На правах рукописи



СТЕБАКОВА ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОЛИТИКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Орел – 2019

Диссертационная работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина».

Научный руководитель: **Прока Нина Ивановна,**
доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина», профессор кафедры «Экономика и менеджмент в АПК»

Официальные оппоненты: **Симонова Марина Викторовна**,
доктор экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Самарский государственный экономический университет», заведующая кафедрой «Экономика труда и управление персоналом»

Глухов Сергей Германович,
кандидат экономических наук, ФГБНУ «Поволжский научно-исследовательский институт экономики и организации агропромышленного комплекса», старший научный сотрудник сектора стимулирования развития отраслей

Ведущая организация: **Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет»**

Защита диссертации состоится «14» мая 2019 г. в 10.00 часов на заседании Диссертационного совета Д 220.052.02 при ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» по адресу: 302028, г. Орел, ул. Бульвар Победы, 19, экономический факультет, ауд. 502.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» и на официальном сайте ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» по адресу: http://www.orelsau.ru.

Автореферат разослан «13» марта 2019 г. Объявление о защите диссертации и автореферат размещены на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по адресу: http://vak.ed.gov.ru и официальном сайте ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» по адресу: http://www.orelsau.ru.

Ученый секретарь
диссертационного совета
д.э.н.,профессор  Н.И. Прока

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Эффективная деятельность современной организации АПК во многом определяется показателями результативности труда ее персонала, зависящими в большой степени от действенности политики заработной платы. В настоящее время значительным конкурентным преимуществом становится именно человеческий потенциал. Его высокопроизводительное использование призвана обеспечивать реализация политики заработной платы, которая должна соответствовать стратегическим целям развития организации, создавать справедливую оценку трудового вклада каждого работника и условия для вовлеченности персонала в решение задач: с одной стороны, повышение эффективности деятельности, а с другой повышение качества трудовой жизни.

В рамках социально-трудовых отношений политика заработной платы хозяйствующих субъектов определяет эффективность аграрного сектора экономики. Вопросам оплаты аграрного труда уделяется достаточное внимание в научной литературе, однако при этом большинство публикаций носят больше теоретический характер и однотипны по содержанию. В настоящее время на уровне Министерства сельского хозяйства РФ не разработана отраслевая политика заработной платы, а соответствующие локальные документы, принимаемые хозяйствующими субъектами, носят во многом номинальный характер.

Повышение значимости проблемы разработки и реализации эффективной политики заработной платы организаций АПК даст импульс для дальнейших научных исследований и будет способствовать изменению отношения к принятию рациональных решений по управлению персоналом в аграрном секторе.

Все это подтверждает, что совершенствование политики заработной платы является одной из важнейших социально-экономических проблем. Ее эффективность влияет на развитие кадрового потенциала, качество трудовой жизни работников каждого хозяйствующего субъекта и на их конкурентоспособность на рынке труда. Это актуализировало задачу разработки и реализации эффективной политики заработной платы организаций АПК.

Степень научной разработанности проблемы. Теоретические основы исследуемой темы были изложены в трудах Алибековой З.А., Гуляевой Т.И., Бураевой Е.В., Гелета И.В., Голованової Е.Н., Дряхлова Н.И., Ильина А.Е., Колосовой О.П., Маркса К., Никольского А.В., Прока Н.И., Ржаницыной Л.С., Сабировой Л.Т., Салтыка И.П., Симоненко Е.С., Тагильцевой Е., Тура В.М., Тюриной А.Д., Фадеевой Г.В., Шилискайте И.А., Шихатова П.И., Шумовской Л.В. и других.

Научная постановка различных сторон исследуемой проблемы нашла отражение в трудах Адукова Р.Х., Антропова В.А., Болтенкова А.А., Борисевич В.И., Боярчук Н.К., Глухова С.Г., Ефимовой Е.А., Зайцевой Т.Ф., Захарова А.Н.,

Исаковой Л.В., Капраловой Е.В., Карпова В.А., Макарова О.А., Мезенцевой Т.С., Мелькевич Е.Д., Никитиной А.К., Пошевнева Г.С., Симоновой М.В., Фахретдиновой А.З. и других.

Современные тенденции развития политики заработной платы были проанализированы в трудах Ахмедова А.Э., Берестового А.С., Воронковой К.И., Галустяна А.Б., Меньшиковой М.А., Мусаевой А.З., Николаевской М.Л., Островской Л.Ю., Сарабского А.Л., Шеншинова Ю.В. и других.

Несмотря на значительное количество публикаций в области экономики труда в научной литературе и специализированных изданиях, теоретические и практические аспекты политики заработной платы требуют развития и однозначной трактовки основных элементов в связи с изменением социально-экономических условий, усложнением трудовых отношений, повышением требований к уровню профессиональных и личностных качеств работников и т.д. Указанные обстоятельства имеют особое значение для организаций АПК, исходя из состояния и тенденций развития аграрного сектора, что и предопределило тему диссертации, ее цель и задачи.

Целью диссертационного исследования является развитие теоретических положений и разработка конкретных методических и практических рекомендаций по повышению эффективности политики заработной платы организаций АПК.

Для достижения поставленной цели были определены и решены следующие **задачи:**

- уточнены отдельные теоретические положения политики заработной платы, отражающие ее понятие и основные принципиальные элементы;
- разработаны и обоснованы модель и структура политики заработной платы;
- выявлены основные факторы, влияющие на политику заработной платы в аграрном секторе экономике, и дана оценка существующим положениям в действующих соглашениях по регулированию социально-трудовых отношений в области организации оплаты труда;
- предложена методика оценки и мониторинга эффективности политики заработной платы в организациях АПК;
- разработаны основные направления повышения эффективности политики заработной платы в аграрном секторе экономики.

Объектом исследования является политика заработной платы организаций АПК России и Орловской области.

Предметом исследования являются экономические отношения, возникающие в процессе создания, внедрения новых аспектов и реализации политики заработной платы в организациях АПК.

Рабочая гипотеза исследования основывается на предположении о том, что одним из важнейших факторов повышения мотивации труда работников, является политика заработной платы, что обусловлено необходимостью повышения ее эффективности в аграрном секторе экономики.

Соответствие темы диссертации требованиям паспорта специальностей ВАК (экономические науки). Диссертационное исследование выполнено в соответствии с паспортом специальности ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: 5. Экономика труда и соответствует пункту 5.6. «Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы».

Теоретической и методологической базой исследования составили фундаментальные и прикладные работы отечественных и зарубежных ученых по вопросам экономики и оплаты труда, законодательные и нормативно-правовые акты РФ.

В процессе диссертационного исследования использован комплекс приемов и методов сбора и обработки исходной информации, обеспечивающий объективность оценки полученных результатов. В процессе работы над диссертацией были использованы общенаучные методы познания: диалектический, историко-логический, индукции и дедукции; методы факторного и экономико-статистического анализа и др. В частности, абстрактно-логический, монографический, метод анализа и синтеза использовались при уточнении отдельных положений понятия «политика заработной платы», систематизации факторов, влияющих на нее, при разработке содержания и структуры политики заработной платы. При разработке концептуального подхода к оценке, мониторингу показателей политики заработной платы и разработке рекомендаций по повышению ее эффективности использовались экономико-статистический и расчетно-конструктивный методы, анкетирование.

