

тез доповідей Шостої Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації». – Тернопіль: Видавництво ТНЕУ «Економічна думка». Частина 1. – 2009. – 203–205.

3. Сахно І.В. Аналіз основних методичних підходів до оцінки конкурентоспроможності підприємств / І.В. Сахно // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2012. – № 2. Ч. 2. – С. 385–390.

4. Заїка С.О. Проблеми конкурентоспроможності України у світовому господарстві та шляхи досягнення економічної безпеки / С.О. Заїка, О.О. Білецька // Наука України. Перспективи та потенціал [Текст]: Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної заочної конференції «Наука України. Перспективи та потенціал» / Всеукраїнське громадське об'єднання «Нова освіта» – Запоріжжя: 2012. – С. 35–38.

5. Рибницький Д.О. Сучасні підходи до оцінювання конкурентоспроможності підприємства / Д.О. Рибницький, Т.А. Городня // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Випуск 20.9. – С. 227–230.

6. Заїка С.О. Управління інтелектуальним капіталом як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства / С.О. Заїка, О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 177. С. 176–186.

7. Кузьмін, О.Є. Методи аналізування конкурентоспроможності підприємств / О.Є. Кузьмін, Л.І. Чернобай, О.П. Романко // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Випуск 21.10. – С. 159–166.

УДК 005 : 63

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКОВ АГРАРНОГО СЕКТОРА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Лебедева Е.Н., к.э.н., доцент

УО «Витебский государственный технологический университет», г. Витебск

Хаткевич Г.В., ст. преподаватель

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

Ключевые слова: мотивация, персонал, заработная плата, сельское хозяйство, производительность труда, эффективность.

Key words: Motivation, personnel, salary, agriculture, labor productivity, efficiency.

Аннотация: в статье исследуется актуальность материального мотивирования работников аграрного сектора экономики. Анализируется уровень и проблемы организации заработной платы в сельском хозяйстве Республики

Беларусь, делаются выводы и приводятся конкретные предложения по ее совершенствованию для усиления мотивации труда работником, занятых в сельском хозяйстве.

Summary: This paper examines relevance of material motivation of agricultural sector workers. It analyzes level and organizational problems of salaries in the agriculture of Republic of Belarus. Certain conclusions and suggestions to enhance the aforementioned motivation are presented in this study.

Мотивационный менеджмент в современных условиях становится одним из эффективнейших направлений управления организацией, так как социально-ориентированное развитие экономики Республики Беларусь предполагает повышение роли человеческого фактора в управлении, его активизацию, наиболее эффективное использование трудового потенциала каждого сотрудника с целью достижения наилучших социально-экономических результатов.

В Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы записано, что продолжится работа по повышению мотивации труда работников к высокопроизводительному и качественному труду. Меры в области оплаты труда будут направлены на последовательное повышение ее реального уровня, взаимосвязанного с ростом производительности труда.

Денежное вознаграждение имеет решающее значение в трудовой мотивации работника, причем смысл денежного вознаграждения для работника не исчерпывается только компенсацией затрат времени, энергии, интеллекта, которые расходуются работником при достижении целей организации.

«Щедрое вознаграждение за труд поощряет размножение простого народа, вместе с тем увеличивает его трудолюбие, которое, как и всякое иное человеческое свойство, развивается в соответствии с получаемым им поощрением, – писал А. Смит в своей книге «Исследование о природе и причинах богатства народов», – Поэтому при наличии высокой заработной платы мы всегда найдем рабочих более деятельными, прилежными и смысленными, чем при низкой заработной плате».

Вопросам заработной платы, ее уровню и организации постоянно уделяется большое внимание как государственными органами управления, так непосредственно на предприятиях и организациях в сфере приложения труда. Такое внимание к проблеме заработной платы вытекает из ее экономической природы и выполняемых функций. С одной стороны, заработная плата для подавляющих групп работающих, являясь основным источником доходов, обеспечивает жизненные потребности работника и членов его семьи. В Республике Беларусь в структуре денежных доходов населения доля заработной платы в 2017 г. составляла 63 % и увеличилась

по отношению к 2015 г. на 1,3 п. п. за счет снижения доходов от собственности и прочих доходов.

С другой стороны, правильно организованная система оплаты труда способствует повышению его производительности, достижению лучших конечных результатов.

