УПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕМ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТРАСЛИ РАСТЕНИЕВОДСТВА

УДК 338.43:331.2 *ГСНТИ 06.77*
ББК 65.325.1-64 *Код ВАК 22.00.08*
DOI: 10.22394/2304-3369-2019-1-143-154

Л. В. Тугачева
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Орел, Россия
AuthorID: 659603

А. В. Павлова
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Орел, Россия
AuthorID: 658528

А. И. Репичев
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,
Орел, Россия
AuthorID: 659793

АННОТАЦИЯ:
Цель. Заключается в проведении анализа используемых в настоящее время в отрасли растениеводства систем оплаты труда работников; определении в них элементов, преобразование которых необходимо осуществить для повышения эффективности труда на основе мотивации, и обосновании направлений совершенствования системы оплаты труда.
Методы. В исследовании используются методы качественного анализа.
Результаты и практическая значимость. Определены особенности развития растениеводства, оказывающие влияние на оплату труда работников данной отрасли; проанализированы элементы системы оплаты труда и выявлены недостатки, снижающие мотивационный эффект премий. Практическая значимость результатов исследования связана с возможностью их использования сельскохозяйственными организациями при определении премий по итогам года работникам отрасли растениеводства.
Научная новизна. Предложены рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда в отрасли растениеводства, заключающиеся в методике определения премии работникам данной отрасли по итогам работы за год с учетом личной результативности каждого работника, и направленные на усиление заинтересованности персонала в улучшении качества и повышении производительности труда.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:
система оплаты труда, отрасль растениеводства, результативность работника, премия по итогам работы за год, фонд премирования.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ:
Лариса Викторовна Тугачева, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления Среднерусского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия),
302028, Россия, г. Орел, б. Победы, 5а, tugacheva.lv@yandex.ru

© Л. В. Тугачева, А. В. Павлова, А. И. Репичев, 2019

Анна Вячеславовна Павлова, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и экономической безопасности Среднерусского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия),
302028, Россия, г. Орел, б. Победы, 5а, anna-pavlova1010@yandex.ru

Александр Иванович Репичев, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и государственного управления Среднерусского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия),
302028, Россия, г. Орел, б. Победы, 5а, repichev@bk.ru

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ: Тугачева Л.В., Павлова А.В., Репичев А.И. Управление совершенствованием системы оплаты труда работников отрасли растениеводства // Вопросы управления. 2019. № 1 (37). С. 143—154.

Являясь мощным стимулом повышения производительности труда, заработная плата обеспечивает динамичное и пропорциональное развитие общественного производства, способствует росту его масштабов и эффективности. В то же время, она создает необходимые материальные условия и реальные возможности для постоянного собственного самовозрастания и увеличения доходов работников, трудящихся в такой важной отрасли сельского хозяйства как растениеводство [1].

В настоящее время наиболее сложным представляется процесс организации материального поощрения в сельском хозяйстве, обеспечивающий превышение темпов роста производительности труда над темпами его оплаты.

Труд работников в отрасли растениеводства имеет специфические особенности, обусловленные тесной взаимосвязью и взаимозависимостью с природными условиями и окружающей средой, требующими большого физического, морального и духовного напряжения сил людей, занятых сельскохозяйственным трудом [2]. Наиболее рациональным в отрасли растениеводства представляется увязывание оплаты труда не только с конечными результатами производства, но и с личным вкладом каждого работника в доходность отрасли.

Рабочая сила имеет все характеристики товара, предлагаемого наемным работником работодателю на рынке. Требования современного рынка определяют основные параметры, которым должны соответствовать уровень и конкретная величина заработной платы: производительность труда; конъюнктура рынка; спрос на рабочую силу на рынке труда [3].

Поэтому анализ существующих подходов к формированию заработка в отрасли растениеводства и управление совершенствованием системы оплаты труда необходимы для усиления мотивации работников и повышения эффективности данной отрасли [4].

Сельскохозяйственное производство, являющееся основной продовольственной безопасности Российской Федерации, выступает значимой сферой национальной экономики. Неудовлетворительное состояние данного производства в настоящее время определяется рядом особенностей развития отрасли растениеводства сельского хозяйства страны (рисунок 1). С этими факторами связан и низкий уровень обеспеченности производства кадрами необходимой квалификации. Основной задачей любого хозяйствующего в рыночной экономике субъекта выступает обеспечение устойчивости экономического роста [5]. В соответствии с этим, эффективное управление трудовыми ресурсами в сельском хозяйстве является основой достижения поставленных перед сельскохозяйственными предприятиями целей и задач.

Дисбаланс между себестоимостью продукции и ее рыночной ценой диктует, с одной стороны, необходимость государственной поддержки отечественных сельхозтоваропроизводителей, с другой стороны, активного внедрения ресурсосберегающих технологий в производство сельскохозяйственной продукции, использования передового опыта хозяйствования, современных форм организации труда и его оплаты.



