.	1. Доведение размера среднемесячной заработной платы до четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения. 2. Контроль за своевременной выплатой заработной платы. 3.Создание и организация работы комиссии по трудовым спорам.	1. Доведение уровня среднемесячной заработной платы до уровня размера заработной платы в среднем по стране. 2. Учет особенностей отраслей при принятии соглашения, имеющих наибольший удельный вес в валовом региональном продукте. 3. Соотношение оплаты труда с уровнем сложности работы. 4. Уточнение размера доли тарифной ставки в заработной плате.
Отраслевое соглашение по АПК РФ на 2018 – 2020 гг.	1. Уровень реальной заработной платы в сельском хозяйстве до 90% от уровня средней заработной платы по стране. 2. Размер тарифных ставок заработной платы не ниже МРОТ. 3. МРОТ при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке нормы рабочего времени устанавливается на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ. 4. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен.	1. Обеспечение устойчивого роста размера заработной платы. 2. Дифференцирование размера заработной платы в зависимости от личного вклада работника. 3. Превышение темпов роста уровня производительности труда над заработной платой. 4. Регламентированная структура фонда оплаты труда. 5. Регулирование степени удовлетворенности работников уровнем заработной платы и их мотивации. 6. Повышение привлекательности работы в сельском хозяйстве для

	5. Установление доли тарифной ставки/должностного оклада в заработной плате на уровне не менее 70%. 6. Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.	молодых специалистов и их семей. 7. Установление новых норм труда, а также размера стимулирующих и компенсирующих выплат. 8. Дифференцирование размера заработной платы по отдельным группам работников, премиальных систем.

Источник: разработано автором по данным [21, 66, 97].

Политика заработной платы субъектов хозяйствования должна мотивировать работников на реализацию Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия до 2020 года, направленной, в том числе, на повышение эффективности труда в сельском хозяйстве.

Эффективность труда характеризуется, прежде всего, величиной прибыли, в расчете на 1 работника. Этот показатель зависит от производительности труда, которая в свою очередь связана с принципом организации производства, предусматривающий опережение темпов роста производительности труда над величиной заработной платы (Таблица 24) [113 (0,59 п.л.)].

За анализируемый период в сельскохозяйственных организациях производство продукции увеличилось в 2,25 раза по сравнению с 2010 годом. Производительность труда увеличилась в 9 раз. Все это свидетельствует о том, что производительность труда увеличивалась главным образом за счет сокращения численности работников. Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве увеличилась в 2,6 раза по сравнению с 2010 годом, и на 11% по сравнению с 2016 годом. Если рассматривать период 2010-2017 гг., то темпы роста производительности труда опережали темпы роста оплаты труда в 3 раза. Но если рассматривать период 2016-2017 гг. - опережение составило 2,8 раз [113 (0,59 п.л.)].

Таблица 24 – Темпы роста показателей эффективности труда в организациях АПК Орловской области за 2010–2017 гг.

Год	Производство сельскохозяйственной продукции, %		Производительность труда, %		Среднемесячная заработная плата, %	
	К уровню 2010 г.	К предыдущему году	К уровню 2010 г.	К предыдущему году	К уровню 2010 г.	К предыдущему году
2010	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2011	134,1	134,1	135,4	135,4	120,9	120,9
2012	143,0	106,7	144,9	107,0	138,6	114,6
2013	В 1,6 раз	110,0	В 1, 6 раз	110,0	В 1,6 раз	112,0
2014	В 1,9 раз	121,8	В 1,9 раз	121,4	В 1,8 раз	116,5
2015	В 2,4 раза	119,7	В 4,5 раза	В 2,3 раза	В 2 раза	114,4
2016	В 2,6 раз	109,8	В 4,9 раз	108,0	В 2,3 раза	113,1
2017	В 2,3 раза	86,8	В 9,3 раза	В 3 раза	В 2,6 раз	111,1

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Производительность труда является одним из важнейших факторов, который влияет на среднемесячную заработную плату. Проанализируем производительность труда в разных сферах экономики в Орловской области (Таблица 25).

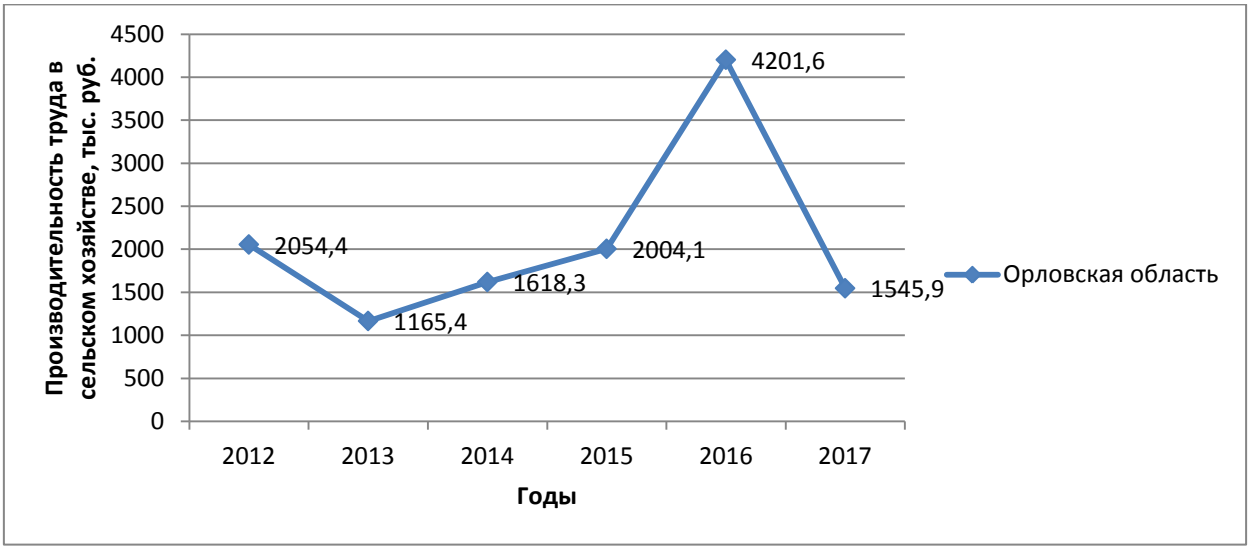
Таблица 25 – Производительность труда в Орловской области за 2013–2017 гг., тыс. руб.

Сферы экономики	Годы					2017 г. в % к 2013 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Сельское хозяйство	1165,4	1618,3	2004,1	4201,6	1545,9	132,6
Розничная и оптовая торговля	4739,9	4314,8	5251,8	5841,4	5965,2	125,9
Строительство	698,9	729,9	842,4	873,3	845,5	121,0
Добывающее производство	1506,9	1821,7	2168,7	2329,4	2435,6	В 1,6 раз
Транспорт и связь	560,6	565,5	600,4	592,3	585,4	104,4

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Анализ показал, что уровень производительности труда в сельском хозяйстве сильно снизился по сравнению с 2016 годом. Но он увеличился на 32,6% в 2017 году по сравнению с 2013 годом. По выборочным данным, уровень производительности труда в сельском хозяйстве уступает только показателям в оптовой и розничной торговле и добывающем производстве.

Как видно из рисунка 10, после 2012 года наступил спад уровня производительности труда в сельском хозяйстве, затем наблюдается рост, который достиг своего пика в 2016 году. Таким образом, производительность труда увеличилась в 2 раза по сравнению с 2012 годом. Но положительная тенденция нестабильна и в 2017 году снова наступил спад (на 63,2%).



Источник: рассчитано автором по данным [83].

Рисунок 10 – Динамика производительности труда в Орловской области за 2012–2017 гг.

Оплата труда является частью общих затрат на производство продукции. Именно этот уровень позволяет проанализировать развитие политики заработной платы и эффективность использования фонда заработной платы (Таблица 26).

Наибольший рост наблюдается в затратах на семена и посадочный материал, удобрения, химические средства защиты. Это обусловлено возросшими ценами на удобрения. Затраты на оплату труда выросли на 71,6 %,

что говорит о росте доходов работников. Увеличились расходы на электроэнергию (46,9%), нефтепродукты (27,9%) и страхование (31,1%). Возросли цены на энергоносители.

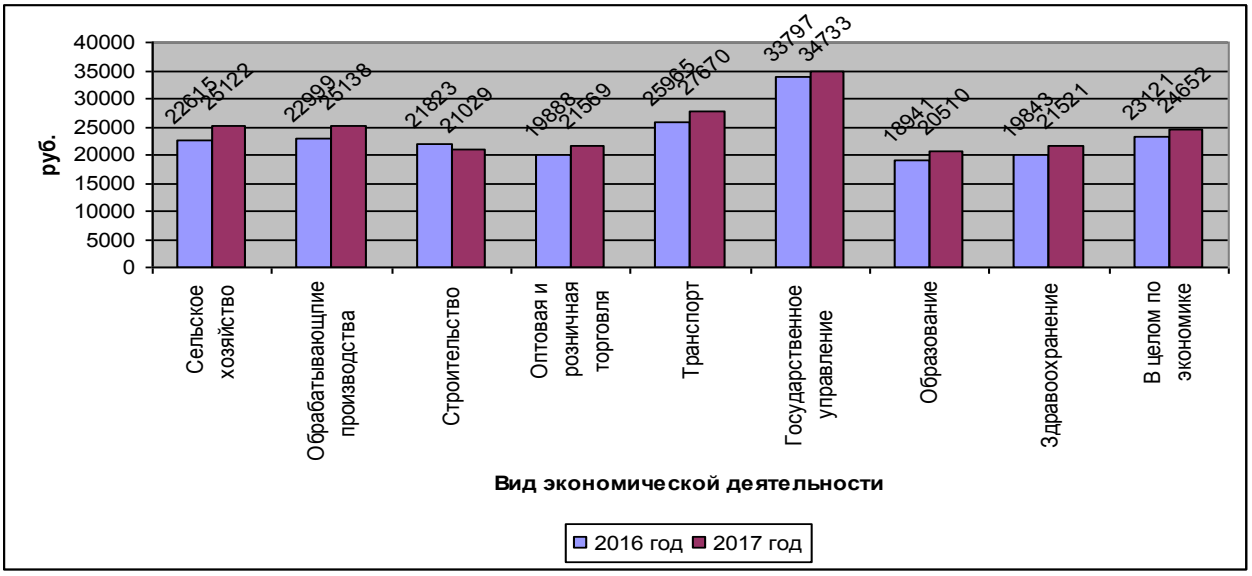
Таблица 26 – Структура себестоимости 1 ц зерна в Орловской области за 2013–2017 гг., млн. руб.

Затраты	Годы					2017 г. в % к 2013 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Оплата труда с отчислениями	998	1033	1241	1409	1712	171,6
Семена и посадочный материал	704	764	914	1192	1445	В 2,0 раза
Удобрения	1054	1454	2072	2421	2439	В 2,3 раза
Химические средства защиты	751	781	1159	1730	1675	В 2,2 раза
Электроэнергия	65	68	64	85	96	146,9
Нефтепродукты	995	997	1020	1173	1273	127,9
Затраты на страхование	148	159	182	214	195	131,1
Содержание основных средств	1936	2008	1737	2613	1954	100,9

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Автором был проведен сравнительный анализ размера заработной платы по основным видам экономической деятельности в Орловской области (Рисунок 11).

Следует отметить, что наибольший рост заработной платы отмечается в сельском хозяйстве (на 11 %). Размер оплаты труда в сельском хозяйстве стал выше среднего уровня по области, что говорит о положительной динамике эффективности аграрной отрасли. Ранее отмеченная тенденция сокращения численности работников организаций АПК может быть одной из причин повышения уровня оплаты труда. Наибольший размер заработной платы наблюдается в сфере государственного управления, транспорта и связи. В строительстве отмечается снижение уровня оплаты труда на 3,6%, что говорит о наметившемся кризисе в отрасли.



Источник: рассчитано автором по данным [83].

Рисунок 11 – Динамика среднемесячной заработной платы по основным видам экономической деятельности Орловской области за 2016–2017 гг.

Размер заработной платы также отличается по регионам. Области, которые имеют наименьший средний размер заработной платы, должны стремиться повысить этот уровень, перенимая опыт других регионов по оптимизации политики заработной платы. Для сглаживания существующих различий необходимо регулирование со стороны государства.

Сейчас в России уровень заработной платы значительно выше, чем в предыдущие годы в сельском хозяйстве. Но отмечается и разница между регионами по уровню оплаты труда. Это обусловлено организационными факторами, природно-климатическими условиями, традициями, уровнем развития сельского хозяйства. Поэтому необходимо изучение и совершенствование политики заработной платы не только на уровне страны, но и на уровне регионов. Применение передового опыта областей, где уровень заработной платы выше, может помочь развитию сельского хозяйства региона и, в целом, повысить общий уровень среднемесячной заработной платы в РФ [113 (0,59 п.л.)].

Для изучения существующей ситуации в регионах ЦФО РФ была применена рейтинговая оценка. Для сравнения были взяты данные за 2010 год и за 2017 год (Таблицы 27 - 28).

Таблица 27 – Номинальная заработная плата в сельском хозяйстве в субъектах ЦФО РФ в 2010 году

Лидеры по размеру заработной платы		Субъекты, имеющие наименьший размер номинальной заработной платы в сельском хозяйстве	
Субъекты	Размер заработной платы, руб.	Субъекты	Размер заработной платы, руб.
Московская	20308,1	Воронежская	10000,2
Белгородская	14411,3	Орловская	9661,6
Липецкая	12318,4	Ивановская	9003,7
Владимирская	12284,9	Тверская	8467,7
Калужская	12044,2	Брянская	8380,7
Тульская	11801,6	Смоленская	7467,0

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Наибольший размер заработной платы в сельском хозяйстве в 2010 году наблюдается в Московской области (20108,1 руб.), наименьший – в Смоленской области (7467 руб.).

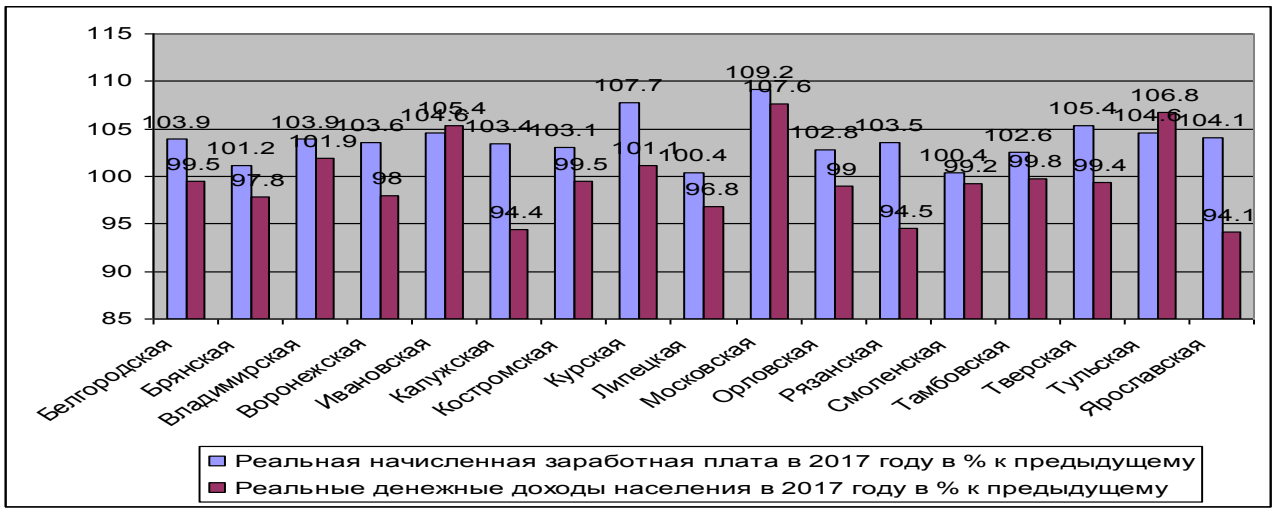
Таблица 28 – Номинальная заработная плата в сельском хозяйстве в субъектах ЦФО РФ в 2017 году.

Лидеры по размеру заработной платы		Субъекты, имеющие наименьший размер номинальной заработной платы в сельском хозяйстве	
Субъекты	Размер заработной платы, руб.	Субъекты	Размер заработной платы, руб.
Московская	37845	Брянская	23571
Белгородская	30891	Рязанская	23316
Курская	27627	Тверская	21030
Липецкая	27543	Смоленская	20326
Ярославская	26845	Костромская	18109
Тульская	26784	Ивановская	17418

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Наибольший размер номинальной заработной платы в сельском хозяйстве в 2017 году наблюдается в Московской области, а наименьший – в Ивановской области. Орловская область вышла из числа областей с низким уровнем заработной платы в сельском хозяйстве (25122 руб.). В Орловской области наблюдается увеличение номинальной заработной платы, но она находится на низком уровне по сравнению с другими регионами, это говорит о необходимости развития политики заработной платы и совершенствования существующих механизмов [113 (0,59 п.л.)].

Изучим также соотношение темпов роста реальной начисленной заработной платы и реальных денежных доходов населения в 2015 году по сравнению с предыдущим годом. В идеале данное соотношение должно быть на примерно одном уровне, но на практике это условие не выполняется (Рисунок 12).



Источник: рассчитано автором по данным [83].

Рисунок 12 - Соотношение темпов роста реальной начисленной заработной платы и реальных денежных доходов населения в 2017 году по сравнению с предыдущим годом, % в областях ЦФО РФ

Наиболее идеальное соотношение наблюдается в Ивановской, Московской и Тульской областях. В 16 областях темп роста (снижения) реальной начисленной заработной платы опережает темп роста (снижения) реальных денежных доходов населения. В остальных областях наблюдается

обратная ситуация. В Орловской области происходит повышение заработной платы на 2,8 % и снижение реальных денежных доходов на 1%.

Также необходимо проанализировать темпы прироста среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве Орловской области. Наибольший прирост наблюдался в 2013 году с увеличением среднемесячной заработной платы на 17 %. Самое низкое значение приходится на 2017 год. По графику видно снижение увеличения заработной платы в сельском хозяйстве, что говорит о некотором кризисе в системе отношений между работниками и работодателями.

Показатели эффективности использования фонда заработной платы представлены в Таблице 29.

Таблица 29 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы в сельском хозяйстве в Орловской области за 2013–2017 гг.

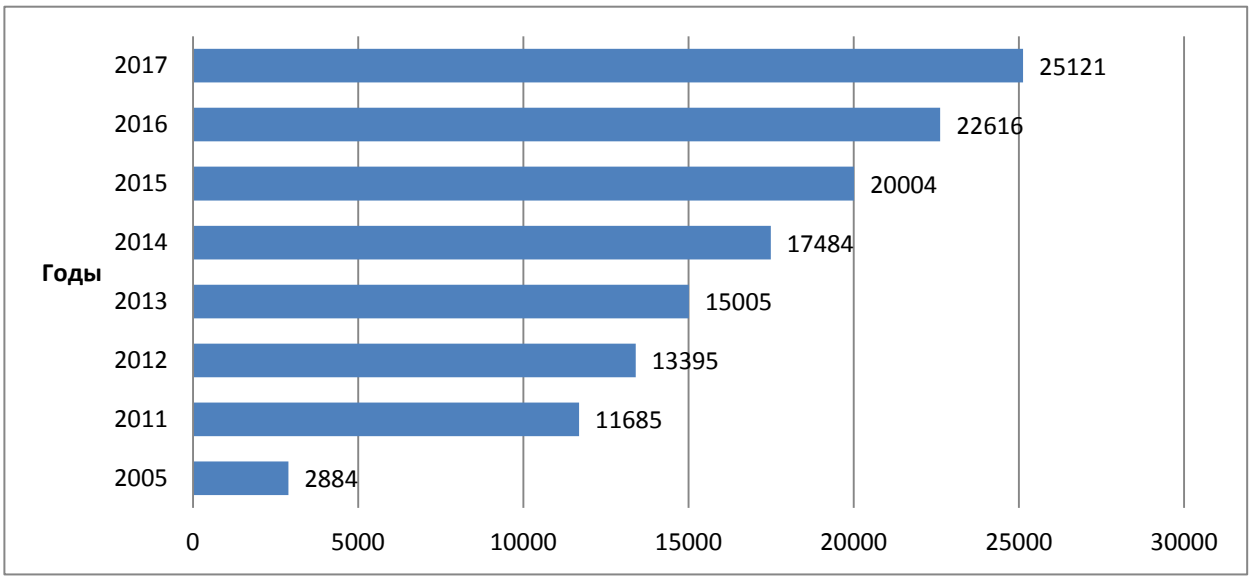
Показатели	Годы					Отношение 2017 г. к 2013 г., %
	2013	2014	2015	2016	2017	
Среднесписочная численность работников, чел.	18276	17954	17413	17418	16915	92,5
Количество отработанных дней, тыс. человеко -дней	4576	4684	4561	5125	6219	135,9
Средняя продолжительность смены, час	7,6	7,5	7,4	7,8	7,3	96,1
Фонд заработной платы, млн. руб.	3352	3840	4121	4655	4947	147,6
Заработная плата в расчете на одного работника, руб. в том числе: среднегодовая среднедневная среднечасовая	 183383 732 96	 213871 820 109	 236644 903 122	 267276 908 116	 292481 1219 167	 159,5 166,5 174,0

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Среднесписочная численность работников в 2017 году сократилась по сравнению с 2013 годом на 7,5%, поэтому увеличилась нагрузка на одного работника.

