

СЕКЦИЯ 1

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТНОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ АПК НА ОСНОВЕ ИННОВАЦИОННОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

УДК 331.215.3

МОТИВАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Бельчина Е.М.

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск*

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, заработная плата, производительность труда, сельское хозяйство

Keywords: motivation, incentives, wages, labor productivity, agriculture

Аннотация: В статье рассмотрены аспекты взаимосвязи производительности труда и заработной платы работников в сельском хозяйстве, изложена структура заработной платы в зависимости от категории работников; проанализирована эффективность использования различных критериев стимулирования труда; предложено использование обязательной (гарантированной) части заработной платы работников.

Summary: The article considers aspects of the relationship between labor productivity and wages of workers in agriculture, outlines the structure of wages depending on the category of workers; analyzes the effectiveness of using various criteria for stimulating labor; suggests the use of a mandatory (guaranteed) part of workers' wages.

Введение. В современных условиях экономики персонал является стратегическим ресурсом, необходимым не только для обеспечения нормальной работы субъекта хозяйствования, но и отрасли в целом. Вопросам мотивации и стимулирования аграрного труда в экономической науке уделяется достаточно много внимания, однако, на протяжении ряда лет, уровень доходов работников сельского хозяйства отстает от других отраслей экономики и среднего значения по стране. В этой связи, особую актуальность приобретает необходимость совершенствования механизма мотивации труда как одного из ключевых факторов повышения конкурентоспособности субъекта агробизнеса.

Основная часть. Сложившиеся подходы к формированию заработной платы в аграрной сфере не всегда соответствуют современным реалиям.

Не редки ситуации, когда на фоне недостатка финансовых ресурсов и отстающих темпов роста производительности труда от роста заработной платы сельскохозяйственные организации обеспечивают своим работникам оплату труда на уровне минимальной. Кроме этого, не всегда персонал понимает особенности оплаты труда и критерии стимулирования, не ощущает значимости своего труда и персонализации своей эффективности.

Проведенные исследования показали, что на протяжении 2016–2021 гг. уровень заработной платы работников сельского хозяйства находится на низком уровне, и не превышает 70 % по отношению к республиканскому (таблица 1). При этом в 2014 г. среднемесячная заработная плата работников сельскохозяйственного производства находилась на уровне 74,5 % по отношению к республиканскому [2, с. 11].

Также, за анализируемый период 2016–2021 гг. наблюдаются диспропорции в соотношении роста производительности труда и роста заработной платы в аграрном секторе (рисунок 1, таблица 1).

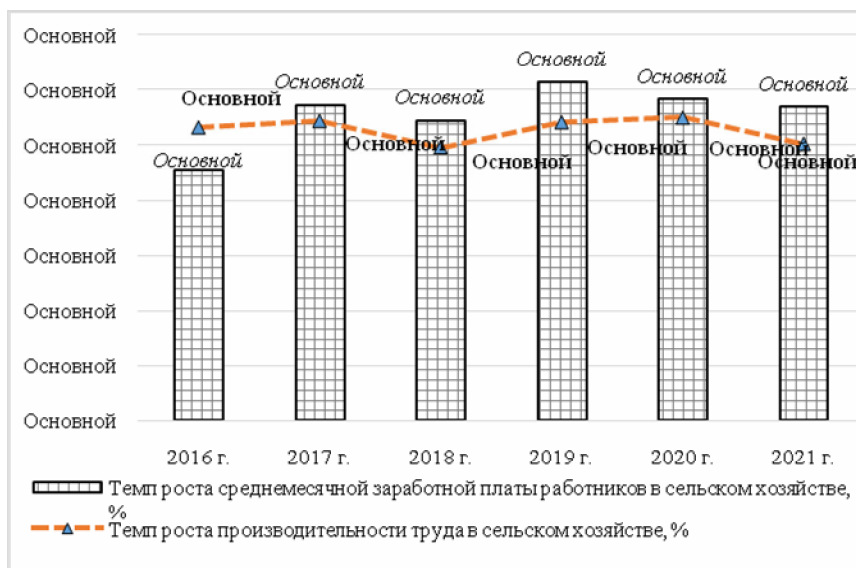


Рисунок 1. Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы в сельском хозяйстве Республики Беларусь в 2016–2021 гг.