Источник: составлено авторами

Рис. 1. Особенности современного уровня развития отрасли растениеводства

Недостаток техники и используемое устаревшее оборудование являются факторами, снижающими конкурентоспособность сельскохозяйственной продукции. Активизация механизмов государственно-частного партнерства позволит сделать следующий шаг в решении данной проблемы. Низкая привлекательность сельскохозяйственного труда во многом определяется неразвитостью инфраструктуры села и низким уровнем заработных плат. Сотрудничество частных бизнес-структур с государством на партнерских условиях, а также совершенствование системы оплаты труда работников сельскохозяйственных организаций можно считать основными направлениями развития сельского хозяйства в целом и растениеводства в частности.

В соответствии с Конституцией РФ, всем гражданам страны гарантировано право на труд. На рисунке 2 представлены нормативные документы, регламентирующие процесс формирования заработной платы работникам отрасли растениеводства – от Трудового кодекса РФ до внутренних документов, разрабатываемых сельскохозяйственной организацией.

В настоящее время происходят серьезные изменения в социально-экономическом развитии страны, кардинально трансформируется и политика в области оплаты труда работников, их материального поощрения и социальной поддержки [6].

Формы и системы оплаты труда, используемые в отношении разных условий производства и категорий работающего персонала, предполагают дифференцированный подход к начислению заработка [7]. Для оплаты труда в отрасли растениеводства используют

две основные формы – сдельную и повременную, в составе которых выделяют простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную, косвенно-сдельную и т.д. [8]. Основные элементы, из которых складывается заработная плата работников растениеводства, представлены на рисунке 3.