Информационно-эмпирической базой исследования, подтверждающей его достоверность, являются официальные материалы Международной организации труда (МОТ), законодательные и нормативные акты РФ, данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат), Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Орловской области (Орелстат), Министерства сельского хозяйства РФ, Департамента сельского хозяйства Орловской области, научные источники (статьи, научные доклады, материалы научных конференций, монографии), обзорно-аналитические сведения, опубликованные в периодических изданиях и глобальной сети Интернет; авторские расчеты.

Научная новизна работы состоит в обосновании теоретико-методических положений и разработке практических рекомендаций, способствующих решению важной научно-практической проблемы повышения эффективности политики заработной платы организаций АПК.

Наиболее значимые положения научной новизны представлены следующими элементами:

- уточнены теоретические положения политики заработной платы организаций АПК: дано авторское определение политики заработной платы,

принципиально отличающееся тем, что это деятельность организации в рамках социально-трудовых отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности между работником, работодателем и государством, направленная на разработку и реализацию эффективного механизма оплаты труда; дополнены и систематизированы основные принципиальные элементы, определяющие содержание политики заработной платы (трудовая деятельность, система социально-трудовых отношений, эффективный механизм стимулирования); сформулированы основные принципы организации эффективной политики заработной платы в организациях АПК (комплексное влияние всех стимулирующих факторов, дифференцированность систем премирования различных категорий работников, гласность механизма начисления заработной платы, гибкость систем стимулирования труда под действием внешних и внутренних условий хозяйствования, оперативность стимулирования трудовой деятельности);

- разработаны состав и структура политики заработной платы, включающая объект, субъект, факторы, цель, задачи, функции, систематизированы документы, регламентирующие функционирование политики заработной платы по уровням регулирования; выделены основные структурные элементы политики заработной платы и положительные черты зарубежных моделей, которые могут быть применены в российских условиях (широкий спектр вопросов коллективных договоров, активная деятельность профсоюзов, социальный пакет, проведение переговоров на компромиссной основе);

- систематизированы факторы, влияющие на политику заработной платы в организациях АПК (природно-производственные, внешние и внутренние, прямые и косвенные, технико-технологические, организационные, состояние нормативной базы, социально-экономические); выделены основные положения регулирования политики заработной платы на федеральном, региональном и отраслевом уровнях (соотношение МРОТ и прожиточного минимума, реального уровня заработной платы в сельском хозяйстве и уровня средней заработной платы по стране, контроль за своевременной выплатой и индексация размера среднемесячной заработной платы и др.) и предложены рекомендации по дополнению обоснованными положениями раздела «Политика заработной платы» в отраслевом соглашении;

- разработана методика оценки политики заработной платы, которая отличается тем, что показатели группируются по выделенным этапам оценки эффективности в разрезе следующих групп: уровень удовлетворенности работников условиями труда и уровнем заработной платы, анализ факторов, влияющих на политику заработной платы (оценка внешних условий, финансовых показателей, кадрового потенциала), а также предложен авторский вариант методики мониторинга политики заработной платы (необходимость изменения, уровни регулирования и реализации, разработка новых аспектов, повышение эффективности);

- предложены алгоритм совершенствования политики заработной платы хозяйствующего субъекта и практические рекомендации по ее дальнейшему развитию, учитывающие сильные и слабые стороны политики заработной платы (обоснована модель политики заработной платы на уровне субъекта хозяйствования, предложена структура локального документа, позволяющего регулировать отношения работодателя и работников по поводу оплаты труда; усовершенствован механизм стимулирования работников на основе методики грейдирования, учитывающий специфику сельского хозяйства), реализация которых позволит повысить эффективность политики заработной платы и, в целом, конкурентоспособность кадрового потенциала аграрного сектора экономики.

Апробация результатов исследования. Основные результаты проведенного диссертационного исследования обсуждались на научных конкурсах, международных и всероссийских научно-практических конференциях и получили признание, о чем свидетельствуют дипломы и программы участия: 3 место во II этапе Всероссийского конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых высших учебных заведений Министерства сельского хозяйства Российской Федерации (г. Мичуринск, 2017 г.), III этап Всероссийского конкурса на лучшую научную работу среди студентов, аспирантов и молодых ученых высших учебных заведений Министерства сельского хозяйства Российской Федерации (г. Саратов, 2017 г.), «Продовольственная безопасность: от зависимости к самостоятельности» (г. Орел, 2017 г.), «Современный агропромышленный комплекс глазами молодых ученых» (г. Орел, 2017 г.), «Научное обеспечение инновационного развития агропромышленного комплекса регионов РФ» (г. Курган-Нальчик, 2018 г.), «Фундаментальные и прикладные научные исследования» (г. Анапа, 2018 г.), «Инновации молодых ученых – в агропромышленный комплекс» (г. Орел, 2018 г.), «Научные исследования – сельскохозяйственному производству» (г. Орел, 2018 г.), «Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации» (г. Анапа, 2018 г.), 3 место в III Международном конкурсе студентов, магистрантов, аспирантов (в рамках требований ФГОС) «University Knowledge – 2018» (г. Москва, 2018 г.), 2 место в VII Международном интеллектуальном конкурсе студентов, аспирантов, докторантов «Discovery Science: University – 2018» (г. Москва, 2018 г.), «Инновационное развитие современной науки (г. Анапа, 2018 г.), «Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации (г. Пенза, 2018 г.).

Диссертационное исследование выполнено на кафедре Экономики и менеджмента в АПК федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Орловский государственный аграрный университет имени Н.В. Парахина» в соответствии с утвержденной тематикой перспективного плана научно-исследовательских работ университета.

Публикации. По теме исследования опубликовано 20 научных работ, общим объемом 7,08 п.л., в т.ч. 6,09 авторских п.л., из них 5 работ – в ведущих

рецензируемых журналах, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 146 наименований. Общий объем работы – 195 страниц компьютерного текста, она содержит 47 таблиц, 19 рисунков и 7 приложений.

Во **Введении** к диссертационному исследованию обосновывается актуальность темы, степень изученности проблемы исследования, цель и задачи, предмет и объект, теоретико-методологическая основа диссертационной работы, раскрыта научная новизна, теоретическая и практическая значимость, представлена апробация результатов исследования.

В первой главе - **«Теоретические основы формирования эффективной политики заработной платы»** - рассмотрены понятие, содержание и роль политики заработной платы организаций АПК, разработана структура политики заработной платы и уточнены ее основные элементы, проанализирована нормативно-правовая база политики заработной платы, особое внимание уделяется особенностям формирования эффективной оплаты труда в организациях АПК и сравнительному анализу зарубежного опыта, в контексте его применения в российских организациях; исследованы и раскрыты современные подходы и принципы повышения эффективности политики заработной платы в организациях АПК.

Во второй главе - **«Оценка политики заработной платы в организациях аграрного сектора»** - анализируется состояние и выявляются тенденции развития аграрной отрасли, проведена экономическая оценка кадрового потенциала, представлена авторская систематизация факторов, влияющих на политику заработной платы в сельскохозяйственных организациях, дана оценка современного состояния политики заработной платы и ее эффективности, определены основные проблемы регулирования на федеральном, региональном и отраслевом уровне и предложены соответствующие дополнения в действующие соглашения, способствующие повышению эффективности политики заработной платы в организациях АПК.

