

– на полное использование своих соответствующих преимуществ в области сельскохозяйственных ресурсов и рыночного потенциала;

– на создание эффективной платформы для сельскохозяйственного сотрудничества, инновационных способов сельскохозяйственной кооперации и содействие ее углубленному развитию.

Основным направлением двустороннего экономического и торгового сотрудничества между Китаем и другими членами ЕАЭС может стать создание новых торговых платформ посредством трансграничной электронной коммерции. Китай уже обладает значительным опытом в области трансграничной электронной торговли и улучшения интеграции малых и средних предприятий в глобальные производственно-сбытовые цепочки. Платформа трансграничной электронной коммерции между Китаем и Россией нуждается в инновационных технологических продуктах, таких как коммуникационные технологии, обмен информацией, политическое управление и промышленное развитие [2].

Таким образом, следует отметить, что в целях дальнейшего повышения уровня двустороннего экономического и торгового сотрудничества Китайской Народной Республики со странами ЕАЭС необходимо приложить усилия для укрепления взаимодействия посредством институционального строительства, повышения эффективности торговли, снижения торговых издержек, совместного продвижения сотрудничества в ключевых областях и формирования новых точек роста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беларусь факты [Электронный ресурс] / Информационный портал Республики Беларусь. – Мн.: 2023. – Режим доступа: <http://www.belarusfacts.by>. – Дата доступа: 03.02.2023.

2. Wang Chenxing, Jiang Lei. The Theory and Practice of Eurasian Economic Union: A discussion on China's strategic Choice [J]. Contemporary Asia-Pacific, 2019, (6) : 67-98.

3. Zhang Jirong. The practice and enlightenment of the construction of Foreign Free Trade Zone of Eurasian Economic Union [J]. China Circulation Economy, 2019, (11) : 86-94.

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ ПРОИЗВОДСТВОМ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ НА ОСНОВЕ БЕСТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ

Грудько С.В.,

*ст. преподаватель кафедры бухгалтерского учета и контроля в АПК
УО Гродненский государственный аграрный университет (Гродно, Беларусь)*

Аннотация. Основным направлением, обуславливающим повышение эффективности реализации трудового потенциала, выступает мотивация. В статье приведены рыночные модели мотивации труда. Предложена бестарифная система оплаты труда для работников, занятых производством сельскохозяйственной продукции.

Abstract. The main direction that determines the increase in the effectiveness of the realization of labor potential is motivation. The article presents market models of labor motivation. A tariff-free system of remuneration for workers engaged in the production of agricultural products is proposed.

Ключевые слова: мотивация, модели мотивации труда, трудовой потенциал, стимулирование труда, оплата труда, бестарифная система оплаты труда.

Key words: Key words: motivation, models of labor motivation, labor potential, labor stimulation, remuneration, tariff-free system of remuneration.

Трудовой потенциал – это интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности отдельного человека, различных групп работников и трудоспособного населения в целом по участию в общественно-полезной деятельности.

В современных условиях, одну из определяющих ролей в повышении эффективности использования трудового потенциала играет экономическая, материальная заинтересованность

коллективов и отдельных работников в повышении трудоотдачи. Этот фактор на сегодняшний день является главным. И до тех пор, пока различные формы и методы мотивации заинтересованности в повышении трудоотдачи не сработают, кардинальных сдвигов в повышении эффективности использования трудового потенциала ожидать не стоит.

При любом производстве в основе должен стоять определенный интерес конкретной личности, непосредственно задействованной в производстве. Если человек не будет ощущать четкой связи между достигнутыми результатами и поощрениями или вознаграждениями, то мотивация к трудовой деятельности будет ослабевать. В этой связи необходимо обратиться к проблеме мотивации труда.

Мотивация (лат. *moveo* — двигаю) — это материальный или идеальный предмет, достижение которого выступает смыслом деятельности. Мотивация персонала представляет собой комплекс материальных и нематериальных стимулов, обеспечивающих качественный и производительный труд работника, а также способ привлечь в организацию наиболее талантливых специалистов и возможность их удержать [4; 7; 8].

Стимулирование труда — это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала.

От уровня материального вознаграждения работников зависит эффективность использования трудового потенциала.

В мире существуют несколько систем материального стимулирования и организации труда. Каждая система направлена на максимальное использование трудового потенциала работника путем его материального стимулирования (таблица 1).

Таблица 1 – Рыночные модели мотивации труда

Модель мотивации труда	Сущность модели
Японская	Характеризуется опережением роста производительности труда по отношению к росту уровня жизни населения, в том числе уровня заработной платы. Тарифная система является основой при расчете заработной платы. Система оплаты труда дифференцируется в зависимости от профессионального мастерства, возраста и стажа работника. Основное внимание уделяется квалификации работника.
Американская	Построена на всемерном поощрении предпринимательской активности и обогащения наиболее активной части населения. Модель основана на массовой ориентации на достижение личного успеха каждого, а также высоком уровне экономического благосостояния. Основывается на применении гибких систем оплаты труда, которые позволяют заинтересовать работника путем вовлечения последних в управленческий процесс, профессионального развития работников и разнообразия методов морального и материального стимулирования.
Французская	Характеризуется большим разнообразием экономических инструментов, включая стратегическое планирование и стимулирование конкуренции, гибкой системой налогообложения. В политике оплаты труда наблюдаются две тенденции: индексация заработной платы в зависимости от стоимости жизни и индивидуализация оплаты труда. Принцип индивидуализации оплаты труда осуществляется путем учета уровня профессиональной квалификации, качества выполняемой работы, количества внесенных рационализаторских предложений, уровня мобильности работника.
Английская	Существуют две модификации системы оплаты труда, зависящие от прибыли: денежная и акционерная, предполагающая частичную оплату в виде акций. Кроме того, предусматривается возможность применения системы колеблющейся заработной платы, полностью зависящей от прибыли фирмы.
Немецкая	Исходит из того, что в ее центре находится человек с его интересами как свободная личность, сознающая свою ответственность перед обществом. Эта модель обеспечивает в равной степени, как экономическое благосостояние, так и социальные гарантии.
Шведская	Отличается сильной социальной политикой, направленной на сокращение имущественного неравенства за счет перераспределения национального дохода в пользу менее обеспеченных слоев населения. Основывается на

	использовании солидарной заработной платы, основывающейся на следующих принципах: равная оплата за равный труд, сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы.
--	---

Примечание – Собственная разработка автора на основании обзора литературных источников.

Современная оценка состояния трудовых ресурсов в сельском хозяйстве показывает, что значительная часть работников находится в трудовых отношениях с сельскохозяйственными организациями в районах непосредственного своего проживания длительное время.

С учетом того, что в сельском хозяйстве, как правило, заняты люди, работающие на предприятии постоянно в силу ряда факторов, важнейшие из которых – недостаточно высокий спрос на трудовые ресурсы и низкий уровень их мобильности, представляется актуальным в целях повышения материальной заинтересованности работников ввести бестарифную систему оплаты труда.

Начисление оплаты труда с применением данной системы позволит учесть следующие обстоятельства:

- работник получает свою долю (пай) в объеме, который зависит от конечного результата деятельности коллектива, с учетом коэффициентов квалификационного уровня (ККУ) и трудового участия (КТУ);

- ежемесячное определение значения КТУ путем его повышения или понижения характеризуется состоянием трудовой, технологической и производственной дисциплины;

- для каждой структурной единицы сельскохозяйственного предприятия применяется дифференцированный подход к разработке моделей в зависимости от квалификации и стажа работника;

- соблюдение экономических пропорций темпов роста производительности труда и заработной платы позволяет обоснованно увеличивать сумму прямых производственных затрат с учетом достигнутых объемов производства продукции;

- зависимость оплаты труда руководителей структурных подразделений от уровня их профессиональной подготовки, умения работать с подчиненными, стажа работы в отрасли позволяет достаточно эффективно контролировать суммы общепроизводственных расходов, требующих распределения при включении в себестоимость животноводческой продукции.

Таким образом, при бестарифной системе оплаты труда предлагается использовать коэффициент оплаты труда каждого работника, складывающийся из коэффициентов квалификационного уровня (ККУ) и трудового участия (КТУ).

В первом случае работники распределяются на общепринятые категории: рабочие, руководители, специалисты. У наиболее квалифицированных работников ККУ должен быть самый высокий, они будут получать наивысшую заработную плату. ККУ разрабатываются для всех категорий работников.

Значение квалификационного коэффициента на уровне предприятия не должно превышать 5, производственного подразделения – 3. минимальный его размер целесообразно принять за 1.

Например, при определении этого показателя для специалиста предлагается использовать следующие критерии (таблица 2).

Таблица 2 – Показатели коэффициента квалификационного уровня (пример)

Показатель	Коэффициент
Образование	
– среднее	0,5
– среднее специальное	0,6
– высшее	0,8
Стаж работы	
– по специальности	от 0,1 до 0,8
– в отрасли	от 0,1 до 0,5
Знание производственного процесса	0,7
Навыки работы с коллективом	0,5
Личностные качества	0,2

Примечание - Источник: собственная разработка.

Вторая составляющая – коэффициент трудового участия (КТУ). Фонд оплаты труда всего производственного подразделения распределяется в зависимости от вклада каждого работника. Данный коэффициент неразрывно связан с показателями, достигнутыми в производственном подразделении. Невыполнение плана, точно как и его перевыполнение, несомненно, должны отражаться на размере заработной платы. В случае 100 %-го выполнения задания значение КТУ =1. Критерии коэффициента трудового участия имеют интервал от 0,05 до 0,3. Повышение или понижение КТУ характеризуют состояние трудовой, технологической и производственной дисциплины (таблица 3).

Определив все значения ККУ и КТУ следует разработать «вилочную» модель построения бестарифной системы оплаты труда.