Денежное вознаграждение, точнее формы его получения, а также относительные и абсолютные размеры, воспринимаются работником как свидетельство его ценности для организации, влияют на самооценку работника, впрямую говорят о его социальном статусе. Т.е. деньги, получаемые работником, выступают также и мерилем личностной и профессиональной самореализации.

Таким образом, оплата труда определяет во многом и прежде всего качество жизни населения, размер будущей пенсии, а значит — и социальное положение в старости, настроение, здоровье, возможности образования, культурного развития, психологический настрой людей, размеры получаемых дивидендов от собственности и ценных бумаг работниками организаций и т.п.

Являясь источником частных (личных, индивидуальных) инвестиций в человеческий капитал, заработная плата должна обеспечивать расширенное воспроизводство рабочей силы. Под инвестициями в человеческий капитал традиционно понимают осуществление расходов на образование, здравоохранение, мобильность трудовых ресурсов.

В условиях формирования рыночной экономики заработная плата становится одним из основных источников подобных вложений и одновременно гарантией окупаемости инвестиций в человеческий капитал, особенно связанных с получением образования. В данном контексте показателен опыт США, где для выпускников колледжей гарантированный среднегодовой заработок составляет 25 тыс. долларов, выпускников университетов — 65, выпускников Гарвардского университета — 125 тыс. долларов. Опыт других развитых стран мирового сообщества свидетельствует, что образование оказывает позитивное воздействие на развитие экономики и уровень жизни людей, поскольку высокообразованные и квалифицированные работники имеют более высокие потребительские стандарты жизни. Специалисты высшего уровня квалификации при прочих равных условиях должны иметь доходы выше бюджета высокого достатка и относиться к состоятельным слоям общества. Доходы квалифицированных рабочих должны обеспечивать им средний уровень жизни. Принадлежность к низкодходным и бедным слоям общества работающих граждан может быть при прочих равных условиях оправдана отсутствием профессионального образования и низкой квалификацией.

Анализ номинальной среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельском хозяйстве Республики Беларусь, за период 2015–2017 гг. показал, что она увеличилась на 79,3 руб. или на 16,4 % и соста-

вила 564 руб. Выше этого уровня имеют Минская и Брестская области, соответственно 645,7 руб. и 583,3 руб.

Темп роста заработной платы в этих областях составил 119,5 % и 118,9 % соответственно. Наиболее низкий уровень оплаты труда в сельском хозяйстве отмечается в Витебской области – 484 руб., что на 33,4 % ниже, чем в Минской области. Номинальная среднемесячная заработная плата работников, занятых в сельском хозяйстве в процентах к среднереспубликанскому уровню за анализируемый период снизилась на 3,7 п. п. и составила в 2017 г. 68,5 %. Снижение наблюдается по всем областям. Наибольший процент к среднеобластному уровню заработной платы имеет Брестская область – 83,4 %, наименьший Гомельская область – 70,4 %.

Таким образом, анализ заработной платы в сельском хозяйстве показал, что она остается ниже среднереспубликанского уровня на 31,5 %, по сравнению с промышленностью – на 35,1 %. В 1990 г. зарплата в сельском хозяйстве была всего лишь на 7 % ниже, чем по народному хозяйству и на 11 % – по сравнению с промышленностью. Следует отметить, что низкий уровень оплаты труда характерен для всех категорий работников аграрного сектора, независимо от степени сложности труда и уровня их квалификации. Анализ структуры фонда заработной платы показывает, что доля стимулирующих выплат снизилась с 19 % в 1990 г. до 10 % в 2018 г, т.е. значительно уменьшился размер премий и вознаграждений, что свидетельствует о потере связи заработной платы с конечными результатами труда и производства и мотивирующей ее роли. Научкой доказано, что стимулирование труда только тогда оказывает мотивирующее воздействие на работника, когда размер премиальных выплат и вознаграждений составляет не менее 40 % в структуре его заработка.

Это положение ведет к оттоку работников из аграрного сектора. Так, в 2017 г. среднесписочная численность работников сельского хозяйства Республики Беларусь сократилась по отношению к 2013 г. на 22 %. Это связано, прежде всего, с низкой заработной платой в сельском хозяйстве по сравнению с городом и концентрацией крупных производственных мощностей в городском секторе.