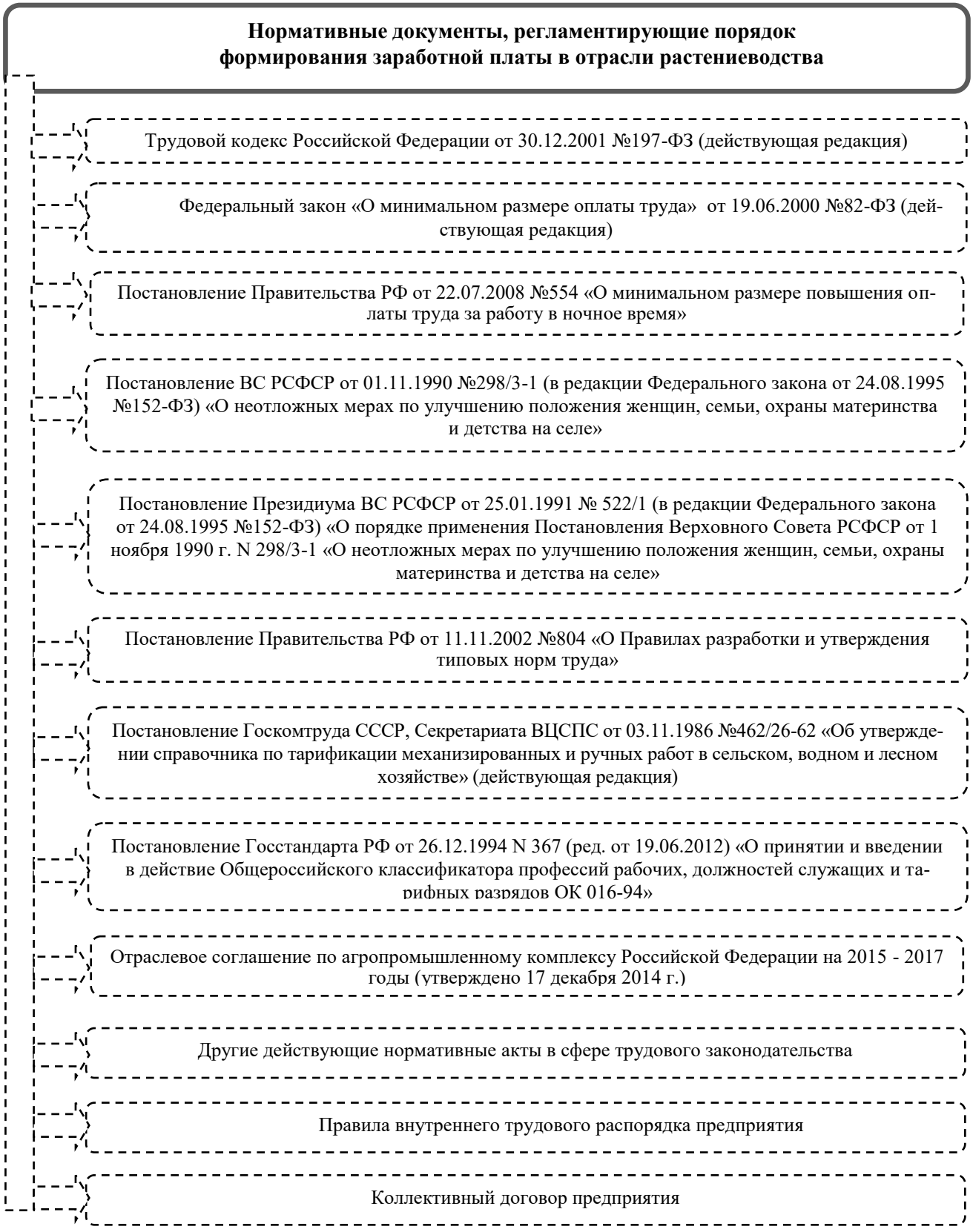
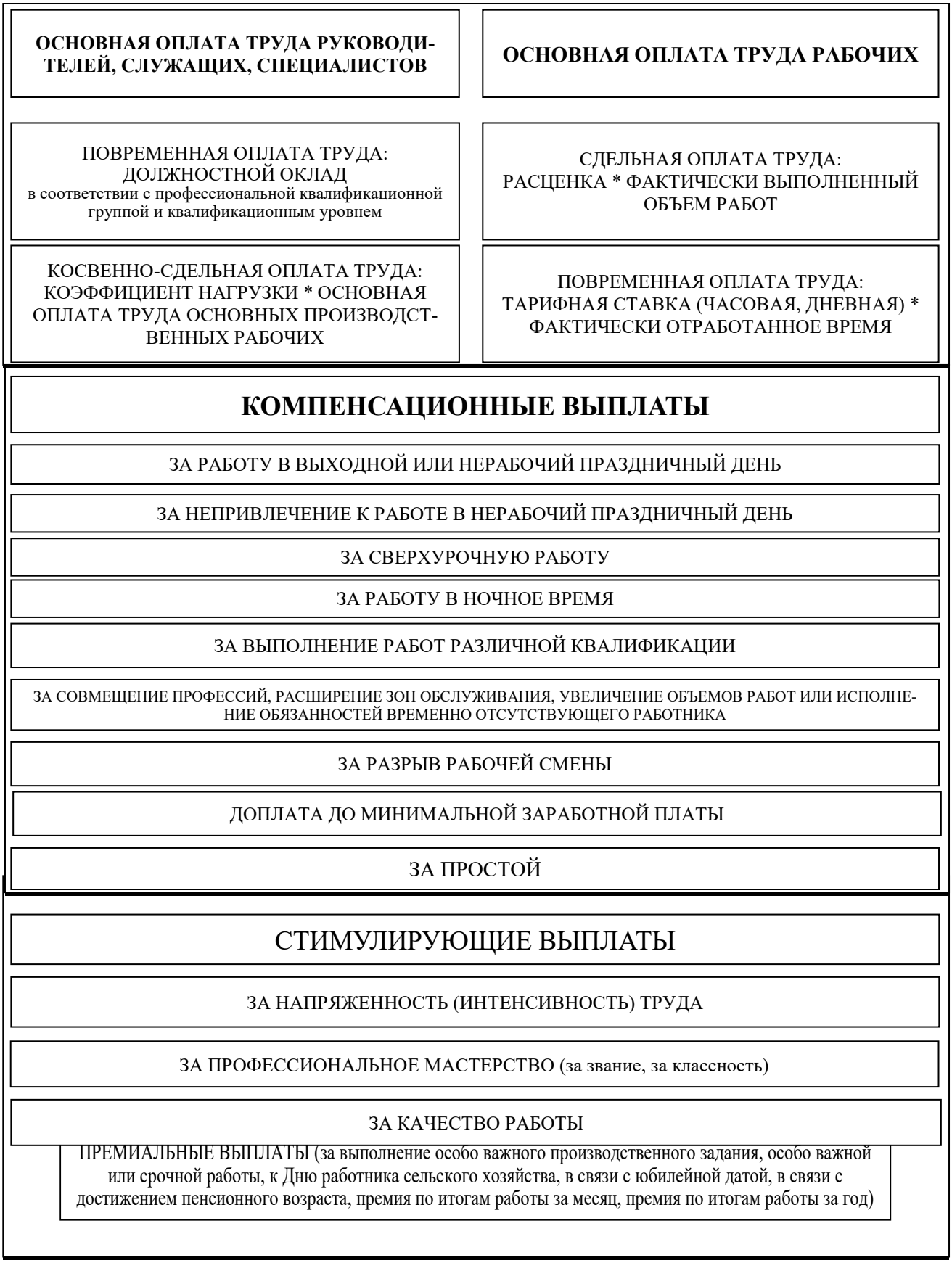


Рис. 2. Нормативное регулирование оплаты труда в отрасли растениеводства



Источник: составлено авторами

Рис. 3. Элементы заработной платы работников отрасли растениеводства

В растениеводстве фонд оплаты труда формируется из основной (постоянной) и дополнительной (переменной) частей [9]. Выделение дополнительной части фонда, в первую очередь, объясняется несовпадением рабочего периода со временем производства, из-за чего такие результативные показатели как валовой объем производства, валовой доход и другие определяются значительно позже.