В третьей главе - **«Совершенствование политики заработной платы в организациях АПК» -** проведено обоснование инструментария формирования и реализации политики заработной платы организаций АПК и представлены перспективные направления по ее совершенствованию: систематизированы показатели оценки эффективности политики заработной платы организаций АПК, предложен алгоритм формирования непрерывной корректировки политики заработной платы, уточнена методика ее мониторинга, обоснована модель и предложена структура документа реализации политики заработной платы в организации, выявлены основные проблемы, снижающие эффективность политики заработной платы и предложены рекомендации по ее дальнейшему развитию.

В заключении обобщены основные результаты диссертационного исследования и даны рекомендации по повышению эффективности политики заработной платы организаций АПК.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Уточненные отдельные теоретические положения политики заработной платы

На сегодняшний день проблема научного исследования политики заработной платы, как экономической категории, стоит очень остро, поскольку немногие авторы занимались разработками в области политики заработной платы. Поэтому изучение данной проблемы является очень важным и актуальным направлением аграрной науки. Эффективная политика заработной платы реализуется через стимулирующее воздействие оплаты труда, направленное не только на достижение стратегических целей организации, но и на повышение качества трудовой жизни работников.

В настоящее время нет единого общепринятого определения понятия политики заработной платы, поэтому на основе обобщенных подходов к трактовке сущности политики заработной платы и учитывая современные тенденции развития экономики, автор считает, что под ней следует понимать деятельность организации в рамках социально-трудовых отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности между работником, работодателем и государством, направленная на разработку эффективного механизма оплаты труда, обеспечивающего мотивационный характер трудовой деятельной.

Проведенный сравнительный анализ определений понятия «политика заработной платы» позволил:

- сделать вывод, что общим в определениях сущности политики заработной платы являются отношения между работником, работодателем и государством, направленные на повышение качества жизни персонала и достижение общественно-полезных целей организации;
- сформулировать авторское определение понятия «политика заработной платы»;
- дополнить существующие определения такими компонентами, как трудовая деятельность и система социально-трудовых отношений.

Оплата труда влияет на мотивацию труда работников и она во многом зависит от политики заработной платы в организации. Особое внимание при ее формировании и реализации следует уделять принципам, предопределяющие ее эффективность. Эффективная политика заработной платы должна отвечать следующим принципам, современное содержание которых раскрыто в диссертационной работе: комплексность; дифференциация; гласность; гибкость; оперативность. Кроме того, она во многом зависит от специфики

условий производства, которые проанализированы в работе и выявлены степень их влияния. Слабый учет приведенных особенностей пока не позволяет создать эффективную политику заработной платы в организациях АПК.

Проведенные исследования позволили рассмотреть основные тенденции в зарубежных моделях политики заработной платы, которые могут быть применены в условиях экономики РФ (Таблица 1).

Таблица 1 – Положительные черты зарубежных моделей политики заработной платы, которые могут быть применены в российских условиях

Зарубежные модели политики заработной платы	Российская модель политики заработной платы («+» - положительный опыт для РФ)
Японская модель политики заработной платы	
Принцип долгосрочного займа	+
Размер заработной платы менеджеров зависит от результатов деятельности компании	+
Низкий уровень разделения труда	-
Пожизненный найм работников	+
Большой социальный пакет	+
Размер заработной платы повышается в зависимости от стажа	+
Американская модель политики заработной платы	
Вознаграждение работников зависит от результатов их деятельности	+
Поощрение деловой активности	+
Участие в прибыли	+
Затраты на отбор и обучение персонала	+
Большое внимание социальной политике	+
Размер заработной платы руководителей и менеджеров определяется индивидуальными соглашениями при приеме на работу	+
Западноевропейская модель политики заработной платы	
Ограничение свободы работодателей	-
Законодательно обязательное вступление в профсоюзы	-
Внимание к безработным и переквалификации работников	+
Большая роль профсоюзов	+
Поощрение инновационной активности	+
Индивидуальные контракты	-
Солидарная заработная плата	+

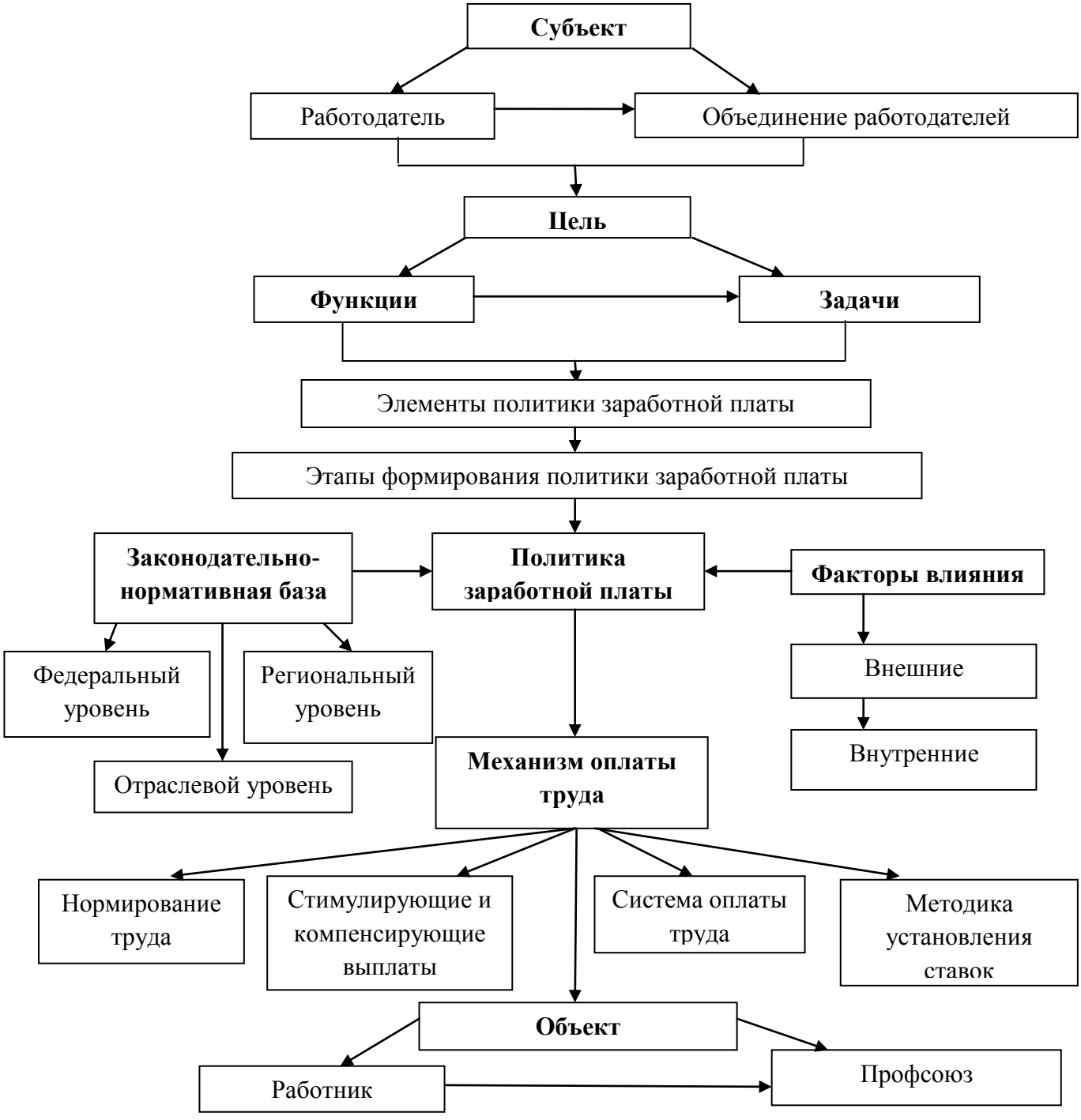
Источник: разработано автором.

