

Мурадова К. Д.

*соискатель,
Институт финансов и права (г. Махачкала)*

Мотивационная составляющая производства в сельскохозяйственных предприятиях РД

***Аннотация.** Данная научная статья посвящена исследованию мотивационного механизма работников сельскохозяйственных предприятий в разрезе различных форм хозяйствования и систем оплаты труда.*

***Ключевые слова:** мотивация, премирование, качеством и результатами труда, нормирование труда; размер оплаты труда, тарифная система.*

Motivational component of manufacture in agricultural enterprises RD

***The summary.** The given scientific article is devoted research of the motivational mechanism of workers of the agricultural enterprises in a cut of various forms of managing and payment systems.*

***Keywords:** motivation, awarding, quality and results of work, work rationing; the size of payment, tariff system.*

В общей системе экономического механизма хозяйствования сельскохозяйственных предприятий особое значение отводится мотивации труда[1].

Труд в сфере агропромышленного производства связан не только со сложными машинами и механизмами, но и в значительной степени с живыми организмами, тяжелыми погодными условиями, продолжительными периодами производства ряда основных видов продукции (6–10 месяцев и более). В связи с этим систему оплаты труда и премирования приходится строить по принципу предварительного авансирования работников и затем, при получении окончательных результатов, производить окончательный расчет с учетом индивидуального вклада каждого работника. Безусловно, предусмотреть все возможные особенности условий труда на конкретном рабочем месте невозможно, но при разработке механизма материальной заинтересованности работников опре-

деленного трудового коллектива они в максимальной мере должны быть учтены.

Механизм мотивации работников должен представлять определенную систему тесно увязанных между собой экономических, социальных, психологических составляющих, которые бы целенаправленно активизировали трудовую деятельность и творческую инициативу работников в зависимости от их профессиональных навыков, уровня образования и трудового стажа.

По своей экономической сущности заработная плата работников сельскохозяйственных организаций стала формой цены рабочей силы (исключение составляют члены сельскохозяйственных производственных кооперативов). Государство участвует лишь в регулировании минимального размера оплаты труда и трудовых отношений. Основным документом, регулирующим рыночные трудовые отношения, является новый Трудовой кодекс РФ (ТК).

Таким образом, механизм организации рыночной модели оплаты труда включает следующие основополагающие позиции:

1. Нормирование труда.
2. Определение минимального размера оплаты труда.
3. Выбор тарифной системы.
4. Выбор форм и систем оплаты труда.
5. Согласование интересов работников и работодателя в системе социального партнерства.

Среди факторов эффективности сельскохозяйственного производства определяющее влияние оказывают система материального стимулирования работников и социальные условия труда(2). Исследования показывают, что разработать и реализовать в полной мере эффективный организационно-экономический механизм рыночной модели оплаты и стимулирования аграрного труда в сельскохозяйственных организациях возможно только при жесткой связи оплаты труда и его конечных результатов, которые позволили бы обеспечить полное воспроизводство рабочей силы.

Динамика, отображенная на рис. 1, показывает, что в общем числе сельскохозяйственных предприятий прибыльных значительно больше, а следовательно, больше и возможностей по повышению как основной заработной платы, так и стимулирующих выплат.

Проведенные нами исследования показали, что между организационно-правовыми формами хозяйствующих субъектов, формами и системами оплаты труда не существует прямой связи, но прослеживаются определенные предпочтения трудовых коллективов (табл. 1).

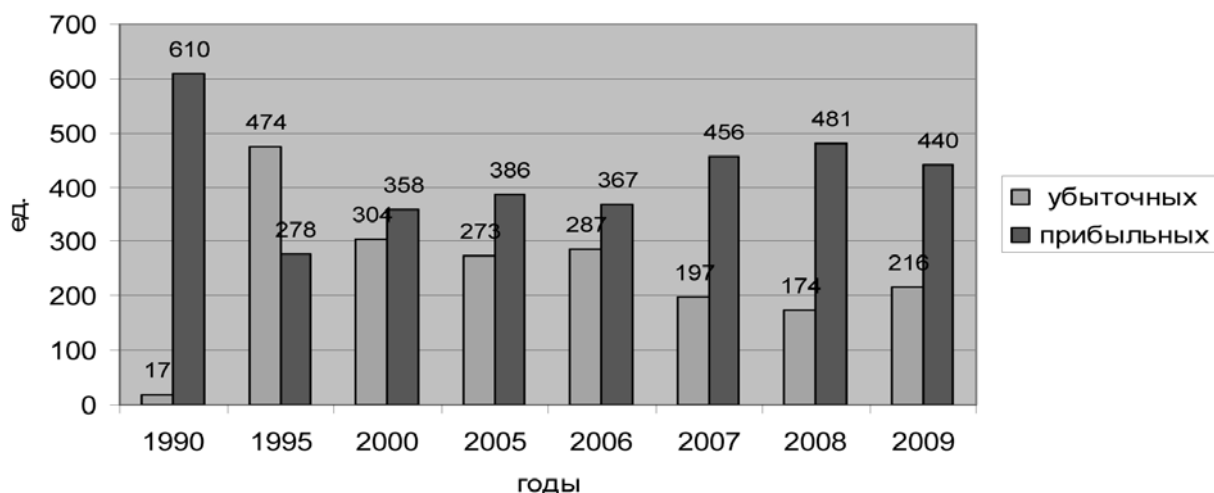


Рис 1. Динамика численности прибыльных и убыточных сельхозпредприятий Республики Дагестан

Таблица 1

Связь форм хозяйствования и систем оплаты труда (по результатам исследований в АПК Республики Дагестан)

Форма хозяйствования	Формы и системы оплаты труда						
	повремен-но-преми-альная	сдельно-премиаль-ная	аккорд-но-премиаль-ная	от вало-вого (хозрас-четного) дохода	натуро-плата	по кон-тракту	по разрабо-танным ко-эффициентам (бестариф-ная)
Производственный сель-скохозяйственный коопе-ратив	•	•	+	+	+	-	•
Общество с ограниченной ответственностью	•	•	•	+	+	•	+
Крестьянское (фермерское) хозяйство (или фермерская ассоциация)	+	•	•	•	+	•	+
Государственные унитар-ные предприятия ГУП	•	+	+	+	•	•	•
Акционерное общество	-	•	•	+	-	+	+

Примечание: + отдается предпочтение; • может быть применена; – применение нежелательно.

В большинстве сельскохозяйственных производственных кооперативов предпочтение отдается, аккордно-премиальной, натуральной оплате труда и оплате труда от валового дохода, в обществах с ограниченной ответственностью — от валового дохода и натуроплате. В акционерных обществах — по контракту, бестарифной системе, от хозрасчетного дохода, в крестьянских (фермерских) хозяйствах предпочтительнее повременно-премиальная и натуральная оплата (для наемных работников), бестарифной системе. В интегрированных формированиях про-

слеживается более жесткая связь между качеством труда и результатами труда индивидуального исполнителя через оплату труда по контракту и бестарифную систему; в кооперативных формированиях — коллективная заинтересованность и коллективная ответственность за рост производства сельскохозяйственной продукции и сокращение издержек реализуется через аккордно-премиальную систему или оплату труда от валового дохода. В других же формах хозяйствования используется в основном традиционная система оплаты труда повременная (повременно-премиальная), сдельная (сдельно-премиальная), натуральная, которые слабо увязаны с конечными результатами деятельности.

Таблица 2

Модель организации и мотивации труда сельскохозяйственного предприятия

Фактор мотивации	Критерии и источники формирования доходов в зависимости от финансового состояния предприятия		
	Рентабельное		Убыточное
	выше или на среднем уровне (более 25%)	низкорентабельное (ниже 25%)	
1. Заработная плата	На достаточном уровне, выплачивается регулярно	Недостаточный уровень, выплачивается несвоевременно	Производится начисление, но не выплачивается
В том числе натуральная оплата	Незначительная доля	Преобладающая часть	Основная часть
2. Дивиденды на имущественные пай и их прирост	Выплачиваются и производится начисление прироста	Незначительны или не выплачиваются, нет прироста паевого фонда	Не выплачиваются, происходит уменьшение паевого фонда
3. Арендная плата за земельные доли	Денежные выплаты, оказания услуг подворью	Оказание услуг подворью	Полное отсутствие
4. Социальные выплаты	Выплачиваются в соответствии с централизованными положениями предприятия	Выплачиваются в соответствии с централизованными положениями и нерегулярно	Не выплачиваются
5. Поступления от подворья в составе доходов занимают долю:	Дополнительную	Значительную	Основную

Модель 1 — для экономически состоятельных предприятий, которые имеют благоприятную структуру баланса. Основопологающим источником доходов их работников является заработная плата, поступле-

ния выплат по собственности, социальные выплаты и доходы от подворья служат существенным, но все же дополнительным источником. Следовательно, на предприятиях с подобной структурой доходов необходимо разрабатывать эффективную систему стимулирования труда на основе самих хозрасчетных отношений.

Модель 2 — для хозяйств со слабой экономикой, имеющих ликвидный баланс, заработная плата небольшая. Вторым источником доходов выступает арендная плата за использование земельной доли, оказываемая в виде услуг подворья — выделением кормов. В них хорошо отлажена система стимулирования труда по конечным результатам и определен четкий порядок предоставления этих услуг (определен их лимит в суммарном выражении и установлены цены на все их виды).

Модель 3 — для низкорентабельных предприятий все еще сохраняющих хорошо развитую социальную инфраструктуру и затрачивающих на ее поддержание большие средства. Основным стимулом труда их работников остается заработная плата, на втором месте находятся социальные выплаты, а затем — оказание помощи подворью. Доходы хозяйства здесь тоже имеют существенное значение.

Модель 4 — для предприятий работающих с рентабельностью ниже нулевой отметки ведущих натуральное хозяйство. На этих предприятиях оплата по труду является ведущим стимулом, но денежные ее выплаты производятся периодически (за выполнение отдельных наиболее важных работ), а большая часть заработной платы выдается в натуральном виде. Основные доходы поступают от подворья. Поэтому здесь высоко оценивается помощь в его ведении. В таких хозяйствах должна быть хорошо отлажена система стимулирования выполнения работ в установленные агротехнические сроки и их качество.

Модель 5 — для убыточных предприятий, с низким уровнем общественного производства, где почти полностью отсутствует возможность выплаты денежной оплаты. Здесь приоритет должен отдаваться натуральной оплате (в определенной доле от сбора продукции) и созданию возможности для ведения подворья.

В растениеводстве основной формой оплаты труда является аккордно-премиальная система. Сущность, которой состоит в том, что заработная плата связана с конечными результатами труда — количеством произведенной продукции. Для рабочих в начале года устанавливаются расценки за единицу продукции в натуральном или денежном выражении, по которым, после получения продукции, определяется заработная плата. До расчетов за продукцию выдается аванс — сдельно за выполненный объем работ или повременно за отработанное время.

В отраслях животноводства, где продукция поступает по периодам года (откорм скота, овцеводство и др.), также применяется аккордно-премиальная система оплаты труда. При этом авансирование производится за обслуживание сельскохозяйственных животных. При аккордно-премиальной системе расценка за единицу продукции в растениеводстве устанавливается, исходя из годового плана производства продукции (в животноводстве — из нормы производства продукции) и 125–150% тарифного фонда заработной платы, исчисленного из планового объема (по технологическим картам) сельскохозяйственных работ по бригаде (отряду, звену). Более высокую оплату за продукцию — 150% — рекомендуется устанавливать за продукцию.

Сдельно-премиальная система оплаты труда в растениеводстве и животноводстве по своему содержанию различная.

В растениеводстве по сдельно-премиальной системе оплата труда производится за выполненный объем работ и за продукцию по установленным в начале года расценкам. В животноводстве эта система применяется в отраслях, где продукция поступает непрерывно (молочное животноводство, яичное птицеводство и др.). При этом оплата производится ежемесячно за продукцию по установленным расценкам.

В отраслях, где продукцию не получают (обслуживание непродуктивного скота, молодых неплодоносящих насаждений и др.), труд оплачивают за фактически выполненный объем работ, обслуживание животных или повременно за отработанное время в зависимости от конкретных условий производства.

Особенности сельского хозяйства, обусловленные сложными природными факторами, а также условиями проживания на селе требуют необходимости усиления материальной заинтересованности работников в проведении работ в лучшие агротехнические сроки, в повышении их качества, экономии материальных затрат, повышения квалификации кадров, их закрепления в хозяйстве и т.д.

В экономически крепких хозяйствах применяются практически все эти элементы, что создает у работников материальную заинтересованность как в конечных результатах — повышении урожайности сельскохозяйственных культур, продуктивности скота и птицы, увеличении производства дешевой продукции, так и на отдельных этапах выращивания сельскохозяйственных культур и скота. В экономически слабых хозяйствах можно использовать отдельные элементы данной системы.

В условиях проведения сельскохозяйственных работ сроки почти всегда ограничены. Поэтому за качественное проведение работ в лучшие агротехнические сроки необходимо ввести дополнительную оплату.

Качество работ определяется после их завершения агрономом, бригадиром или специально созданной комиссией по приему выполненных работ.

Проведенный анализ показал, что наибольшее влияние оказывают факторы, тесно связанные с ролью человека в производстве. Так, заработная плата в 1,5 раза больше влияет на эффективность производства, чем фондовооруженность. Система оплаты труда усугубляется несовершенством внутривладельческих отношений. Как показали исследования, фонд оплаты труда формируется независимо от конечных результатов их деятельности. Рост оплаты труда должен соответствовать его производительности. Такая связь в наших условиях отсутствует, средняя заработная плата за месяц в аграрном секторе республики чуть выше двух с половиной тысяч рублей. Низкий уровень оплаты труда не способствует мотивации работников и улучшению качества труда, следовательно, и росту рентабельности производства, а в итоге не осуществляется воспроизводство кадров. Подобный экстенсивнозатратный подход к системе мотиваций характерен для многих наших хозяйств. Такие факторы, как личная инициатива, самостоятельность, предприимчивость по-прежнему не получают своего развития.

Литература

1. Колобова А.И., Воробьев С.П. Состояние мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий. Вестник Алтайского государственного аграрного университета 2007. № 7 (33). С. 71.
2. Маремуков А. Материальное стимулирование и социальные условия труда на селе //М.: АПК-экономика, управление. 2004. № 9. С. 42—45.
3. Шихахмедов Г.Г. Дагестан: ресурсы, экономика, приоритеты. Махачкала, 1999.