

УДК 331.225.3

## **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА**

**Наталья Владимировна Карамнова**

доктор экономических наук, доцент  
заведующий кафедрой управления и делового администрирования

karamnovan@yandex.ru

**Наталья Владимировна Лисицына**

студент

lisitsynanatalya@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск Россия

**Аннотация.** В статье представлены разновидности премирования, включающие в себя: индивидуальное премирование, бонусное премирование; премирование за выполнение ключевых показателей. Показаны особенности бонусного вознаграждения. Обоснована технология формирования ключевых показателей премирования в сельскохозяйственных предприятиях

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, материальное стимулирование труда, премирование, бонусы.

Система материального стимулирования представляет собой гармоничное переплетение взаимосвязанных стратегий, политик, процессов и методов, призванных поощрить сотрудников за результаты их труда. Размер и форма вознаграждения колеблются, отражая индивидуальный вклад работников в достижение общих целей организации, а также их уникальные навыки, способности, позицию и рыночную ценность [2].

При разработке системы материального стимулирования важно учитывать не только количественные показатели, но и качественные аспекты. Ключевым фактором является согласование интересов сотрудников с путями достижения коллективных целей, позволяя им использовать свои компетентность и способности в полном объеме, в результате создается уникальная синергия, где личные стремления и общие идеалы объединяются, вдохновляя коллектив на достижение поставленных целей [7].

При создании системы материального стимулирования следует учитывать следующие аспекты:

- объединение интересов сотрудников со способами достижения общих целей, использованием их индивидуальных возможностей;
- повышение мотивации сотрудников с учетом их личных результатов;
- предоставление возможности повышения профессиональной квалификации и эффективности труда;
- поддержка инновационных инициатив и деятельности сотрудников [8].

Премиальная система включает индивидуальную и коллективную формы вознаграждения. Она может состоять из различных элементов, таких как бонусные вознаграждения за выполнение ключевых показателей и персонализированные стимулы [3].

Бонусное премирование должно охватывать весь коллектив предприятия и рассчитываться на основе итогов работы за полугодие или год. Размер премии может варьироваться в зависимости от прироста объемов производства сельскохозяйственной продукции по сравнению с предыдущим годом. Формула

расчета премий включает в себя среднемесячную ставку, количество тарифных категорий и соответствующие повышающие коэффициенты. Влияние соблюдения отраслевых стандартов на величину бонусов окажется незначительным, в то время как достижение стратегических целей развития организации станет приоритетом. Даже значительное перевыполнение планов не окажет существенного влияния на размер премий [9].

Каждая группа сотрудников получит «свой» бонус, который позволит учесть уровень управления, занимаемую должность и их вклад в общие результаты деятельности организации. В этом контексте справедливое вознаграждение становится символом признания усердия и мастерства каждого члена трудового коллектива, поддерживающего общее стремление к успеху и процветанию предприятия.

*Таблица 1*

Структура системы премирования.

Вид премирования	Характеристика премирования				
	Категории персонала	Показатели премирования	Критерии определения размера премии	Источник	Периодичность
Бонус	Руководители	Цели предприятия и структурных подразделений	- результаты работы предприятия; - уровень управления	Прибыль	Полугодие/ год
	Специалисты	Цели предприятия и структурных подразделений и сотрудников	- результаты работы предприятия; - результаты оценки персонала		
	Рабочие	Цели предприятия	- результаты работы предприятия;		
Премия за выполнение ключевых показателей эффективности	Фундаментальный менеджмент	Ключевые показатели эффективности	- результаты работы подразделения; - распределение показателей по удельному весу; - дифференциация по категориям персонала	Себестоимость	Квартал
	Рабочие, оплачиваемые повременно				Квартал
	Линейный менеджмент				Месяц
Индивидуальное премирование	Рабочие, оплачиваемые сдельно	Качество и производительность труда	- дифференциация по профессиям; - зависимость от степени выполнения показателей	Себестоимость	Месяц

Распределение премий среди структурных подразделений и отдельных работников основывается на нескольких ключевых аспектах:

- достижение целей - как на уровне всей организации, так и на уровне отдельных подразделений и сотрудников;

- значимость занимаемой должности для успешного достижения стратегических задач предприятия [1]. При этом, чем ниже занимаемая должность, тем большее значение имеют личные усилия работников; на высоких должностях более важной становится коллективная работа (таблица 2).