Сравнительный анализ зарубежных подходов к политике заработной платы показал, что несмотря на существующие различия, есть ряд общих черт, которые являются обоснованными и для российских организаций: применение почасовой и сдельной оплаты труда; самостоятельность организаций в выборе действующей политики заработной платы; принятие на государственном уровне закона о МРОТ; наличие профсоюзов; существование коллективно-

договорного регулирования; минимальное государственное воздействие на социально-трудовые отношения; основная роль трудового договора при принятии на работу; пресечение дискриминации работников; снижение психологической напряженности в трудовом коллективе и т.д.

2. Состав и структура модели политики заработной платы

Авторский взгляд на структуру политики заработной платы и механизм ее реализации изложен на рисунке 1.



Источник: разработано автором.

Рисунок 1 – Структура политики заработной платы

Изучение научных публикаций, затрагивающих проблему содержания политики заработной платы, позволило определить, что подходы к ее сущности различаются. Отсутствие общепринятой трактовки политики заработной платы вызывает определенные затруднения в определении структуры ее компонентов. С точки зрения автора, современная политика заработной платы включает в себя следующие элементы:

- принципы оплаты труда;
- концепцию построения механизма оплаты труда;
- нормативную базу;
- условия, обеспечивающие мотивационный характер;
- критерии, показатели и методику оценки труда работников;
- механизм начисления заработной платы;
- соотношение фонда заработной платы к основным результативным показателям деятельности и др.

Цель политики заработной платы заключается в повышении эффективности существующих социально-трудовых отношений между работником, работодателем и государством по поводу оплаты труда, что способствует росту производительности труда, прибыли организации, а также повышению качества трудовой жизни.

В работе дополнены и сформулированы основные функции политики заработной платы, учитывающие современные требования экономики: воспроизводственная; социальная; стимулирующая; статусная; регулирующая; формирующая; инновационная и раскрыты ее основные задачи.

Повышение эффективности существующей политики заработной платы организаций АПК является приоритетной задачей не только для работодателей, но и для государства, так как грамотная политика заработной платы позволяет снизить социальную напряженность в обществе, увеличить производительность труда, повысить качество трудовой жизни населения и в конечном итоге конкурентоспособность продукции сельского хозяйства. При этом нельзя допускать полного копирования зарубежных моделей политики заработной платы. Следует учитывать принципиальные особенности деятельности российских организаций, внешние и внутренние условия хозяйствования, современные тенденции развития экономики.

3. Систематизация факторов, влияющих на политику заработной платы в аграрном секторе экономики

В работе проанализированы основные параметры и факторы политики заработной платы в сельскохозяйственных организациях Орловской области, отраженные в таблице 2.

Как свидетельствуют данные в целом наблюдается повышение отдельных показателей экономической и социальной эффективности политики заработной платы в сельском хозяйстве.

Таблица 2 – Основные показатели политики заработной платы в сельскохозяйственных организациях в Орловской области

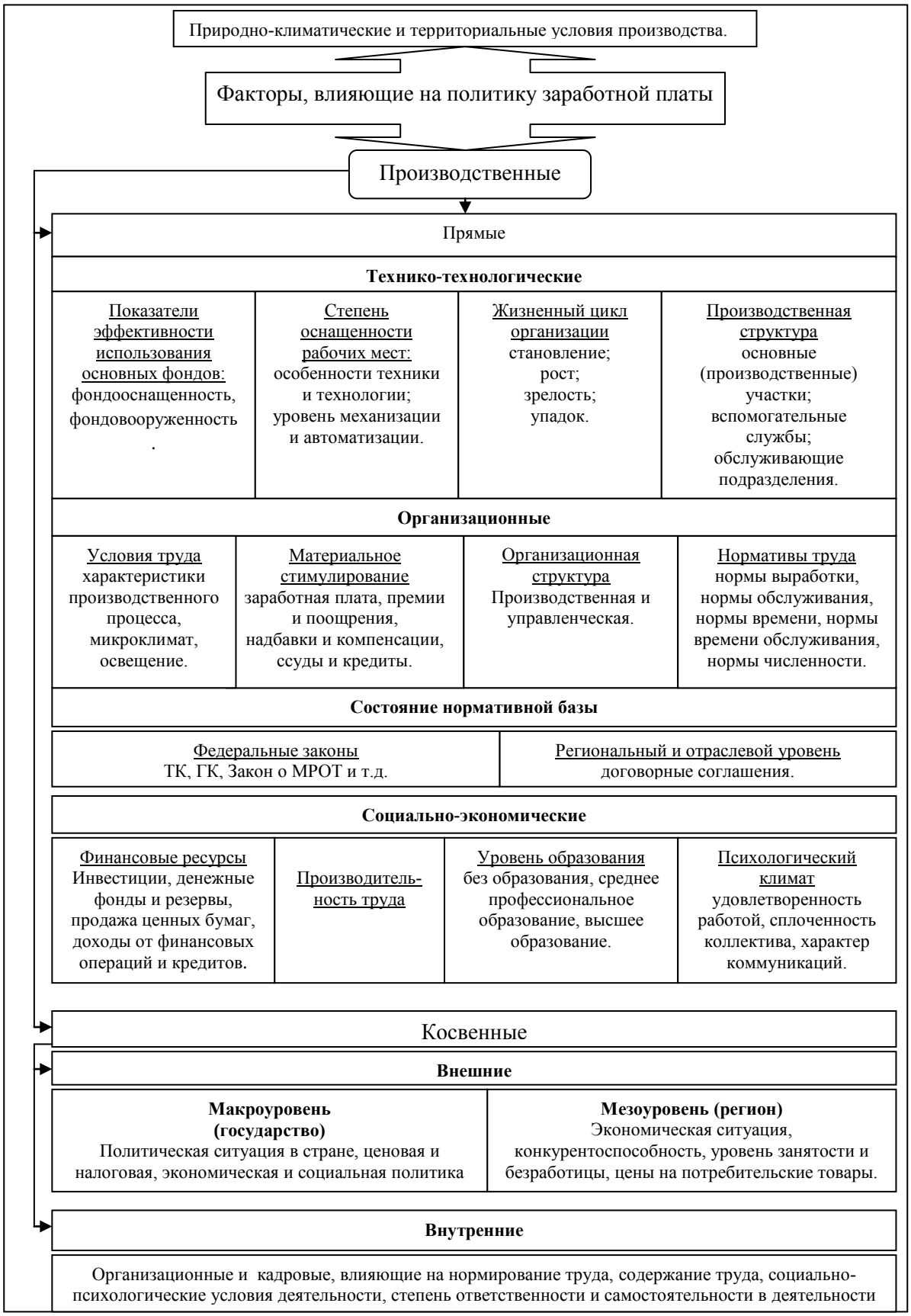
Показатели	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2017
Выручка, млн. руб.	21299	29054	34898	38141	26148
Среднегодовая численность работников с/х организаций, чел.	16420	15951	15197	17418	16915
Среднемесячная заработная плата работников с/х организаций, руб.	15653	18402	20309	22616	24373
в т.ч. постоянных рабочих	14737	17388	19124	21854	23918
служащих	19980	23228	25735	28621	31238
Показатели эффективности труда:					
Выручка в расчете на одного работника, занятого в с/х организациях тыс. руб., в среднем	1165,4	1618,3	2004,1	4201,6	1545,8
в т.ч. выработка в расчете на одного рабочего	1297,1	1821,5	2296,4	4920,9	2623,2
Фонд заработной платы, млн. руб. - всего	3352	3840	4121	4655	4947
в т.ч. постоянных рабочих	2013	2281	2412	2714	2861
служащих	902	1044	1098	1218	1310
Зарплатоотдача, руб. (в расчете на 1 руб. заработной платы)	6,4	7,6	8,5	8,2	5,3
Зарплатоемкость, руб. (в расчете на 1 руб. выручки)	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и заработной платы	0,5	1,2	1,2	1,9	0,4

