

Список цитируемых источников

1. Общая характеристика АПК Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://mobile.stud-books.net/1848753/ekonomika/obschaya_harakteristika_respubliki_bielarus. — Дата доступа: 25.03.2022.
2. Сельское хозяйство – точка опоры национальной экономики и региональной политики [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/selskoe-hozjajstvo-bielarusi-dostizhenija-i-problemy-otrsli/>. — Дата доступа: 25.03.2022.
3. Беларусь на продовольственной карте мира [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/bielarus-na-prodovolstvennoj-karte-mira/>. — Дата доступа: 25.03.2022.
4. Сельское хозяйство Республики Беларусь 2021 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_39702/. — Дата доступа: 25.03.2022.
5. Парадокс АПК — отрасль растёт, а работники из нее уходят [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/paradoks-apk/>. — Дата доступа: 25.03.2022.

УДК 331.214.72

Д. Д. Денисюк, К. С. Гарбарук, О. В. Голец

Учреждение образования «Брестский государственный технический университет», Брест, Республика Беларусь

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ГРЕЙДЕРНОЙ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

Введение. Заработная плата используется, чтобы оценить качество определенного работника и это не всегда может быть справедливой оценкой.

Оплата труда — сумма вознаграждения, которая выплачивается сотруднику предприятия за исполнение своих служебных обязанностей в течение какого-либо времени.

Экономическая значимость данного исследования состоит в увеличении производительности труда работников при помощи внедрения прогрессивных систем оплаты труда.

Социальная значимость — стимулирование работников повышать свои профессиональные компетенции. Для предприятия это способность удерживать высококвалифицированных работников.

Премирование — это метод симулирования работников в решениях управленческих задач. Суть премирования заключается в том, что работнику, помимо установленной заработной платы, начисляются денежные средства, называемые премией за дополнительные результаты труда.

Отметим факт того, что премии относятся к дополнительным выплатам стимулирующего характера и из этого следует, что наниматель сам устанавливает размеры премирования, список премируемых работников, основания, показатели, условия и размеры премирования, круг премируемых работников, основания для снижения либо лишения премий и закрепляет в локальных правовых актах таких как положение о премировании, коллективном договоре.

Работники могут получать следующие виды премий:

– премии за основные результаты, которые предусмотрены формой и (или) системой оплаты труда — премии, которые, выплачиваются постоянно и установлены системой премирования. Такие премии, как правило, установлены системой премирования и призваны обеспечить взаимосвязь основной части заработной платы с результатами труда, с выполнением и перевыполнением показателей, непосредственно входящих в трудовые обязанности работников. Для их начисления используются данные оперативного учета и бухгалтерской отчетности;

– единовременные поощрительные премии, связанные и не связанные с результатами выполнения трудовых функций (обязанностей) — премии, которые выплачиваются за достижение высоких результатов в рамках своих обязанностей, за участие на различных мероприятиях, премии, к государственным праздникам и важным датам. Основанием для начисления таких премий является распоряжение руководителя организации [1].

Таким образом, конкретная величина премий работников определяется в соответствии с их вкладом в общие результаты работы и не ограничивается максимальными размерами.

Основная часть. Предлагается рассмотреть гибкую систему оплаты труда — грейдинг (от англ. ранжировать), которая строится на расположении всех (отдельных) профессий и должностей работников организации по соответствующим грейдам в зависимости от таких факторов, как сложность и напряженность труда, условия труда, уровень квалификации работников, а также важность профессии работника для организации. Значимость измеряется в баллах. Мы рассмотрим 100-балльную систему.

Грейдинг выполняет следующие задачи:

- привлечение и удержание (сокращение текучести) персонала;
- поддерживать мотивацию персонала – главная задача;
- поддержка текущих приоритетов организации.

Как упоминалось ранее, оплата труда работника происходит на основе различных критериев. К примеру, фактор «самостоятельность решений» имеет 3 уровня оценки, который зависит от того, какие задания выполняет сотрудник в рамках своих должностных обязанностей и какой уровень самостоятельности они требуют. В случае, когда работник выполняет стандартные задания, которые не требуют самостоятельного принятия решений, уровень критерия будет первым. А вот когда работник выполняет различного уровня поставленные перед ним задачи и принимает решения самостоятельно в рамках своих обязанностей, то это будет 3 уровень критерия.

Критерии оценки труда сотрудника оцениваются также в баллах. Максимальный балл-100, который складывается из максимальных значений баллов критериев оценки. В данной работе рассматриваются такие критерии как управление работниками, ответственность, самостоятельность в принятии решений, сложность работы, опыт работы. Объединяя критерии оценки и уровень оценивания получим таблицу 1 [2].

Т а б л и ц а 1 — Уровни оценивания критериев оценки должностей

Критерии оценки должностей	Уровень оценивания		
	1	2	3
Управление работниками	0	15	30
Ответственность	0	12	25
Самостоятельность в принятии решений	0	10	20
Сложность работы	0	10	20
Опыт работы	0	2	5

Исходя из рассматриваемых критериев оценки и уровней оценивания распределим должности по грейду посчитаем диапазоны начисляемых премий и получим следующие данные: 85—100 баллов могут набрать директор, заместитель директора и главный бухгалтер, диапазон их премий составит приблизительно 800—1200 рублей, 42-84 балла, которые могут быть начислены главному инженеру и премия составит 700—1000 рублей, 30-41 баллов получают Системный администратор, инженер-проектировщик и премии 500—800 рублей соответственно.

Существует четыре степени сложности в создании иерархий:

- первая. Самая простая система начисления заработной платы. Руководители компании или администрация оценивают ситуацию и разрабатывают иерархию в соответствии с полученными данными;
- вторая. Финансовое стимулирование сотрудников происходит на основе методики баллов и факторов;
- третья и четвертая. Оригинальная система, использующая не только балльно-факторную методику, но и сложные расчеты.