Таблица 2

Матрица распределения бонусного вознаграждения.

	Цели		
	предприятия	подразделения	индивидуального работника
Руководитель предприятия	100%		
Руководители подразделений	60%	40%	
Специалисты	10%	40%	50%
Рабочие		30%	70%

Размер вознаграждения каждого сотрудника определяется его трудоспособностью, производительностью и качеством выполняемой работы. Если в течение года у работника отсутствуют замечания по поводу производительности труда, качества или дисциплины, он получит премию в полном объеме. Вместе с тем общий фонд премий будет корректироваться в зависимости от объема реализованной продукции [10].

Специалисты и руководители могут также рассчитывать на дополнительные премии за значительные достижения в управлении проектами и успешной их реализации, что подчеркивает высокую производительность и увеличивает сумму бонусов [5].

Основным элементом системы премирования, основанной на достижении ключевых показателей эффективности (КПЭ), является методология их формирования. Выделяют несколько групп КПЭ:

для всей организации (объем продаж, рентабельность, чистая прибыль);

для отдельных процессов (стратегическое управление, постоянные улучшения);

для подразделений (влияние на результаты, эффективность задач, удовлетворенность покупателей);

для работников (вклад в результаты, необходимые навыки, уровень производительности и качества работы) [4].

На примере бизнес-процесса «Производство» можно выделить ключевые показатели: выполнение плана по производству сельскохозяйственной продукции в натуральных единицах, оценка качества продукции с учетом взаимодействия подразделений, темпы роста производительности труда.

В бизнес-процессе «Управление человеческими ресурсами» можно выделить два ключевых показателя эффективности: повышение эффективности работы и степень удовлетворенности качеством предоставляемых услуг (см. рис. 1).