Источник: рассчитано автором по годовым отчетам сельскохозяйственных организаций Орловской области за 2013-2017 гг.

Анализ факторов, влияющих на политику заработной платы организаций АПК, позволяет выявить основные проблемы в области обеспечения ее эффективности и является основой для разработки практических рекомендаций по совершенствованию социально-трудовых отношений между работником, работодателем и государством в области оплаты труда.

В этой связи в диссертационной работе проведен анализ условий формирования и систематизация факторов, определяющих современное развитие и эффективность реализации политики заработной платы.

Факторы, влияющие на политику заработной платы, можно классифицировать на внешние и внутренние, прямые и косвенные. При всем многообразии факторов, влияющих на политику заработной платы, в диссертации они объединены в следующие группы: природно-климатические и территориальные, технико-технологические, организационные, состояние нормативной базы, социально-экономические, так также мезоуровень и макроуровень (Рисунок 2).



Источник: разработано автором.

Рисунок 2 – Систематизация факторов, определяющих формирование и реализацию эффективной политики заработной платы организаций АПК

Использование данной классификации в практике позволит выявить ключевые аспекты, сдерживающие реализацию политики заработной платы и определить приоритетные меры повышения ее эффективности.

Политика заработной платы непосредственно связана с кадровым обеспечением сельских территорий и поэтому является важным социально-экономическим индикатором. В сельском хозяйстве существует множество проблем, в том числе и низкий уровень заработной платы.

Роль государства в процессе регулирования социально-трудовых отношений по-прежнему остается основной, в то время как объединения работодателей являются малочисленными и не имеют конкретных и обоснованных прав и обязанностей. Профсоюзы на уровне хозяйствующего субъекта находятся непосредственно под руководством работодателя, поэтому не могут эффективно представлять и отстаивать права наемных работников.

Система документов, регулирующих социально-трудовые отношения, состоит из Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018-2020 гг., Отраслевого соглашения по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2018-2020 гг. между Правительством Орловской области, Территориальным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Орловской области» и Региональным Объединением работодателей «Объединение промышленников и предпринимателей Орловской области» на 2017–2019 гг. Данные документы носят только рекомендательный характер, предполагающие, что организации, руководствуясь соглашениями, смогут разрабатывать и реализовывать собственную эффективную политику заработной платы. Всесторонний их анализ позволил автору предложить расширение перечня положений политики заработной платы в соглашениях (Таблица 3).

Таблица 3 – Рекомендуемые положения по совершенствованию раздела «Политика заработной платы» по видам соглашений

Вид Соглашения	Существующие положения политики заработной платы	Рекомендуемые положения по совершенствованию раздела «Политика заработной платы» по видам соглашений
1	2	3
Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018 – 2020 гг.	1. Поддержание МРОТ на уровне прожиточного минимума трудоспособного населения. 2. Начисление районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. 3. Предотвращение возникновение просроченной задолженности по заработной плате. 4. Защита материальных прав работников.	1. Разграничение прав государственных органов и органов власти субъектов РФ в части регулирования. 2. Совершенствование механизмов защиты трудовых прав. 3. Установление конкретных сроков по росту заработной платы. 4. Введение основных параметров политики заработной платы. 5. Привязка размера заработной платы к уровню сложности выполняемой работы .

Продолжение табл. 3

1	2	3
Соглашение между администрацией города Орла, федерацией профсоюзов Орловской области и объединениями работодателей на 2017 – 2019 гг.	1. Доведение размера среднемесячной заработной платы до четырех прожиточных минимумов трудоспособного населения. 2. Контроль за своевременной выплатой заработной платы. 3.Создание и организация работы комиссии по трудовым спорам.	1. Доведение уровня среднемесячной заработной платы до уровня размера заработной платы в среднем по стране. 2. Учет особенностей отраслей при принятии соглашения, имеющих наибольший удельный вес в валовом региональном продукте. 3. Установление МРОТ поквартально. 4. Соотношение оплаты труда с уровнем сложности работы. 5. Уточнение размера доли тарифной ставки в заработной плате.
Отраслевое соглашение по АПК РФ на 2018 – 2020 гг.	1. Уровень реальной заработной платы в сельском хозяйстве до 90% от уровня средней заработной платы по стране. 2. Размер тарифных ставок заработной платы не ниже МРОТ. 3. МРОТ при выполнении работником трудовых обязанностей и отработке нормы рабочего времени устанавливается на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ. 4. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен. 5. Установление доли тарифной ставки/должностного оклада в заработной плате на уровне не менее 70%. 6. Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.	1. Обеспечение устойчивого роста размера заработной платы. 2. Дифференцирование размера заработной платы в зависимости от личного вклада работника. 3. Превышение темпов роста уровня производительности труда над заработной платой. 4. Регламентированная структура фонда оплаты труда. 5. Регулирование степени удовлетворенности работников уровнем заработной платы и их мотивации. 6. Повышение привлекательности работы в сельском хозяйстве для молодых специалистов и их семей. 7. Установление новых нормативов труда, а также размера стимулирующих и компенсирующих выплат. 8. Дифференцирование размера заработной платы по отдельным группам работников, премиальных систем.

Источник: разработано автором.

Политика заработной платы субъектов хозяйствования должна мотивировать работников на реализацию Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия до 2020 года, направленной, в том числе, на повышение эффективности труда в сельском хозяйстве.

4. Методика оценки политики заработной платы организаций АПК

В экономической литературе представлены различные системы показателей, позволяющие оценить эффективность политики заработной платы организаций АПК. Автором предложена система показателей оценки эффективности политики заработной платы (Таблица 4).