Источник – рисунок составлен автором на основе [1, с.7-8; 2, с. 11-12].

Как видно из представленного рисунка 1, с 2017 г. наблюдается опережающий темп роста заработной платы работников сельского хозяйства в Республике Беларусь по сравнению с ростом производительности труда.

Несмотря на более высокие темпы роста заработной платы работников аграрного сектора над среднереспубликанской заработной платой, на протяжении длительного времени ее уровень составляет не более уровня 70 % по сравнению к среднереспубликанскому (таблица 1).

Таблица 1. Динамика роста заработной платы и производительности труда в сельском хозяйстве Беларуси в 2017–2020 гг.

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Среднемесячная заработная плата работников в Республике Беларусь, руб.	722,7	822,8	917,4	1092,9	1254,6	1443,5
Темп роста среднемесячной заработной платы в Беларуси, %	96,2	113,9	118,1	119,13	114,8	115,1
Среднемесячная заработная плата работников в сельском хозяйстве, руб.	493,2	564	615,5	755,3	880,4	1002,1
Темп роста среднемесячной заработной платы работников в сельском хозяйстве, %	91,1	114,4	109,13	122,7	116,6	113,8
Темп роста производительности труда в сельском хозяйстве, %	106,5	108,9	99,2	108,4	110	100,5
Индекс соотношения производительности труда и заработной платы в сельском хозяйстве	1,169	0,952	0,909	0,883	0,943	0,883
Среднемесячная заработная плата работников в сельском хозяйстве по отношению к республиканскому уровню, %	68,2	68,5	67,1	69,1	70,2	69,4

Примечание – таблица составлена автором на основе [1, с.7-8; 2, с. 11-12]

Из представленной таблицы 1 очевидны опережающие темпы роста среднемесячной заработной платы по сравнению с ростом производительности труда и этот дисбаланс увеличивается, начиная с 2017 г. Кроме этого, данная ситуация противоречит основным принципам эффективной системы мотивации, таким как сбалансированность системы мотивации, связь мотивации со стратегией и финансовыми результатами субъекта хозяйствования.

Значимыми факторами, которые также оказывает существенное влияние как на уровень трудовых доходов работников, так и на мотивацию в целом, являются методологические подходы к формированию и начислению заработной платы.

Структуру заработной платы работника при повременно-премиальной оплате труда можно представить в следующем виде:

$$\text{ЗП} = \text{ТО} + \text{C}_в + \text{K}_в + \text{Др}, \quad (1)$$

где ЗП – заработная плата работника;

ТО – тарифный оклад или тарифная ставка работника;

$\text{C}_в$ – стимулирующие выплаты (надбавки, премии);

$\text{K}_в$ – компенсационные выплаты (доплаты);

Др – другие выплаты (материальная помощь и т.п.).

При сдельно-премиальной системе состав заработной платы работника выглядит следующим образом:

$$\text{ЗП} = \text{C}_{др} + \text{C}_в + \text{K}_в + \text{Др}, \quad (2)$$

где $\text{C}_{др}$ – сдельная расценка.

Из представленных формул видно, что формирование тарифной (основной) части заработной платы отличается у руководителей (служащих) и рабочих.

Так, используя тарифную системы при формировании тарифного оклада руководителей и служащих в сельском хозяйстве, имеет значение тарифный разряд и соответствующий тарифный коэффициент, а также размер тарифной ставки 1-го разряда, действующей в организации. При этом, тарифные коэффициенты одних и тех же тарифных разрядов могут отличаться в зависимости от организации, что не противоречит законодательству. Тарифная ставка 1-го разряда определяется исходя из финансовых возможностей сельскохозяйственной организации.

В основе формирования сдельных расценок учитываются плановые нормы выработки/производства продукции, выполнения работ, тарифный разряд выполняемой работы, соответствующая тарифная ставка рабочего или плановый тарифный фонд заработной платы.

Таким образом, непосредственно от объема производимой продукции/выполненных работ зависит ежемесячно только сдельная часть заработка работников животноводства и работников, занятых на механизированных работах.