Количество отработанных дней выросло на 35,9%, средняя продолжительность же смены уменьшилась на 3,9%. При этом также имеется тенденция к росту фонда заработной платы (47,6 %). Увеличилась заработная плата среднегодовая (59,5%), среднедневная (66,5%) и среднечасовая (74 %). Данная ситуация вызвана сокращением рабочих кадров, что привело к росту количества безработных, оттоку из села специалистов. Другой возможной причиной может быть неудовлетворенность работниками условиями труда и жизни, социальной поддержкой и заработной платой.

На основании данных Орелстата, за 2005-2017 гг. наблюдается существенный рост среднемесячной заработной платы сельскохозяйственных работников на 22237 руб. (в 8,7 раз), который к 2016 году составил 25121 руб. (Рисунок 13) [103 (0,59 п.л.)].



Источник: рассчитано автором по данным [83].

Рисунок 13 – Динамика среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве в Орловской области в 2005, 2011–2017 гг., руб.

В источниках представлены различные взгляды на оценку эффективности заработной платы. Наиболее интересной можно считать методику С.И.

Григашкиной, которая разделила показатели на две группы: оценку экономической эффективности заработной платы и оценку социальной эффективности заработной платы [47].

Методика расчета показателей приводилась автором в параграфе 1.3. диссертации. Оценим эффективность политики заработной платы на основании данных Орловской области за период 2012–2017 гг. (Таблица 30).

Таблица 30 – Оценка эффективности заработной платы по методике С.И. Григашкиной

Показатели	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2017
Показатель экономической эффективности заработной платы	1,02	1,00	0,49	1,04	3,03
Критерий экономической эффективности заработной платы	1,07	0,92	1,00	1,00	1,13
Коэффициент экономической эффективности	0,95	1,09	0,49	1,04	2,68
Показатель социальной эффективности заработной платы	1,59	1,64	1,69	1,73	5,58
Критерий социальной эффективности заработной платы	0,49	0,47	0,50	0,57	0,30
Коэффициент социальной эффективности заработной платы	3,24	3,49	3,38	3,04	18,6

Источник: рассчитано автором по данным [83, 28].

В 2017 году произошло качественное изменение всех показателей по сравнению с предыдущими годами. Показатель экономической эффективности заработной платы больше единицы, это говорит о том, что заработная плата растет быстрее, чем производительность труда, и это может привести к стимулированию инфляции. Критерий экономической эффективности показывает о наличии дисбаланса в росте заработной платы. Коэффициент экономической эффективности в 2017 году также выше единицы, что говорит о наличии необходимости пересмотра механизма оплаты труда.

Показатели социальной эффективности заработной платы говорят также о наличии некоторых трудностей в воспроизводстве рабочей силы. Так,

показатель социальной эффективности заработной платы говорит о том, что уровень средней заработной платы может обеспечивать расширенное воспроизводство рабочей силы. В тоже время он не обеспечивает удовлетворение потребностей работников.

В экономической литературе для определения эффективности механизма заработной платы рекомендуется использовать показатель зарплатоотдачи [79, 81], определяемый как отношение произведенного продукта (созданного продукта, результата, эффекта) к фонду оплаты труда работника, которые были задействованы в производстве (Формула 1).

$$\text{Зарплатоотдача} = \frac{\text{П}}{\text{ФОТ}}, \quad (1)$$

где П – стоимость произведенного продукта, результата, эффекта;

ФОТ – фонд оплаты труда работников.

Данный показатель имеет и существенный недостаток: в величину стоимости произведенной продукции включаются не только затраты на оплату труда, но и другие материальные затраты.

Обратным показателем является зарплатоемкость (Формула 2), характеризующая долю затрат на оплату труда в стоимости произведенной продукции, но не отражает эффективность оплаты труда.

$$\text{Зарплатоемкость} = \frac{\text{ФОТ}}{\text{П}}, \quad (2)$$

где ФОТ – фонд оплаты труда работников;

П – стоимость произведенного продукта, результата, эффекта.

Проанализируем показатели, которые характеризуют существующую политику заработной платы (Таблица 31).

Эти данные не информируют нас о положительной тенденции в развитии сельского хозяйства, а свидетельствует о снижении эффективности политики заработной платы и отсутствии возможностей и желания руководителей совершенствовать существующий механизм оплаты труда [100 (0,37 п.л., в т.ч. 0,2 авт.)].

Таблица 31 – Основные показатели политики заработной платы в сельском хозяйстве в Орловской области за 2013-2017 гг.

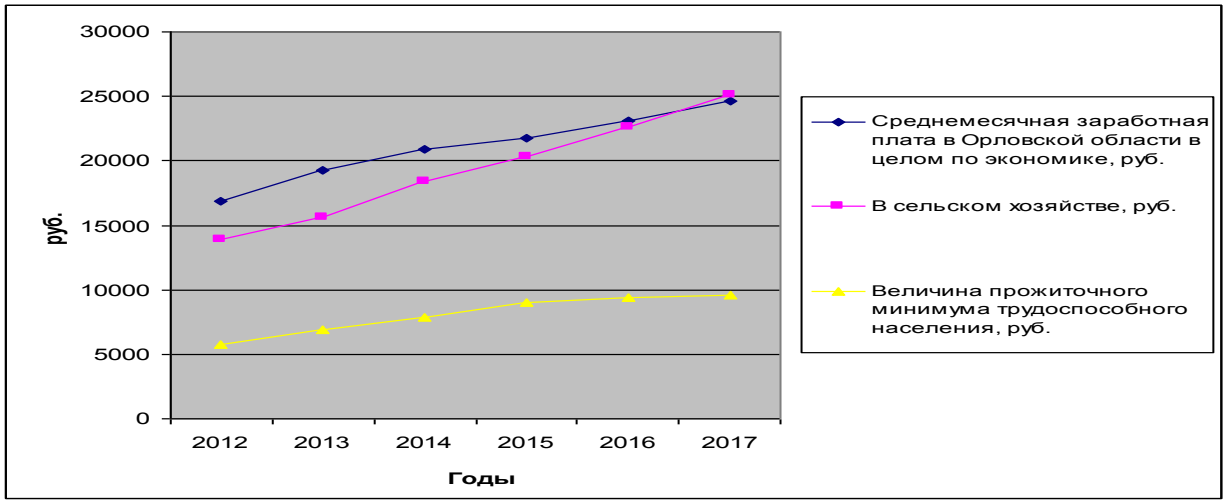
Показатели	Годы					2017 г. в % к 2013 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Выручка, млн. руб.	21299	29054	34898	38141	26148	122,8
Среднегодовая численность с/х работников, чел.	16420	15951	15197	17418	16915	103,0
Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве, руб. в т.ч.:						
постоянных рабочих	14737	17388	19124	21854	23918	В 1,6 раз
служащих	19980	23228	25735	28621	31238	В 1,6 раз
Показатели эффективности труда:						
- Выручка в расчете на одного работающего, тыс. руб.;	1165,4	1618,3	2004,1	4201,6	1545,8	132,6
- Выручка в расчете на одного рабочего, тыс. руб..	1297,1	1821,5	2296,4	4920,9	2623,2	В 2 раза
Фонд заработной платы, млн. руб. - всего	3352	3840	4121	4655	4947	147,6
в т.ч.						
постоянных рабочих	2013	2281	2412	2714	2861	142,1
служащих	902	1044	1098	1218	1310	145,2
Зарплатоотдача (в расчете на 1 руб. заработной платы), руб.	6,4	7,6	8,5	8,2	5,3	83,3
Зарплатоемкость (в расчете на 1 руб. выручки), коп.	20	10	10	10	20	118,8
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и заработной платы	0,5	1,2	1,2	1,9	0,4	-

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Анализ основных показателей позволил сделать следующие выводы:

- в 2017 году выручка от реализации сельскохозяйственной продукции выросла на 4849 млн. руб. или на 22,8% по сравнению с 2013 годом;
- среднегодовая численность сельскохозяйственных работников сократилась на 495 человек или на 3%;
- среднемесячная заработная плата постоянных рабочих и служащих увеличилась в среднем в 1,6 раз, это говорит о сравнительно стабильном росте данных показателей;
- выручка на 1 работающего и рабочего увеличилась на 32% и в 2 раза соответственно;
- наблюдается рост фонда заработной платы на 50%, зарплатоотдача в 2017 году сократилась на 16,7 % или на 1,06 млн. руб., а зарплатоемкость в свою очередь увеличилась на 18,8%.

На рисунке 14 представлено соотношение среднемесячной заработной платы в экономике и сельском хозяйстве Орловской области, и величиной прожиточного минимума трудоспособного населения. Как видно из диаграммы, происходит положительная динамика в данных показателях. Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве в 2017 году была выше, чем в среднем по области. Величина прожиточного минимума также растет [109 (0,12 п.л.)].



Источник: рассчитано автором по данным [76].

Рисунок 14 – Соотношение среднемесячной заработной платы в целом по экономике, в сельском хозяйстве Орловской области и величиной прожиточного минимума трудоспособного населения за 2012–2017 гг.

Основные параметры политики заработной платы в сельскохозяйственных организациях Орловской области отразим в таблице 32.

Таблица 32 – Показатели политики заработной платы в сельском хозяйстве Орловской области

Показатели	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2017
Уровень среднемесячной заработной платы сельскохозяйственного производства, руб.	15653	18402	20309	22616	24373
По отношению к:					
Среднеобластному уровню,%	81,2	88,1	93,3	97,8	98,9
МРОТ	В 3 раза	В 3,3 раза	В 3,4 раза	В 3 раза	В 3,1 раза
Прожиточного минимума (трудоспособного населения за 4 квартал)	В 2,3 раза	В 2,3 раза	В 2,3 раза	В 2,4 раза	В 2,3 раза
Получено на 1 руб. заработной платы – выручки, руб.	6,9	8,3	9,4	8,2	5,3

Источник: рассчитано автором по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций.

В целом, проанализировав имеющиеся данные, можно сделать вывод, что происходит увеличение заработной платы в сельском хозяйстве, относительно показателей по области и стране. В тоже время сократилась выручка, получаемая на 1 руб. заработной платы. Это является следствием возросшей популярности открытия новых сельскохозяйственных организаций разных форм собственности; появление стимулирующих льгот для сельхозпроизводителей; политика протекционизма в условиях санкций.

В свою очередь, выявленные тенденции говорят и о существующих проблемах, имеющихся в политике заработной платы организаций АПК.

Производительность труда имеет тенденцию к снижению, что говорит о нестабильности в производственной сфере, об устаревшей материально-технической базе и понижении мотивации к труду. Доля занятых в сельском

хозяйстве также снижается из года в год из-за отсутствия привлекательности труда в этой отрасли. Меньше становится занятых в промышленности, это происходит чаще всего из-за закрытия многих промышленных организаций. При этом повышается доля занятых в сфере услуг. Также наблюдается снижение неравенства в распределении доходов и темпов инфляции, а рост доли заработной платы в ВВП говорит о стабилизации социально-экономического положения в РФ и наметившемся росте экономики страны и повышении качества жизни населения.

Захаров А.Н. очень верно подметил, что в Министерстве сельского хозяйства РФ нет службы или отдела, занимающихся вопросами оплаты труда работников сельского хозяйства [33].

В Великобритании созданы управления по заработной плате, так называемые “wage boards”. Это постоянные органы, контролирующие оплату и условия труда в сельском хозяйстве. Такие органы были предусмотрены для разных сфер и назывались “Wages Councils” – советы по заработной плате. Это организации, которые на законодательном уровне, были наделены правом определять минимальный размер заработной платы и условия труда для конкретной отрасли, и были отменены в 1994 году. Но по сегодняшний день существуют Управления по заработной плате в сельском хозяйстве (Agriculture Wages Boards), которые представляют собой государственные органы, определяющие минимальные ставки заработной платы сельскохозяйственных рабочих в Англии, Уэльсе и Шотландии [33].

Группа двадцати развитых стран считают главными инструментами и институтами рынка труда минимальную заработную плату и коллективные переговоры, реализация которых будет способствовать балансу между ростом заработной платы и производительностью труда.

Согласимся с тем, что принятие размера минимальной заработной платы и проведение коллективных переговоров должно способствовать реализации политики заработной платы. Оплата труда определяется руководством на основе личного опыта, а их собственная заработная плата бывает часто

завышена, что приводит к непониманию и недовольству со стороны сотрудников.

Рейтинг стран по самой высокой заработной плате представлен в таблице 34 - 35.

Таблица 34 – Рейтинг стран по размеру средней заработной платы

№	Страна	Уровень средней заработной платы в месяц, в $ США
17	Китай	450
16	Россия	829
15	Турция	907
14	Греция	1121
13	Эстония	1259
12	Словакия	1382
11	Испания	2776
10	Южная Корея	2785
9	Италия	3270
8	Франция	3397
7	Япония	3418
6	Канада	3676
5	Германия	4576
4	США	4580
3	Новая Зеландия	4763
2	Австралия	5209
1	Норвегия	7049

Источник: доклад МОТ [32].

В Северной Америке в 2015 году отмечается ускорение темпов роста реальной заработной платы по сравнению с низкими темпами производительности труда. В США темпы роста реальной заработной платы составили 2,2%, что является максимумом по сравнению с 1998 годом. В странах Северной, Южной и Западной Европы темпы роста заработной платы также выросли в 2015 году. В развитых странах Группы двадцати реальная заработная плата с 2006 года росла опережающими темпами в Южной Корее (12%), за которой следует Австралия (10%), Канада (9%), Германия (7%), Франция (6%) и США (5%). При этом в Японии, Италии и Великобритании отмечается снижение реальной заработной платы (соответственно на 2%, 6% и 7%) [32].

Таблица 35 – Топ-10 стран с самой высокой заработной платой за 2016 г. по профессиям

Страна	Специальности работников				
	Инженер	Инженер-экономист	Экономист	Специалист по информатике и вычислительной технике	Юрист
Бельгия	23200	23700	20800	21000	18800
Германия	35300	36200	35500	37500	37600
Франция	27500	27100	26900	27600	24900
Англия	24600	27500	27600	30600	29700
Ирландия	23100	29400	28600	33200	28700
Италия	18800	22300	23300	21700	19300
Голландия	24400	25800	22100	25500	22900
Австрия	25500	26900	27400	32400	25400
Швейцария	40300	41800	40200	41600	40500
Испания	27400	26800	24800	34700	23400

Источник: доклад МОТ [32].

Внедрение зарубежного опыта отражается и на системе показателей мониторинга. Так Росстат проводит анализ социально-экономического развития по индикаторам Концепции достойного труда, предложенным МОТ. Фрагмент данного исследования отражен в таблице 33.

Таблица 36– Динамика результатов мониторинга «Основные индикаторы Концепции достойного труда РФ» за 2013–2017 гг.

Перечень показателей, рекомендованных МОТ по социально-экономическому контексту	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2017
Производительность труда (темпы роста)	102,2	100,7	98,1	99,7	х
Неравенство в распределении доходов	16,3	16,0	15,7	15,6	15,5
Темпы инфляции, %	106,5	111,4	112,9	105,4	х
Занятость по отраслям экономической деятельности					
Доля занятых в сельском хозяйстве, %	7,0	6,7	6,7	6,7	5,8
Доля занятых в промышленности, %	27,7	27,5	27,2	26,9	27,0
Доля занятых в сфере услуг, %	65,3	65,8	66,1	66,3	67,2
Доля заработной платы в ВВП, %	46,2	47,2	46,9	47,9	48,1

Источник: представлено автором по данным [38].

Изучив основные показатели политики заработной платы можно сделать следующие выводы:

- на государственном и областном уровнях приняты программы, которые должны способствовать развитию инфраструктуры сельской местности, привлечению молодых специалистов и их семей к сельскохозяйственному труду, но при этом отмечается, что имеющиеся соглашения в части регулирования оплаты труда, принятые на государственном, отраслевом и местном уровнях, носят лишь теоретический характер и не затрагивают политику заработной платы; в них отсутствуют практические рекомендации, которые должны способствовать повышению эффективности политики заработной платы организаций;
- в Орловской области отмечается повышение заработной платы в 2017 году на 2,8% и снижение реальных располагаемых доходов на 1 %;
- наблюдается рост затрат на оплату труда в структуре себестоимости продукции, это связано, прежде всего, с повышением уровня заработной платы, которая в 2017 году выросла в 2,4 раза по сравнению с 2013 годом;
- согласно рейтингу стран по средней заработной плате в 2016 году, который был отражен в докладе МОТ, первое место занимает Норвегия, Россия только на 16 месте, поэтому она не входит в Топ-10 стран с самой высокой оплатой труда; в свою очередь, среди областей ЦФО, Орловская область в 2010 году занимала одно из последний мест, в 2017 году положение улучшилось, в рейтинге субъектов ЦФО по номинальной заработной плате Орловская область занимают среднюю позицию.

В целом можно сказать о высокой экономической и социальной эффективности политики заработной платы в сельском хозяйстве Орловской области: происходит увеличение многих показателей, которые характеризуют эффективность политики заработной платы: выработка на 1 работника, зарплатоемкость, уровень среднемесячной заработной платы по отношению к среднеобластному уровню, МРОТ, растет величина прожиточного минимума.

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОЛИТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

3.1 Методика оценки эффективности политики заработной платы

Совершенствование политики заработной платы является важным процессом в управленческой деятельности организации. Политика заработной платы содержит определенные составные элементы, формирование которых может занять долгое время и должно быть подвергнуто тщательному анализу. Как и любой экономический процесс, совершенствование политики заработной платы должно состоять из определенных этапов.

Автором предлагается следующая методика оценки эффективности политики заработной платы организации АПК:

- Сбор данных для проведения расчетов с использованием методики оценки эффективности политики заработной платы.
- Оценка необходимости изменения политики заработной платы.
- Оценка факторов, влияющих на политику заработной платы.
- Оценка достижения плановых значений показателей эффективности политики заработной платы в отчетном году.
- Анализ динамики значений показателей эффективности политики заработной платы.
- Общая оценка эффективности реализации политики заработной платы.
- Интегральная оценка эффективности реализации политики заработной платы.

Для анализа эффективности политики заработной платы необходима система показателей, позволяющая выявить сильные и слабые стороны существующего положения и разработать необходимые направления совершенствования.

В экономической литературе представлены различные системы показателей [28, 73], позволяющие оценить эффективность политики заработной платы организаций АПК. На их основе, предложена авторские этапы оценки эффективности политики заработной платы (Таблица 37).