Основная часть заработка обеспечивает вознаграждение за труд, с учетом его количества и качества. Ее размер позволяет осуществлять воспроизводство рабочей силы. Переменная часть заработка складывается из дополнительных стимулирующих выплат в виде компенсаций, доплат, а также премий, зависящих от конечных результатов деятельности [10]. Следовательно, система оплаты труда работников растениеводства, складывающаяся на конкретном предприятии, увязана с его целями и задачами и способствует их достижению. Управление совершенствованием системы оплаты труда должно базироваться на передовых принципах организация труда, призванных создавать оптимальные условия для работников с целью повышения дохода предприятия через повышение дохода каждого работника.

Анализ существующей системы оплаты труда в отрасли растениеводства показывает, что доходы работников отдельных подразделений зависят от качества и количества производимой продукции [11]. В основе формирования доходов работников лежит тарифная система оплаты труда, предусматривающая нормирование работ. Практическая дифференциация оплаты труда от качества и количества труда работников подразделения является механизмом стимулирования производительности труда.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются с целью усиления материальной заинтересованности работников в выполнении поставленных задач за счет качественного и профессионального исполнения должностных обязанностей. Также эти выплаты направлены на снижение текучести кадров и укрепление трудовой дисциплины.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (окладам) / тарифным ставкам или в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен. Работникам отрасли растениеводства могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: за напряженность (интенсивность) труда, за качество работы, за профессиональное мастерство, премиальные выплаты, в том числе по итогам работы за год. Эта премия в большинстве организаций, занятых в отрасли растениеводства, начисляется работникам пропорционально окладу или годовому (среднемесячному) заработку. При таком подходе не учитывается результативность каждого работника и его вклад в годовые итоги деятельности организации.

На основе изучения теоретических и методологических положений по организации оплаты труда и ее совершенствованию, а также анализа эмпирического материала в отрасли растениеводства разработана методика формирования, расчета и установления премии по итогам работы за год работникам отрасли растениеводства. Использование этой методики должно быть закреплено в соответствующем Положении на предприятии.

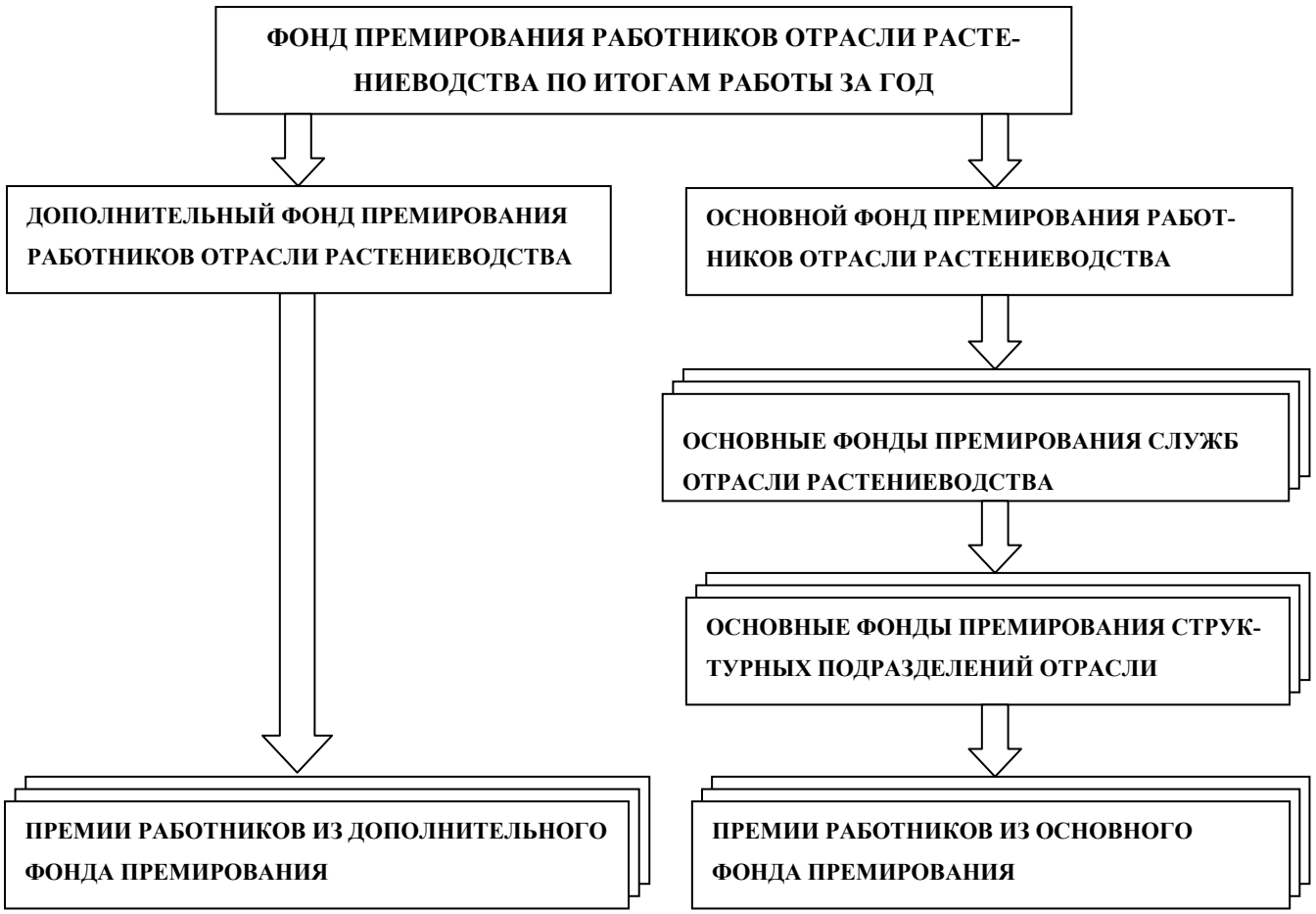
В соответствии с предлагаемой методикой, премия по итогам работы за год относится к выплатам стимулирующего характера и является переменной частью вознаграждения (заработной платы) работника отрасли растениеводства. Фонд премирования по итогам работы за год рассчитывается с учетом результативности отрасли растениеводства – достижения отраслевых показателей и целей. Премия по итогам рабо-

