

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ АПК

Казакевич Л.А., канд. физ.-мат. наук, доцент, Наумова К.Д.
УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация

В работе проведен анализ факторов, обеспечивающих эффективность вознаграждения персонала отечественных организаций АПК.

Введение

Система вознаграждения персонала является одним из важнейших факторов, определяющих производительность труда. Именно наличие заинтересованности является одним из ключевых отличий человеческого ресурса от всех остальных ресурсов организации. Сложность практической организации системы вознаграждения персонала определяется слабой изученностью особенностей мотивации работников, а также наличием большого количества способов воздействия на мотивацию конкретного человека. Действие механизма мотивации с абсолютной точностью не определено, как и доподлинно неизвестно когда и по каким причинам мотивирующий фактор оказывает воздействие или почему не срабатывает. Поэтому, применяя какие-либо методы мотивации, основываясь как на содержательных, так и на процессуальных теориях, необходимо подстраивать их под конкретную ситуацию и характеристики трудового коллектива [1].

Основная часть

Вознаграждение персонала является одним из основных, применяемых на большинстве предприятий, способов достижения эффективной мотивации труда. Под вознаграждением обычно понимают денежное. Однако существует и внутреннее вознаграждение, или удовлетворение, даваемое самим процессом труда, которое рассматривается как нематериальное стимулирование. Вознаграждение — это все, что работник считает ценным для себя. Но понятия

ценности у людей специфичны, а следовательно, различна оценка вознаграждения и его относительной ценности [2].

Заработная плата является совокупностью вознаграждений, исчисляемых в денежных единицах или натуральной форме, которые выплачиваются работнику за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время. Система организации заработной платы в организации состоит из ряда элементов [3]:

- тарифного нормирования заработной платы, которое соотносит труд различного качества с помощью обоснованных нормативов (тарифной сетки, тарифно-квалификационных справочников, тарифных коэффициентов, тарифных ставок);

- технического нормирования, устанавливающего каждому работнику количественную меру в форме норм труда, которые могут иметь различное выражение (норм времени, обслуживания, нормативы численности работников и т.д.);

- форм и систем оплаты труда, которые устанавливают соответствие размера заработной платы работников фактическим результатам труда;

- доплат и надбавок стимулирующего и компенсирующего характера;

- систем премирования, обеспечивающих материальную заинтересованность работников в повышении эффективности хозяйствования предприятий.

При выборе систем оплаты труда работников следует исходить из того, что они должны, во-первых, обеспечить материальную заинтересованность работников в повышении производительности труда, во-вторых, быть экономически обоснованными, т.е. экономический эффект, получаемый вследствие их применения, должен быть больше размера выплачиваемого вознаграждения.

Систему денежного вознаграждения за труд целесообразно строить с учетом следующих факторов:

- характера и сложности работы;

- роли труда в общем результате;

- эффективности труда.

Трудность объективной оценки этих факторов зачастую приводит к замене их на частные признаки, такие как стаж работы, уровень квалификации, должность. Это упрощает задачу выбора размера оплаты труда.

Последнее время активно обсуждается [4] вопрос о возможности использования на предприятиях бестарифной системы оплаты труда, по которой работник в течение всей рабочей деятельности может влиять на собственную зарплату на основании различных критериев, прописанных в нормативных документах. Бестарифная система платы труда дает работнику наиболее четкое представление, за счет каких факторов его зарплата может увеличиться, а за счет каких уменьшиться.

Проанализируем систему вознаграждения персонала на Березинском филиале ОАО «Здравушка-милк» — одном из крупнейших производителей сыров, масла и молока в Республике Беларусь, отмечающим свое 35-летие [5]. Предприятие нацелено на повышение качества продукции, увеличение ее объема, расширение ассортимента, улучшение товарного вида. Выпускаемая молочная продукция охотно покупается на внутреннем рынке и поставляется за пределы республики (Россия, Украина).

