

УДК:331.221.7

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Наталья Станиславовна Грекова

кандидат экономических наук, доцент

nata6440@yandex.ru

Екатерина Андреевна Подольская

студент

podolsckaya.ekaterina2017@yandex.ru

Мичуринский государственный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В данной статье рассматриваются различные системы материального стимулирования работников сельскохозяйственных организаций. Представлена общая информация о различных условиях стимулирования персонала. Предлагаются меры материального стимулирования работников сельскохозяйственного производства, оценивается их эффективность. Отмечаются проблемы и перспективы материального стимулирования в сельском хозяйстве.

Ключевые слова: стимулирование работников, оплата труда, система материального труда, стимулирование персонала.

Стимулирование работников сельскохозяйственного производства – это основной способ добиться максимальной производительности труда на производстве. Для заинтересованности работников в качественном выполнении работ, важно отличать стимулирование от мотивации, мотивация на производстве – это способ добиться того, чтобы у работника появилось личное желание и заинтересованность усердно трудиться на благо производства, при этом, необязательно ожидая материального поощрения. Стимулирование же – это прямое или косвенное принуждение работника к выполнению своих обязанностей [1].

Научно разработанная классификация стимулирования заключается в выделении нематериального и материального стимулирования.

Материальное стимулирование – это оплата труда работников предприятия, а также премии, выплаты и всевозможные доплаты.

Под оплатой труда принято понимать выраженную в денежной форме долю труда работников в общественном продукте, которая поступает в личное потребление. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда [7].

Специфика труда аграриев побуждает руководителей предприятий АПК исхитряться с системами вознаграждения труда, для повышения эффективности производства сельскохозяйственной продукции. Поскольку данное направление ограничено рамками закона, лавировать управленцам приходится постоянно и целенаправленно, и только высококвалифицированные специалисты могут достичь каких либо существенных и конкретных целей [9].

Многообразие форм хозяйствования в АПК предполагает разнообразные формы и системы оплаты труда.

Предприятие имеет право самостоятельно определить формы и системы оплаты труда работников. При этом заработная плата каждого конкретного работника определяется конечными результатами работы производственного подразделения и предприятия в целом. Это может быть количество

произведенной продукции с учетом ее качества, прибыль (чистый доход), хозрасчетный доход, валовой доход и другие показатели. Конкретный заработок работника определяется его трудовым вкладом и максимальными размерами не ограничивается[5].

При производстве продукции в сельском хозяйстве преобладают традиционные формы оплаты труда: сдельная и повременная.

Сдельная форма оплаты труда заключается в том, что заработок определяется по сдельным расценкам за объем выполненных работ или непосредственно произведенную продукцию.

Повременная оплата труда учитывает квалификацию работника, качество труда, а оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненных работ. Заработок рабочих определяют умножением часовой или дневной тарифной ставки его разряда на количество отработанных часов или дней[4].

Заработок других категорий работников определяют следующим образом: если эти работники отработали все рабочие дни месяца, то их оплату составят установленные для них оклады; если же они отработали неполное число рабочих дней, то их заработок определяют делением установленной ставки на календарное количество рабочих дней и умножением полученного результата на количество оплачиваемых за счет предприятия рабочих дней[6].



Рисунок 1-Сдельная форма оплаты труда



Рисунок 2 -Повременная система оплаты труда

Формирование заработной платы на уровне предприятий является актуальным на современном этапе развития производства в сельском хозяйстве.

Предприятия имеют право:

1. Определить формы и системы оплаты труда работников.

2. Каким образом устанавливаются доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за условия и интенсивность труда; надбавки рабочим за профессиональное мастерство и руководителям, специалистам и служащим за высокие достижения в труде?

3. Устанавливать размер оплаты труда в зависимости от сложности выполняемой работы.

4. Определить направления использования фонда материального поощрения.

5. Разрабатывать и утвердить порядок премирования различных категорий и квалификаций работников[2].

На повышение заработной платы работников сельскохозяйственного производства влияют различные факторы:

1. Экономический рост производства: перспективы экономического роста в стране могут сказаться на заработной плате работников, увеличение объемов производства и продаж; развитие отраслей экономики и привлечение инвестиций могут привести к повышению заработной платы.