Таблица 37 – Авторские этапы оценки эффективности политики заработной платы организаций АПК

Показатели	Описание
Оценка необходимости изменения политики заработной платы	
Уровень удовлетворенности работников на всех уровнях (анкетирование)	Один из видов обратной связи между работником и работодателем, показывает степень удовлетворенности условиями трудовой жизни
Анализ факторов, влияющих на политику заработной платы:	
Оценка внешних условий деятельности	
Уровень потребности на рынке труда	Предполагает изучение рынка труда, а именно структуры рабочих мест, потребности отрасли региона по профессиям и специальностям по разным уровням образования и т.д.
Средняя заработная плата в отрасли и по региону	Среднеарифметический показатель, рассчитываемый по данным всех организаций отрасли или региона, предоставляемым в органы статистики
Уровень МРОТ	Устанавливается государством, уровень оплаты труда не может быть ниже размера МРОТ
Уровень образования в отрасли и по региону	Численность работников по разным уровням образования, наиболее ценными кадрами считаются работники с высшим образованием
Отношение среднемесячной заработной платы к среднеобластному уровню, МРОТ и прожиточному минимуму	Соотношение данных показателей характеризует эффективность существующей политики заработной платы и уровень жизни населения
Уровень безработицы	Отношение числа безработных к общей численности экономически активного населения, чаще всего выражается в процентах, основной индикатор рынка труда

Изучение нормативного регулирования оплаты труда на областном, отраслевом и государственном уровнях	Позволяет выявить существующие возможности и ограничения, при этом следует учитывать, что основные нормативные акты носят рекомендательный характер
Уровень инфляции	Процентное изменение уровня цен за определенный период времени, один из важнейших показателей, характеризующий на сколько выросли цены на товары и услуги
Индекс потребительских цен	Измерение среднего уровня цен на продукцию (потребительскую корзину) на определенный момент времени, именно с помощью данного показателя определяется реальная заработная плата, получаемая работниками
Оценка финансовых показателей организации	
Производство основных видов продукции	Включает продукцию, произведенную в организации, может быть выражена в натуральном и стоимостном выражении
Уровень специализации	Характеризуется удельным весом продукции в общем объеме выпущенной
Рентабельность	Характеризует степень эффективности используемых ресурсов, рассчитывается как отношение прибыли к стоимости определенных активов
Размер выручки на 1 руб. заработной платы	Показывает размер реализованной продукции, приходящийся на 1 руб. полученной заработной платы работников
Размер прибыли на 1 руб. заработной платы	Характеризует соотношение результата деятельности организации к полученному вознаграждению, полученному работниками
Структура затрат на производство продукции	Позволяет оценить наиболее затратные статьи и выработать меры по их снижению, и повышению эффективности производства
Доля затрат на оплату труда в себестоимости продукции	Затраты в организации должны быть в оптимальном соотношении, необоснованный рост затрат на оплату труда может привести к росту цен на продукцию, либо снижению прибыли, потому рост данного показателя возможен при сокращении других затрат
Кредиторская задолженность организации	Является показателем того, что организация может выполнять свои обязательства перед поставщиками, кредиторами и работниками
Оценка трудовых ресурсов	

Продолжительность рабочего дня	Не может превышать определенное значение, в Трудовом кодексе РФ регламентируется, что в неделю продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов
Численность работников	Характеризует число работников на определенную дату
Текучесть кадров	Определяется соотношением числа уволенных к общей численности
Уровень образования работников	Характеризуется численностью работников по уровням образования, при этом могут рассматриваться ситуация как в целом по организации, так и по отдельным подразделениям
Аттестация рабочих мест	Оценка условий труда на рабочих местах, выявление опасных и вредных условий в соответствии с государственными стандартами
Среднемесячная заработная плата	Рассчитывается исходя из годового фонда оплаты труда, разделенного на 12 месяцев, главный мотивационный фактор для работников
Зарплатоотдача и зарплатоемкость	Определяется соотношением финансового результата к размеру затрат на оплату труда за определенный промежуток времени, характеризует размер отдачи затрат на оплату труда
Производительность труда	Характеризует результативность труда и рассчитывается как соотношение полученного результата работы к численности работников, либо количество продукции к единице времени
Доля стимулирующих выплат в заработной плате	Стимулирующие выплаты влияют на мотивацию труда, при этом их размер и доля в заработной плате прописаны в положении по оплате труда, и работник должен четко понимать, за что он может получить дополнительные выплаты
Доля натуральной оплаты труда	Не может превышать 20 % от размера заработной платы, при этом точный ее размер должен быть прописан в документах организации, регламентирующих оплату труда
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и заработной платы	Наиболее благоприятное соотношение, когда темп роста производительности труда опережает рост размера заработной платы, при этом снижается себестоимость продукции, растет рентабельность и эффективность производства

Источник: разработано автором.

Используя авторскую методику, адаптируем отдельные показатели на основе данных сельскохозяйственных организаций Орловской области, позволяющие провести «Анализ факторов, влияющих на политику заработной платы» (Таблица 38).

Таблица 38 – Анализ отдельных факторов, влияющих на политику заработной платы (рассчитанных по данным организаций АПК Орловской области) за 2013–2017 гг.

Показатели	Годы					2017 г. в % к 2013 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Производительность труда, тыс. руб.	1165,4	1618,3	2004,1	4201,6	3639,2	В 3,0 раза
Уровень минимального размера оплаты труда, руб.	5205	5554	5965	7500	7800	149,9
Доля стимулирующих выплат в ФОТ, %	32,7	39,9	37,8	40,6	31,8	-0,9 п.п.
Доля натуральной оплаты труда в ФОТ, %	1,0	2,0	1,0	1,0	1,6	1,6 п.п.
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и заработной платы	0,89	1,18	1,09	1,86	0,77	86,5
Индекс потребительских цен	1,07	1,13	1,12	1,06	1,02	95,3

Источник: рассчитано автором по данным [83].

За 2013–2017 гг. в Орловской области наблюдались следующие тенденции:

1. Благоприятные тенденции, которые способствуют повышению эффективности политики заработной платы в организациях АПК:

- повышение производительности труда в сельском хозяйстве в 3 раза;
- уровень минимального размера оплаты труда увеличился на 49,9%;

- индекс потребительских цен сократился на 4,7%, что повлияло на размер реальной заработной платы, снижение уровня бедности и социальной напряженности.

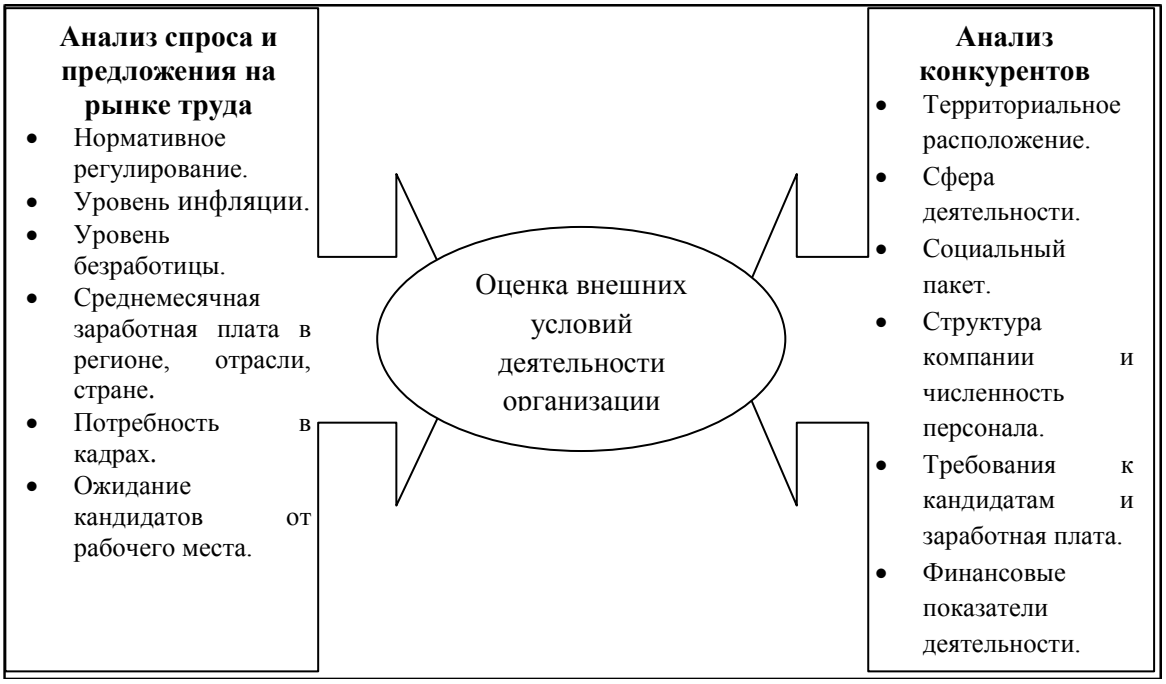
2. Неблагоприятные тенденции, свидетельствующие о снижении качества трудовой жизни:

- доля стимулирующих выплат в структуру фонда заработной платы снизилась на 0,9 п.п.;
- возрастание доли выплат в натуральной форме, особенно в 2017 году, что говорит о неблагоприятном финансово-экономическом положении организаций АПК;
- коэффициент опережения темпов роста производительности труда и размера заработной платы снизился на 13,5%, что может привести к увеличению издержек производства и снижению прибыли [104 (0,37 п.л.)].

Организация является не изолированной от внешнего мира структурой, она постоянно взаимодействует с государством, различными фондами, кредитными институтами и другими организациями. Поэтому, формируя политику заработной платы, надо учитывать внешние условия функционирования. Особенно тщательно необходимо провести анализ рынка труда, например, сколько существует вакансий на различные специальности, каковы предложения других организаций работникам, средняя заработная плата и условия труда. Это позволит сохранить ценных специалистов, снизить текучесть и привлечь еще более квалифицированные кадры [115 (0,12 п.л.)].

Для анализа рыночных условий в организации может быть создана специальная группа компетентных специалистов, либо этим может заниматься непосредственно руководитель. Источниками информации для анализа служат статистические данные других организаций, представленные в открытом доступе, электронные базы статистической отчетности, опрос работников, экспертное мнение специализированных компаний, занимающихся сбором необходимой информации [98 (0,5 п.л.)].

Предложенная структура анализа внешних условий функционирования организации АПК представлена на рисунке 15.



Источник: разработано автором.

Рисунок 15 – Схема оценки внешних условий деятельности организации АПК

На первом этапе работодателю необходимо изучить нормативное регулирование, а именно: какие документы регламентируют сферу деятельности организации, влияют на рынок труда; уровень инфляции; уровень безработицы; уровень образования; показатель среднемесячной заработной платы в отдельной отрасли, регионе и в целом по стране [115 (0,12 п.л.)].

Автором выявлены следующие тенденции (Таблица 38):

- уровень инфляции снизился на 61,7%, что говорит о повышении покупательской способности населения и увеличении размера реальной заработной платы;
- размер заработной платы в Орловской области и в целом по экономике РФ имели схожий темп роста (45%);
- при этом потребность в кадрах в сельском хозяйстве снижается, выпускники аграрных ВУЗов могут оказаться невостребованными.

Таблица 38 – Оценка внешних условий деятельности организаций в РФ за 2012–2017 гг.

Показатели	Годы						2017 г. к 2012 г. в %
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Уровень инфляции, %	6,58	6,45	11,36	12,91	5,38	2,52	- 4,06 п.п.
Среднемесячная заработная плата в Орловской области, руб.	16888	19272	20885	21772	23121	24652	146,0
Среднемесячная заработная плата в целом по стране, руб.	26909	29792	32495	34030	36709	39144	145,5
Потребность в кадрах, тыс. чел.	31,0	х	29,9	х	21,5	х	х

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Следующий этап заключается в анализе трудовых ресурсов самой организации, на котором рассматриваются такие показатели, как численность работников, профессиональный состав, средняя заработная плата и т.д. в динамике за несколько лет. Это позволит выявить проблемы, существующие в организации, касающиеся трудовых отношений, наметить те задачи, на решение которых нацелено изменение политики заработной платы. Главными задачами такого анализа являются оценка обеспеченности трудовыми ресурсами, эффективность использования персонала, его уровня образования и компетенции, показателей заработной платы, разработка рекомендаций по повышению качества использования кадров, изучение степени влияния трудовых показателей на конечный результат производства. Все показатели должны рассматриваться в динамике за несколько лет в целом по организации, и отдельно по отделам и подразделениям [115 (0,12 п.л.)].

Изучение трудовых ресурсов позволяет выявить степень текучести кадров, оптимальность численного состава работников, эффективность показателей заработной платы.

Авторский вариант группировки показателей оценки трудовых ресурсов организации АПК представлен на рисунке 16.



Источник: разработано автором.

Рисунок 16 – Этапы оценки трудовых ресурсов организаций АПК

Автором проведен анализ отдельных показателей трудовых ресурсов по выделенным этапам (Таблицы 39 - 41).

Получены следующие данные анализа эффективности трудовой деятельности сельскохозяйственных организаций Орловской области (Таблица 39):

- уровень образования работников вырос на 9 п.п.;
- за счет снижения трудоемкости процесса производства сельскохозяйственной продукции (на 23,6%), уменьшилась продолжительность рабочего дня на 3,9%;
- выработка в растениеводстве и в животноводстве увеличилась в среднем на 45 %.

Таблица 39 – Анализ трудовой деятельности в сельскохозяйственных организациях Орловской области за 2013 -2017 гг.

Показатели уровня образования и трудовой деятельности	Годы					2017 г. к 2013 г. в %
	2013	2014	2015	2016	2017	
1.Уровень образования						
- доля работников с высшем образованием в общей численности, %	19,2	21,4	23,6	26,2	28,5	9,3 п.п.
2. Продолжительность рабочего дня, час.	7,6	7,5	7,4	7,8	7,3	96,1
3. Произведенная продукция в растениеводстве (на примере зерновых и зернобобовых)						
- на 1 работника, ц	5360,6	6666,6	5437,7	6287,7	7528,1	140,4
- на 1 тыс. чел./час рабочего времени, ц	35,8	42,6	25,4	59,8	68,6	191,6
4. Произведенная продукция в животноводстве (на примере молока)						
- на 1 работника, ц	1368,8	1327,5	1412,1	1479,2	1656,0	121,0
- на 1 тыс. чел./час рабочего времени, ц	428,7	433,6	476,1	493,3	553,9	129,2
5. Трудоемкость, чел/час	22,8	21,9	20,3	21,9	17,4	76,3

Источник: рассчитано автором по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций.

Анализ состояния трудовой деятельности в организациях АПК Орловской области за 2013–2017 гг. в целом говорит о положительной динамике всех показателей и благоприятном положении аграрного сектора. В тоже время снижение продолжительности рабочего дня при плановых 8 часах, не совсем говорит о положительной тенденции, а скорее о том, что еще имеются внутрисменные простои рабочего времени.

Данные по сельскому хозяйству Орловской области говорят о снижении численности работников на 7,5% (Таблица 40). Поэтому наблюдается увеличение текучести кадров на 1,7 п.п. Отмечается рост уровня безработицы в

Орловской области по всем отраслям на 7%. Работоспособное население не готово идти в сельское хозяйство, не созданы условия для комфортной жизни и работы на селе. Рост заработной платы не влияет на привлекательность работы в сельском хозяйстве для специалистов и выпускников аграрных ВУЗов.

Таблица 40 – Анализ кадровой политики в сельском хозяйстве Орловской области за 2013–2017 гг.

Показатели численности работников	Годы					2017 г. к 2013 г. в %
	2013	2014	2015	2016	2017	
Средняя численность работников сельскохозяйственных организаций, чел.	18276	17954	17413	17418	16916	92,5
Текучесть кадров, %	1,3	1,8	3,1	2,8	3,0	1,7 п.п.
Уровень безработицы в целом по экономике Орловской области, тыс. чел.	23,0	20,0	23,9	24,7	24,6	107,0

Источник: рассчитано автором по данным [83].

Анализ размера заработной платы в сельскохозяйственных организациях Орловской области представлен в таблице 41.

Таблица 41 – Анализ размера заработной платы в сельскохозяйственных организациях Орловской области за 2013-2017 гг.

Показатели уровня заработной платы	Годы					2017 к 2013 году в %
	2013	2014	2015	2016	2017	
Среднемесячная заработная плат, руб.	15653	18402	20309	22616	25121	160,5
Фонд оплаты труда, млн. руб.	3352	3840	4121	4655	4947	147,6
Фонд потребления, млн. руб.	956	968	1112	1255	1393	145,7
Доля компенсационных и стимулирующих выплат, %	32,7	39,9	37,8	40,6	31,8	-0,9 п.п.
Зарплатоотдача на единицу фонда заработной платы, тыс. руб.	6,35	7,57	8,47	8,19	5,29	83,3
Зарплатоемкость на единицу стоимости реализованной продукции, тыс. руб.	0,16	0,13	0,12	0,12	0,19	118,8

Источник: рассчитано автором по данным [83].

В организациях АПК Орловской области в 2017 году увеличился фонд оплаты труда на 47,6% по сравнению с 2013 годом. В тоже время размер среднемесячной заработной платы увеличился на 60,5 %. Фонд потребления также увеличился на 45,7 %, при этом доля компенсирующих и стимулирующих выплат в общей сумме начисленной заработной платы уменьшилась на 0,9 п.п. Также снизилась зарплатоотдача (на 16,7%), что говорит о неоднозначной ситуации в организациях АПК и отсутствии грамотной политики заработной платы, которая должна мотивировать работников

Для оценки показателей эффективности политики заработной платы предлагается создать группу экспертов из числа специалистов организации. Эксперты выставляют баллы, которые соответствуют значимости показателя для эффективности оплаты труда (от 1 до 5 баллов). Но так как все показатели являются разрозненными и имеют разные единицы измерения необходимо рассчитать интегральный показатель эффективности политики заработной платы (Формула 3). Чем выше данный показатель, тем выше эффективность существующей политики оплаты труда.

$$I_x = \sum_{i=1}^{n} x_i * b_i \quad (3)$$

где, I_x - интегральный показатель оценки эффективности политики заработной платы;

i (1;n) – номера показателей;

x_i – размер показателя;

b_i - коэффициент значимости показателя (по мнению эксперта) (от 0,1 до 0,5).

Интегральный показатель предполагается рассчитывать за несколько лет, что поможет проанализировать эффективность политики заработной платы, выявить тенденции, недостатки и возможности роста, спрогнозировать ее изменения в последующий период.

Также на основе системы показателей оценки эффективности политики заработной платы может быть применена рейтинговая система. Данная

методика основывается на том, что анализируемые организации выстраиваются по уровням в зависимости от значения того или иного показателя. Определение эталона позволяет другим организациям совершенствовать свой уровень и увидеть слабые места в используемой стратегии.

Рейтинговая система оценки имеет свои недостатки:

- невозможно учесть все факторы, которые влияют на ту или иную организацию;
- сложность достижения соизмеримости результатов исследования;
- выводы после анализа делаются на основе эталона;
- другим организациям сложно достичь должного уровня.