Таблица 4 – Фрагмент авторской методики оценки эффективности политики заработной платы организаций АПК

Показатели	Описание
Оценка необходимости изменения политики заработной платы	
Уровень удовлетворенности работников на всех уровнях (анкетирование)	Один из видов обратной связи между работником и работодателем, показывает степень удовлетворенности условиями трудовой жизни
Анализ факторов, влияющих на политику заработной платы:	
Оценка внешних условий деятельности	
Уровень потребности на рынке труда	Предполагает изучение рынка труда, а именно структуры рабочих мест, потребности отрасли региона по профессиям и специальностям по разным уровням образования и т.д.
Средняя заработная плата в отрасли и по региону	Среднеарифметический показатель, рассчитываемый по данным всех организаций отрасли или региона, предоставляемым в органы статистики
Уровень МРОТ	Устанавливается государством, уровень оплаты труда не может быть ниже размера МРОТ
Оценка финансовых показателей организации	
Производство основных видов продукции	Включает продукцию, выработанную в организации, может быть выражена в натуральном и стоимостном выражении
Уровень специализации	Характеризуется удельным весом продукции в общем объеме выпуска
Рентабельность	Характеризует степень эффективности используемых ресурсов, рассчитывается как отношение прибыли к стоимости определенных активов
Оценка трудовых ресурсов	
Протяженность рабочего дня	Не может превышать определенное значение
Численность работников	Характеризует число работников на определенную дату
Текучесть кадров	Определяется соотношением численности уволенных сотрудников к общему числу работников, характеризует скорость, с которой организация теряет своих сотрудников и степень удовлетворенности качеством трудовой жизни
Уровень образования работников	Характеризуется численностью работников по уровням образования, при этом могут рассматриваться ситуация как в целом по организации, так и по отдельным подразделениям
Аттестация рабочих мест	Оценка условий труда на рабочих местах, выявление опасных и вредных условий в соответствии с государственными стандартами
Среднемесячная заработная плата	Рассчитывается исходя из годового фонда оплаты труда, разделенного на 12 месяцев, главный мотивирующий показатель для работников

Источник: разработано автором.

Совершенствование политики заработной платы является важным процессом в управленческой деятельности организации. Политика заработной платы содержит определенные составные элементы, формирование которых может занять долгое время и должно быть подвергнуто тщательному анализу. Как и любой экономический процесс, совершенствование политики заработной платы должно состоять из этапов.

Используя авторскую методику, в работе адаптированы показатели, позволяющие провести «Анализ факторов, влияющих на политику заработной платы», для выявления основных движущих и тормозящих условий повышения эффективности политики заработной платы организаций АПК (Таблица 5).

Таблица 5 – Анализ отдельных факторов, влияющих на политику заработной платы (в сельском хозяйстве Орловской области) за 2013 – 2017 гг.

Показатели	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2017
Производительность труда, тыс. руб.	1165,4	1618,3	2004,1	4201,6	3639,2
Уровень МРОТ, руб.	5205	5554	5965	7500	7800
Доля стимулирующих выплат, %	32,7	39,9	37,8	40,6	31,8
Доля натуральной оплаты труда, %	0,1	0,1	0,1	0,1	1,60
Коэффициент опережения темпов роста производительности труда и заработной платы	0,89	1,18	1,09	1,86	0,77
Индекс потребительских цен	1,07	1,13	1,12	1,06	1,02
Уровень инфляции, %	6,45	11,36	12,91	5,38	2,52
Размер среднемесячной заработной платы в том числе: в Орловской области, руб. в целом по стране, руб.	 19272 29792	 20885 32495	 21772 34030	 23121 36709	 24652 39144
Потребность в кадрах, тыс. чел.	х	29,9	х	21,5	х
Доля работников с высшем образованием в общей численности, %	19,2	21,4	23,6	26,2	28,5
Текучесть кадров, %	1,3	1,8	3,1	2,8	3,0
Уровень безработицы в целом по экономике Орловской области, тыс. чел.	23,0	20,0	23,9	24,7	24,6

Источник: рассчитано автором.

Например, анализ показал, что за 2013 – 2017 гг. в Орловской области наблюдаются следующие тенденции:

- повышение производительности труда в сельском хозяйстве в 3 раза, при этом коэффициент опережения темпов роста производительности труда и размера заработной платы снизился на 13,5%;
- уровень МРОТ увеличился на 49,9%;
- индекс потребительских цен сократился на 4,7%, а уровень инфляции снизился на 61,7%;
- размер заработной платы в Орловской области и в целом по экономике РФ имели схожий темп роста (45%), возрастание доли выплат в натуральной форме, а доля стимулирующих выплат в структуру фонда заработной платы снизилась;

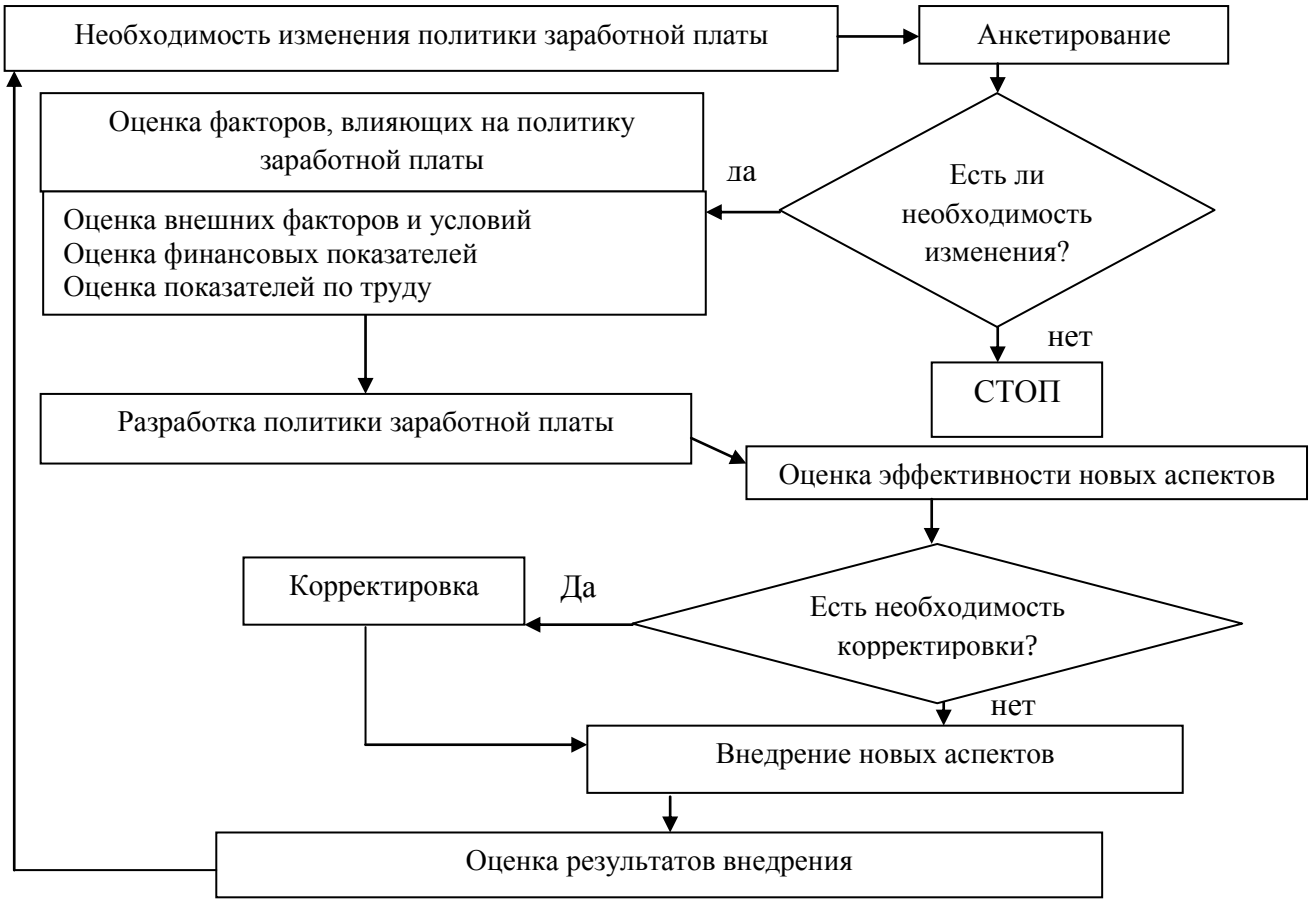
- уровень образования работников вырос на 9 п.п., в тоже время потребность в кадрах в сельском хозяйстве снижается, наблюдается рост текучести кадров и уровня безработицы.