Здесь следует также обратить внимание, что в низкорентабельных (убыточных) сельскохозяйственных организациях при систематическом отсутствии денежных средств для своевременной выплаты, заработная плата ряда работников практически постоянно находится на уровне минимальной. Следовательно, установление сдельных расценок в зависимости от объема полученной продукции для работников животноводства является не целесообразным, поскольку, если не соблюдаются технические

регламенты производства сельскохозяйственной продукции (а это должно быть на всех стадиях производства), то очень сложно и практически невозможно получить планируемый объем качественной продукции.

Поэтому, с учетом вышесказанного и с целью упрощения подходов к формированию тарифной (сдельной) части заработной платы в низкорентабельных (убыточных) сельскохозяйственных организациях (в т.ч. находящихся в процедуре финансового оздоровления) было бы целесообразно использовать минимальную заработную плату в качестве обязательной (гарантированной) части заработной платы для работников со сдельной формой оплаты труда или тарифной ставки 1-го разряда, для работников с повременной формой оплаты труда.

Следовательно, структура заработной платы будет выглядеть следующим образом:

$$ЗП = O_{\text{ч}} + П_{\text{ч}} + K_{\text{ч}}, \quad (3)$$

где $O_{\text{ч}}$ – обязательная (гарантированная) часть заработной платы (не ниже минимальной заработной платы);

$П_{\text{ч}}$ – переменная часть (надбавки, премии);

$K_{\text{ч}}$ – компенсационная часть (доплаты, выплаты социального характера, материальная помощь и т.п.).

Заключение. На основании вышеизложенного, очевидно, что сложившиеся в сельском хозяйстве подходы к формированию заработной платы работников, ее уровень и система материального стимулирования труда не соответствуют требованиям рыночной экономики, не связаны с конечными финансовыми результатами и нуждаются в совершенствовании. Использование минимальной заработной платы в качестве обязательной (гарантированной) части для работников со сдельной формой оплаты труда или тарифной ставки 1-го разряда, для работников с повременной формой оплаты труда, позволит существенно упростить расчет начислений при недостатке финансовых ресурсов. В отличие от существующих подходов в использовании минимальной заработной платы в качестве выплаты, нами предлагается ее применение только при формировании обязательной (гарантированной) части заработной платы, а не замена всего заработка на размер минимальной заработной платы. Данный подход направлен не только на упрощение расчетов заработка работников, но и позволит устранить дисбаланс в отставании роста производительности труда от роста заработной платы.

Список использованной литературы

1. Сельское хозяйство Республики Беларусь, 2022 [Электронный ресурс] : стат. буклет. – Минск, 2022. – Режим доступа :

<https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/ae6/xtqvasntecw4vdypj0vpy0jcoxtqpphl.pdf> – Дата доступа : 30.04.2023.

2. Сельское хозяйство Республики Беларусь, 2021 [Электронный ресурс] : стат. сборник. – Минск, 2021. – Режим доступа : <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/241/241db6e8c9671732fede4b275828d2ae.pdf> – Дата доступа : 01.03.2023.

УДК 338.242

ВОЗМОЖНОСТИ И УСЛОВИЯ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕСА И ГОСУДАРСТВА

Бондарская Т.А., к.пед.н., д.э.н., доцент

Алексеева А.А.

*ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,
г. Тамбов, Россия*

Ключевые слова: государство, бизнес, система управления, возможности, угрозы, Россия

Key words: state, business, management system, opportunities, threats, Russia

Аннотация: В статье авторы рассматривают современные возможности для развития и взаимодействия бизнеса и государства. Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью разработки и внедрения организационно-экономических условий функционирования бизнеса.

Summary: In the article, the authors consider modern opportunities for the development and interaction between business and the state. The relevance of the research topic is due to the need to develop and implement organizational and economic conditions for the functioning of a business.

В настоящее время предприниматели напрямую сталкиваются с немалым количеством проблем, являющихся одними из приоритетных задач осуществления государственной политики Российской Федерации в экономической сфере. Что говорит о том, что предпринимательский сектор – важнейшая сфера экономики, которая формирует специфические взаимоотношения между участниками, используя при этом нормы правового регулирования. Отмечаем роль представителей бизнеса как некую форму опоры государства и основных поставщиков доходов бюджетов. При этом сама страна ведет его активную поддержку и способствует его дальней-