ты за год устанавливается работнику отрасли растениеводства пропорционально его среднемесячному фонду заработной платы за прошедший год с учетом достижения работником индивидуальных целей.

При формировании фондов премирования и при расчете премий работников по итогам работы за год выделяются следующие категории работников: топ-менеджеры, руководители среднего звена, рядовые работники.

Структура фонда премирования работников отрасли растениеводства по итогам работы за год приведена на рисунке 4. Фонд премирования работников отрасли растениеводства по итогам работы за год включает основной и дополнительный фонды премирования работников.

Основной фонд премирования работников отрасли растениеводства направляется на премирование всех категорий работников с учетом достижения ими индивидуальных целей.



Источник: составлено авторами

Рис. 4. Структура фонда премирования работников отрасли растениеводства по итогам работы за год

Основной фонд премирования работников отрасли растениеводства последовательно делится на: 1) фонды премирования служб отрасли растениеводства; 2) фонды премирования структурных подразделений в рамках соответствующей службы; 3) премии отдельных работников в рамках соответствующего структурного подразделения.

Процесс установления размеров фондов премирования и премий работников отрасли растениеводства по итогам работы за год включает следующие этапы:

1) определение размера фонда премирования работников отрасли растениеводства по итогам работы за год;

2) определение размеров среднемесячной заработной платы работников отрасли растениеводства, среднемесячных фондов заработной платы структурных подразделений и служб отрасли растениеводства;

3) выделение основного и дополнительного фондов премирования работников отрасли растениеводства;

4) определение коэффициента премирования;

5) определение размеров базовых премий работников отрасли растениеводства и базовых фондов премирования структурных подразделений и служб отрасли растениеводства;

6) определение скорректированных базовых премий сотрудников и базовых фондов премирования структурных подразделений службы растениеводства;

7) определение размеров премий работников отрасли растениеводства, устанавливаемых из основного фонда премирования отрасли растениеводства;

8) определение размеров премий работников отрасли растениеводства, устанавливаемых из дополнительного фонда премирования;

9) определение размеров итоговой премии работников отрасли растениеводства.

Размер фонда премирования отрасли растениеводства устанавливается с учетом оценки результативности отрасли за год, которая осуществляется на основе план-фактного анализа следующих показателей:

– рентабельность по прибыли отрасли растениеводства (рассчитанная в плановых ценах реализации готовой продукции);

– объем производства продукции растениеводства в зачетном весе;

– общие текущие затраты в соответствии со сметой затрат годового отчета об исполнении бюджета.

Количественным показателем оценки результативности отрасли растениеводства является коэффициент результативности. В зависимости от достигнутых предприятием результатов по показателям, являющимся основанием для начисления премии, значение коэффициента результативности отрасли растениеводства может принимать значения в интервале от 0,4 до 1,5.