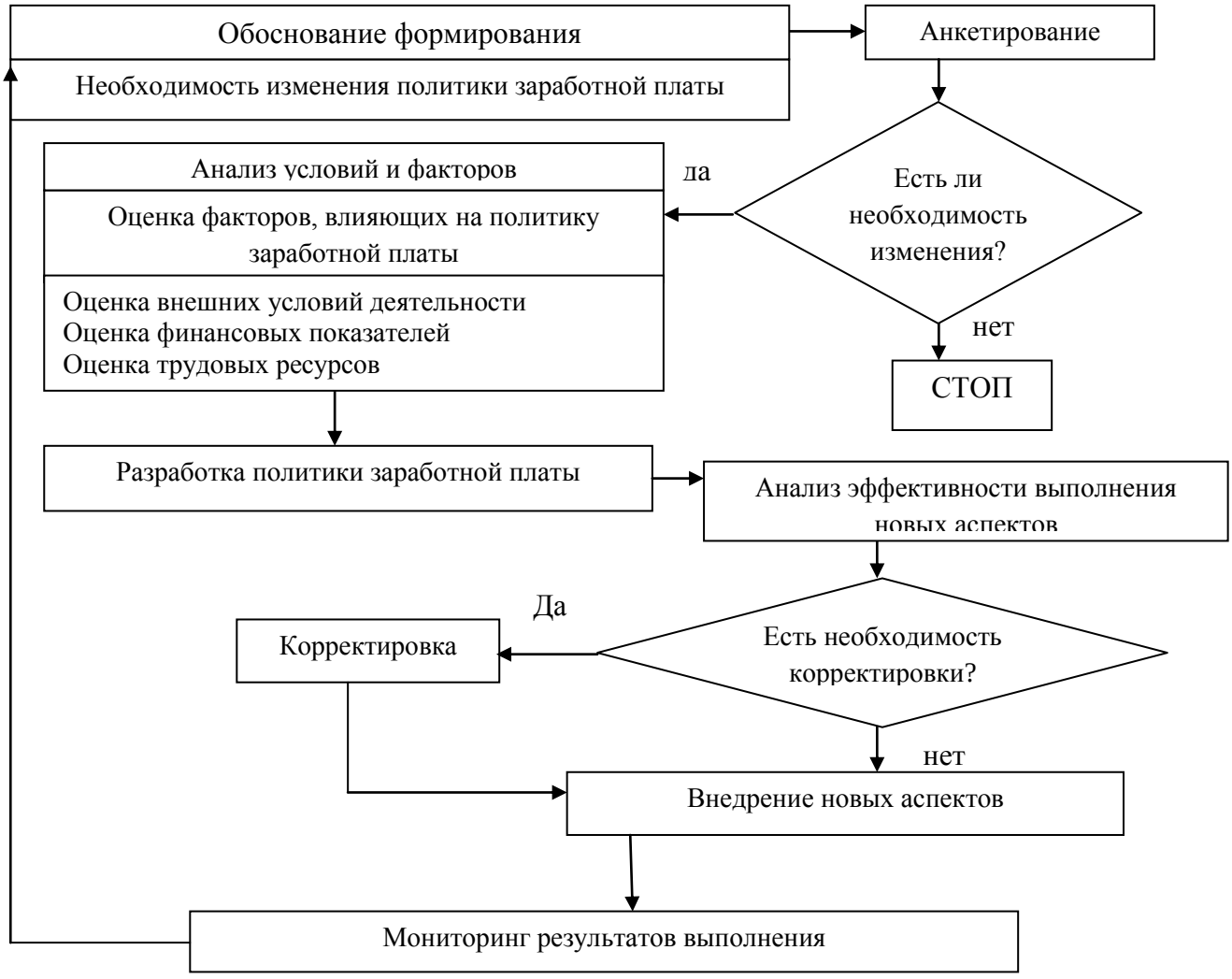
Таким образом, используя представленную этапность оценки, можно получить результаты, которые помогут измерить эффективность действующей политики заработной платы. Данная система может помочь при разработке новых положений политики заработной платы, так как в процессе ее создания необходимо постоянно мониторить основные показатели ее реализации, чтобы избежать дальнейших затрат на изменение в процессе внедрения.

Степень эффективности трудовой деятельности отражает прибыль организации, но она показывает общий результат, поэтому для более точного анализа необходимо рассматривать результат работы не только в целом, но и отдельно по каждому подразделению.

3.2 Концептуальные аспекты мониторинга политики заработной платы

Отметим, что процесс совершенствования политики заработной платы непрерывен и требует гибкости стороны руководства организации, мониторинга внешний и внутренних факторов, учет мнения работников и ориентацию на современные тенденции развития мирового рынка.

В авторском варианте этапы анализа и совершенствования политики заработной платы представлены в виде алгоритма (Рисунок 17).

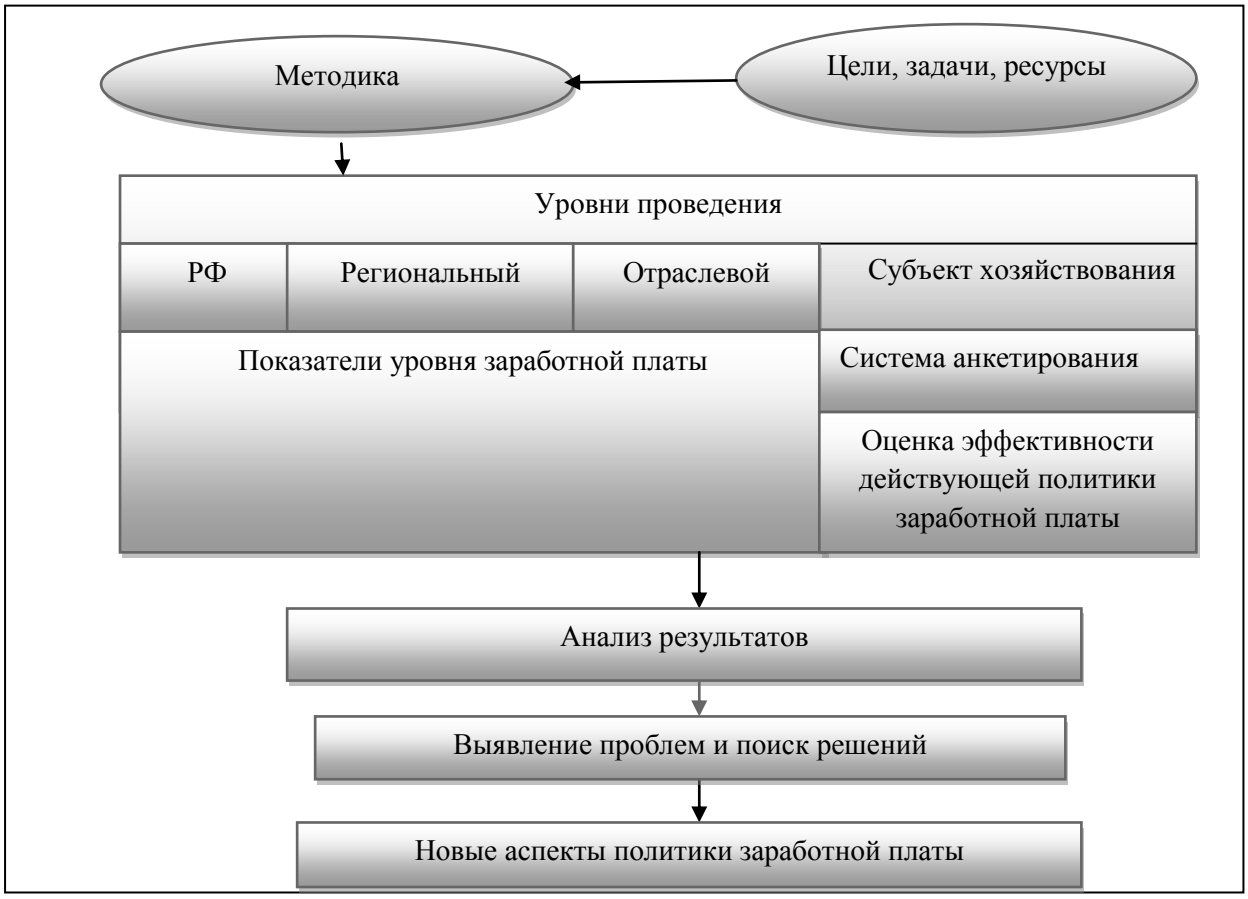


Источник: разработано автором

Рисунок 17 – Алгоритм анализа и совершенствования политики заработной платы

На данных этапах складываются структурные элементы политики заработной платы, которые могут быть представлены определенной системой оплаты труда, премирования и материального стимулирования, а также степень участия работников в разработке политики заработной платы [115 (0,12 п.л.)].

Первоначально предлагаем решить вопрос, существует ли потребность в совершенствовании политики заработной платы. Для решения проблемы определения необходимости изменений предложена авторская методика мониторинга политики заработной платы (Рисунок 18).



Источник: разработано автором.

Рисунок 18 – Этапы мониторинга необходимости изменения политики заработной платы в организациях АПК

Информационной базой мониторинга являются нормативные документы, статистические данные, государственные, региональные и отраслевые соглашения и программы, отчеты отдела кадров, отчетность за предыдущие периоды, бизнес-план организации.

Внутренний мониторинг должен включать в себя:

- анализ нормативного регулирования;
- динамику заработной платы по разным подразделениям и в целом по организации;
- систему нормирования труда, компенсирующих и стимулирующих выплат;
- совершенствование условий труда;

- выявление финансовых возможностей организации;
- учет мнения и ожиданий работников.

Мониторинг осуществляется с целью выявления тенденций и формирования предложений по совершенствованию политики заработной платы и решает следующие задачи:

- выявлять основные тенденции в существующей политике заработной платы;
- искать возможности повышения эффективности производства,
- выявлять сдерживающие факторы;
- помогать руководству принимать управленческие решения, регулирующие социально-трудовые отношения в организации,
- способствовать повышению производительности труда;
- минимизировать конфликты в трудовом коллективе.

Оценка необходимости изменения политики заработной платы позволяет узнать степень эффективности действующего механизма оплаты труда и удовлетворенности работников условиями труда. Существует множество различных форм работы, которые позволяют выявить степень мотивации работников, их удовлетворенность условиями труда. Это, прежде всего, различные опросы, тестирование и анкетирование.

Автором были изучены различные подходы к проведению анкетирования сотрудников, виды опросов и тестирования [3, 4, 117]. На их основании был составлен перечень вопросов, который позволяет не только оценить степень удовлетворенности работников размером заработной платы, но и определить, что не устраивает персонал в организации, в условиях труда, что может послужить мотивацией для повышения производительности труда, узнать их мнение по вопросу совершенствования политики заработной платы. Анкетирование является формой обратной связи с работниками. А так как создание или изменение аспектов политики заработной платы отражается непосредственно на специалистах организации, очень важно производить

периодическое исследование удовлетворенности условиями труда и уровнем заработной платы. Анкета должна представлять собой перечень вопросов не только по заработной плате, но и предоставлять возможность работникам выразить свое мнение. Можно проводить анкетирование в открытой форме, то есть работники могут сообщать свои данные, так и в закрытой, чтобы работники не боялись высказать свою точку зрения. При большом штате опрос проводится на выборочной основе, включая работников всех подразделений.

Анкеты могут включать:

- вопросы с вариантами ответов, которые помогают респондентам определиться со своим мнением и высказать точку зрения;

- вопросы без вариантов ответа – они позволяют работнику в произвольной форме изложить свои мысли, внести свои коррективы и практические рекомендации.

При анкетировании должны выполняться следующие условия: анонимность, обеспечение объективных условий измерения, тщательный подбор вопросов.

Работники посредством анкеты могут в письменной форме изложить свое отношение к организации производства и условиям труда. При этом исключается давление, возникающее при личном разговоре. Поэтому анкетирование является важным элементом при совершенствовании политики заработной платы, которая должна быть ориентирована на потребности работников.

Авторский вариант анкеты позволяет выявить отношение сотрудников к условиям труда, к коллективу и работодателю, размеру заработной платы и может помочь при определении степени потребности в дополнении и изменении действующей политики заработной платы (Приложение 6).

Для решения стратегических задач компании и с целью получения информации по компаниям-конкурентам производятся мониторинг заработной платы и бенчмаркинг трудовых показателей. Бенчмаркинг обеспечивает ориентированность на рынок и улучшение трудовых показателей, а также

понимание практических путей достижения наилучших результатов деятельности организации. Этапы проведения бенчмаркинга: определение функций и процессов, требующих улучшения в данной компании, выбор успешных компаний, сравнение показателей с показателями других организаций, использование полученной информации. Правильно организованный бенчмаркинг обеспечивает ориентированность на показатели рынка и определение направлений улучшения деятельности и достижение наилучших результатов [134].

Заработная плата работников является одним из важнейших показателей уровня жизни населения, который в свою очередь является индикатором развития социальной сферы. Очень важно при совершенствовании политики заработной платы спрогнозировать размер фонда оплаты труда, необходимый для повышения эффективности существующих социально-трудовых отношений между работником и работодателем. Особенно это актуально на государственном уровне в определении необходимых мер по повышению качества трудовой жизни [108 (0,31 п.л., в т.ч. 0,2 п.л.авт.)].

Прогнозирование оплаты труда обычно производится путем сравнения средней заработной платы семьи из четырех человек с изменениями внутреннего валового продукта. При этом выделяют следующие варианты этого соотношения: рост заработной платы совпадает с ростом ВВП (ВНП), при этом сохраняется равновесие между спросом и предложением, тем самым повышается материальный достаток населения; рост заработной платы опережает рост ВВП (ВНП), то есть спрос на товары превышает предложение, возникают предпосылки к росту инфляции, снижению стабильности в обществе; рост заработной платы ниже роста ВВП (ВНП), существует затоваривание рынка продукцией [10].

Прогноз уровня жизни и заработной платы населения России содержится в следующих документах:

1) в специальных разделах прогноза социально-экономического развития страны;

2) в Комплексных программах социально-экономического развития РФ – в рабочих документах Правительства РФ по развитию национальной экономики;

3) в Федеральных целевых программах, направленных на разрешение отдельных острых социальных проблем;

4) в региональных прогнозах социально-экономического развития и региональных программах;

5) в прогнозах развития городов, административных районов и населенных пунктов [125].

Выделяют три группы показателей, характеризующих уровень жизни, и используемых для прогнозирования: синтетические, структурные и натуральные. Размер заработной платы входит в первую группу показателей (синтетические), которые характеризуют степень удовлетворенности условиями труда.

Экономистами предпринимаются попытки спрогнозировать различные показатели, которые характеризуют эффективность политики заработной платы. На прогнозируемую величину оплаты труда влияют нормативно-правовые акты, регулирующие гарантированный размер заработной платы. Это Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями на 7 марта 2018 г.), Федеральный закон №134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 г. (в ред. от 28.12.2017 г. №421-ФЗ). Величина прожиточного минимума определяется оценкой стоимости потребительской корзины, включающей минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимый для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности, а также сумму обязательных налогов и сборов. Очень важно повышать именно уровень реального содержания заработной платы, проводя индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги [79].

Сейчас на государственном уровне предпринята попытка выровнять показатели минимального размера заработной платы и прожиточного

минимума, что было реализовано с 1 мая 2018 года (Таблица 42) [108 (0,31 п.л., в т.ч. 0,2 п.л.авт.)].

Таблица 42 - Соотношение прожиточного минимума, минимального размера труда, установленного в РФ и в Орловской области, руб.

Срок установки	Размер МРОТ в РФ	Размер прожиточного минимума трудоспособного населения	Размер МРОТ в Орловской области
С 01.01.2014	5554	8683	5554
С 01.01.2015	5965	8885	7938
С 01.01.2016	6204	9956	10000
С 01.07.2016	7500	10678	10000
С 01.07.2017	7800	10329	10000
С 01.01.2018	9489	10842	10000
С 01.05.2018	11163	11163	11163

Источник: составлено автором на основании [83].

Таким образом, сравнялись показатели, что свидетельствует о социальной направленности государственной политики и положительной динамике в реализации государственных программ, направленных на повышение уровня жизни населения [108 (0,31 п.л., в т.ч. 0,2 п.л. авт.)].

На государственном уровне принята «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020», которая содержит прогноз показателей, характеризующих благосостояние населения. Так, предполагается, что к 2020 году уровень доходов и качество жизни достигнет размеров, характерных для развитых стран. При этом будут соблюдаться высокие стандарты личной безопасности, доступность услуг образования и здравоохранения требуемого качества, необходимый уровень обеспеченности жильем, доступ к культурным благам и обеспечение экологической безопасности [61].

Главным государственным направлением работы является развитие человеческого потенциала. Концепция предполагает создание благоприятных условий для развития способностей каждого человека, улучшение условий

жизни российских граждан и качества социальной среды, с другой - повышение конкурентоспособности человеческого капитала.

Предполагаются следующие результаты:

- преодоление негативных демографических тенденций;

- формирование условий для устойчивого повышения заработной платы;

- повышение размера пенсий до уровня, обеспечивающего достойную жизнь пенсионеров;

- обеспечение возможности получения качественного образования и медицинской помощи, доступа к национальным и мировым культурным ценностям, безопасности и правопорядка, благоприятных условий для реализации экономической и социальной инициативы;

- переход к необходимому для создания инновационной социально ориентированной экономики непрерывному индивидуализированному образованию для всех;

- обеспечение населения доступным и качественным жильем и т.д. [61].

Приоритетными направлениями социальной и экономической политики являются:

- улучшение качества социальной среды и здоровья нации, выход на стабильные демографические показатели и повышение продолжительности жизни;

- ускоренное развитие человеческого потенциала, выход на стандарты обеспечения услугами образования и здравоохранения, характерные для развитых стран;

- переход к комфортному типу расселения, доступному для основной массы населения;

- снижение бедности до уровня, характерного для развитых стран [61].

Рост заработной платы в 2011-2020 гг. должен составить 7,6-9,7%. Предполагается развитие инновационных видов деятельности, повышение заработной платы при наукоемком производстве, снижение разрыва между сырьевыми и финансовыми и другими отраслями.

До 2020 года ожидается приближение заработной платы работников в бюджетной сфере к размеру в коммерческих организациях. К 2020 году средняя заработная плата в образовании и здравоохранении увеличится практически до 90%. Размер пенсий будет также увеличиваться и возрастет по сравнению с 2015 годом в 1,6 раза, что превысит прожиточный минимум пенсионера практически в 3 раза. В структуре доходов населения предусматривается повышение доли заработной платы до 42,4%. Увеличится также доля социальных трансфертов к 2020 году до 15,5%. Доля среднего класса повысится с 30 процентов населения в 2010 году до 52–55% в 2020 году. Благодаря повышению уровня доходов к 2020 году масштабы бедности сократятся до 6,2% (8,9 млн. человек). С 2006 по 2020 год численность и удельный вес населения с доходами ниже величины прожиточного минимума будет снижаться почти в 2 раза [61].

Все это направлено на создание человеческих ресурсов, которые будут обеспечивать устойчивый экономический рост.

Проанализировав данные показатели, которые дают государственные программы, автором была предпринята попытка спрогнозировать размер заработной платы на ближайшие годы. Как указано в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года, была выявлена устойчивая тенденция к росту заработной платы. Это говорит о повышении эффективности политики заработной платы в организациях. В тоже время темпы роста недостаточно высоки, что говорит о несовершенстве предпринимаемых мер по повышению уровня жизни населения [108 (0,31 п.л., в т.ч. 0,2 п.л.авт.)].

Автором предложены следующие этапы прогнозирования уровня заработной платы:

- анализ ситуации в отрасли, наличия задолженности перед работниками по заработной плате;

- мониторинг состояния политики заработной платы;

- изучение бизнес-планов и стратегии организации;

- анализ текущего размера заработной платы и его соотношения со средним показателем по отрасли и стране;

- прогнозирование значения среднемесячной заработной платы;

- выведение методики расчета оптимального прогнозного значения среднемесячной заработной платы.

Для прогнозирования часто используется метод экстраполяции по среднему темпу роста, среднему темпу прироста и по среднему абсолютному приросту [11].

Результаты прогнозирования, проведенного автором, на основе данных по Орловской области различными методами, представлены в таблице 43.

Таблица 43 – Результаты прогнозирования среднемесячной заработной платы и коэффициента опережения темпов роста производительности труда над темами роста размера заработной платы в сельском хозяйстве в Орловской области на 2020 г. различными методами

Метод	Размер среднемесячной заработной платы, руб.	Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над темами роста размера заработной платы
По абсолютному приросту	30450	1,94
По среднему уровню роста	28673	0,44
Использование поправочного коэффициента	26699	0,35
«Сопоставления»	27073	х
На основании уравнения тренда	31769	0,99

Источник: разработано автором.

Прогнозирование показывает возможный рост среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве Орловской области, при этом рост заработной платы будет превышать рост уровня производительности труда. Что приведет к повышению себестоимости продукции и индекса потребительских

цен, что существенно снизит эффективность и будет препятствовать интенсивному инновационному развитию сельского хозяйства Орловской области. Автором также отмечается, что ввиду постоянно изменяющихся внешних условий, прогнозирование возможно лишь в краткосрочном периоде.

Как отмечает Малькевич А.Д., в области краткосрочного планирования сейчас существует ряд проблем, связанных с глобализацией мировой экономики, отсутствием независимой системы прогнозирования заработной платы, которая может учитывать факторы и тенденции, влияющие на конкретные отрасли. При этом необходимо учитывать следующее: модели и алгоритмы должны основываться на поставленных целях, существующие алгоритмы созданы для планирования бюджетов организаций; необходима комбинация уже имеющихся математико-логических алгоритмов, либо создание качественно нового алгоритма. Перспективным направлением развития прогнозирования являются генетические алгоритмы, которые работают по аналогии с человеческим мозгом и служат для поиска решений в многомерных пространствах поиска. Но они имеют и свои недостатки: повторная оценка функции приспособленности, единственный запуск функциональной оценки требует от нескольких часов до нескольких дней для произведения необходимых вычислений, алгоритмы плохо масштабируемы под сложность решаемой проблемы [51].