Таблица – Эффективность использования трудовых ресурсов

Показатель	2011 г.	2012 г.	Отклонение +/-	Темп изменения, %
Объем производства, млн руб.	166408	279253	112845	167,8
Прибыль от реализации, млн руб.	35206	31860	-3346	90,5
Среднемесячная зарплата работников, млн руб.	2,168	3,073	0,905	141,7
Фонд заработной платы, млн руб.	8246,7	12462,9	4216,2	151,1
Производительность труда одного работника, млн руб.	524,9	826,2	301,3	157,4
Прибыль от реализации на одного работника, млн руб.	111,1	94,3	-16,8	84,8

В Березинском филиале ОАО «Здравушка-милк» работает более 300 человек. Важнейшим условием выполнения любых мероприятий по совершенствованию механизма их вознаграждения является обеспечение преимущественного роста производительности труда по сравнению с заработной платой. В таблице приведены показатели эффективности использования трудовых ресурсов.

Как видно, в 2012 г. наблюдалось увеличение как зарплаты, так и производительности труда и прибыли от реализации на одного работника. Следует, однако, отметить, что в 2013 г. темпы роста этих показателей замедлились.

Оплата труда персонала Березинского филиала ОАО «Здравушка-милк» производится в соответствии с нормами, предусмотренными трудовым законодательством и коллективным договором. Применяются сдельно- и повременно-премиальная системы оплаты труда, т. е. работники получают дополнительную премию за соответствующие показатели при соблюдении определенных условий. Разработаны и утверждены положение о премировании работников за основные результаты хозяйственной деятельности, производительный и качественный труд; положение о выплате надбавки за выслугу лет; положение о порядке выплаты вознаграждений по итогам работы за год; положение о единовременном поощрении; положение о порядке установления надбавок за высокое профессиональное мастерство, напряженность в работе, вредные условия труда. В структуре фонда заработной платы выплаты за выполненную работу и отработанное время (постоянная часть оплаты труда) составляют основную долю: 49 % в 2011 г., 56 % в 2012 г., 60 % в 2013 г. Переменную часть оплаты труда включают выплаты стимулирующего характера (премии, материальная помощь, отпускные, индексация и др.).

Основными принципиальными требованиями, предъявляемыми к системам оплаты труда, являются обеспечение равной оплаты за равный труд и усиление ее зависимости от результатов деятельности, как отдельного работника, так и от эффективности хозяйствования предприятия в целом.

Система вознаграждения персонала должна сочетать материальные и нематериальные факторы. Здесь важную роль может играть компенсационный пакет для работников, который включает:

- оплату питания;
- частичную оплату пребывания в санатории;

- предоставление беспроцентных ссуд;
- корпоративные мероприятия, поездки **на природу**;
- медицинское страхование;
- образовательные программы и др.

Такие мероприятия учитывают потребности персонала и направлены на поддержку их здоровья, повышение профессионального уровня. Работники будут менее склонны покинуть организацию, проявляющую заботу о них. Основным эффектом, который может быть достигнут, – это повышение уровня лояльности и заинтересованности сотрудников в организации, где они трудятся.

Заключение

С переходом к рыночным отношениям происходят изменения не только в формах и системах заработной платы, но и в методах ее организации. Вознаграждение персонала будет прекрасно выполнять стимулирующую функцию, когда материальная заинтересованность повышает эффективность труда. И если существует личная заинтересованность работника, то организация может достичь более высоких результатов производственно-хозяйственной деятельности.

Литература

1. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом : учебник / Н.П. Беляцкий. – Минск : Современная школа, 2008. – 448 с.
2. Система мотивации персонала / В.Н. Верхоглазенко // Консультант директора. – 2009. – № 4. – С. 23–34.
3. Владимирова, О.П. Экономика труда / О.П. Владимирова. – Москва : Экзамен, 2002. – 736 с.
4. Зарубежный опыт решения проблемы заработной платы / А.Г. Головачев // Экономика предприятия. – 2007. – № 2. – С. 18–22.
5. Сайт Березинского филиала ОАО «Здравушка-милк» // [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.berezino-milk.agronews.by> – Дата доступа: 03.05.2014.

Summary

In work the analysis of the factors providing efficiency of remuneration of the personnel of the agrarian and industrial complexes domestic organizations is carried out.