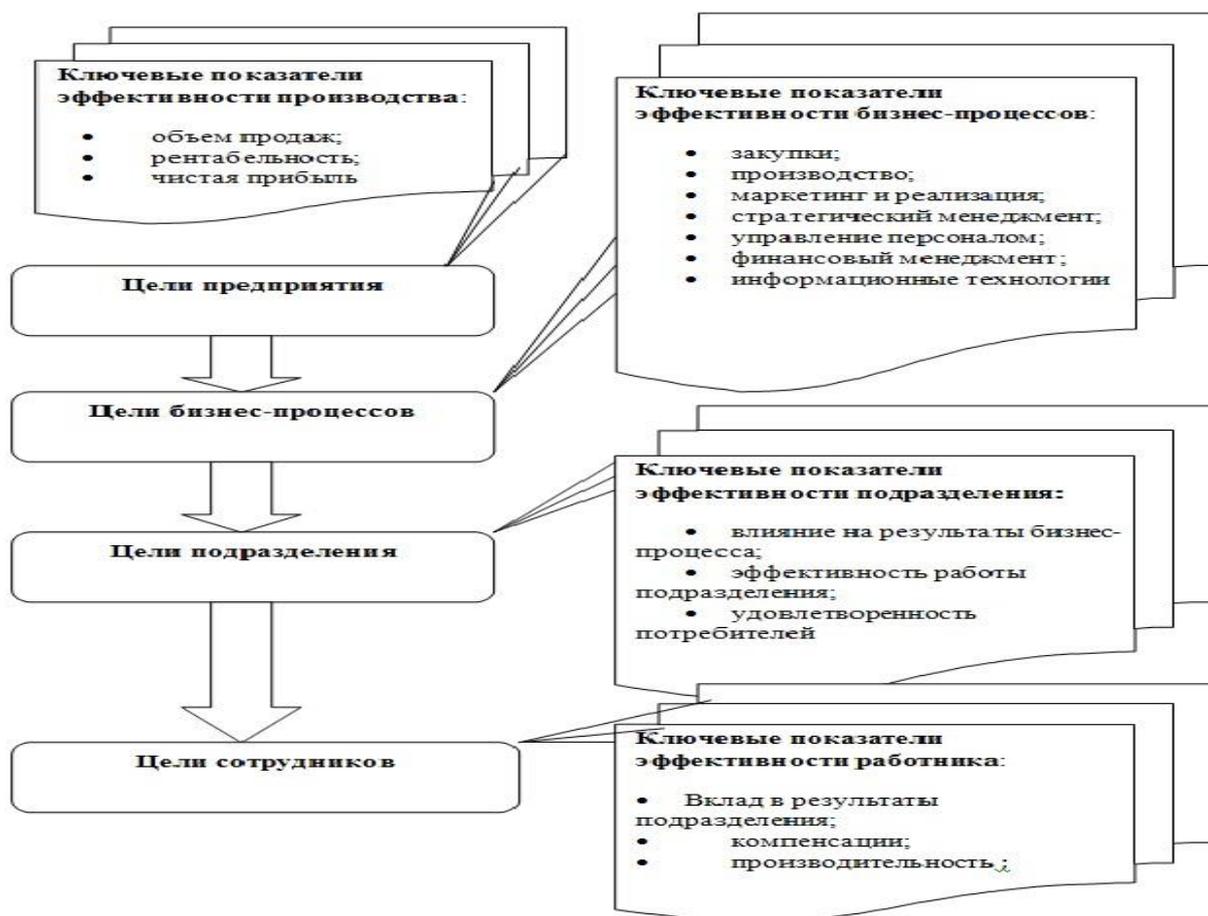


Рисунок 1 – Технология формирования показателей премирования в сельскохозяйственном предприятии.

К критериям оценки качества выполнения работы относятся:

- соблюдение установленных сроков завершения подбора персонала;
- уровень удержания новых сотрудников;
- достижение запланированного показателя текучести кадров;
- эффективность программы по оптимизации занятости;
- выполнение сроков подготовки регулируемых документов;
- реализация намеченного плана по внедрению системы информационного обеспечения;
- анализ восприятия клиентами качества предоставляемых услуг [6].



Рисунок 2 - Служба управления персоналом.

Основные подразделения сельскохозяйственных предприятий должны получать ежеквартальные премии за достижение конкретных показателей.

Таким образом, совершенствование системы материального стимулирования в сельском хозяйстве становится важной задачей, требующей комплексного подхода. Концепция таких улучшений должна основываться на принципах эффективности, гибкости и справедливости по отношению к индивидуальной деятельности каждого сотрудника.

### Список литературы:

1. Бабкина Е.С., Морощан А.А. Эффективность управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве // Траектории социально-экономического развития региона в условиях внешнеполитического санкционного давления: материалы II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Курск. 2024. С. 22-26.

2. Белоусов В.М. Модернизация индивидуального и коллективного премирования работников сельскохозяйственного предприятия // *Агропродовольственная политика России*. 2018. № 6 (78). С. 44-47.

3. Белоусов В.М. Особенности и проблемы материального стимулирования труда в сельском хозяйстве // *Теория и практика мировой науки*. 2018. № 1. С. 19-23.

4. Карайчев А.С., Акиндинов В.В. Рациональное использование трудовых ресурсов сельскохозяйственной организации // *Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты*. Сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции. Курск. 2022. С. 151-154.

5. Карайчев А.С. Материальное и моральное стимулирование труда в сельском хозяйстве // *Управление социально-экономическим развитием регионов: проблемы и пути их решения: сборник научных статей 13-ой Международной научно-практической конференции* : в 2 т.. Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Курский филиал; Торгово-промышленная палата; Совет молодых депутатов Курской области; Курская региональная общественная организация Вольного экономического общества России. Курск. 2023. С. 409-412.

6. Кузичева Н.Ю., Невзоров Р.С. Аграрная политика: современный контекст и направления // *Приоритетные направления регионального развития: материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием*. 2020. С. 154-157.

7. 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.

8. Трунова С.Н., Кипчук К.Ю., Марчинская Ю.А., Попков И.В. Стратегия управления человеческими ресурсами в организации: ключевые аспекты и принципы // Траектории социально-экономического развития региона в условиях внешнеполитического санкционного давления: материалы II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Курск. 2024. С. 232-237.

9. Трунова С.Н., Огородникова А.Д., Кондрашов Е.Н. Формирование эффективной системы управления персоналом в сельскохозяйственной 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. 288-291.

**UDC 331.225.3**

## **FORMATION OF A BONUS SYSTEM FOR AGRICULTURAL WORKERS**

**Natalya V. