

УДК 331.214.72

UDC 331.214.72

08.00.00 Экономические науки

Economic sciences

**МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ
ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА**

**MATERIAL STIMULATION OF WORK OF
AGRICULTURE WORKERS**

Литвиненко Галина Николаевна
канд. экон. наук, доцент
SPIN-код: 1990-7974,
E-mail: nevalesku@mail.ru

Litvinenko Galina Nikolaevna
Cand.Econ.Sci., associate professor
SPIN-code: 1990-7974,
E-mail: nevalesku@mail.ru

Соколова Алла Павловна
канд. экон. наук, доцент
SPIN-код 2725-7410
E-mail: prof.sokolova@mail.ru

Sokolova Alla Pavlovna
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
SPIN-code 2725-7410
E-mail: prof.sokolova@mail.ru

Карманова Анна Валентиновна
канд. пед. наук, доцент
SPIN-код: 3361-8905,
E-mail: avkarm@mail.ru

Karmanova Anna Valentinovna
Cand.Ped.Sci., associate professor
SPIN-code: 3361-8905,
E-mail: avkarm@mail.ru

Карманова Надежда Дмитриевна
студентка 2 курса экономического факультета
E-mail: vip.karmanova5@mail.ru
*Кубанский государственный аграрный
университет имени И. Т. Трубилина, Краснодар,
Россия*

Karmanova Nadezhda Dmitrievna
2nd year student of the Faculty of Economics
E-mail: vip.karmanova5@mail.ru
*Kuban State Agrarian University named after I. T.
Trubilin, Krasnodar, Russia*

В статье рассматриваются общие вопросы материального стимулирования работников. Даны определения понятий «интерес», «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование», «материальное стимулирование». Показаны основные проблемы, которые связаны с мотивацией работников и работодателей, решение которых тесно связано с успешной реализацией программы развития агропромышленного комплекса. Основной причиной нехватки рабочей силы в сельском хозяйстве является низкий уровень заработной платы, не обеспечивающий потребности населения. Формы и системы оплаты труда, применяемые в сельском хозяйстве, обоснованы особенностями сельскохозяйственного производства, применяются выплаты в натуральной форме. В связи с политикой импортозамещения, проводимой государством, отток рабочей силы из сельской местности снизился. Для повышения эффективности сельскохозяйственного производства необходимо проведение различных мер, в том числе и по стимулированию работников аграрной сферы. Целесообразно деление оплаты труда на основную и дополнительную, при этом определяется гарантированная доля и переменная, которая изменяется в зависимости от количества и качества труда. Использование новых стимулов трудовой деятельности позволило бы построить

In the article, general question of material stimulation of workers are considered. There are given the definitions of concepts "interest", "motive", "motivation", "stimulus", "material stimulation", shown the main problems that are related to the motivation of workers and employers, whose solution is closely related to the successful, realization of the program for the development of the agro-industrial complex. The main reason for the shortage of labour in agriculture is a low level of wages that does not meet the needs of the population. Forms and wage systems in agriculture are justified by the features of agricultural production, payments in kind are applied. In connection with the policy of import substitution carried out by the state, the out flow labour from rural areals hoes decreased. To increase the efficiency of agricultural production it is necessary to carry act various measures including on stimulating workers of the agrarian sphere. It is expedient to divide wages into the main and additional parts while the guaranteed and variable share varies depending on the quality of labour. The use of new incentives for labour activity would make it possible to build a more effective labour incentive system with the use of which the employee will be an interested commodity producer, the owner of the products and resources

более эффективную систему стимулирования труда, с применением которых наемный работник будет заинтересованным товаропроизводителем, собственником произведенной продукции и ресурсов

Ключевые слова: РАБОЧАЯ СИЛА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ, ДЕНЕЖНЫЕ СТИМУЛЫ, МОТИВАЦИЯ, СЕЛЬСКОЕ ХОЗЯЙСТВО

Keywords: WORKING POWER, MATERIAL STIMULATION, MONETARY STIMULUS, MOTIVATION, AGRICULTURE

Doi: 10.21515/1990-4665-134-064

Важной составляющей современного труда и эффективным методом воздействия на трудовую деятельность работников является материальное стимулирование, которое представляет собой совокупность видов материального довольствия, направленное на улучшение личной и производственной продуктивности за счет проявления профессиональных, моральных качеств, а также творческого подхода.

Материальное стимулирование труда работников является приоритетным направлением управленческой политики любого предприятия, поскольку является важнейшей составной частью процесса рыночного механизма.

Процесс стимулирования трудовой деятельности предполагает применение совокупности стимулов, воздействующих на работников, а также формирующих их инновационное поведение и способствующих применению трудового потенциала для развития производства.

Человек в течение всей жизни стремится только к одному – удовлетворению собственных потребностей. Осознав свою потребность, он определяет и стремится ее удовлетворить, этот процесс называют интересом. В результате интерес побуждает человека к активной деятельности, и это является мотивом. Процесс формирования побуждений к активной деятельности называется мотивацией.

В свою очередь, активная деятельность может носить по отношению к субъекту внешний характер, она определяется как стимул. Сам процесс

формирования условий, способствующих действовать конкретным образом, называется стимулированием.

В понятие «мотивация» включено стимулирование как основная составная часть процесса труда, побуждающей человека к формированию мотива и повышению эффективности применения своего трудового потенциала.

Стимулы трудовой деятельности бывают двух видов материальные и нематериальные. К материальным стимулам относятся денежные (зарплата; премии; надбавки, компенсации) и нематериальные (медобслуживание, медицинское страхование, путевки в оздоровительные санатории; питание на рабочем месте; компенсация затрат работника (аренда жилья, связь, транспорт); улучшение условий труда; стимулирование обучением; карьерный рост).

Нематериальные включают социальные, моральные, творческие и социально-психологические стимулы. Основными «рычагами» стимулирования труда для работников являются денежные стимулы в виде выплат.

С трудовой деятельностью человека связано удовлетворение большинства потребностей, и это оказывает на качество и эффективность его труда прямое воздействие.

Материальное стимулирование труда можно определить, как использование совместно экономических форм и методов побуждения работников, которые будут способствовать усилению мотивированности и ответственности за результаты работы, на основе дополнительных денежных выплат в виде премий, доплат, надбавок. О материальном стимулировании труда можно говорить и как о системе, которая способствует проявлению творческих способностей работников, стремлению углублять свои знания, перенимать передовой опыт.

Основными целями материального стимулирования является:

- обоснование для сотрудника его важности в работе предприятия;
- формирование мотивации персонала на достижение целей предприятия.

Материальное поощрение труда является главным фактором повышения трудоспособности и самоотдачи работника. Механизм предельно прост - чем лучше работник делает работу, тем больше его зарплата.

Существует два метода денежного поощрения:

- прямой - все денежные выплаты;
- косвенные - компенсация различных затрат работника (расход физической, эмоциональной, интеллектуальной энергии, связь, транспорт).

У материального стимулирования существуют свои преимущества (конкуренция в коллективе, возможность сотруднику самореализоваться) и недостатки (не подходит для творческой деятельности, "отстающие" работники завидуют преуспевающим, что ведет к расслоению коллектива, рассчитаны на однородные производственные операции).

Рассматривая материальное стимулирование труда как систему, необходимо отметить, что оно представляет собой сознательно организуемую предприятием систему поощрений и взысканий, обеспечивающую зависимость получаемых работником жизненных благ от его личного трудового вклада и капитала.

В настоящее время происходит миграция работников из сельскохозяйственного производства. Поэтому повышение материального стимулирования труда в сельскохозяйственных предприятиях является актуальной задачей на современном этапе.

Неуклонное снижение числа работников, занятых в сельском хозяйстве, наблюдается в России, как в целом, так и по областям. С 2014-2016 г. снижение остановилось в связи с политикой импортозамещения, проводимой государством.

Вместе с тем, согласно статистическому сборнику данных по Краснодарскому краю, также наблюдается тенденция снижения доли занятых в сельском хозяйстве. В 2010 г. относительно общей массы занятых она составляла 13,8%, а в 2015 г. насчитывала 10,1%.

Главная причина снижения численности рабочей силы в сельской местности - это низкий уровень заработной платы, который не обеспечивает минимальные потребности трудоспособного населения. Поэтому для повышения эффективности производства необходимо, в первую очередь, заинтересовать работников путем проведения мер по материальному стимулированию.

Реализация программы развития агропромышленного комплекса будет затруднена без повышения трудовой мотивации и уровня доходов населения, это касается и демографической ситуации в сельской местности.

Особенности сельскохозяйственного производства как экономики отрасли, так и страны в целом, нередко диктуют выбор форм и систем мотивации оплаты труда. Спецификой сельского хозяйства является то, что результаты деятельности предприятия определяются в конце года. Таким образом, в течение года ограничены денежные средства, в связи с чем требуется более тщательно приводить в соответствие размеры оплаты труда с его конечным результатом.

Еще одной особенностью является сезонность выполнения сельскохозяйственных работ, соответственно следует разделить заработную плату работника на две части. Первая будет определяться в зависимости от результатов хозяйственной деятельности, а вторая будет выплачиваться в течение всего года, тем самым обеспечивая работника постоянной заработной платой.

В условиях нестабильности или кризиса в сельском хозяйстве оплата труда работников снижается, но в таком случае усиливается значение

выплат в натуральной форме. Как правило, большинство работников сельскохозяйственных предприятий согласны на получение заработной платы в натуральной форме, потому что именно она позволяет обеспечить работника сельхоз продукцией и тем самым способствует развитию личного подсобного хозяйства работника. Также это выгодно и для самого предприятия, поскольку позволяет снизить процент хищения сельскохозяйственной продукции среди персонала.

Заработная плата побуждает работника к выполнению трудовых обязанностей, так как является основным критерием и стимулом мотивации. Однако некоторые экономисты считают, что не стоит сильно опираться на этот фактор, потому что он носит весьма субъективный характер.

Так, если на сельскохозяйственном предприятии оплата труда носит компенсирующий и нерегулярный характер, как это часто бывает на российских предприятиях, то она утрачивает свою побудительную к труду функцию, а в некоторых случаях может и вовсе спровоцировать массовое сокращение персонала. К такому же неутешительному итогу можно прийти, если заработная плата не будет связана с выполнением конкретной задачи, а станет средством власти в руках неопытных и безграмотных руководителей.

В таком случае считается целесообразным поделить оплату труда на основную - гарантированную и дополнительную, которая будет изменяться в зависимости от качества и количества труда.

Создание новых стимулов труда позволит уточнить и пересмотреть принципы и подходы процесса стимулирования трудовой деятельности, которые применяли ранее. В первую очередь, они должны быть направлены на превращение наемного работника в заинтересованного товаропроизводителя, собственника произведенной продукции и используемых ресурсов.

Кандидат экономических наук Г.В. Ильина выдвинула предложение о переходе от тарификации работ к тарификации работников, из чего делался вывод о необходимости совершенствования тарифно-квалификационного справочника по профессиям работников сельского хозяйства.

Основным критерием тарификации рабочих является наличие профессиональных знаний и трудовых навыков, которые необходимы для выполнения работ соответствующего разряда, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками ЕТКС [1]. Вопрос о присвоении или повышении разряда на основе личного заявления рабочего, прошедшего подготовку, решает квалификационная комиссия предприятия, в которую входят представители администрации и профсоюзных органов, специалисты, мастера, квалифицированные рабочие. Процесс тарификации работников состоит из следующих элементов: проверка теоретических знаний по специальности, оценку практического выполнения работ соответствующего разряда, проверка знаний инструкций, конструкторской и технологической документации, правил техники безопасности и охраны труда.