Таблица 3– Показатели коэффициента трудового участия (пример)

Показатель	Коэффициент
Повышение индивидуальной производительности,%	
На 10	0,1
От 10 до 30	0,2
От 30 до 55	0,25
Свыше 50	0,3
Возрастание доли продукции высокого качества,%	
На 10	0,05
От 10 до 30	0,06
От 30 до 55	0,07
Свыше 50	0,08
Экономия сырья и материалов	0,1

Примечание - Источник: собственная разработка

«Вилочная» модель представляет собой диапазон коэффициентов в разрезе категорий персонала производственного подразделения. В ней присутствуют 5 групп коэффициентов. К первой группе относятся рабочие самой низкой квалификации, ко второй и третьей – квалифицированные рабочие, третья и четвертая группы – специалисты, пятую группу составляют руководители (таблица 4).

Таблица 4 – «Вилочная» модель построения бестарифной системы оплаты труда (пример)

Показатель	Группа коэффициентов				
	1	2	3	4	5
Интервалы значений коэффициентов	0,5-1,0	1,0-1,3	1,3-1,5	1,5-1,7	1,7-2,5
Среднее значение коэффициентов в интервале	0,75	1,15	1,4	1,6	2,1

Примечание - Источник: собственная разработка.

Диапазон по каждой группе коэффициентов характеризуется показателями, приведенными в таблице 5.

Таблица 5 – Показатели, характеризующие интервалы значений по группам коэффициентов (пример)

Показатель	Группа коэффициентов				
	1	2	3	4	5
Разница между максимальным и минимальным значениями интервала	0,5	0,3	0,2	0,2	0,8
Отношение максимального значения интервала к минимальному	2	1,3	1,15	1,13	1,47

Примечание - Источник: собственная разработка

Различные абсолютные значения интервалов дают возможность дифференцированного подхода к снижению или повышению ККУ и КТУ. В качестве базового значения можно принять его среднее значение по интервалу.

Таким образом, рассмотренная система оплаты труда позволит работнику сельского хозяйства не только получить гарантированную оплату за труд, но и учесть вклад каждого работника в конечный результат. Все это позволит повысить заинтересованность работника в росте производительности труда, квалификации, а также сократит увольнения работников, что, в конечном счете, скажется на увеличении прибыли предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баянова, О. Бестарифная система оплаты труда в сельхозпредприятиях / О. Баянова // АПК: экономика, управление. – 2006. – №5. – С. 41-43.
2. Боровик, Л.С. Взаимосвязь производительности и оплаты труда / Л.С. Боровик // Белорусский экономический журнал. – 2008. – №1. – С.70-79.
3. Гончаров, В.Н. Рыночные модели оплаты труда / В.Н.Гончаров, А.И. Кирнос, И.А.Кирнос. — Харьков: Основа, 2000. — 247 с.
4. Ильин, А., Иванов, М. Мотивационная направленность материального стимулирования работников сельского хозяйства / А. Ильин, М. Иванов // АПК – экономика, управление. – 2009. – №2. – С. 76-80.
5. Кириллова, Н. Оплата труда / Н. Кириллова // Человек и труд. – 2003. – №2. – С.65-70.
6. Кисляк, П.П. Особенности оплаты труда работников в сельском хозяйстве / П.П. Кисляк // Заработная плата. – 2007. – №5. – С.18-29.
7. Корж, Г. Г. Мотивация труда: зарубежный и отечественный опыт / Г.Г. Корж, И.Г. Попова // Экономический бюллетень НИЭИ М-ва экономики Республики Беларусь. – 2010. - №6. – С. 50-57.
8. Костюкевич, Е. Суть процесса мотивации сотрудников, или «Где же у них кнопка?» / Е. Костюкевич // Управление персоналом. – 2010. - №1. – С. 38-40.
9. Попова, И.Г. Зарубежные системы оплаты труда. Факторы, влияющие на заработную плату / И.Г. Попова // Труд и заработная плата. – 2011. - №2. – С. 30-39.

ПОНЯТИЕ И ЗНАЧЕНИЕ ИННОВАЦИЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Толкачева Е. Г.,

*зав. кафедрой бухгалтерского учета Белорусского торгово-экономического университета
потребительской кооперации (г. Гомель, Республика Беларусь)*

Протасова Н. Я.

*старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета Белорусского торгово-экономического
университета потребительской кооперации (г. Гомель, Республика Беларусь)*

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические подходы к идентификации понятий «инновации» и «инновационная деятельность», даны авторские определения данных экономических категорий, раскрыты инструменты статистического их исследования, результаты от внедрения инноваций, а также факторы, которые препятствуют осуществлению инновационной деятельности.

Abstract. In this article theoretical approaches to identifying the concepts of «innovation» and «innovative activity» are examined, the author's definitions of these economic categories are given, reveals the tools for their statistical study, the results of the introduction of innovations, as well as factors that hinder the implementation of innovative activities.

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, экономические категории, факторы, статистическая отчетность.

Keywords: innovation, innovative activity, economic categories, factors, statistical reporting.

В современных условиях развития экономики Республики Беларусь инновации и инновационная деятельность рассматриваются как основные драйверы ее экономического роста и