Таким образом, в организации оплаты труда работников агропромышленного комплекса имеется ряд проблем:

- низкий уровень, не отражающий характера труда и не позволяющий выполнить воспроизводственную и социальную функции заработной платы;
- отсутствие механизма введения государственных гарантий в оплате труда;
- недостаточно развита стимулирующая функция, не все необходимые элементы системы стимулирования находят применение.

Изучение проводимых в странах с рыночной экономикой экспериментов и применяемых при этом методов организации и вознаграждения труда показывает, что наиболее характерными чертами изучаемых процессов является:

- сокращение применения сдельной формы оплаты труда;
- предпочтительное использование повременно-премиальной системы и фиксированных вознаграждений, размер которых определяется с учетом квалификации и образования работника, позволяющих ему лучше ориентироваться и участвовать в решении производственных проблем, а также сложности выполняемой работы;

- увеличение доли нестабильных элементов вознаграждения за труд (премии, бонусы), используемых в качестве поощрения за прирост производительности труда, улучшение качества продукции и экономное использование материальных ресурсов;

- применение «аналитических» систем заработной платы, где дифференцировано оценивают в баллах многочисленные факторы процесса труда;

- использование системы тарифных ставок, стимулирующих рабочих к овладению сложными профессиями;

- расширение «горизонтального набора» трудовых операций, т.е. внесение большого разнообразия в работу в рамках функций одного рода;

- производственная ротация для работников, т.е. смена профессий, позволяющая повысить производительность труда;

- создание «автономных рабочих бригад», которые призваны решать конкретные производственные задачи, с делегированием таким подразделениям прав по планированию, распределению обязанностей в бригаде, контролю за качеством продукции и распределению финансового вознаграждения за высокие производственные показатели;

- создание и функционирование так называемых кружков качества, призванных стимулировать инициативу рабочих в решении производственной программы и предполагающие постоянный поиск резервов повышения производительности труда и качества продукции;

- использование новых форм организации рабочего времени – гибкого графика работы;

- использование различных форм участия рабочих в прибылях.

Для коммерческих сельскохозяйственных организаций является актуальным разработка научными учреждениями методических рекомендаций по применению востребованных гибких и эффективных систем оплаты труда.

В области повышения доходов сельского населения особое внимание должно уделяться усилению стимулирующей роли заработной платы, совершенствованию системы вознаграждения за повышение эффективности производства и конечные результаты финансовой деятельности сельскохозяйственных организаций (реализованную продукцию, прибыль), установлению личного контроля работника за движением капитала, формированию персонифицированных долей и паев в имуществе организаций, концентрации их у наиболее активной и предприимчивой части сельских товаропроизводителей. Новый хозяйственный механизм, задуманный в рамках радикальной экономической реформы, должен основываться на

учете социальных интересов людей. Смыкание хозяйственного механизма с интересами людей, с мотивацией их трудовой деятельности ведет, как показывает опыт, к значительному повышению ее эффективности.

Таким образом, усиление зависимости размеров заработной платы от результатов труда и дальнейшее совершенствование системы материального мотивирования работников являются важнейшим условием эффективности работы сельскохозяйственных организаций, ускорения темпов роста производительности труда и повышения на этой основе уровня жизни сельского населения.

УДК 631.115.1

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КРЕСТЬЯНСКИХ (ФЕРМЕРСКИХ) ХОЗЯЙСТВ В БЕЛАРУСИ

Липницкая В.В., к.э.н., доцент, Близинок З.Г., ст. преподаватель,
Григорьева В.Б., ст. преподаватель

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

Ключевые слова: малое предпринимательство в сельском хозяйстве, фермерские (крестьянские) хозяйства, ценностные установки работников аграрного сектора, личностные качества фермера

Key words: small business in agriculture, farmer (peasant) farms, value installations of agricultural workers, personal qualities of a farmer

Аннотация: В статье рассмотрены социально-экономические аспекты становления и развития крестьянских (фермерских) хозяйств как фактора обеспечивающего эффективное и устойчивое развитие аграрной сферы в условиях становления рыночной среды в Беларуси.

Summary: The article discusses the socio-economic aspects of the formation and development of peasant (farmer) farms as a factor ensuring the effective and sustainable development of the agricultural sector in the conditions of the formation of a market environment in Belarus.

В странах с рыночной экономикой фермерские (крестьянские) хозяйства производят основную долю товарной продукции сельского хозяйства и, вследствие продуманной государственной системы мер поддержки фермеров и их кооперативов, быстро приспособляются к изменяющимся условиям рынка.