Предполагалось установить ставку первого разряда на уровне прожиточного минимума для формирования сдельно-прогрессивной системы оплаты труда.

В таком случае представляется актуальным ввести специальные тарифные коэффициенты за образование, стаж и квалификацию работников, где в качестве шкалы по критерию оценки квалификации будут следующие величины и их коэффициенты:

- 1) освоение новой специальности: 1,20
- 2) повышение квалификации: 1,15
- 3) рационализаторские предложения, изобретения: 1,10
- 4) отсутствие взысканий: 1,20

Это очень приоритетные направления. Посмотрев данные федеральной службы государственной статистики, опубликованные в 2015 г., заметна тенденция, при которой выпуск квалифицированных рабочих в отрасли сельского хозяйства из года в год снижается. Так, в 2014 г. насчитывалось 37,2 тысяч человек, а в 2015 составило 31,8 тысяч человек.

Один из подходов к построению мотивации труда на предприятиях агропромышленного комплекса заключается в распределении фонда материального стимулирования между работниками предприятия на основе интегрального показателя вклада человеческого потенциала [2]. Этот показатель является величиной, выраженной в баллах, благодаря которой можно выяснить и проранжировать вклад каждого работника в достижение целей и планов предприятия, а также опередить работника, который наиболее эффективно выполняет свои обязанности.

Ключевой принцип этого подхода - распределение денежных средств по размеру вложенного человеческого потенциала, в этом случае все средства будут справедливо распределены между работниками. Это повлияет на показатели роста производительности труда и, как следствие, на конкурентоспособность предприятия.

Важным направлением улучшения системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственного производства является улучшение и совершенствование системы премирования. Премия в организации оплаты труда – это элемент заработной платы, стимулирующий работников к улучшению количественных и качественных показателей работы, к эффективному решению различных хозяйственных, управленческих и иных задач. Целью премирования является повышение эффективности работы организации посредством стимулирования трудовой активности работников. В связи с тем, что источником премий служит чистая прибыль и главной ее задачей является стимулирование повышения результативности деятельности организаций,

то премирование является вторым по значимости элементом системы материального стимулирования после заработной платы.

Премияльная система представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, устанавливающих порядок выплаты премии и зависимость ее величины от результатов трудовой деятельности работников. Данная система позволила бы учесть не только индивидуальные, но и коллективные мотивы работников. Так, коллективные мотивы работников будут способствовать росту корпоративного духа, что тоже немаловажно влияет на рост эффективности труда.

При индивидуальном премировании работников в сфере растениеводства и животноводства предлагается в качестве главного показателя премирования выбрать увеличение производительности труда. В таком случае размер премий выражается в процентах и начисляется с каждого процента роста показателя премирования.

Для выплаты коллективной премии должно осуществляться достижение трудовым коллективом определенных производственных показателей, а также выполнение в полном объеме своих обязанностей и соблюдение трудовой и производственной дисциплины. Если работник при осуществлении своей трудовой деятельности не выполнит данные условия, то в таком случае он не может надеяться на получение в полном размере коллективной премии. Как правило, в коллективную премию переходит 10% от полученной организацией чистой прибыли. Доля каждого работника в сумме коллективной премии определяется на основе доли его заработной платы в общем фонде заработной платы или отработанных дней с учетом коэффициента трудового участия.

Предлагаемая система премирования широко используется во многих хозяйствах. Использование данной системы премирования способствовало устойчивому росту производства продукции и

производительности труда, поэтому она относится к числу высокоэффективных способов стимулирования работников.

Не стоит забывать и про менее эффективные способы. Так, в качестве средств материального стимулирования для работников сельского хозяйства, приоритетным будет включить социально-бытовые выплаты. Они позволят удовлетворить насущные потребности работников. Такие выплаты способны сформировать не только материальную, но и моральную заинтересованность в достижении высоких результатов труда.

Рассмотренные наиболее эффективные способы материального стимулирования подталкивают работника сельского хозяйства к повышению уровня квалификации, росту производительности труда, снижению затрат на производство продукции, что в свою очередь ведет к повышению конкурентоспособности предприятия в целом.