2. Инфляция: может оказывать влияние на размер заработной платы работников сельского хозяйства. Если рост цен на товары и услуги превышает уровень повышения зарплаты, то реальная заработная плата может снижаться. В случае инфляции низкой, можно ожидать повышения заработной платы.

3. Спрос и предложение на рынке труда: уровень спроса на сельскохозяйственные профессии и квалификации может сказаться на заработной плате. Если спрос на работников в определенной сфере превышает предложение, работники могут рассчитывать на повышение зарплаты.

4. Изменения в законодательстве, касающиеся оплаты труда, могут повлиять на размер заработной платы. Например, увеличение минимального размера оплаты труда может повлиять на зарплаты сотрудников с низкими доходами.

5. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников сельского хозяйства будет способствовать увеличению оплаты труда [3,9].

Методами совершенствования оплаты труда в сельском хозяйстве могут быть:

1. Минэкономразвития предлагает повысить тарифы.
2. Повышение стимулирующего воздействия для работников сельского хозяйства за счет надтарифных выплат, в том числе за счет премий и надбавок.
3. В сельскохозяйственной организации рациональнее применять механизм образования и распределения фонда оплаты труда по структурным единицам, в зависимости от их участия в конечном результате [8].

Список литературы:

1. Бабкина Е.С. Особенности мотивации персонала в организациях аграрной сферы // Аграрная экономика в условиях новых глобальных вызовов (V Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ. 2022. С. 55-59.
2. Белоусов В.М., Демидова Н.Г. Анализ использования трудовых ресурсов организации // Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ. 2021. С. 69-73.
3. Белоусов В.М. Приоритетные направления обеспечения устойчивого развития аграрного сектора экономики // Инженерное обеспечение в реализации социально-экономических программ АПК: Сборник статей по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Курган. 2023. С. 130-134

4. Греков А.Н., Грекова Н.С. Приоритетные направления и механизм устойчивого развития сельских территорий // Теория и практика мировой науки. 2016. № 2. С. 33-35.

5. Романцов Д.А., Грекова Н.С. Стратегия развития трудового потенциала // Аграрная наука в инновационном развитии АПК: материалы международного молодежного аграрного форума. Сборник научных статей. Под редакцией В.А. Бабушкина. 2018. С. 222-226.

6. Кузичева Н.Ю., Волкова А.А. Адаптация социально-экономических систем как условие стратегического развития // Аграрная наука на современном этапе: состояние, проблемы, перспективы: материалы Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием). Майкоп. 2022. С. 32-35.

7. Леднева Т.В., Карамнова Н.В. Факторы и условия устойчивого развития сельскохозяйственного производства / Инновационные решения социальных, экономических и технологических проблем современного общества: сборник научных статей по итогам круглого стола со всероссийским и международным участием. Москва. 2021. С. 191-192.

8. Лёвина М.В., Бабкина Е.С., Епифанова О.С. Методы выявления стратегических альтернатив развития организации // Траектории социально-экономического развития региона в условиях внешнеполитического санкционного давления: материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Под редакцией Н.В. Карамновой. Мичуринск. 2023. С. 176-180

9. Карамнова Н. В., Белоусов В. М. Современное состояние и перспективы развития аграрного сектора экономики региона // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2019. № 4. С. 113-120. EDN ASXLOT.

UDC 331.221.7

**MATERIAL INCENTIVES OF LABOR WORKERS OF
AGRICULTURAL ORGANIZATIONS**

Natalia S. Grekova

candidate of economic sciences, associate professor

nata6440@yandex.ru

Ekaterina An. Podolskaya

student

podolsckaya.ekaterina2017@yandex.ru

Michurinsk State University

Michurinsk, Russia

Abstract. This article discusses various systems of material incentives for workers in agricultural organizations. General information about various conditions for personnel incentives is presented. Measures of material incentives for agricultural workers are proposed, and their effectiveness is assessed. The problems and prospects of material incentives in agriculture are noted.

Key words: employee incentives, wages, material labor system, personnel incentives.

Статья поступила в редакцию 20.09.2024; одобрена после рецензирования 20.10.2024; принята к публикации 30.10.2024.

The article was submitted 20.09.2024; approved after reviewing 20.10.2024; accepted for publication 30.10.2024.