На рисунке 5 показано, как фонд премирования работников отрасли растениеводства ($ФП_{ОР}$) разделяется на основной фонд премирования ($ОФП_{ОР}$) и дополнительный фонд премирования ($ДФП_{ОР}$).

Основной фонд премирования направляется на премирование всех категорий работников отрасли растениеводства. Дополнительный фонд премирования работников отрасли растениеводства поступает в распоряжение руководителя предприятия и направляется на премирование отдельных работников отрасли растениеводства. Перечень премируемых работников и размеры их премий из дополнительного фонда премирования устанавливаются решением руководителя предприятия. Размер дополнительного фонда премирования работников определяется по формуле:

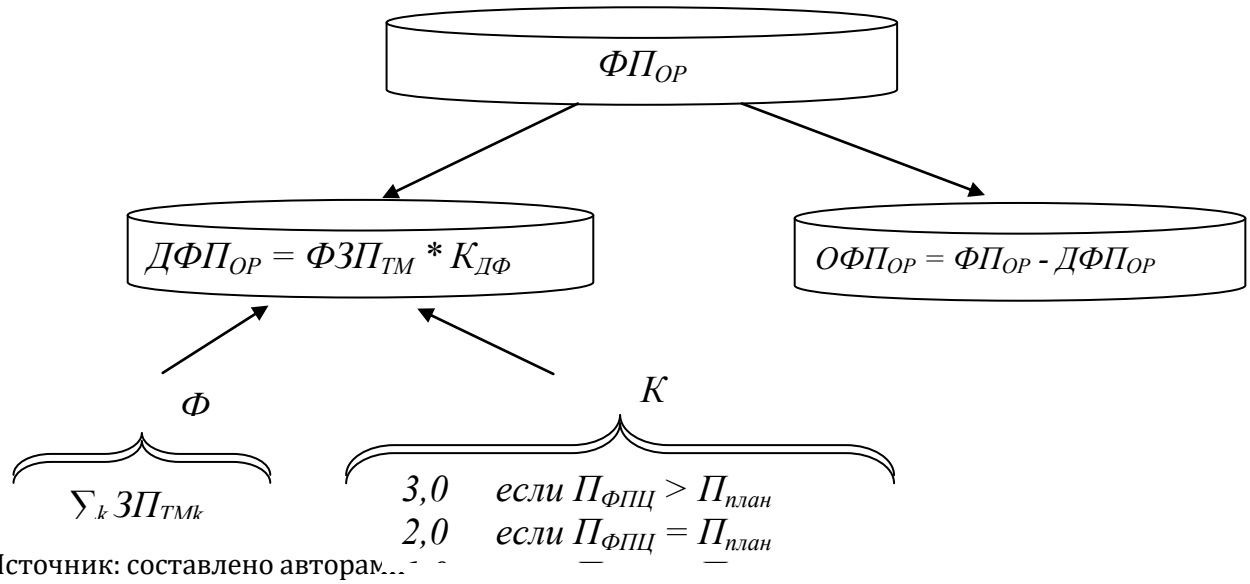
$$ДФП_{ОР} = К_{ДФ} + ФЗП_{ТМ}$$

где $К_{ДФ}$ – коэффициент дополнительного фонда премирования работников;

$П_{ФПЦ}$ – значение фактической чистой прибыли, пересчитанной по плановым ценам реализации готовой продукции, с учетом переходящих остатков готовой продукции;

$П_{план}$ – плановое значение чистой прибыли из утвержденного годового бюджета предприятия;

$ФЗП_{ТМ}$ – среднемесячный фонд заработной платы работников предприятия, отнесенных к категории «топ-менеджеры», определяемый суммированием среднемесячных заработных плат работников данной категории.



Источник: составлено авторам...

Рис. 5. Схема выделения основного и дополнительного фондов премирования

Размер дополнительного фонда премирования работников не должен превышать 15 % фонда премирования по отрасли растениеводства.

Размер основного фонда премирования работников отрасли растениеводства представляет собой разность фонда премирования отрасли растениеводства и дополнительного фонда.

Размер основной премии работника отрасли растениеводства определяется с учетом оценки результативности деятельности работника за год – учета вклада работника в результаты деятельности предприятия или отрасли растениеводства (рисунок 6).



Источник: составлено авторами

Рис. 6. Критерии результативности деятельности работников отрасли растениеводства

Оценка результативности работников отрасли растениеводства осуществляется на основе сопоставления фактической деятельности работника с эталонными описаниями уровней выполнения критериев, установленных для соответствующей категории работников. Количественным показателем оценки результативности деятельности работника является коэффициент результативности работника. В зависимости от достигнутых работником результатов деятельности по установленным критериям значение коэффициента результативности работника предприятия может принимать значения в интервале от 0 до 1,0.