Литература

1. Ильина Г. В. Совершенствование системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций: на материалах Курской области: диссертация кандидата экономических наук: 08.00.05. – М., 2005. – 199 с.
2. Литвиненко Г. Н. Негативные последствия глобализации экономики / Г.Н. Литвиненко // Сборник статей по материалам 72-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2016 г. «Научное обеспечение агропромышленного комплекса». – Краснодар : КубГАУ им. И. Т. Трубилина, 2017. – С. 591-592.
3. Литвиненко Г. Н. Автоматизированная система стимулирования работников как решение проблемы мотивации / Г.Н. Литвиненко, А.В. Долотова, Н.Л. Кулиш // Сборник статей Международной научно -практической конференции «В мире науки и инноваций». -Уфа: Аэтерна, 2017. - С. 160 -164.
4. Пахтусов, З. Е. Система внутрифирменной мотивации труда и повышение конкурентоспособности предприятия / З. Е. Пахтусов, С. Н. Буторин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 4. – С. 28-30.
5. Соколова А.П. Производительность труда в АПК РФ как фактор повышения эффективности сельского хозяйства / А. П. Соколова, А. Г. Педасенко // Kant: Экономика и управление. 2015. № 1 (4). С. 4-7.
6. Сухарева О.А. Современные технологии механизации производственных процессов в растениеводстве и эффективность их внедрения в сельскохозяйственных организациях / О. А. Сухарева, Д. И. Федусь // Сборник статей Международной научно -практической конференции «Экономическое развитие общества в современных кризисных условиях». -Уфа: Аэтерна, 2017. - С. 128-131.

References

1. Il'ina G. V. Sovershenstvovanie sistemy material'nogo stimulirovanija truda rabotnikov sel'skohozjajstvennyh organizacij: na materialah Kurskoj oblasti: dissertacija kandidata jekonomicheskix nauk: 08.00.05. – M., 2005. – 199 s.
2. Litvinenko G. N. Negativnye posledstvija globalizacii jekonomiki / G.N. Litvinenko // Sbornik statej po materialam 72-j nauchno-prakticheskoj konferencii prepodavatelej po itogam NIR za 2016 g. «Nauchnoe obespechenie agropromyshlennogo kompleksa». – Krasnodar : KubGAU im. I. T. Trubilina, 2017. – S. 591-592.
3. Litvinenko G. N. Avtomatizirovannaja sistema stimulirovanija rabotnikov kak reshenie problemy motivacii / G.N. Litvinenko, A.V. Dolotova, N.L. Kulish // Sbornik statej Mezhdunarodnoj nauchno -prakticheskoj konferencii «V mire nauki i innovacij». -Ufa: Ajeterna, 2017. - S. 160 -164.
4. Pahtusov, Z. E. Sistema vnutfirmennoj motivacii truda i povysenie konkurentosposobnosti predprijatija / Z. E. Pahtusov, S. N. Butorin // Jekonomika sel'skohozjajstvennyh i pererabatyvajushhix predprijatij. – 2007. – № 4. – S. 28-30.
5. Sokolova A.P. Proizvoditel'nost' truda v APK RF kak faktor povysenija jeffektivnosti sel'skogo hozjajstva / A. P. Sokolova, A. G. Pedasenko // Kant: Jekonomika i upravlenie. 2015. № 1 (4). S. 4-7.
6. Suhareva O.A. Sovremennye tehnologii mehanizacii proizvodstvennyh processov v rastenievodstve i jeffektivnost' ih vnedrenija v sel'skohozjajstvennyh organizacijah / O. A. Suhareva, D. I. Fedus' // Sbornik statej Mezhdunarodnoj nauchno -prakticheskoj konferencii «Jekonomicheskoe razvitie obshhestva v sovremennyh krizisnyh uslovijah». -Ufa: Ajeterna, 2017. - C. 128-131.