Можно разработать модульный алгоритм прогнозирования, независимый от входящих данных, обладающий точностью прогнозов, скоростью работы, масштабируемостью, гибкостью при адаптации для использования в новых условиях. Главным достоинством данного подхода является возможность осуществления разработки системы прогнозирования заработной платы и анализа рынка в кратчайшие сроки [51].

Результаты прогнозирования сильно зависят от внешних условий хозяйствования, поэтому его использование не может быть объективно для управленческих решений руководства организации и расчета фонда заработной платы, оно лишь показывает направления развития политики заработной платы.

Для анализа политики заработной платы также может быть применен SWOT-анализ, предполагающий выявление в организации слабых и сильных сторон, а также внешних факторов, влияющих на нее. Это позволяет увидеть свои преимущества и недостатки, рассмотреть их взаимосвязь с внешней средой. Чаще все результаты SWOT-анализа представляют в виде таблицы. Покажем, как может выглядеть таблица оценки эффективности политики заработной платы (Таблица 44) [104 (0,37 п.л.)].

Таблица 44 - SWOT-анализ эффективности политики заработной платы в организациях сельского хозяйства Орловской области

	Сильные стороны	Слабые стороны
Внутренняя среда	Регулярная выплата заработной платы. Оклад установлен не ниже МРОТ. Возможности обучения и карьерного роста. Наличие внутренних документов, регулирующих трудовые отношения. Наличие стимулирующих выплат. Соблюдение норм рабочего времени и трудовой дисциплины. Обеспечение условий труда. Сохранение постоянной части заработной платы. Снижение размера стимулирующих выплат за невыполнение плановых показателей и уменьшение производительности труда. Квалифицированный персонал. Готовность персонала к внедрению новых эффективных систем стимулирования. Профессиональный рост руководителей и специалистов	Отсутствие периодической индексации заработной платы. Непонимание работниками четких целей организации. Низкая доля заработной платы в доходах организации. Низкая производительность труда. Низкая эффективность управления персоналом. Отсутствие связи между размером заработной платы и результатами труда. Психологическая напряженность в трудовом коллективе. Низкий уровень удовлетворенности персонала своим размером заработной платы. Отсутствие творческой и трудовой активности персонала. Неприятие работников к нововведениям и инновационным разработкам. Напряженные отношения между руководством и персоналом. Сложность расчета размера премии для работников.

	Возможности	Угрозы
Внешняя среда	Большое предложение рабочей силы на рынке труда. Постоянное повышение МРОТ. Совершенствование законодательства в области оплаты труда. Создание крупных образовательных центров для повышения квалификационного уровня. Поддержка руководителей, использующих инновационные разработки в организации оплаты труда. Проведение тренингов и обмена опытом для руководителей и менеджеров. Ужесточение законодательства в части нарушения сроков выплаты заработной платы.	Текучесть кадров. Усреднение размера заработной платы по области и отрасли. Снижение цены на рабочую силу. Лучшие условия оплаты труда у конкурентов. Повышение уровня прожиточного минимума. Высокий уровень инфляции. Высокий уровень безработицы.

Источник: составлено автором.

Составив матрицу, можно увидеть, какие преимущества есть в организации и что необходимо исправить. Это позволяет совершенствовать политику заработной платы, которая будет не только повышать уровень жизни работников, но и способствовать достижению поставленных целей организации [104 (0,37 п.л.)].

На основании вышеизложенного анализа автором предлагаются следующие практические рекомендации:

- на уровне государства:

- совершенствование законодательства в области оплаты труда;

- расширение положений политики заработной платы в соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений;

- создание на государственном уровне возможности для повышения квалификации руководителей и персонала;

- снижение уровня инфляции и безработицы;

- постоянное повышение размера МРОТ;

- поддержка руководителей в создании эффективной политики заработной платы;

- ужесточение законодательства в части нарушения сроков выплаты заработной платы и низкого ее уровня и т.д.

- на уровне организации:

- постоянный мониторинг внешних условий деятельности и действующего законодательства;

- поддержка творческой и трудовой активности персонала, повышения его квалификационного уровня;

- совершенствование политики заработной платы;

- внесение поправок в документы, регулирующие трудовые отношения;

- повышение уровня производительности труда;

- периодическая индексация размера заработной платы;

- снижение текучести кадров и напряженности в коллективе;

- развитие системы стимулирующих и компенсирующих выплат, увязка размера заработной платы с результатами труда;

- разъяснение работникам механизма начисления основной и дополнительной оплаты труда и т.д.

В коммерческих организациях чаще всего действует модернизированная тарифная система, где чаще всего размер оплаты труда определяется работодателем на основе личного опыта, а также среднего размера по региону и стране. Необходимо принять на отраслевом уровне соглашение с конкретными примерами и предписаниями на основании прогнозных данных, которые будут регламентировать трудовые отношения, учитывая особенности производства. Данный документ может стать основой для разработки собственной политики заработной платы организации, либо взята полностью без изменений.

Повышение эффективности политики заработной платы должно сопровождаться улучшением таких экономических показателей деятельности

организации, как рентабельность и товарооборот. При выборе системы оплаты труда, мотивирующих инструментов следует учитывать отраслевую принадлежность организации, особенности и структуру деятельности, систему внутренних ценностей и целей.

Таким образом, предложенные алгоритм анализа и совершенствования политики заработной платы, этапы мониторинга необходимости ее изменения позволяют комплексно вывить тенденции в существующей политике заработной платы, выработать обоснованные управленческие решения по ее совершенствованию и обеспечить оптимальные прогнозные сценарии размера заработной платы.

3.3 Основные направления развития политики заработной платы

Часто в организациях социально-трудовые отношения по поводу начисления и выплаты заработной платы регламентируются только Положением об оплате труда.

В своей статье Ряховский Д.И. отмечает, что содержание положения об оплате труда, премирования и стимулирования работников организации отличается существенным образом по компаниям в зависимости от их целей, задач, особенностей функционирования и других факторов. Указанный документ предполагает наличие общих положений, в которых делается ссылка на законодательную базу, приводится определение основных понятий, устанавливается порядок и условия оплаты труда работников с указанием источников формирования фонда оплаты труда, форм и видов оплаты труд, должностных окладов, порядок индексации заработной платы, характеризуется порядок и условия осуществления компенсационных выплат, механизм их формирования, виды (сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни и т.д.), а также порядок и условия выплат стимулирующего характера и другие выплаты, не противоречащие законодательству. Положением об оплате труда может быть предусмотрена система персональных надбавок

(ежемесячная, ежеквартальная и т.д.), при этом одному работнику может быть установлено несколько видов надбавок [85].

Таким образом, «Положение по оплате труда» представляет собой документ, который:

- содержит конкретные аспекты начисления и выплаты заработной платы;
- является частью политики заработной платы;
- представляет собой общую деятельность по регламентации механизма оплаты труда в организации.

Совершенствование системы заработной платы должно соответствовать двум критериям: повышению мотивации и снижению расходов на производство.

Совершенствование политики заработной платы должно способствовать:

- увеличению размера заработной платы работников организации;

- повышению рентабельности не только производства продукции, но и среднемесячной заработной платы;

- росту эффективности деятельности, избавление от недобросовестных и ленивых работников;

- обеспечению зависимости размера заработной платы от личностных и индивидуальных показателей каждого работника;

- росту мотивации работников;

- пониманию работников, за что они получают определенный размер заработной платы;

- приводить к повышению уровня жизни и качества трудовой жизни.

Важным и трудоемким этапом является непосредственная разработка политики заработной платы. При этом следует учитывать мнение работников, желание работодателя и внешние условия. Политика заработной платы должна также служить текущим целям организации. Особенное внимание следует уделить совершенствованию условий труда, формированию фонда заработной

платы, системе оценки профессионального уровня и вклада каждого работника в общий результат, а также нормированию труда [115 (0,12 п.л.)].

В процессе формирования политики заработной платы возникает потребность в определении размера фонда заработной платы. Для этого существует ряд способов, среди которых выделяются следующие:

- Корректировка размера фонда предшествующего периода на индекс роста объема производства, при данном способе берется достигнутый, либо ожидаемый прирост и умножается на фонд заработной платы за предыдущий год.
- Метод прямого счета (используются данные о плановой численности работников и предполагаемый уровень заработной платы) – наиболее простой способ, основанный на произведении предполагаемого среднего уровня заработной платы и численности работников которые будут работать в следующем году.
- Нормативный метод основан на величине предполагаемого выпуска продукции и стоимости труда, который будет задействован при этом, либо стоимости труда на процент прироста объема производства;
- Поэлементный метод, где расчет фонда заработной платы производится по каждой категории работников [43].

По нашему мнению, наиболее успешно будет использование сочетания нормативного метода и корректировки размера на индекс роста объема производства для планирования фонда заработной платы. То есть определять каждую ставку с учетом ожидаемого роста объемов производства, но по каждому подразделению работников. Это позволит избежать уравниловки, необоснованно «раздутого» фонда заработной платы, и дать возможность ориентироваться на цели и планы организации.

Преимущества и недостатки каждого метода планирования фонда заработной платы представлены в таблице 45.

Таблица 45 - Преимущества и недостатки методов планирования фонда заработной платы

Методы планирования фонда заработной платы	Преимущества	Недостатки
Корректировка размера фонда предыдущего года на индекс объема производства	- учитываются тенденции роста объема производства; - основывается на возможностях и планах.	- в плановый фонд переносятся все нерациональные выплаты из предыдущего периода
Метод прямого счета	- наиболее простой и часто применяемый способ	- не учитывается уровень инфляции
Нормативный метод	- учитываются плановые показатели производства.	- уравнение заработной платы для всех подразделений; - невозможность применения способа, если показательны нестабильны.
Поэлементный метод	- детальный расчет для каждого подразделения; - учитываются отдельные статьи расчетов по заработной плате.	- не учитывается производимый объем продукции; - основывается на субъективном мнении работодателя.

Источник: составлено автором на основании [43].

В большинстве государств действуют 2 модели формирования политики заработной платы:

- Модель вспомогательной роли государства: принятие минимального размера оплаты труда; создание благоприятных условий и участие при разрешении трудовых споров; опосредованное воздействие на процесс заключения коллективных договоров.
- Модель корпоратизма (трипартизма) – вовлечение государством отдельных групп (работодатели и профсоюзы) в формирование политики

заработной платы. Политика оплаты труда является результатом согласия между государством и организациями [10].

Авторская модель политики заработной платы представлена на рисунке 19.

Потребность в повышении эффективности политики заработной платы	**Нормативно-правовая база**
- прогнозные показатели политики заработной платы; - резервы повышения заработной платы; - мониторинг политики заработной платы; - нормативные параметры политики заработной платы.	- Положение по оплате труда; - Трудовое законодательство; - внутриорганизационные документы.

Модель политики заработной платы

Мотивация и вознаграждение работников	**Нормирование труда**	**Затраты на развитие и повышение эффективности политики заработной платы**
- мотивация персонала; - уровень заработной платы в среднем по стране, отрасли, области; - уровень МРОТ и прожиточного минимума; - структура заработной платы; - доля затрат на оплату труда в выручке и себестоимости продукции.	- аттестация рабочих мест; - нормативные расценки; - качественные критерии оценки результатов - ежегодный пересмотр норм труда; - оценка эффективности труда.	- инвестиции в развитие и повышение эффективности политики заработной платы; - оценка эффективности инвестиций в повышение политики заработной платы.

Источник: разработано автором.

Рисунок 19 – Модель политики заработной платы в организации АПК

Каждый этап работы по совершенствованию политики заработной платы должен проверяться на эффективность. В конечном итоге должна сформироваться политика заработной платы, которая будет отвечать потребностям организации и приносить максимальную эффективность в процессе ее реализации, а также обеспечивать качество трудовой жизни [115 (0,12 п.л.)].

После того, как эффективность политики заработной платы теоретически доказана, можно приступать к ее практическому внедрению. Политика

заработной платы должна обрести форму документа, который обязателен к исполнению на всех уровнях в организации. В процессе внедрения может появляться необходимость в корректировке принимаемых положений политики заработной платы [115 (0,12 п.л.)].

Авторский вариант документа «Политика заработной платы» должен состоять из следующих структурных элементов [100 (0,37 п.л., в т.ч. 0,18 п.л.авт.)]:

- Общие положения

- характеристика организации;

- специализация и направления деятельности;

- стратегия, цели и миссия организации;

- область применения политики заработной платы.

- Документы, регламентирующие политику заработной платы

В организации уже существуют определенные документы, которые обеспечивают формирование оплаты труда, кадровую политику. Это «Положение по оплате труда», «Коллективный договор», «Штатное расписание» и другие. Документ политики заработной платы должен дополнять и объединять все эти документы в единую систему, которая будет отвечать целям организации в области оплаты труда.

- Основные принципы политики заработной платы

Наиболее важными являются справедливость в размере заработной платы и открытость для работников механизма оплаты труда.

- Основные элементы политики заработной платы

- структурные элементы заработной платы;

- регламентация доплат, премий, компенсационных выплат.

Это наиболее важный пункт документа, так как отражает сущность механизма оплаты труда, цели и задачи тех или иных вознаграждений, управление совокупным доходом работников.

- Участники политики заработной платы

Основными участниками являются непосредственный работодатель и работники организации, но также здесь могут быть выделены отдельные службы, в компетенцию которых будут входить обязанности управления, внедрения новых механизмов оплаты и премирования, осуществления анализа доходов работников.

- Принципы управления

- наличие единой методологии;

- наличие четких полномочий;

- механизмы принятия срочных управленческих решений в области оплаты труда

- оценка рисков при осуществлении политики заработной платы.

Повышение заработной платы работников является одной из главных целей, которая должна выполняться при реформировании политики заработной платы.

Очень важным механизмом повышения размера заработной платы является постоянная индексация. Согласно ст. 134 Трудового Кодекса Российской Федерации индексации подлежит заработная плата во всех без исключения организациях. На практике это не выполняется, работодатели ориентируются только на МРОТ, установленный на законодательном уровне [119].

В коммерческих организациях система индексации должна быть прописана либо в коллективном трудовом соглашении, либо в индивидуальном договоре при принятии на работу. Также механизм и размер индексации должны найти отражение в локальных документах самой организации.

Но при этом существует ряд проблем, таких как отсутствие установленного на уровне государства размера индексации и системы наказания работодателей за невыполнение данного условия. Все это является еще одним минусом нормативно-правовой базы. Индексация возлагается только на государство, которое поднимает минимальный размер оплаты труда и тем самым обеспечивает повышение размера заработной платы.

Увеличение ставок приводит к росту расходов на оплату труда, что может заинтересовать работодателей, так как это влияет на размер налога на прибыль. Для того, чтобы произвести индексацию необходимо изучение статей 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации и собрать данные об инфляции за несколько лет [2].

Согласно статье 130 Трудового кодекса Российской Федерации государством обеспечиваются следующие гарантии:

- величина МРОТ;

- величина минимальной тарифной ставки работников организаций бюджетной сферы;

- меры повышения размера реальной заработной платы;

- ограничение размера и оснований удержаний, а также размера налогов из заработной платы;

- ограничение размера натуральной оплаты труда;

- сроки и очередность выплаты заработной платы [119].

Чаще всего организации производят индексацию путем умножения фонда заработной платы на процент инфляции по отношению к предыдущему году. При этом индексацию можно производить как всего фонда оплаты труда в организации, либо индексируя отдельно размер заработной платы каждого работника.

Одной из задач совершенствования политики заработной платы является повышение мотивации труда работников.

Мотивация труда должна приводить к повышению индивидуальных показателей при сохранении качества выпускаемой продукции. При этом руководители должны оптимизировать свои расходы, чтобы избежать слишком высокой себестоимости продукции. Поэтому необходимо постоянно пересматривать устаревшие системы оплаты труда и проводить их реформирование.

Экономист Макаров О.А. выделяет следующие основные формы мотивации:

- заработная плата, которая определяется в зависимости от квалификации работников, личных способностей и достижении в труде, включая различные доплаты и премии;

- внутрифирменные льготы работникам: субсидированное и льготное питание, продажа продукции персоналу со скидкой, полная или частичная оплата проезда на работу и после работы, предоставление беспроцентных ссуд или ссуд с низким уровнем процента, право пользования транспортом организации, повышенная оплата больничных и страхование здоровья за счет работодателя, эффективное премирование, доплаты за стаж и т.д.;

- нематериальные (неэкономические) льготы: предоставление отгулов и дополнительных выходных за особые заслуги, гибкий или скользящий график работы, увеличение срока отпуска, досрочный выход на пенсию и т.д.;

- повышение содержательности труда и ответственности, предоставление самостоятельности работникам;

- поощрение продвижению по службе, планирование карьерного роста, оплата обучения и повышения квалификации [50].

Начисление премий и компенсационных выплат в ряде организаций (особенно в сфере малого и среднего предпринимательства) может производиться без исполнения налоговых обязательств, что является серьезным нарушением действующего законодательства.

Чтобы избежать этих проблем, оптимизация фонда оплаты труда должна решать следующие задачи:

- структура расходов на оплату труда должна уменьшать налоговую базу по налогу на прибыль;

- полный учет налоговых преференций по налогу на доходы физических лиц и по страховым взносам;

- эффективная система материального стимулирования труда, которая способствует снижению текучести кадров и не оказывает существенного влияния на себестоимость продукции;

- снижение трудозатрат на организацию учета расходов на оплату труда [85].

Очень важно определить личный трудовой вклад каждого участника производственного процесса. Заработная плата должна дифференцироваться с учетом личностных качеств, степени участия в деятельности, квалификационного уровня, образования и т.д. Это позволит заинтересовать работников в качественном выполнении своей работы, повысить его мотивацию к работе, снизить напряжение в коллективе [98 (0,5 п.л.)].

Системы гибкой оплаты труда подразумевают использование коэффициента трудового участия, который характеризует индивидуальный вклад каждого работника в общее дело. В развитых странах используется несколько таких систем, которые имеют свои преимущества и недостатки. Наиболее привлекательной считаем систему «оплаты за квалификацию».

Она была разработана американскими специалистами и подразумевает, что оплата труда зависит не только от сложности выполняемой работы, но и от степени квалификации работника. При освоении каждой новой специальности работник получает надбавку к заработной плате. Увеличение затрат на оплату труда рассматривается как инвестиции в будущее, в развитие человеческого капитала. Она имеет свои преимущества, такие как: высокая мобильность и удовлетворенность работников своим трудом, снижение текучести кадров, сокращение потерь времени и увеличение производительности труда, рост объема и качества продукции. Недостатками этой системы считаются большие расходы на повышение квалификации работников и потери по этой же причине производственного времени, но данные негативные последствия можно рассматривать краткосрочными и окупаемыми в будущем [11].

В зарубежных организациях очень часто применяют стимулирующие системы оплаты труда: PFP, KPI, SBP и гредирование. Рассмотрим сущность каждой из них.

PFP (Pay for Performance) – «плата за исполнение», предполагает применение любых способов оплаты труда, при которых вознаграждение работников, зависит от индивидуальных и групповых вкладов в решение задач.

Типы гибких систем:

- Комиссионная – самая простая схема, при которой работники получают определенный процент от суммы проданных товаров или услуг;

- Денежные выплаты за выполнение поставленных целей, премии при достижении определенных результатов;

- Специальное индивидуальное вознаграждение в качестве признания ценности того или иного работника за навыки, верность компании;

- Программы разделения прибыли – работники получают процент от прибыли;

- Акции и опционы на их покупку – безвозмездное предоставление работникам определенного числа акций, либо права на их приобретение [96].

Использование PFP-системы является комплексным методом стимулирования работников. Тесная связь уровня оплаты с эффективностью работы приносит дивиденды и работникам и работодателю. Типичная система повышает эффективность организационной структуры на 5-49%, а доходы самого работника – на 3-29%. Работник получает возможность заработать больше денег при условии хорошей работы и имеет ориентиры для оценки своей эффективности. Компания получает мотивированный персонал, если же работники не хотят делать свою работу как можно лучше, происходит замена на более заинтересованных. Для того, чтобы успешно применять PFP-системы необходимо знать среднерыночную заработную плату, какие именно квалифицированные специалисты нуждаются в мотивации и поощрении, при этом работники должны помнить, что такое вознаграждение не является единовременным, а внедряется на постоянной основе. Можно вводить различные вариации системы PFP, так как в компании Xerox специалисты, занимающиеся информационными технологиями, получают доплаты по схеме «оплата против риска». При этом они не получают определенное количество

заработной платы, но если выполняют качественно свою работу, им возвращается денежное вознаграждение в двойном размере [63].