Благодаря внедрению грейдинга руководство может повысить показатель мотивации сотрудников и поднять уровень вовлеченности персонала благодаря подробного пояснения бизнес-процесса, в участие которого принимает весь коллектив. Стоит отметить возможность улучшения обстановки в трудовом составе организации.

Такая система позволит предприятию использовать инструменты подсчета оклада для новых специализаций, создавать новые механизмы премирования на основе сравнения показателей внутренней заработной платы с внешней по рынку. Grading может способствовать оптимизации структуры организации, интегрировать различные отделы компании, что сделает предприятие наиболее инвестируемым внешне.

Руководству предоставляется возможность оптимизировать расходы на персонал, а также установить стоимость труда каждого сотрудника.

Грейдинг оплаты труда внедряют в различных ситуациях. К примеру, руководство организации сможет улучшить показатели по следующим направлениям: повышение мотивации сотрудников и максимальное вовлечение персонала за счет грамотного пояснения каждого бизнес-процесса, с которым ему приходится сталкиваться, а также доброжелательность и прозрачность отношений в коллективе.

Плюсы [3]:

- вклад каждого работника в деятельность в компанию будет оценен, и сотрудник знает это;
- каждому работнику начисляется зарплата, зависящая от его сферы деятельности и ее влияния на сотрудников, должности, от результатов его деятельности;
- будущему сотруднику предоставляется возможность объективно и «прозрачно» оценить перспективы работы на конкретном предприятии: карьерный рост, начисление зарплаты, различные бонусы, отношение руководителя к подчиненным, атмосфера в коллективе.
- постоянное развитие, повышение квалификации и улучшение профессиональных навыков.

Минусы:

- сложность расчетов премирования по методу грейдинга;
- не все работники могут понять суть новой системы подсчета заработной платы.

Заключение. Для того, чтобы оценить качество конкретного специалиста грейдинговая система, на наш взгляд, является наиболее справедливой. Данная система стимулирует работников повышать свои компетенции. Данная система особо привлекательна для предприятий с молодыми специалистами.

Список цитируемых источников

1. В каком размере учитываются премии при налогообложении прибыли? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://erudite.by/news/premii/>. — Дата доступа: 02.03.2022.
2. Система оплаты труда на основе грейдов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://studopedia.ru/20_8064_sistema-oplati-truda-na-osnove-greydov.html. — Дата доступа: 13.12.2021.
3. Что такое грейдинг: где использовать, как внедрять, плюсы и минусы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mbschool.ru/articles/chto-takoe-greyding>. — Дата доступа: 09.11.2021.

УДК 338.436.33(476)

Д. Д. Денчик, К. С. Казукевич, Д. Д. Никитенко, М. Н. Цымбалова, А. И. Чигрина
Учреждение образования «Гродненский государственный университет им. Я. Купалы», Гродно, Республика Беларусь

НАПРАВЛЕНИЯ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ

Введение. Повышение эффективности функционирования агропромышленного комплекса является неотъемлемой частью развития экономики любого государства и в частности развития экономики Республики Беларусь, сельскохозяйственная отрасль которой является базовой. Отрасль является достаточно важной, так как именно она обеспечивает население необходимой продукцией сельского хозяйства, также именно она формирует основу развития общества и является инструментом повышения экспортного потенциала страны [1]. Именно Республика Беларусь, как государство с очень благоприятными условиями для обеспечения населения продовольственными товарами, входит в число крупнейших производителей мира, а также экспортеров молочной продукции и сахара, который был назван в 2022 году стратегически важным товаром.

Повышение экономической эффективности АПК и эффективность функционирования сельскохозяйственной отрасли определяет степень развитости сельских территорий и определяется установленной государственной программой «Аграрный бизнес» на 2021—2025 годы [2]. Она ставит своей целью — повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции и продуктов питания, наращивание экспортного потенциала, развитие экологически безопасного сельского хозяйства, ориентированного на укрепление продовольственной безопасности страны, обеспечение полноценного питания и здорового образа жизни населения. Конечно, для достижения поставленной цели необходимо решить ряд немаловажных задач:

– создание условий для устойчивого и динамичного развития агропромышленного комплекса Республики Беларусь. Известно, что важной составляющей сельскохозяйственного производства как экономического объекта является предмет труда — земля. И отсюда следует, что основной задачей является не само наличие ресурсов, а способы управления ими. Поэтому эффективность вложения и управления ресурсами выступает одним из условий устойчивого развития экономики страны, ее роста и конкурентоспособности, как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

– достижение объемов и структуры производства продукции растениеводства, позволяющих сбалансировать спрос и предложение по важнейшим видам продукции;

– обеспечение научными и элитпроизводящими организациями республики производства и реализации оригинальных и элитных семян сельскохозяйственных растений высокопродуктивных сортов под полную потребность сельскохозяйственных организаций республики;

– достижение объемов и структуры производства продукции животноводства, позволяющих сбалансировать спрос и предложение по важнейшим видам продукции;

– увеличение численности поголовья племенных животных, позволяющее нарастить объемы реализации племенной продукции (материала);

– обеспечение производства прудовой и озерно-речной рыбы, а также ценных видов рыб;

– обеспечение инженерной защиты сельскохозяйственных земель от затоплений и подтоплений;

– восстановление потребительских качеств мелиоративных систем, утраченных за продолжительный период эксплуатации, и вовлечение мелиорированных земель в сельскохозяйственный оборот;

– увеличение объемов производства продукции сельского хозяйства в крестьянских (фермерских) хозяйствах;