Размер премии работника отрасли растениеводства, устанавливаемой из дополнительного фонда премирования, определяется с учетом вклада работника в результаты деятельности отрасли растениеводства. Перечень работников отрасли растениеводства, которым устанавливаются премии из дополнительного фонда премирования, и их размеры, определяются решением руководителя предприятия. Итоговая премия работника определяется как сумма премий работника, установленных из основного и дополнительного фондов премирования.

Рассчитанная по предлагаемой методике премия работнику отрасли растениеводства по итогам работы за год учитывает его вклад в конечные результаты деятельности предприятия. Управление совершенствованием системы оплаты труда работников отрасли растениеводства на основе результативности каждого занятого в производственном процессе позволяет усилить личную заинтересованность персонала в повышении качества труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сухочева Н.А., Ловчикова Е.И., Борискина А.А., Габидулина Ю.С. Построение эффективной системы мотивации труда с учетом фактора удовлетворенности персонала // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11–2 (76). С. 894–899.

2. Сигарева Я.А., Бугаева М.В. Особенности управления персоналом в сельском хозяйстве // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 24. С. 25–28.

3. Савенок Е.С. Механизм совершенствования корпоративных систем оплаты труда // Вестник Российского экономического университета им. В.Г. Плеханова. Вступление. Путь в науку. 2017. №1 (17). С. 137–143.

4. Оголихина С.Д. Совершенствование систем оплаты и стимулирования труда на российских предприятиях // Экономика труда. 2016. Т. 3. № 2. С. 131–144.

5. Голощапова В.В. Бюджет по оплату труда его роль и место в системе стратегического планирования на предприятии // Вопросы региональной экономики. 2017. № 3 (32). С. 117–122.

6. Бокова Н.А. Прозрачная система оплаты труда как способ повышения производительности // Уральский научный вестник. 2016. Т. 12. № 2. С. 187–190.

7. Азарян Д.А. Кучеренко С.А. Исторические аспекты методологического развития систем и форм оплаты труда // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 10-10. С. 6–10.

8. Круглова В.Ю. Аккордная система оплаты труда // Бухгалтерский учет. 2016. № 4. С. 125–129.

9. Прока Н.И. Экономика труда в организациях АПК: учебник. М.: КолосС, 2009. 440 с.

10. Валькович О.Н., Соколова Т.Э. Трансформация систем оплаты труда в современных условиях // Экономика устойчивого развития. 2017. № 3 (31). С. 150–154.

11. Потапова П.В. Анализ современных систем оплаты труда // Новая наука: современное состояние и пути развития. 2016. № 4-1. С. 214–216.

CONTROLING THE IMPROVEMENT OF THE WAGE SYSTEM OF WORKERS IN THE CROP INDUSTRY

L. V. Tugacheva
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Orel, Russia
A. V. Pavlova
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Orel, Russia
A. I. Repichev
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Orel, Russia

ABSTRACT:
Purpose. To analyzing the systems of labor remuneration currently used in the crop production sector; to identify elements in them, the transformation of which must be carried out in order to increase labor efficiency on the basis of motivation, and to substantiate the ways to improve the wage system.
Methods. The scientific research uses methods of qualitative analysis.
Results and practical importance. The peculiarities of the development of crop production, which influence the payment of labor of the workers of the given industry, are determined; the elements of the system of remuneration are analyzed and deficiencies are found that reduce the motivational effect of premiums. The practical significance of the results of the study is related to the possibility of their use by agricultural organizations in determining bonuses for the employees of the crop production sector by the end of the year.
Scientific novelty. Recommendations for improving the system of remuneration in the crop production sector are proposed, which are based on the methodology of determining the bonus to employees of the given industry on the basis of the results of work for the year, taking into account the personal effectiveness of each employee, and aimed at increasing the interest of the personnel in improving the quality and raising the productivity of labor.

KEYWORDS:
remuneration system, crop production industry, employee performance, annual performance bonus, bonus fund.

AUTHORS' INFORMATION:
Larisa V. Tugacheva, Cand. Sci. (Economics), Associate Professor at the Department of Management and Public Administration of the Central Russian Institute of Management – Branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia),
5a, Victory boul., Orel, 302028, Russia, tugacheva.lv@yandex.ru

Anna V. Pavlova, Cand. Sci. (Economics), Associate Professor of the Department of Economics and Economic Security of the Central Russian Institute of Management – Branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia),
5a, Victory boul., Orel, 302028, Russia, anna-pavlova1010@yandex.ru

Aleksandr I. Repichev, Cand. Sci. (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Public Administration of the Central Russian Institute of Management – Branch, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Russia),
5a, Victory boul., Orel, 302028, Russia, repichev@bk.ru

FOR CITATION: Tugacheva I.V., Pavlova A.V., Repichev A.I. Controling the Improvement of the Wage System of Workers in the Crop Industry // Management Issues. 2019. № 1 (37). P. 143—154.