KPI (Key Performance Indicators) – «ключевые показатели эффективности», оценочная методика организации, направленная на показатели достижения успеха в определенной деятельности или в достижении целей.

Виды ключевых показателей:

- KPI результата – сколько и какой результат производства;

- KPI затрат – сколько ресурсов затрачено;

- KPI функционирования – показатели выполнения безнес-процессов;

- KPI производительности – соотношение между полученным результатом и временем, затраченным на его получение;

- KPI эффективности – соотношение полученного результата к затратам ресурсов [96].

Все показатели делятся на оперативные и стратегические. Оперативные показатели отражает деятельность организации в данный период времени, позволяет скорректировать цели и задачи в соответствии с внешними условиями. Стратегические показатели основываются на анализе деятельности в конкретный период времени и для прогнозирования на следующий отчетный период [65].

Принципы разработки и применения системы KPI:

- принцип партнерства – установление доверительных отношений между работодателями, менеджерами, профсоюзами, покупателями, поставщиками и сотрудниками;

- принцип перенесения усилий на главное направление, перераспределение обязанностей для более эффективной деятельности;

- принцип интеграции процессов оценки показателей, отчетности и повышения производительности;

- принцип согласования производственных показателей со стратегией [65].

SBP – система (skill-based pay systems) привлекательна для компаний, которые делают акцент на знания и навыки. Труд работников оплачивается в зависимости от трудовых навыков, оплата труда осуществляется за мастерство, за знания, многопрофессиональность и т.д. Данную систему обычно сочетают с системами оплаты труда за выполненную работу. Каждая SBP – система включает следующие этапы: обоснование видов работы для включения в систему; определение группы навыков, их оценка; выбор способа индивидуального продвижения работников; подтверждение навыков; донесение принципов системы до сотрудников [16].

Существуют определенные модели для определения групп и навыков – индивидуальные и групповые.

Индивидуальные модели:

- «Лестница» - постепенный процесс освоения навыков и переход на более высокий уровень оплаты;

- «Школьный курс обучения» - выделение факультативных и ключевых навыков, повышение заработной платы по мере их комплексного освоения;

- Матрица реализации трудовых навыков – комбинация уровня навыков и качества выполнения работы [8].

Групповые модели:

- «Группа трудовых навыков» - различие специфики работ и размера заработной платы по группам навыков, освоение которых приносит работникам определенный результат;

- «Возрастающая шкала работ» - использование шкалы оценки для ранжирования работ по уровню сложности выполнения, заработная плата зависит от общей суммы баллов по всем навыкам;

- «Пересечение подразделений» - использования шкал оценки навыков, которые необходимы в различных подразделениях, что ведет к повышению заработной платы при освоении навыков [8].

Каждая методика имеет ряд преимуществ, но и свои недостатки (Таблица 46).

Таблица 46 - Преимущества и недостатки зарубежных стимулирующих систем оплаты труда

Система	Преимущества	Недостатки
SBP	- позволяет вознаграждать навыки, которые не учитываются в других системах; - начисляет премию персоналу, труд которого трудно измерим.	- трудности при определении результатов труда некоторых категорий работников; - субъективность оценки; - подрыв командной работы.
Грейдирование	- унификация системы оплаты; - минимальное количество специалистов по компенсациям; - наглядность, понятность, справедливость; - возможность карьерного и профессионального роста.	- отсроченность влияния результата деятельности на оплату труда – снижение мотивации; - страх работников быть уволенными; - отсутствие учета потребностей работников; - отсутствие гибкости системы.
KPI	- размер бонуса полностью зависит от выполнения критериев; - за каждым работников закреплена ответственность за отдельный участок работы; - работник видит свой вклад в общий результат.	- доля в общем бонусе каждого критерия очень мала; - слишком большой вес показателя приводит к перекосу в работе; - недостижимые показатели демотивируют работников.
PFP	- программа повышает организационную продуктивность и доходы работников; - делегирование полномочий.	- ненужная конкуренция между работниками; - субъективность оценки.

Источник: составлено автором на основании [16, 46, 96].

В настоящее время ряд крупных и средних организаций вводят грейдирование, как альтернативный тарифной системе механизм оценки труда руководителей, служащих и специалистов. Грейдирование основывается на балльном механизме определения должностных окладов. Автором является американский консультант Эдвард Хей.

Согласимся, что основными преимуществами системы грейдов являются: повышение конкурентоспособности, возможность привлечения высококвалифицированных кадров, повышение эффективности системы оплаты труда, прозрачность системы [46].

Но она имеет свои недостатки: трудоемкость процесса внедрения, сложность принятия работниками новой системы оплаты труда, некоторая субъективность экспертов в определении баллов по каждому критерию.

В России система грейдов пришла взамен тарифной сетки, главный недостаток которой жесткость иерархической структуры. В системе грейдов учитываются такие факторы, как уровень финансовой и управленческой ответственности, сложность принимаемых решений, оценка требуемых профессиональных знаний и навыков. Каждая организация может выделять свои ключевые факторы. Сумма выплат определяется целями и возможностями организации [130].

Изученные источники позволили построить систему грейдов для работников сельского хозяйства (Приложение 7), предполагающую учет специфических условий деятельности и начисления оплаты труда.

Методика «Hey Group» включает три компенсационных фактора:

- Фактор «Ответственность». Данный фактор имеет три измерения:

- свобода действий;

- масштаб действий, величина воздействия, пределы ответственности;

- тип влияния на бизнес-результат.

- Фактор «Know-how» - сумма знаний, опыта и способностей. Его измерения:

- профессиональные специальные знания и умения, глубина и широта специализированных знаний;

- управленческие навыки;

- навыки межличностных взаимодействий.

- Фактор «Решение задач» - уровень процесса мышления. Его измерения:

- область решаемых задач;

- степень сложности решаемых задач и уровень трудности в принятии решений [130].

Процесс внедрения грейдинга должен включать следующие этапы: подготовка рабочей группы, разработка документации, аттестация должностей, определение требований к должностям, ранжирование факторов, оценка уровней, оценка веса фактора, расчет и распределение баллов, установление окладов и оценка результатов.

Институт труда Минтруда РФ (Минздравсоцразвития РФ) выделяет следующие факторы для оценки сложности выполняемой работы: характер работы, разнообразие работ, самостоятельность выполнения, масштаб и сложность руководства, дополнительная ответственность. Базовые оценочные показатели, которые были определены на международном конгрессе в Женеве в 1950 г.: квалификация, умственные и физические нагрузки, ответственность за свою работу и работу других, факторы окружающей среды. Международная корпорация «3М» выделяет такие показатели, как знания, профессиональный опыт, рассудительность, ручной труд, ответственность за комплектующие, материал, инструмент и оборудование, психологическая нагрузка, физические условия, условия труда, вредность [130].

Для стимулирования работников в организациях могут устанавливаться различные виды вознаграждения, как материальные, так и нематериальные. Широкое распространение получило дополнительное вознаграждение в виде подарков на праздники. Также могут быть применены дополнительные отчисления в Пенсионный фонд для увеличения размера пенсии работника.

При этом согласимся со следующими замечаниями, которые важно учитывать при установлении дополнительных премий:

- возможность заработать больше по разному влияет на людей – так, если назначается коллективная премия, то между работниками может возникнуть конфликт по ее распределению;

- размер премии часто не связан с продуктивностью или временем, которое было затрачено на работу, сотрудники не могут еще больше увеличить данные показатели, так как это уже приведет к физическим и психологическим перегрузкам;

- чтобы премия влияла на мотивацию, работники должны верить в то, что она реально существует, гарантированно и справедливо будет назначена при достижении результата [19].

Очень хорошо влияет на мотивацию такие поощрения как:

- нематериальные: участие в принимаемых решениях, в управлении организацией;

- материальные: акционирование, льготное кредитование, доля в капитале, участие в прибыли, участие в обороте, участие в распределении премий, участие в возрастании рыночной стоимости организации, исполнительное участие, иные формы [19].

Последним этапом можно считать оценку результатов от внедрения новой политики заработной платы. При этом необходимо провести опрос или анкетирование работников, по результатам которых будет видна реакция работников на внедрение, на изменение условий труда и их собственную мотивацию. Следует проанализировать производительность труда и затраты до внедрения и после. Это поможет выявить эффективность политики заработной платы и повышение показателей производства организации [115 (0,12 п.л.)].

Формирование политики заработной платы считается трудоемким и долгим процессом, который требует гибкости от руководства организации. Политика заработной платы должна не только отвечать потребностям менеджеров в получении прибыли, но и потребностям работников в повышении своего благосостояния и социальных гарантий [115 (0,12 п.л.)].

На основании всего вышеизложенного, автором предлагаются следующие меры для организаций АПК, которые позволят повысить эффективность политики заработной платы (Таблица 47).

Таблица 47 – Предлагаемые практические рекомендации по повышению эффективности политики заработной платы в организациях АПК

Предлагаемые меры	Реализация
Уточнение понятия политики заработной платы	Политика заработной платы – это деятельность организации в рамках социально-трудовых отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности между работником и работодателем, направленная на разработку эффективного механизма стимулирования персонала, обеспечивающего мотивационный характер, в соответствии с текущими целями организации.
Состав и структура политики заработной платы	Включает субъект, объект, нормативное регулирование, цель, задачи, функции
Следование принципам организации эффективной политики заработной платы	Комплексность, дифференцированность, гласность и понятность, гибкость, оперативность
Мониторинг существующей политики заработной платы	Использование анкетирования для работников Оценка факторов, влияющих на политику заработной платы
Совершенствование регулирования социально-трудовых отношений в организации	Разработка положения «Политика заработной платы организации»
Снижение текучести кадров и психологической напряженности в коллективе	Проведение индексации размера заработной платы Гласность и понятность начисления основных и дополнительных выплат
Развитие системы стимулирующих выплат, учитывающих личные и профессиональные качества и результаты труда	Применение гибких систем оплаты труда (например системы грейдирования)

Источник: разработано автором.

На сегодняшний день экономика считается социально-ориентированной, поэтому она требует такого механизма оплаты труда, который будет способствовать повышению эффективности производства при одновременном учете интересов работников. Также следует учитывать внешние факторы такие,

как спрос и предложение, конкурентоспособность рабочей силы, уровень безработицы, соотношение производительности труда и оплаты труда на региональном и отраслевом уровнях.

Рост производительности труда по отношению к оплате труда является одним из важнейших показателей в зарубежных организациях. Чем выше данный показатель, тем эффективнее производство и реализация стимулирующей функции заработной платы. Но при этом зарубежные системы оплаты труда не могут безоговорочно приняты в российских организациях, здесь следует учитывать национальные традиции и особенности сельскохозяйственного производства. На сегодняшний момент в области оплаты труда сложились негативные тенденции: низкий уровень оплаты труда в бюджетной сфере, отсутствие постоянной индексации с учетом уровня инфляции, сильная дифференциация заработной платы по регионам, отраслям и организациям, плохо развита социальная политика организаций, происходит задержка выплаты заработной платы. Все это приводит к снижению мотивации работника, производительности труда, появлению теневых выплат, кража имущества на рабочем месте.

Поэтому считаем, что необходимо реформировать политику заработной платы, которая должна быть направлена на защиту прав всех участников трудовых отношений, на снижение напряженности в коллективе, повышение размера заработной платы, увеличение заинтересованности работников в повышении эффективности производства, в инновационной деятельности, росте профессионализма и компетенции, недопущение дискриминации среди работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема развития политики заработной платы является одной из важнейших национальных социально-экономических проблем, поскольку от ее решения зависит уровень конкурентоспособности сельского хозяйства страны и качество трудовой жизни населения. Это обусловило цель, задачи и содержание проведенного диссертационного исследования.

Научная новизна работы состоит в обосновании теоретико-методических положений и разработке практических рекомендаций, способствующих решению важной научно-практической проблемы повышения эффективности политики заработной платы организаций АПК и заключается в следующем:

1. Уточнение отдельных положений политики заработной платы:

- дополнить существующие определения политики заработной платы такими понятиями, как «трудовая деятельность», «система социально-трудовых отношений», «эффективный механизм оплаты труда», «мотивационный характер»
- дано авторское определение, принципиально отличающееся тем, что это деятельность организации в рамках социально-трудовых отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности между работником, работодателем и государством, направленная на разработку и реализацию эффективного механизма оплаты труда, обеспечивающего мотивационный характер;
- сформулированы основные принципы политики заработной платы (комплексность, дифференцированность, гласность, гибкость, оперативность).

2. Выделены характерные особенности эффективной политики заработнй платы.

Разработана структура политики заработной платы, включающая цели, принципы, функции, субъекты и объекты, основные направления регулирования, внешние и внутренние факторы влияния, механизм оплаты

труда. Дан авторский взгляд на их формулировку, что позволит дополнить существующие теоретические положения.

3. Нормативно-правовое регулирование политики заработной платы реализуется на нескольких уровнях: государственном, региональном и отраслевом. С учетом этого в работе систематизированы нормативные документы, обеспечивающие реализацию политики заработной платы на каждом из них.

4. Сравнительный анализ зарубежных подходов, показал, что, несмотря на множество различий между ними, существует ряд общих и положительных черт, которые могут быть применены в отечественной практике повышения эффективности политики заработной платы.

5. Представлен авторский вариант систематизации факторов, влияющих на политику заработной платы в аграрном секторе экономики. В результате анализа выявлено, что наибольшее влияние на политику заработной платы оказывает уровень производительности труда.

Расширение социально-экономической сущности политики заработной платы и выделение ее основных факторов позволили обосновать реализацию эффективного механизма оплаты труда в условиях инновационной экономики.

6. Реализация политики заработной платы в организациях АПК зависит от отраслевых особенностей. Выявлены направления влияния тенденций в аграрном секторе экономики на эффективность политики заработной платы и проанализированы ее основные показатели. Получены следующие результаты:

- выручка от реализации сельскохозяйственной продукции выросла на 22,8%;
- среднегодовая численность сельскохозяйственных работников сократилась на 3%;
- среднемесячная заработная плата постоянных рабочих и служащих увеличилась в среднем в 1,6 раз, это говорит о сравнительно стабильном росте данных показателей;
- зарплатоотдача сократилась на 16,7 %.

Полученные результаты свидетельствуют о существующих проблемах в аграрном секторе и необходимости совершенствования политики заработной платы.

7. Рассмотрение существующих соглашений по регулированию социально-трудовых отношений позволило выявить основные положения и рекомендовать дополнения, позволяющие повысить эффективность политики заработной платы.

8. Предложена методика оценки эффективности политики заработной платы, включающая, в отличие от имеющихся точек зрения, взаимосвязь этапов оценки и механизма совершенствования политики заработной платы организаций АПК.

9. Разработан авторский вариант алгоритма анализа и совершенствования, позволяющий оценить эффективность политики заработной платы организаций АПК в разрезе следующих групп: анализ факторов, влияющих на политику заработной платы, оценка внешних условий деятельности, анализ финансовых показателей, анализ трудовых ресурсов, а также на его основе вариант этапов мониторинга необходимости изменения политики заработной платы.

10. В настоящее время реализация эффективной политики заработной платы характеризуется ростом социально-трудовой напряженности.

Проведенный критический анализ и оценка позволили:

- выявить основные проблемы повышения эффективности политики заработной платы;
- выделить особенности сложившегося на данном этапе механизма оплаты труда.

11. Эффективность политики заработной платы необходимо постоянно отслеживать, для этого автором разработана методика мониторинга функционирования политики заработной платы и анкета, позволяющая выявить степень удовлетворенности работников существующими условиями труда и уровнем среднемесячной заработной платы.

12. Обоснована модель политики заработной платы на уровне субъекта хозяйствования по следующим направлениям: потребность в повышении эффективности политики заработной платы, нормативно-правовая база, мотивация и вознаграждение работников, нормирование труда, затраты на развитие и повышение эффективности политики заработной платы. Предложена структура документа «Политика заработной платы», позволяющего регулировать существующие социально-трудовые отношения между работником и работодателем по поводу оплаты труда.

13. Выявлены достоинства и недостатки альтернативных способов организации оплаты труда, используемых в зарубежном опыте с целью определения личного вклада работников в общий результат деятельности организаций АПК. Наиболее эффективным считаем грейдирование, поэтому разработана система грейдов, учитывающая специфические особенности аграрного сектора.

14. В результате проведенных исследований были разработаны практические рекомендации по повышению эффективности политики заработной платы организаций АПК, предусматривающие необходимость развития методики и инструментария политики заработной платы, уточнение и дополнение нормативно-правовой базы ее регулирования, определения экономической эффективности социально-трудовых отношений, формирования условий для совершенствования политики заработной платы на всех уровнях хозяйствования.

Повышение эффективности политики заработной платы на основе реализации предложенных рекомендаций обеспечит качество трудовой жизни и конкурентоспособность аграрного сектора, что должно поспособствовать дальнейшему инновационному развитию отрасли, области и страны в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адуков Р.Х. Эффективность и перспективы аграрной политики России/ Р.Х. Адуков, А.Н. Адукова// Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. -2010. - №4(5). – С. 35-43.

2. Алибекова З.А. Индексация заработной платы / З.А. Алибекова, Е.В. Коваленко / Экономика и управление: проблемы, тенденции, перспективы развития, Сборник материалов II Международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 213-215.

3. Анкета для изучения мотивации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/tool/anketa-dlya-izucheniya-motivacii - (Дата обращения 13.05.2017).

4. Анкеты и тесты по мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zhazhda.biz/base/ankety-i-testy-po-motivatsii-personala - (Дата обращения 05.05.2016).

5. Антропов В.А. Методологические и методические подходы к организации заработной платы персонала в современных условиях [Текст] / В.А. Антропов, Л.М. Зеленская/ Вестник ЮУрГУ. – 2010. - №26. – С. 10-15.

6. Ахмедов А.Э. Сравнительный анализ организации оплаты труда работников в зарубежной и отечественной практике / А.Э. Ахмедов, О.И. Ахмедова // Территория науки. Т.5. – 2014. - №5. – С.88-91.

7. Басовский Л.Е. Менеджмент: учеб. пособие. – М.:ИНФРА-М, 2003. - 216 с.

8. Берестовой А.С. Современные системы стимулирования работников предприятия в рамках инновационного труда / А.С. Берестовой // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. Сборник статей победителей VII Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 346-349.

9. Болтенков А.А. Факторная модель для определения размера оплаты труда / А.А. Болтенков // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2011. - №6. – С. 100-102.

10. Борисевич В.И. Прогнозирование и планирование экономики: Учеб. пособие / В.И. Борисевич, Г.А. Кандаурова, Н.Н. Кандауров и др. - Мн. Интерпрессервис; Экоперспектива,2001. — 380 с.

11. Боярчук Н.К. Прогнозирование уровня средней заработной платы в Российской Федерации / Н.К. Боярчук, Р.И. Умеров // Управление социально-экономическими системами: теория, методология, практика. Сборник статей III Международной научно-практической конференции в 2-х частях. – 2017. – С.207-211.

12. Буланкина Н.Н. Совершенствование оплаты труда персонала с позиции воспроизводственной и мотивационной функций / Н.Н. Буланкина, Л.А. Мещерякова – Ставрополь, Белгородский университет кооперации, экономики и права, Ставропольский институт кооперации (филиал), ООО «Издательско-информационный центр «Фабула», 2014. – 138 с.

13. Бураева Е.В. Эффективность использования трудовых ресурсов в аграрном секторе региональной экономики (на примере Орловской области) / Е.В. Бураева // Современные технологии управления. – 2017. - №2(74) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sovman.ru/article/7406/ (Дата обращения 17.06.2018).

14. Буторина Г.Ю. Факторы, воздействующие на заработную плату / Г.Ю. Буторина, И.Е. Секачева // Современная наука – агропромышленному производству: сборник материалов Международной научно-практической конференции, посвящённой 135-летию первого среднего учебного заведения Зауралья - Александровского реального училища и 55-летию ГАУ Северного Зауралья. – 2014. – С. 76 – 79.

15. Владимирова Л.П. Экономика труда: учебное пособие. – М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2000. – 220 с.

16. Воронкова К.И. Современные системы оплаты труда, применяемые в отечественной и зарубежной практике / К.И. Воронкова, Ю.Ю. Филатов// Территория науки. - 2013. - №4. – С. 47-52.