Таким образом, используя представленные показатели, можно получить результаты, которые позволяет оценить эффективность политики заработной платы. Предложенная методика позволит совершенствовать существующую политику заработной платы и проводить постоянный ее мониторинг.

5. Основные направления повышения эффективности политики заработной платы хозяйствующего субъекта

Каждый этап работы по совершенствованию политики заработной платы должен оцениваться на эффективность. В конечном итоге должна быть разработана такая политика заработной платы, которая одновременно будет способствовать как повышению эффективности деятельности любой организации, так и обеспечивать качество трудовой жизни.

В авторском варианте этапы анализа и совершенствования политики заработной платы представлены в виде алгоритма (Рисунок 3).



Источник: разработано автором.

Рисунок 3 – Блок-схема алгоритма повышения эффективности политики заработной платы организаций АПК

Документ «Политика заработной платы» должен состоять из следующих структурных элементов:

- Общие положения.
- Документы, регламентирующие политику заработной платы.
- Основные принципы политики заработной платы.
- Основные элементы политики заработной платы.
- Участники политики заработной платы
- Принципы управления.

Важным и трудоемким этапом является непосредственная разработка политики заработной платы. При этом следует учитывать мнение работников, желание работодателя и внешние условия. Политика заработной платы должна также служить как текущим, так и перспективным целям организации. При этом особенное внимание следует уделить совершенствованию условий труда, формированию фонда заработной платы, системе оценки профессионального уровня и вклада каждого работника в общий результат, а также нормированию труда

Авторская модель политики заработной платы представлена на рисунке 4.

Потребность в повышении эффективности политики заработной платы	**Нормативно-правовая база**
- прогнозные показатели политики заработной платы; - резервы повышения заработной платы; - мониторинг политики заработной платы; - нормативные параметры политики заработной платы.	- Положение по оплате труда; - трудовое законодательство; - внутриорганизационные документы.

Модель политики заработной платы

Мотивация и вознаграждение работников	**Нормирование труда**	**Затраты на развитие и повышение эффективности политики заработной платы**
- мотивация персонала; - уровень заработной платы в среднем по стране, отрасли, области; - уровень МРОТ и прожиточного минимума; - структура заработной платы; - доля затрат на оплату труда в выручке и себестоимости продукции.	- аттестация рабочих мест; - нормативные расценки; - качественные критерии оценки результатов; - ежегодный пересмотр норм труда; - оценка эффективности труда.	- инвестиции в развитие и повышение эффективности политики заработной платы; - оценка эффективности инвестиций в повышение политики заработной платы.

Источник: разработано автором.

Рисунок 4 – Модель политики заработной платы в организации АПК

Для анализа политики заработной платы может быть применен SWOT-анализ, позволяющий выявить в организации слабые и сильные ее стороны, а также влияние внешних факторов. Это позволяет раскрыть преимущества и недостатки, рассмотреть их взаимосвязь с внешней средой. В работе составлена соответствующая матрица. В целом эти инструменты позволят совершенствовать политику заработной платы (Таблица 6).

Таблица 6 - SWOT-анализ эффективности политики заработной платы в организациях сельского хозяйства Орловской области

	Сильные стороны	Слабые стороны
Внутренняя среда	Регулярная выплата заработной платы. Оклад установлен не ниже МРОТ. Возможности обучения и карьерного роста. Наличие внутренних документов, регулирующих трудовые отношения. Наличие мотивирующих выплат. Соблюдение норм рабочего времени и трудовой дисциплины. Обеспечение условий труда. Сохранение постоянной части заработной платы. Снижение размера стимулирующих выплат за невыполнение плановых показателей и уменьшение производительности труда. Квалифицированный персонал. Готовность персонала к внедрению новых эффективных систем стимулирования. Профессиональный рост руководителей и специалистов.	Отсутствие периодической индексации заработной платы. Непонимание работниками четких целей организации. Низкая доля заработной платы в доходах организации. Низкая производительность труда. Низкая эффективность управления персоналом. Отсутствие связи между размером заработной платы и результатами труда. Психологическая напряженность в трудовом коллективе. Низкий уровень удовлетворенности персонала своим размером заработной платы. Отсутствие творческой и трудовой активности персонала. Неприятие работников к нововведениям и инновационным разработкам. Напряженные отношения между руководством и персоналом.
	Возможности	Угрозы
Внешняя среда	Большое предложение рабочей силы на рынке труда. Постоянное повышение МРОТ. Совершенствование законодательства в области оплаты труда. Создание крупных образовательных центров для повышения квалификационного уровня. Поддержка руководителей, использующих инновационные разработки в организации оплаты труда. Проведение тренингов и обмена опытом для руководителей и менеджеров.	Текучесть кадров. Усреднение размера заработной платы по области и отрасли. Снижение цены на рабочую силу. Лучшие условия оплаты труда у конкурентов. Повышение уровня прожиточного минимума. Высокий уровень инфляции. Высокий уровень безработицы.

Источник: составлено автором.

На основании всего вышеизложенного, автором предлагаются следующие меры для организаций АПК, которые позволят повысить эффективность политики их заработной платы (Таблица 7).

Таблица 7 –Практические рекомендации по повышению эффективности политики заработной платы в организациях АПК

Предлагаемые меры	Реализация
Уточнение понятия политики заработной платы	Политика заработной платы – это деятельность организации в рамках социально-трудовых отношений, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности между работником и работодателем, направленная на разработку эффективного механизма стимулирования персонала, обеспечивающего мотивационный характер, в соответствии с текущими целями организации.
Состав и структура политики заработной платы	Включает субъект, объект, нормативное регулирование, цель, задачи, функции
Следование принципам организации эффективной политики заработной платы	Комплексность, дифференцированность, гласность и понятность, гибкость, оперативность
Мониторинг существующей политики заработной платы	Использование анкетирования для работников Оценка факторов, влияющих на политику заработной платы
Совершенствование регулирования социально-трудовых отношений в организации	Разработка положения «Политика заработной платы организации»
Снижение текучести кадров и психологической напряженности в коллективе	Проведение индексации размера заработной платы Гласность и понятность начисления основных и дополнительных выплат
Развитие системы стимулирующих выплат, учитывающих личные и профессиональные качества и результаты труда	Применение гибких систем оплаты труда (например системы грейдирования)

Источник: разработано автором.

Внедрение практических рекомендаций, разработанных в данном исследовании, позволяет существенно повысить эффективность деятельности организаций АПК за счет определения направлений развития политики заработной платы.

Автором предлагаются следующие практические рекомендации:

- на уровне государства:

- совершенствование законодательства в области оплаты труда;

- создание на государственном уровне возможности для повышения квалификации руководителей и персонала;

- снижение уровня инфляции и безработицы;

- постоянное повышение размера МРОТ;

- поддержка руководителей в создании эффективной политики заработной платы;

- ужесточение законодательства в части нарушения сроков выплаты заработной платы и т.д.

