

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК
СИСТЕМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Рожкова А.В., Степанова Э.В.

Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия

В статье рассматриваются международный опыт применения систем заработной платы на предприятиях АПК. Предлагаются к рассмотрению различные формы оплаты труда и стимулирования на российских и зарубежных предприятиях.

Ключевые слова: система оплата труда, стимулирование, формы и виды оплаты труда, мотивация, система Scanlon, международный опыт

**INTERNATIONAL EXPERIENCE OF IMPLEMENTATION AT THE
ENTERPRISES OF AGROINDUSTRIAL COMPLEX PAYROLL SYSTEMS**

Rozhkova A.V., Stepanova E.V.

Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia

The article deals with the international experience of wage systems in agricultural enterprises. Various forms of remuneration and incentives at Russian and foreign enterprises are proposed for consideration.

Key words: remuneration system, incentives, forms and types of remuneration, motivation, Scanlon system, international experience

Правовые и законодательные акты европейских стран по регулированию заработной платы в сельском хозяйстве преимущественно носят локальный характер. Они устанавливают цены и размер заработной платы, регламентируют формы и системы оплаты труда, поощрительные выплаты. Правительство централизованно определяет заработную плату для работников государственной службы и некоторым категориям работников бюджетных отраслей.

В большинстве европейских стран основная часть регулируется регулированием заработной платы в сельском хозяйстве по следующим направлениям:

- установление минимальной заработной платы и определение ее структуры;
- применение отдельных форм работы;
- индексация заработной платы и реализация мер по недопущению чрезмерного роста.

Отличительные особенности мотивации работников сельскохозяйственных предприятий РФ от систем мотивации предприятий других стран:

1. Модель мотивации сельскохозяйственных работников в нашей стране стандартизирована и неизменна. Любое изменение или отклонение от этих стандартов считается нарушением соответствующих положений и локальных нормативных актов, действующих в соответствии с законом.

2. Социальное стимулирование сельскохозяйственного труда осуществляется в основном без учета результатов индивидуального труда.

3. Мотивационная модель организаций других стран в первую очередь отражает стимулы в виде социального, материального, социального и физического карьерного роста, в связи с чем опыт России и Китая в части морального стимулирования, заслуживает широкого использования на предприятиях других стран.

4. Материальное стимулирование в России рассматривалось через призму социалистического соревнования. Сегодня конкуренция должна оставаться одним из движущих мотивов роста социальной и творческой активности работников. Конкурс часто используется в организациях США, Японии, Германии и в других странах.

Следует отметить, что общие тенденции применения мотивационных систем в организациях других стран не могут полностью устранить противоречия в стимулировании работников.

В отличие от российских систем и форм материальной мотивации (аккорды, время и их разновидности), предприятия других стран используют различные формы оплаты труда.



Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда сельскохозяйственных предприятий

Указанные формы и системы оплаты труда дополняются их разновидностями, именуемыми их авторами. Во многих странах используется система оплаты труда, разработанная Тейлором.

Ядро системы оплаты труда Ф. Тейлора заключается в том, что для реализации напряженных технически обоснованных норм производств, труд работника оплачивается по повышенным тарифам, невыполнение приводит к

значительному снижению расчетной стоимости.

Согласно методу Тейлора, темпы развития для всех видов работ, устанавливаются путем точного определения времени, на основе наблюдений за работой квалифицированных рабочих, полностью освоивших данный вид работ.

Нормативы развития, установленные по методике Тейлора, возможны только при условии полного овладения профессией и определенного вида работ с нормальной интенсивностью в течении срока службы.

Американские исследователи Барт и Мелик разработали собственную систему регулирования и стимулирования труда рабочих, основанную на системе Тейлора. Данная система предполагает, что низкоквалифицированный специалист будет осуществлять темпы производства в диапазоне от 60- 83%, следовательно, для расчета цены за штуку используется низкая рассчитанная почасовая ставка, но не ниже законодательно установленной. При этом стандарты производства в диапазоне от 83-100% увеличивают производительность на 10 процентов, что в свою очередь увеличивает и цену. При перевыполнении 100%, цены увеличиваются на 20%, удельная ставка корректируется в соответствии с этим и результаты труда значительно возрастают.

В Соединенных Штатах широкое распространение получила система Ганта, которая представляет собой сочетание временной и частичной компенсации.

В Великобритании оплата труда работников сельскохозяйственного производства производится в широкой системе Аткинсона и Эхллингхема. Они отличаются друг от друга суммой выплат, льготами и условиями стимулирования.

В зарубежных странах также широко распространена сдельно-регрессивная оплата труда, включая систему здравоохранения. В этой системе при выполнении и перевыполнении степень работоспособности сотрудников определяется как произведение уровня на количество отработанных часов и премию за сэкономленное время.

1970-х годов в ряде экономически развитых стран стали развиваться различные системы коллективных премий и система участия в прибыли. В ряде европейских стран (Италия, Германия, Франция, Великобритания, Швеция) и США базируются на проверенной многолетней практикой системы Scanlon.

Система Scanlon характеризуется стимулированием роста и производительности за счет сокращения числа сотрудников и расходов на заработную плату, при одновременном увеличении производства и продаж.

Согласно этой системе, между работодателем и работником фиксируется процент прямых трудовых затрат в общей стоимости (себестоимости) сельскохозяйственной продукции, если фактические трудовые затраты за определенный период времени меньше, то 25% будет вычтено из резерва, созданного предприятием, а оставшаяся сумма будет распределена между предприятием и работником 25:75%. Многолетняя практика подтверждает эффективность системы Scanlon.

Система Rakker отличается от системы Scanlon относительной простотой и ясностью для сельскохозяйственных рабочих. Согласно системе Rakker, доступными коллективными премиями для снижения доли затрат являются в основном заработная плата и прибыль. Снижение удельного веса затрат приводит к экономии на зарплате.

В заключении можно отметить, что в настоящее время многие российские сельхозпредприятия с помощью опыта, полученного от иностранных предпринимателей, избегают использования слишком большого числа видов действующих стимулов и создают стабильный уровень оплаты труда и индивидуальные премии за результат. В тоже время отличительной особенностью зарубежной системы является компенсация тарифной оплаты, которая напрямую зависит от уровня производства и затрат труда. Самое большое преимущество заключается в том, что сотрудники получают заработную плату, эквивалентную каждому работнику, потому что учитывается индивидуальные характеристики, такие как опыт, качество, производство.

Литература

1. Международный стандарт по финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [Электронный ресурс]: введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 28.12.2015 г. № 217н // КонсультантПлюс: справочная правовая система. – Версия Проф, сетевая. – Электронные данные. – М., 2016.

2. Оплата труда [Электронный документ] // Журнал «Зарплата» – Практический журнал для бухгалтеров о расчете зарплаты – информационный проект. – URL: <http://www.zarplata-online.ru/art/157598-predelnaya-baza-rostrahovym-vznosam-v-2016-godu> Загл. с экрана.– Яз. рус, англ

3. Рафикова Н. Т., Халитова Л. Р. О теоретических основах сущности заработной платы // Вестник Оренбургского государственного университета. 2014. № 5(86). С. 90–07.

4. Шкурко С., Король С. Организация заработной платы: справедливое распределение и стимулирование высоких результатов труда // Человек и труд. 2015. № 11. С. 72–75