17. Гаги А.В. Экономика и социология труда: социально-трудовые отношения: учебник / В.А. Гаги. – Томск : Издательство Томского университета, 2008. – 340 с.

18. Галустян А.Б. Возможности изменения системы оплаты труда на предприятиях космической отрасли на основе использования зарубежного опыта / А.Б. Галустян // Актуальные проблемы авиации и космонавтики Т.2. – 2016. - №12 – С. 774-776.

19. Гапонова О.С. Система мотивации персонала как инструмент внутрифирменного планирования в инновационных компаниях ранних фаз развития / О.С. Гапонова // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика. – 2015. - №1(24). – С. 124 – 133.

20. Гелета И.В. Система материального стимулирования работников предприятия / И.В. Гелета, А.В. Волошина // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2010. – №2. - С. 215-219.

21. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 – 2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rg.ru/2018/02/05/soglashenie-dok.html - (Дата обращения 12.03.2018).

22. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норм, 2007. – 343 с.

23. Голованова Е.Н. Мотивация и оплата труда ведущих стран мира / Е.Н. Голованова, И.Е. Жаббарова // ЭКОНОМИКА И ПРАВО: АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ И ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ : материалы Всероссийской научно-практической конференции: в 2-х ч.. Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет. – 2016. – С.112-121.

24. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 – 2020 годы [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://gov.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm - (Дата обращения 01.07.2018).

25. Гуляева Т.И. Особенности формирования кадрового потенциала регионального АПК и его влияния на экономическую эффективность деятельности сельскохозяйственных предприятий / Т.И. Гуляева, Т. М. Кузнецова, Е.В. Бураева // Экономический анализ: теория и практика. – 2014. - № 29 (380). – С. 16-24.

26. Долинина Т.Н. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т.Н. Долинина. – Минск: Изд-во Гревцова, 2008. – 131 с.

27. Дряхлов Н.И. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США / Н.И. Дряхлов, Е.А.Куприянов [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/people/motivation_sys.shtml - (Дата обращения 13.04.2018г).

28. Григашкина С. И. Методика оценки эффективности заработной платы / С.И. Григашкина // Вестн. Том. гос. ун-та. - 2009. - №322 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-otsenki-effektivnosti-zarabotnoy-platy (Дата обращения 13.06.2017).

29. Ефимова Е. А. Установление минимальной заработной платы: зарубежный опыт и российская практика / Е.А. Ефимова // Мировая экономика и международные отношения. – 2011. - №2. – С. 24-35.

30. Жулина Е.Г. Формирование и развитие качества трудовой жизни: теория, методология исследования, социально-экономическое управление: автореф. дисс. … д-ра экономических наук: 08.00.05 / Жулина Елена Гннальевна. - Саратов, 2011. – 28 с.

31. Зайцева Т.Ф. Взаимосвязь оплаты труда и результатов хозяйствования в аграрном секторе [Электронный ресурс]. - Режим

доступа:https://cyberleninka.ru/article/v/vzaimosvyaz-oplaty-truda-i-rezultatov-hozyaystvovaniya-v-agrarnom-sektore - (Дата обращения 15.06.2016).

32. Заработная плата в мире в 2016 – 2017 гг. Неравенство в оплате труда на предприятиях . Доклад Международной организации труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544096.pdf - (Дата обращения 18.02.2018).

33. Захаров А.Н. Государственный контроль мотивационного механизма воспроизводства сельских трудовых ресурсов / А.Н. Захаров, В.Д. Козлов // Вестник НГИЭИ. – 2017. - №9 (76). – С. 77 – 88.

34. Захаров А.Н. Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве / А.Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. – 2014. - №1(32). – С. 27-37.

35. Захаров А.Н. Проблемы мотивации и производительности труда работников сельского хозяйства / А.Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. – 2013. - №7(26). – С. 51-62.

36. Зонова О.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка [Монография] / О.В. Зонова, Е.В. Нехода. – М.: ООО «Экспертно-консалтинговый центр «Профессор», 2017. – 232 с.

37. Ильин А.Е. Оплата труда и его эффективность в аграрном производстве / А.Е. Ильин, Г.В. Ильина, И.В. Выскребенцева// Экономика и управление. – 2009. – №8. – С. 12-14.

38. Индикаторы достойного труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (Дата обращения 02.09.2018).

39. Исакова Л.В. Международные модели оплаты труда: сравнительно-правовой анализ / Л.В. Исакова, А.В. Дорош // Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2015. - №1(47). – С. 64-66.

40. Калайдин Е.Н. Развитие методологии количественного представления показателя качества жизни населения и качества трудовой жизни / Е.Н.

Калайдин // Теория и практика общественного развития. – 2012. - №4. – С. 271 – 273.

41. Каменева К.П. Методологические особенности функционирования вознаграждения труда в аграрном секторе экономики/ К.П. Каменева, А.С. Волченкова, Н.И. Прока// Вестник ОрелГАУ. – 2014. - №5(50). – С. 10-14.

42. Капралова Е.В. Анализ методических подходов прогнозирования цровня заработной платы в Крымском Федеральном округе / Е.В. Капралова // Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического: материалы II международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 256-259.

43. Карпов В.А. Планирование на предприятии. Конспект лекций / В.А. Карпов, Д.В. Захарич. – Гродно, ГрГУ имени Я.Купалы, 2013. – 157 с.

44. Кирьянова В.Н. Роль организации оплаты труда в кадровом обеспечении сельскохозяйственных организаций / В.Н. Кирьянова // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2017. – 3-2(25). – С. 79 – 88.

45. Колосова О.Г. Концептуальные подходы к оплате труда: отечественный и зарубежный опыт / О.Г. Колосова // Вестник Сургутского государственного университета. – 2014. – №1(3). – С.69-72.

46. Колосова О.Г. Организация оплаты труда как фактор конкурентоспособности предприятия на рынке / О.Г. Колосова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2015. - №2. – С.84 – 89.

47. Кокин Ю.П. Экономика труда: учебник / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.

48. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.zakonrf.info/Konstitucia - (Дата обращения 11.09.2016).

49. Корреляционно-регрессионный анализ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.grandars.ru/student/statistika/korrelyacionno-regressionnyy-analiz.html - (Дата обращения 28.02.2017).

50. Макаров О.А. Бизнес-планирование: Учебно-методическое пособие для студентов очной и заочной формы обучения,2012. - 88 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://finlit.online/kniga-planirovanie-biznes/biznes-planirovanie-uchebno-metodicheskoe.html - (Дата обращения 13.08.2016г).

51. Малькевич Е.Д. Краткосрочное прогнозирование уровня зарплаты как фактор развития образования / Е.Д. Малькевич, Л.А. Глухова // Образование и наука в современных условиях. – 2015. – №6. - С. 213-214

52. Маркс К. Капитал [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.esperanto.mv.ru/Marksismo/Kapital1/kapital1-17.html#d6 - (Дата обращения 05.08.2017).

53. Мезенцева Т.С. Проблема формирования политики оплаты труда на предприятии / Т.С. Мезенцева // Вопросы структуризации экономики. – 2011. - №2. –С.331-334.

54. Меньшикова М. А. Современные системы стимулирования труда персонала в обеспечении эффективной деятельности организации / М.А. Меньшикова, Л.А. Афанасьев// Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. - №8. – С. 5-7.

55. Минин Е.Л. Аграрное право [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://adhdportal.com/book_1069.html - (Дата обращения 15.08.2017).

56. Мусаева А.З. Совершенствование государственной политики регулирования заработной платы / А.З. Мусаева, Э.А. Амирова// Актуальные вопросы экономики. – 2013. - №2. – С. 15-17.

57. Неклюдова М.Ю. Особенности формирования эффективной политики оплаты труда / М.Ю. Неклюдова // Российское предпринимательство. – 2013. – Том 14. – № 13. – С. 68-77.

58. Никитина А.К. прогнозирование оплаты труда работников Белорусских регионов на основе модели «кривой заработных плат» / А.К. Ниикгина // Белорусский экономический журнал. – 2013. - №1. – С. 64-73.

59. Николаевская М.Л. Современный подход к оплате труда / М.Л. Николаевская// Научный альманах. – 2015. - №10-1(12). – С.333 -336.

60. Никольский А.В. Отличительный особенности системы организации и нормирования труда при разных формах оплаты труда / А.В. Никольский// Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2015. - №8. – С. 114-118.

61. О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.zakonprost.ru/content/base/part/593274 - (Дата обращения 24.09.2017).

62. Оголихина С.Д. Развитие сельского хозяйства России в условиях современного экономического кризиса / С.Д. Оголиина, Е.В. Стрельников // Аэкономика: экономика и сельское хозяйство. – 2017. – 5(17). – С.1 – 3.

63. Оплата и стимулирование труда в Финляндии [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.e-reading.club/chapter.php/89767/33/Ivanova%2C_Zhulina_--Evropeiiskie_sistemy_oplaty_truda.html - (Дата обращения 13.07.2017).

64. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. - 2-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.

65.Островская Л.Ю. Внедрение KPI в систему управления персоналом / Л.Ю. Островская // Материалы ивановских чтений. – 2017. – С. 139-147.

66. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2018 – 2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosmintrud.ru/docs/agreements/1284 (Дата обращения 12.03.2018).

67. Парушина Н.В. Контроль управления эффективностью труда работников сферы предпринимательства: оплата труда / Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева, И.О. Кулик // Среднерусский вестник общественных наук. – 2015. - № 6. – С. 329 – 336.

68. Парушина Н.В. Мотивационная функция заработной платы в разработке стратегии устойчивого развития фирмы / Н.В. Парушина, К.С. Сурнина // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. - № 3 (33). – С. 52 – 57.

69. Парушина Н.В. Система эффективного управления и контроля оплаты труда и соблюдения трудового законодательства в организациях / Н.В. Парушина, Н.А. Лытнева // Фундаментальные исследования. – 2014. - № 12-7. – С. 1498 – 1502.

70. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни: опыт США. – М.: РАДА, 1992. – 235 с.

71. Полякова И.А. Статистический анализ информационного обеспечения реализации концепции «Достойный труд» в Российской Федерации / И.А. Полякова, Г.А Бонларенко // Учет и статистика. – 2016. - №1(41). - С. 61-71.

72. Потуданская В.Ф. Качество жизни и качество трудовой жизни как среда формирования трудового потенциала / В.Ф. Потуданская, Д.Н. Шайкин // Экономический анализ: теория и практика. – 2010. - №25(190). – С. 33 – 38.

73. Пошевнев Г.С. Политика в области доходов и заработной платы в современной России: истоки, принципы и направления / Г.С. Пошевнев, Н.М. Воловская, Л.К. Плюсина // Вестник НГУЭУ. – 2012. - №3. – С. 15-18.

74. Прока Н.И. Методический подход к мониторингу эффективности функционирования механизма вознаграждения аграрного труда / Н.И. Прока, М.А. Фокин // Вестник аграрной науки . – 2017. - № 6 (69). – С. 158-165.

75. Прока Н.И. Основные параметры политики оплаты труда в аграрном секторе экономики / Н.И. Прока // Вестник ОрелГАУ. – 2016. - №6(63). – С. 3 – 9.

76. Прока Н.И. Оценка основных положений политики оплаты труда в аграрном секторе экономики / Н.И. Прока // Экономика сельского хозяйства России – 2018. - №8. – С. 46-51.

77. Прока Н.И. Оценка эффективности политики заработной платы в аграрном секторе экономики / Н.И. Прока // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2015. - №3(24). – С. 45-50.

78. Прока Н.И. Социально-экономическая эффективность политики оплаты труда в аграрном секторе экономики / Н.И. Прока // Вестник ОрелГАУ. – 2017. - № 3. – С. 129-135.

79. Прока Н.И. Экономика труда в организациях АПК: Учеб. пособие. – М.:КолосС, 2009. – 440 с.: ил.

80. Пронская О.Н. Научно-методические вопросы оценки и стимулирования трудовой деятельности в сельском хозяйстве / О.Н. Пронская, О.С. Фомин, Е.А. Барбашин, Л.П. Трещева, Е.О. Енина // Экономика и предпринимательство. – 2016. - № 10-1 (75). – С. 791-794.

81. Путь развития. Владимир Путин выступает на инвестиционном форуме «Россия зовет» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://smartnews.ru/politics/russia/11650 - (Дата обращения 01.06.2017г).

82. Ржаницына Л.С. Стимулирование труда и его производительность / Л.С. Ржаницына // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. - №2/192. – С. 36-44.

83. Россия в цифрах – 2017 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/rusfig/rus17.pdf - (Дата обращения 26.08.2018).

84. Рубаева Л.М. Системы оплаты труда и проблема оплаты труда в современной России / Л.М. Рубаева, Ю.Р. Исакова // Экономика и предпринимательство. – 2017. - №2-1 (79). – С. 131-134.

85. Ряховский Д.И. Совершенствование механизма управления фондом оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса / Д.И. Ряховский // Государственное управление. Электронный вестник. – 2014. – №42. - С. 133 – 153.

86. Сабетова Т.В. Оплата труда в сельском хозяйстве Воронежской области как составной элемент привлекательности сельской местности / Т.В. Сабетова // Центральный научный вестник. – 2018. - № 4 (45). – С. 72 – 73.

87. Сабирова Л.Т. К вопросу о внутрифирменной политике оплаты труда / Л.Т. Сабирова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2005. - №3. – С.65-70.

88. Сабирова Л.Т. Обеспечение внешней конкурентоспособности заработной платы / Л.Т. Сабирова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2009. - №1. – С.48-5.

89. Сабирова Л.Т. Факторы формирования внутрифирменной политики оплаты труда / Л.Т. Сабирова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2007. - №4. – С.138-142.

90. Сабурова Л.Р. Качество трудовой жизни как составляющая качества жизни / Л.Р. Сабурова // Экономика, право, организация и управление в социально работе: сборник научных трудов ежегодного городского научно-практического семинара. Под редакцией К.М. Оганяна. – 2016. – С. 67 – 69.

91. Савина С.В. Особенности и новые подходы организации оплаты труда в условиях развития рыночных отношений // Нормирование и оплаты труда в промышленности. – 2011. – № 5: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.panor.ru/upload/iblock/efd/kaoypsvxsao%20l%20qdarc.pdf - (Дата обращения 13.05.2018).

92. Салтык И.П. Стимулирование аграрного труда: прошлый опыт и современные проблемы / И.П. Салтык, В.Ф. Гранкин [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/stimulirovanie-agrarnogo-truda-proshlyy-opyt-i-sovremennye-problemy - (Дата обращения 15.06.2016).

93. Сарабский А.А. Зарубежный опыт организации оплаты труда сельскохозяйственных работников / А.А. Сарабский // Аграрный вестник Урала. – 2012. - №4(96). – С.107-109.

94. Свиридовская Е.В. Алгоритм выбора системы оплаты труда работников сельского хозяйства / Е.В. Свиридовская // Микроэкономика. – 2018. - №2. – С. 63 – 67.

95. Симоненко Е.С. Совершенствование системы стимулирования труда как условие повышения уровня кадрового менеджмента организации / Е.С. Симоненко // Интернет-журнал «Науковедение» Том 8. – 2016. - №2. – С.1-10.

96. Система KPI (Key Performance Indicator): разработка и применение показателей бизнес-процесса. Показатели эффективности [Электронный русрс].

- Режим доступа: http://www.businessstudio.ru/articles/article/sistema_kpi_key_performance_indicator_razrabotka_i/ - (Дата обращения 01.03.2018г).

97. Соглашение между правительством Орловской области, федерацией профсоюзов Орловской области и объединением работодателей «Объединение промышленников и предпринимателей Орловской области» на 2017 – 2019 годы: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.orel-adm.ru/index.php?option=com_k2&view=item&id=13014:trekhstoronnee-soglashenie-na-2017-2019-gody - (Дата обращения 13.03.2018).

98. Стебакова Т.А. Анализ рыночных условий как важный этап создания эффективной политики заработной платы / Стебакова Т.А. // Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции «Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации». – г. – к. Анапа, 2018. – С. 14 – 18.

99. Стебакова Т.А. Зарубежный опыт реализации политики заработной платы / Стебакова Т.А. // Экономика и предпринимательство. – 2017. - № 12-2 (89-2). – С. 1243-1246.

100. Стебакова Т.А. Модель политики заработной платы в организациях АПК / Т.А. Стебакова, Н.И. Прока // Финансовая экономика. – 2018. - №6. – С. 635 - 638.

101. Стебакова Т.А. Особенности формирования политики заработной платы организаций в аграрном секторе экономики / Стебакова Т.А. // Научное обеспечение инновационного развития агропромышленного комплекса регионов РФ: материалы международной научно-практической конференции. – Лесниково: Курганская государственная сельскохозяйственная академия имени Т.С. Мальцева, 2018. – С. 238-241.

102. Стебакова Т.А. Особенности формирования политики заработной платы организаций в аграрном секторе экономики / Стебакова Т.А. // Сетевой научный журнал ОрелГАУ. – 2017. - № 1 (8). – С. 157-161.

103. Стебакова Т.А. Особенности формирования политики заработной платы организаций в аграрном секторе экономики / Стебакова Т.А. // Территория инноваций. – 2017. - № 7 (11). – С. 68-73.

104. Стебакова Т.А. Параметры оценки политики заработной платы на современном этапе развития экономики / Т.А. Стебакова // Экономические науки. – 2018. - №9. – С. 13 – 17.

105. Стебакова Т.А. Политика заработной платы как инструмент повышения эффективности АПК / Стебакова Т.А. // Продовольственная безопасность: от зависимости к самостоятельности: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции – Орел: Изд-во ОрелГАУ, 2017. – С. 365-367.

106. Стебакова Т.А. Понятие политики заработной платы в инновационном развитии экономики / Стебакова Т.А. // Мировая наука, 2018. - №9(18) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://science-j.com/domains_data/files/18/Stebakova%20T.A.%20(Osnovnoy%20razdel).pdf - (Дата обращения 13.10.2018).

107. Стебакова Т.А. Понятие политики заработной платы в современных условиях / Т.А. Стебакова // Устойчивое развитие аграрного сектора России: состояние, проблемы, перспективы: сборник научных трудов по материалам Всероссийской студенческой научной конференции 19-20 мая 2016.: Орел: Изд-во ОрелГАУ,. - 2016. –С. 125-127.

108. Стебакова Т.А. Прогнозирование уровня заработной платы в аграрном секторе экономики / Стебакова Т.А., Прока Н.И. // Сборник статей XX Международной научно-практической конференции «Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. – г. Пенза, 2018. – С. 17 – 21.

109. Стебакова Т.А. Развитие трудового потенциала для повышения эффективности политики заработной платы / Стебакова Т.А. // Вектор экономики, 2018. - № 8 [Электронный ресурс]. – Режим

доступа: http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2018/8/laboureconomics/Stebakova.pdf - (Дата обращения 13.10.2018г).

110. Стебакова Т.А. Реализация эффективной политики заработной платы в организациях АПК / Стебакова Т.А. // Современный агропромышленный комплекс глазами молодых ученых: Материалы научно-образовательной школы аспирантов Ассоциации аграрных вузов Центрального Федерального округа России – Орел: Изд-во ОрелГАУ, 2017. – С. 102-105.

111. Стебакова Т.А. Совершенствование политики заработной платы: зарубежный опыт / Прока Н.И., Стебакова Т.А. // Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные научные исследования». – г. – к. Анапа, 2018. – С. 13 – 17.

112. Стебакова Т.А. Стратегии развития АПК и трасформация политики заработной платы в современных геополитических условиях: теоретический аспект / Ажлуни А.М., Стебакова Т.А. // Регион: системы, экономика, управление. – 2017. - № 3 (38). – С. 90-93.

113. Стебакова Т.А. Формирование политики заработной платы для развития аграрного сектора экономики / Стебакова Т.А. // Экономика: теория и практика. – 2018. - № 3 (51). – С. 114 – 119.

114. Стебакова Т.А. Функции политики заработной платы на современном этапе развития экономики / Стебакова Т.А. // Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие современной науки». – г. – к. Анапа, 2018. – С. 46 – 50.

115. Стебакова Т.А. Этапы формирования политики заработной платы в организациях АПК / Стебакова Т.А. // Аэкономика: экономика и сельское хозяйство, 2018. - №5 (29) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://aeconomy.ru/science/economy/etapy-formirovaniya-politiki-zarabo/ - (Дата обращения 13.09.2018г).