REFERENCES

1. Sukhocheva N.A., Lovchikova E.I., Boriskina A.A., Gabidulina Yu.S. Building an effective labor motivation system, taking into account the staff satisfaction factor // Economy and Entrepreneurship. 2016. № 11-2 (76). P. 894-899. *[Sukhocheva N.A., Lovchikova E.I., Boriskina A.A., Gabidulina Yu.S. Postroenie effektivnoy sistemy motivatsii truda s uchetom faktora udovletvorennosti personala // Ekonomika i predprinimatel'stvo. 2016. № 11-2 (76). S. 894-899.]* – (In Rus.)

2. Sigareva Ya.A., Bugaeva M.V. Features of personnel management in agriculture // Scientific and methodical electronic journal «Concept». 2017. V. 24. P. 25–28. *[Sigareva Ya.A., Bugaeva M.V. Osobennosti upravleniya personalom v sel'skom khozyaystve // Nauchno-metodicheskiy elektronnyy zhurnal «Kontsept». 2017. T. 24. S. 25–28]* – (In Rus.)

3. Savenok E. S. Mechanism of improvement of corporate remuneration systems / / Bulletin of the Russian University of Economics. V. G. Plekhanov. Entry. Way to science. 2017. № 1 (17). P. 137-143. *[Savenok E.S. Mekhanizm sovershenstvovaniya korporativnykh sistem oplaty truda // Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta im. V.G. Plekhanova. Vstuplenie. Put' v nauku. 2017. №1 (17). S. 137-143.]* – (In Rus.)

4. Ogolikhina S.D. Improving pay systems and labor incentives in Russian enterprises // Labor Economics. 2016. V. 3. №2. P. 131-144. *[Ogolikhina S.D. Sovershenstvovanie sistem oplaty i stimulirovaniya truda na rossiyskikh predpriyatiyakh // Ekonomika truda. 2016. T. 3. № 2. S. 131-144.]* – (In Rus.)

5. Goloshchapova V.V. The budget for labor remuneration, its role and place in the system of strategic planning in the enterprise // Questions of the regional economy. 2017. № 3 (32). P. 117-122. *[Goloshchapova V.V. Byudzhet po oplatu truda ego rol' i mesto v sisteme strategicheskogo planirovaniya na predpriyatii // Voprosy regional'noy ekonomiki. 2017. № 3 (32). S. 117-122.]* – (In Rus.)

6. Bokova N.A. Transparent wage system as a way to increase productivity // Ural Scientific Journal. 2016. V. 12. № 2. P. 187-190. *[Bokova N.A. Prozrachnaya sistema oplaty truda kak sposob povysheniya proizvoditel'nosti // Ural'skiy nauchnyy vestnik. 2016. T. 12. № 2. S. 187-190.]* – (In Rus.)

7. Azaryan D.A. Kucherenko S.A. Historical aspects of the methodological development of systems and forms of remuneration // Modern trends in the development of science and technology. 2016. № 10-10. P. 6–10. *[Azaryan D.A. Kucherenko S.A. Istoricheskie aspekty metodologicheskogo razvitiya sistem i form oplaty truda // Sovremennye tendentsii razvitiya nauki i tekhnologiy. 2016. № 10-10. S. 6–10.]* – (In Rus.)

8. Kruglova V.Yu. Lump sum wage system // Accounting. 2016. № 4. P. 125-129. *[Kruglova V.Yu. Akkordnaya sistema oplaty truda // Bukhgalterskiy uchet. 2016. № 4. S. 125-129.]* – (In Rus.)

9. Proka N.I. Labor economics in organizations of the agroindustrial complex: textbook. M .: KolossS, 2009. 440 p. *[Proka N.I. Ekonomika truda v organizatsiyakh APK: uchebnik. M.: KolosS, 2009. 440 s.]* – (In Rus.)

10. Valkovich O.N., Sokolova T.E. Transformation of wage systems in modern conditions // Economics of sustainable development. 2017. № 3 (31). P. 150-154. *[Val'kovich O.N., Sokolova T.E. Transformatsiya sistem oplaty truda v sovremennykh usloviyakh // Ekonomika ustoychivogo razvitiya. 2017. № 3 (31). S. 150-154.]* – (In Rus.)

11. Potapova P.V. Analysis of modern wage systems // New science: the current state and ways of development. 2016. № 4-1. P. 214-216. *[Potapova P.V. Analiz sovremennykh sistem oplaty truda // Novaya nauka: sovremennoe sostoyanie i puti razvitiya. 2016. № 4-1. S. 214–216.]* – (In Rus.)