

производства: сборник науч. статей по материалам XXIV Межд. науч.-практ. конференции. – Гродно: Издательско-полиграфический отдел УО «ГГАУ», 2021. – С. 234-235.

3. Лапицкая, И. В. Специфика управленческого учета расходов на оплату труда / И. В. Лапицкая, Е. Л. Путникова // Научный поиск молодежи XXI века: сборник науч. статей по материалам XX Межд. науч. конференции студентов и магистрантов: в 2 ч. Ч. 2 / редкол.: А. В. Колмыков [и др.]. – Горки: БГСХА, 2021. – С. 60-62.

УДК 331.23(100)

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОПЛАТЫ ТРУДА

Мухина В. А. – студент

Научный руководитель – **Болтач А. Р.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Для внедрения новых подходов к мотивации и стимулированию труда на белорусских предприятиях имеет большое значение изучение опыта зарубежных стран.

В мировой практике принято выделять три системы оплаты труда: японскую, американскую и западноевропейскую.

Японская система оплаты труда – это система пожизненного найма, при которой должность работника и его заработная плата увязываются с возрастом. Данная модель оплаты труда достаточно многообразна и имеет ряд особенностей, в частности:

- зависимость оплаты труда от стажа и возраста работника, т. е. оплата труда и продвижение по службе пропорциональны возрасту и числу лет непрерывного стажа;

- зависимость оплаты труда от «жизненных пиков», к которым с учетом традиций и законов Японии относят: момент окончания высшего учебного заведения, женитьбу или замужество работника, рождение ребенка, необходимость приобретения жилья и др.;

- взаимосвязь показателей фактического трудового вклада или реальных результатов работы. Работники одной группы при прочих равных условиях (стаж, образование, должность) в зависимости от фактических результатов работы относятся к разным градам по оплате труда;

- система «плавающих» окладов, т. е. базовые ставки директора предприятия, начальников цехов, других менеджеров колеблются в зависимости от динамики себестоимости, объема производства, других показателей, за которые отвечает тот или иной руководитель;

- одна из самых низких в мире дифференциаций в оплате труда, которая имеет соотношение 1 : 3. Это означает, что работник самой

низкой квалификации получает всего в 3 раза меньше, чем работник самой высокой квалификации.

Американская система оплаты труда – это система, которой свойственна увязка должности и заработной платы со стажем работы в данной фирме. Главное в этой системе – соответствовать своей должности, а с увеличением стажа работы будет и повышение в должности, и увеличение заработной платы. Данная модель базируется на следующих принципах:

- наличие развитой системы классификации и стандартизации труда, и, как следствие, глубокой специализации и разделения труда;
- установление базовой заработной платы в соответствии с квалификационными разрядами;
- индивидуализация переменной части заработной платы на основе оценки результатов труда в различных формах (ежемесячных и ежегодных бонусах, участия в прибыли, владении акциями компаний), что призвано подтвердить успех работника, и является основной философии системы мотивации.

Западноевропейская система оплаты труда объединяет элементы американской и японской моделей. Ее отличают следующие особенности:

- наличие единых тарифных соглашений, где нормы оплаты по тарифу, надбавки и дополнительные виды оплаты являются минимальными и обязательными для работодателя;
- разработка корпоративных систем оплаты труда, оптимально сочетающих уровень оплаты по квалификационным разрядам с оценкой коллективного или индивидуального вклада.

Для западноевропейской системы характерны три модели оплаты труда: беспремияльная модель (когда функции стимулирования труда выполняет заработная плата); премияльная модель, включающая выплаты, величина которых связана с размером дохода или прибыли предприятия; премияльная модель, предусматривающая выплаты, размер которых устанавливается с учетом индивидуальных результатов труда.

Помимо рассмотренных выше систем оплаты труда за рубежом, выделяется китайская модель, которая основана на дифференциации работников по результатам экзаменов (аттестации). Особенностью китайской модели оплаты труда является оценка не качества труда того или иного работника, а сложность его работы.

Таким образом, выбор эффективной системы и формы оплаты труда является одной из важнейших задач современного менеджмента, т. к. это определяет не только уровень заработной платы работников предприятия, но также влияет на экономические показатели его деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Основные системы оплаты труда за рубежом [Электронный доступ]. – Режим доступа: <https://studme.org>. – Дата доступа: 28.12.2022.

УДК 657.633.4

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УЧЕТА И КОНТРОЛЯ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЗА РУБЕЖОМ

Ожеховская А. И. – студент

Научный руководитель – **Пешко Н. Н.**

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Центральное место в современных экономических отношениях Республики Беларусь занимает проблема повышения эффективности использования основных средств и производственных мощностей организаций. От решения этой проблемы зависит место предприятия в производстве, его финансовое состояние, конкурентоспособность на рынке.

Проблема повышения эффективности использования основных средств имеет важное социально-экономическое значение для решения задачи перспективного и устойчивого развития сельского хозяйства республики и удовлетворения потребностей в высококачественной продукции [4].

Одним из актуальных вопросов учета и контроля основных средств является проблема переоценки основных средств. Организация имеет право не чаще одного раза в год проводить переоценку основных средств, по результатам которой основное средство может быть уценено или дооценено. Если объект основных средств был уценен, то собственный капитал, чистые активы и налоговая база по налогу на имущество уменьшаются, а в случае дооценки – увеличиваются. Вследствие этого дооценка будет выгодна организации, в случаях [1]:

1) чистые активы организации меньше уставного капитала, в результате чего организации необходимо уменьшить уставный капитал, либо она будет ликвидирована. Избежать этого поможет переоценка основных средств;

2) организация стремится сделать бухгалтерский баланс привлекательным для собственников и инвесторов.

В результате переоценки собственный капитал увеличится. Но при дооценке, организация неизбежно сталкивается с тем, что увеличиваются платежи по налогу на имущество, а также амортизационные отчисления, уменьшающие налогооблагаемую прибыль. Но увеличение платежей по налогу на имущество может оказаться больше, чем экономия