116. Тагильцева Е. Гибкие системы оплаты труда в России / Е. Тагильцева // Предпринимательство. - 2009. - №3. – С.124-128.

117. Тест-опросник: Мотивация и стимулирование персонала. Анкета для определения типа трудовой мотивации работника [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://psycabi.net/testy/536-test-oprosnik-motivatsiya-i-stimulirovanie-personala-anketa-dlya-opredeleniya-tipa-trudovoj-motivatsii-rabotnika - (Дата обращения 02.05.2016г).

118. Тимофеев А.В. Принципы политики оплаты труда персонала крупного промышленного холдинга // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 4: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://deceprowne.clan.su/news/principy_politiki_oplaty_truda_personala_krupnogo_promyshlennogo_kholdinga/2012-06-09-15 - (Дата обращения 13.05.2017г).

119. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197-ФЗ (ред. от 05.02.2018): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ - (Дата обращения 12.03.2018).

120. Тур В.М. Зарубежный опыт применения форм и систем оплаты труда / В.М. Тур // Труды БГТУ. №7. Экономика и управление. – 2016. - №7. – С.113-116.

121. Тюрина А.Д. Теория организации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://be5.biz/ekonomika/o004/index.html - (Дата обращения 18.05.2017).

122. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201805070038 - (Дата обращения 18.09.2018).

123. Фадеева Г.В. Совершенствование системы стимулирования сельскохозяйственного труда в контексте комплексного развития элементов экономического механизма хозяйствования / Г.В. Фадеева // Вестник

Алтайского государственного аграрного университета. – 2011. - №6(80). – С. 115-121.

124. Фахретдинова Э.Н. Положение по оплате труда как источник проверки состояния расчетов по оплате руда / Э.Н. Фахретдинова, А.Г. Ахмадиева // Сборник: Актуальные проблемы экономики и бухгалтерского учета. Сборник научных статей. Электронное издание. – 2017. – С. 321- 325.

125. Фахрутдинова А.З. Прогнозирование *и* планирование*:* учебное пособие. — Новосибирск: Сибирский институт – филиал РАНХиГС, *2013.* – 315 с.

126. Федченко А.А. Концептуальные основы достойной заработной платы / А.А. Федченко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2013. - №1. – С. 119 – 125.

127. Федеральная служба государственной статистики. Информационно-аналитический портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru. (Дата обращения 22.07.2016г).

128. Федеральная служба по труду и занятости Роструд [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rostrud.ru - (Дата обращения 25.05.2016г).

129. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций. - Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2009. – 135 с.

130. Хамизова О.В. Оплата труда методом грейдирования: системный анализ ценностного обмена / О.В. Хамизова // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2015. – №3 - С. 135 – 139.

131. Цыганков В.А. Теория и методология исследования качества трудовой жизни. - М.: Экономика, 2006. – 217 с.

132. Чекмарева Д.Д. Понятие организации оплаты труда и основные принципы формирования фонда оплаты труда на предприятии / Д.Д. Чекмарева // Advanced science: сборник статей Международной научно-практической конференции: в 3 частях. – 2017. – С. 106 – 108.

133. Шаламова Н.В. Составляющие качества трудовой жизни [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.art-

economy.ru/articles1/mirovaya_ekonomika1/test134 - (Дата обращения 25.05.2016).

134. Шарапова В.М. Применение инструментария бенчмаркинга для совершенствования системы оплаты труда работников и повышения эффективности деятельности организаций / В.М. Шарапова, Н.В. Шарапова, А.С. Мороз // Сибирская финансовая школа. – 2017. - №5(124). – С. 23 – 26.

135. Шеншинов Ю.В. Исследование зарубежного опыта системы оплаты труда в аграрном секторе экономики / Ю.В. Шеншинов // Новая парадигма социально-гуманитарного знания Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. В 6-ти частях. Под общей редакцией Е.П. Ткачевой. – 2018. – С.131-134.

136. Шилинскайте И.А. Исследование зарубежного и российского опыта мотивации труда персонала / И.А. Шилинскайте // Вестник Новгородского филиала РАНХиГС. Т.2 – 2015. - №4-2(2). – С.211-222.

137. Шихатов П.И. Вознаграждения работникам: сущность и функции / П.И. Шихатов // Вестник Международного института экономики и права. – 2016. - №4 (25). – С.52-56.

138. Шумовская Л.В. Институт заработной платы агропромышленного комплекса: проблемы выхода из кризиса / Л.В. Шумовская // Агропродовольственная политика России. – 2013. - №6(18). – С.75-77.

139. Шумская А.Н. Экономика труда и социально-трудовых отношений: учебное пособие для иностранных студентов / А.Н. Шумская – Х.: ИЗД. ХНЭУ, 2012. – 268 с.

140. Экономика персонала: Учебник / Р.П. Колосова [и др]. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 896 с.

141. Экономика труда: Учебник/ под редакцией П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. М.: Юристъ, 2003.- 686 с.

142. Энциклопедия экономиста. Информационно-аналитический портал: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.grandars.ru. - (Дата обращения 22.04.2018).

143. Юркова Т.И., Юрков С.В. Экономика предприятия. Электронный учебник. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m88/5_5.htm - (Дата обращения 18.06.2018г).

144. Fair Wages to Protect Workers New Legislation Would Enable Minimum Pay Rates for Private-Sector Contractors [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://news.ontario.ca/opo/en/2018/04/fair-wages-to-protect-workers.html - (Дта обращения 13.07.2017г).

145. Gould Elise Between 2013 and 2017, wage growth at the bottom was strongest in states with minimum wage increases [Электронный ресурс] // Economic Policy Institute. – 2018. – Режим доступа: https://www.epi.org/publication/between-2013-and-2017-wage-growth-at-the-bottom-was-strongest-in-states-with-minimum-wage-increases/ (Дата обращения 18.05.2018).

146. Rajsheka Vignesh Main Objectives of National Wage Policy in India – Explained! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.shareyouressays.com/knowledge/12-main-objectives-of-national-wage-policy-in-india-explained/94618 - (Дата обращения 12.05.2018г).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Мероприятия подпрограммы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2018 – 2020 гг.

Название мероприятия	Срок реализации	Объем финансирования, млн. руб.			
		Всего	В том числе год		
			2018	2019	2020
Развитие сети общеобразовательных организаций в сельской местности	2018 - 2020 гг.	2318,4	1503,0	451,7	363,7
Развитие сети фельдшерско-акушерских пунктов и (или) офисов врачей общей практики в сельской местности	2018 - 2020 гг.	538,8	188,4	177,1	173,3
Развитие сети плоскостных спортивных сооружений в сельской местности	2018 – 2020 гг.	404,6	142,6	131,4	130,6
Развитие сети учреждений культурно-досугового типа в сельской местности	2018 - 2020 гг.	959,5	324,9	316,5	318,1
Развитие газификации в сельской местности	2018 – 2020 гг.	3178,2	1106,6	1040,3	1031,2
Развитие водоснабжения в сельской местности	2018 – 2020 гг.	3503,3	1210,5	1150,0	1142,8
Реализация проектов комплексного обустройства площадок под компактную жилищную застройку в сельской местности	2018 – 2020 гг.	3122,0	1093,9	1006,5	1021,5
Развитие сети автомобильных дорог, ведущих к общественно значимым объектам сельских населенных пунктов, объектам производства и переработки сельскохозяйственной продукции	2018 – 2020 гг.	35987,7	11308,6	12085,0	12594,1
Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов	2018 – 2020 гг.	17907,3	4895,9	6401,8	6609,6
Мероприятие по	2018 – 2020	269,9	95,3	87,9	86,7

грантовой поддержке местных инициатив граждан, проживающих в сельской местности	гг.				
Организация и проведение всероссийского конкурса информационно-просветительских проектов по сельской тематике, включая премирование победителей	2018 – 2020 гг.	40,8	14,4	13,2	13,2
Реализация всероссийского молодежного проекта по сохранению культурно-исторического наследия села и повышению информированности населения о возможностях самореализации на сельских территориях	2018 – 2020 гг.	13,5	4,5	4,5	4,5
Организация и проведение всероссийских соревнований по традиционным для России (национальным) видам спорта	2018 – 2020 гг.	10,5	3,5	3,5	3,5

Источник: рассчитано по данным [48]

Приложение 2

Ресурсное обеспечение Государственной программы Орловской области «Устойчивое развитие сельских территорий Орловской области»

Подпрограммы	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Итого
1. Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов, тыс. руб.	60856	34763	43347	20993	20993	20993	30836	232780
2. Комплексное обустройство населенных пунктов, расположенных в сельской местности, объектами социальной и инженерной инфраструктуры, автомобильными дорогами общего пользования с твердым покрытием, ведущими от сети автомобильных дорог общего пользования к ближайшим общественно значимым объектам сельских населенных пунктов, а также к объектам производства и переработки сельскохозяйственной продукции, тыс. руб.	216613	421178	611924	339980	890933	890933	645918	4017478
3. Грантовая поддержка местных инициатив граждан, проживающих в сельской местности, тыс. руб.	1021	0	3112	1210	2350	2350	3100	13143
4. Поощрение и популяризация	0	0	0	0	400	400	400	1200

достижений в сфере развития сельских территорий, тыс. руб.								

Составлено автором на основании [49]

Приложение 3

Основные целевые индикаторы Государственной программы Орловской области «Устойчивое развитие сельских территорий Орловской области»

Наименование показателя (индикатора)	Годы					
	2016	2017	2018	2019	2020	Всего
Ввод (приобретение) жилья для граждан, проживающих в сельской местности, тыс. кв. м	1,165	0,256	0,33	0,33	0,33	2,411
Ввод (приобретение) жилья для молодых семей и молодых специалистов, проживающих в сельской местности, тыс. кв. м	1,883	0,699	0,77	0,77	0,77	4,892
Уровень газификации жилых домов (квартир) сетевым газом в сельской местности, %	89	89,5	90	90,5	91	-
Уровень обеспеченности сельского населения питьевой водой, %	68	68,5	69	69,5	70	-
Уровень обеспеченности населенных пунктов автомобильными дорогами с твердым покрытием, %	38	39	40	41	42	-

Составлено автором на основании [49]

Приложение 4

Исходные данные по ЦФО РФ

Области	Фондовооруженность,тыс. руб.	Производительность труда, тыс.руб.	Уровень безработицы, %	Трудообеспеченность, чел.	Урожайность зерновых, ц/га	Производство молока, тыс. т	Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве, руб.
Белгородская	1440,6	1682,1	0,7	6	47,7	542,6	27426,8
Брянская	1331,2	1263,2	4,6	6,9	39,3	293,2	20228,6
Владимирская	1226,1	1566,1	5,6	11,2	22,4	369,1	20688,1
Воронежская	758,5	1232,2	7,5	5,7	34,4	829,3	20580,4
Ивановская	902,2	592,3	6,9	12,6	20,3	158,0	15328,5
Калужская	676,2	1135,8	4,2	1,8	20,0	269,1	31411,4
Костромская	495,9	731,3	0,7	16	13,9	108,2	18287,0
Курская	718,5	1286,0	5,5	4,2	42,4	294,2	21968,5
Липецкая	3173,5	3164,6	4,0	1,3	36,7	255,0	20451,8
Московская	1326,4	110,8	3,3	16	26,7	628,9	33158,2
Орловская	4019,5	4234,7	1,2	1,8	34,2	178,0	20002,6
Рязанская	819,1	1153,4	4,4	1,9	21,2	381,1	20353,9
Смоленская	689,0	450,3	6,1	1,6	26,7	207,9	14898,0
Тамбовская	2425,3	5695,4	4,7	1,3	32,6	200,2	23183,3
Тверская	717,9	551,6	6,9	9,7	13,4	212,6	15939,0
Тульская	955,8	1105,4	5,9	6,1	29,9	185,8	21161,0
Ярославская	661,1	469,3	10,7	4,5	18,5	293,6	20890,1

Источник: рассчитано по данным [32]

Приложение 5

Исходные данные для проведения группировки

Области Центрального федерального округа	Производительность труда, млн. руб.	Номинальная заработная плата в сельском хозяйстве, руб.	Фондооснащенность, руб/100 га
1	2	3	5
Белгородская	1682,1	27426,8	1000,24
Брянская	1263,2	20228,6	394,01
Владимирская	1156,1	20688,1	300,24
Воронежская	1232,2	20580,4	297,01
Ивановская	592,3	15328,5	304,75
Калужская	1135,8	31411,4	123,41
Костромская	731,3	18287,0	78,64
Курская	1285,9	21968,5	414,75
Липецкая	3164,6	20451,8	426,94
Московская	110,8	33158,2	787,38
Орловская	4234,7	20002,6	322,18
Рязанская	1153,4	20353,9	150,96
Смоленская	450,3	14898,0	215,04
Тамбовская	5695,4	23183,3	189,95
Тверская	551,6	15939,0	163,63
Тульская	1105,4	21161,0	167,37
Ярославская	694,3	20890,1	232,22

Источник: рассчитано по данным [32]

Приложение 6

Анкета оценки удовлетворенности работниками политикой заработной платы организации

Должность_____

Стаж работы в организации_____

1. Ответьте на сколько вы удовлетворены следующими показателями, отметив графу, наиболее точно отражающий ответ, галочкой:

Показатель	Ответ				
	Удовлетворен	Скорее удовлетворен, чем неудовлетворен	Затрудняюсь ответить	Скорее неудовлетворен, чем удовлетворен	Неудовлетворен
Размер заработной платы					
Нормировано труда					
Отдаленность работы от места жительства					
Степень разнообразия работы					
Степень напряженности труда					
Отношения в коллективе					
Отношения с руководством					
Условия для карьерного роста, повышения квалификации					
Социальная политика организации					
Условия труда					

Нужный пункт обвести кружком:

2. Соответствует ли заработная плата вашим ожиданиям:

- да;
- нет;
- затрудняюсь ответить.

3. Оцените психологический климат в вашем коллективе:

- комфортные отношения в коллективе, одобрение со стороны руководства;
- комфортные отношения в коллективе, но с руководством есть напряжение;
- в коллективе нет конфликтов, но внерабочие отношения холодные;
- в коллективе существуют группы, которые соревнуются между собой;
- в коллективе напряженные отношения, что влияет на работу;
- затрудняюсь ответить.

4. Что необходимо изменить в вашей работе для комфортного выполнения своих обязанностей?

- оборудование, технические средства (какие) _____

- рабочее место находится в некомфортных условиях (что именно)_____

- продолжительность рабочей смены;
- график работы;
- заработная плата;
- необъективное нормирование труда;
- напряженные отношения в коллективе;
- взаимоотношения с руководством;
- собственный ответ_____

5. Что именно вас не устраивает в заработной плате:
- ее размер;
- оплата за единицу труда;
- низкий уровень доплат, премий и компенсирующих выплат;
- необоснованные штрафа и удержания;
- слишком высокий уровень натуральной оплаты;
- собственный ответ_____

6. Часто ли бывает сверхурочная работа?
- да;
- нет.

7. Оплачивается ли ваша сверхурочная работа?
- да;
- нет.

8. Является ли ваша заработная плата единственным доходом?
- да;
- нет.

9. Среднемесячный доход вашей семьи:
- до 10 тыс. руб.;
- от 15 до 20 тыс. руб.
- от 20 до 30 тыс. руб.
- от 30 до 40 тыс. руб.
- больше 40 тыс. руб.

10. Ваш среднемесячный личный доход составляет:
- до 10 тыс. руб.;
- от 15 до 20 тыс. руб.
- от 20 до 30 тыс. руб.
- от 30 до 40 тыс. руб.
- больше 40 тыс. руб.

11. Задерживают ли вам выплату заработной платы?
- да;
- нет.

12. Существуют ли в вашей организации социальная поддержка?
- да;
- нет;
- затрудняюсь ответить.

13. Ваши предложения по повышению эффективности оплаты труда:_____
_____

Дата _____

Спасибо за сотрудничество!

Приложение 7

Критерии оценки должностей в организациях АПК

Уровни критерия	Описание критерия
Критерий 1. Знания	
A	Достаточно среднего, специальных знаний не требуется
B	Необходимо высшее образование, наличие базового уровня владения специальными методиками и технологиями
C	Высшее профильное образование желательно, свободное владение специальными методиками и технологиями
D	Высшее профильное образование, требуются углубленные специальные знания и базовые в смежных областях
E	Высшее профильное образование, специальные знания в области разработок, необходимость ученой степени
F	Высшее профильное образование и дополнительное в области управления предприятием и персоналом
Критерий 2. Профессиональный опыт	
A	Опыт не требуется
B	Необходим опыт, не обязательно в данной области
C	Требуется специальный опыт в данной области от 1 до 2-х лет
D	Требуется большой опыт в данной области (от 3-х лет)
E	Требуется серьезный опыт работы не только в данной области, но и в смежных областях
F	Кроме профессионального опыта, необходим значительный опыт практического управления большим количеством сотрудников
Критерий 3. Управленческая роль	
A	Отсутствуют подчиненные
B	Отсутствуют прямые подчиненные
C	Координация действий рабочей группы
D	Управление группой подчиненных для регулярного выполнения функциональных задач
E	Управление подразделением
F	Управление группой подразделений
Критерий 4. Уровень коммуникации	
A	Общение на обычном уровне
B	Периодические контакты с клиентами и внешними организациями под контролем руководителя
C	Регулярные внешние и внутренние контакты
D	Постоянные контакты с руководителями среднего уровня внешних организаций
E	Внешние контакты на высоком должностном уровне
F	Контакты на уровне высших должностных лиц внешних организаций, наиболее важных и крупных партнеров
Критерий 5. Сложность работы	
A	Однообразная работа
B	Работа больше разнообразная, чем однообразная, выполнение нескольких функций
C	Разнообразная работа, требующая анализа, рассуждений и принятия решений
D	Работа требует детального анализа, выбора способов решения разных проблем, координации со смежными подразделениями
E	Работа, связанная с творческим подходом
F	Работа, связанная со стратегическим подходом
Критерий 6. Самостоятельность в работе	

A	Отсутствует необходимость принятия решений
B	Принимаются стандартные решения под контролем руководителя
C	Цели определены руководством, планирование и организация работы проводится самостоятельно
D	Формулируются только общие цели
E	Работник находится под самоконтролем
F	Разработка общей политики действий групп подразделений, участие в разработки стратегии организации
Критерий 7. Физическая нагрузка	
A	Преимущественно умственная, «сидячая» работа
B	Незначительная физическая нагрузка
C	Равномерная физическая нагрузка в течение рабочего времени
D	Равномерная физическая работа с кратковременным повышением нагрузки
E	Тяжелая физическая работа с кратковременными перерывами
F	Работа, требующая физического напряжения всех групп мышц, а также принятия решений
Критерий 8. Наличие неблагоприятных условий	
A	Работа в помещении, с отсутствием неблагоприятных условий
B	Работа в помещении с незначительными неблагоприятными условиями, в виде шума, пыли и т.д.
C	Работа, связанная с постоянным перемещением из помещения на улицу, а также между подразделениями
D	Работа на улице, без возможности зайти в помещение
E	Работа на улице или в помещении, сопряженная с неблагоприятными условиями, которые препятствуют нормальному выполнению своих обязанностей
F	Работа на улице или в помещения, связанная с тяжелыми условиями, влияющими на здоровье
Критерий 9. Цена ошибки	
A	Ошибки влияют на собственную работу и на работу группы
B	Ошибки приводят к сбоям в работе сотрудников в рамках всего подразделения
C	Ошибки могут привести к финансовым потерям в масштабе подразделения
D	Ошибки могут привести к финансовым потерям в достаточно крупных размерах
E	Ошибка может привести не только к крупным убыткам, но и нарушить работу ряда подразделений
F	Ошибки могут привести к финансовым потерям в масштабе всей организации
Критерий 10. Ответственность	
A	Ответственность только за свою работу
B	Ответственность за финансовые результаты отдельных действий под контролем руководителя
C	Ответственность за финансовые результаты в рамках обязанностей
D	Выработка решений, влияющих на финансовый результат рабочей группы
E	Полная ответственность за финансовые результаты работы подразделения, за материальные ценности, организационные расходы
F	Полная ответственность за финансовые и иные результаты целого направления работ

Составлено автором на основании [50,51]