- на уровне организации:

- постоянный мониторинг внешних условий деятельности и действующего законодательства;

- поддержка творческой и трудовой активности персонала, повышения его квалификационного уровня;

- совершенствование политики заработной платы;

- внесение поправок в документы, регулирующие трудовые отношения;

- повышение уровня производительности труда;

- периодическая индексация размера заработной платы;

- развитие системы стимулирующих и компенсирующих выплат.

На сегодняшний день экономика считается социально-ориентированной, поэтому она требует такого механизма оплаты труда, который будет способствовать повышению эффективности производства при одновременном учете интересов работников. При этом следует учитывать внешние факторы такие, как спрос и предложение, конкурентоспособность рабочей силы, уровень безработицы, соотношение производительности труда и оплаты труда на региональном и отраслевом уровнях.

III. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ НАУЧНЫХ РАБОТАХ:

Статьи в рецензируемых научных журналах и изданиях ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации

1. Стебакова Т.А. Стратегии развития АПК и трансформация политики заработной платы в современных геополитических условиях: теоретический аспект / Ажлуни А.М., Стебакова Т.А. // Регион: системы, экономика, управление. – 2017. - № 3 (38). – С. 90-93. (0,37 п.л./0,19 п.л. авт.).

2. Стебакова Т.А. Зарубежный опыт реализации политики заработной платы / Стебакова Т.А. // Экономика и предпринимательство. – 2017. - № 12-2 (89-2). – С. 1243-1246. (0,37 п.л.).

3. Стебакова Т.А. Формирование политики заработной платы для развития аграрного сектора экономики / Стебакова Т.А. // Экономика: теория и практика. – 2018. - № 3 (51). – С. 114 – 119. (0,59 п.л.).

4. Стебакова Т.А. Модель политики заработной платы в организациях АПК / Н.И. Прока, Т.А. Стебакова // Финансовая экономика. – 2018. - №6. – С. 635 - 638. (0,37 п.л./0,19 п.л. авт.).

5. Стебакова Т.А. Параметры оценки политики заработной платы на современном этапе развития экономики / Т.А. Стебакова // Экономические науки. – 2018. - №9. – С. 13 – 17. (0,37 п.л.).

Статьи в журналах и сборниках научных трудов

6. Стебакова Т.А. Понятие политики заработной платы в современных условиях// Устойчивое развитие аграрного сектора России: состояние, проблемы, перспективы: сборник научных трудов по материалам

Всероссийской студенческой научной конференции 19-20 мая 2016.: Орел: Изд-во ОрелГАУ., - 2016. – С. 125-127. (0,12 п.л.).

7. Стебакова Т.А. Особенности формирования политики заработной платы организаций в аграрном секторе экономики / Стебакова Т.А. // Территория инноваций. – 2017. - № 7 (11). – С. 68-73. (0,6 п.л.).

8. Стебакова Т.А. Политика заработной платы как инструмент повышения эффективности АПК / Стебакова Т.А. // Продовольственная безопасность: от зависимости к самостоятельности: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции – Орел: Изд-во ОрелГАУ, 2017. – С. 365-367. (0,12 п.л.).

9. Стебакова Т.А. Особенности формирования политики заработной платы организаций в аграрном секторе экономики / Стебакова Т.А. // Сетевой научный журнал ОрелГАУ. – 2017. - № 1 (8). – С. 157-161. (0,51 п.л.).

10. Стебакова Т.А. Реализация эффективной политики заработной платы в организациях АПК / Стебакова Т.А. // Современный агропромышленный комплекс глазами молодых ученых: Материалы научно-образовательной школы аспирантов Ассоциации аграрных вузов Центрального Федерального округа России – Орел: Изд-во ОрелГАУ, 2017. – С. 102-105. (0,37 п.л.).

11. Стебакова Т.А. Особенности формирования политики заработной платы организаций в аграрном секторе экономики / Стебакова Т.А. // Научно6е обеспечение инновационного развития агропромышленного комплекса регионов РФ: материалы международной научно-практической конференции. – Лесниково: Курганская государственная сельскохозяйственная академия имени Т.С. Мальцева, 2018. – С. 238-241. (0,19 п.л.).

12. Стебакова Т.А. Этапы формирования политики заработной платы в организациях АПК [Электронный ресурс] / Стебакова Т.А. // Аэкономика: экономика и сельское хозяйство, 2018. - №5 (29). – Режим доступа: http://aeconomy.ru/science/economy/etapy-formirovaniya-politiki-zarabo/. – (Дата обращения: 13.10.2018). (0,13 п.л.).

13. Стебакова Т.А. Совершенствование политики заработной платы: зарубежный опыт / Прока Н.И., Стебакова Т.А. // Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные научные исследования». – г. – к. Анапа, 2018. – С. 13 – 17. (0,5 п.л. / 0,25 п.л. авт.).

14. Стебакова Т.А. Анализ рыночных условий как важный этап создания эффективной политики заработной платы / Стебакова Т.А. // Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции «Современная наука: актуальные вопросы, достижения и инновации». – г. – к. Анапа, 2018. – С. 14 – 18. (0,5 п.л.).

15. Стебакова Т.А. Развитие трудового потенциала для повышения эффективности политики заработной платы [Электронный ресурс] / Стебакова Т.А. // Вектор экономики, 2018. - № 8. – Режим доступа: http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2018/8/laboureconomics/Stebakova.pdf. - (Дата обращения: 13.12.2018). (0,12 п.л.).

16. Стебакова Т.А. Понятие политики заработной платы в инновационном развитии экономики [Электронный ресурс] / Стебакова Т.А. // Мировая наука, 2018. - №9(18). – Режим доступа: http://science-j.com/domains_data/files/18/Stebakova%20T.A.%20(Osnovnoy%20razdel).pdf. – (Дата обращения: 16.12.2018). (0,5 п.л.).

17. Стебакова Т.А. Функции политики заработной платы на современном этапе развития экономики / Стебакова Т.А. // Сборник научных трудов по материалам II Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие современной науки». – г. – к. Анапа, 2018. – С. 46 – 50. (0,5 п.л.).

18. Стебакова Т.А. Прогнозирование уровня заработной платы в аграрном секторе экономики / Прока Н.И., Стебакова Т.А. // Сборник статей XX Международной научно-практической конференции «Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. – г. Пенза, 2018. – С. 17 – 21 (0,31 п.л. / 0,15 п.л.авт.).

19. Стебакова Т.А. Эффективность политики заработной платы в аграрном секторе / Стебакова Т.А. // Сборник статей II Международной студенческой научной конференции «В мире научных открытий». – г. Ульяновск, 2018. – С. 41 – 44 (0,14 п.л.).

20. Стебакова Т.А. Алгоритм совершенствования политики заработной платы организаций АПК / Прока Н.И., Стебакова Т.А. // Вестник сельского развития и социальной политики. - 2019. - № 1(21). – С. 2 – 6 (0,78 п.л. / 0,39 п.л.авт.).

Сдано в набор 12.03.2019 г. Подписано в печать 12.03.2019 г.
Формат 60х90/16. Бумага офсетная. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 1,0. Заказ 410. Тираж 100 экз.
Отпечатано в издательстве ФГБОУ ВО Орловский ГАУ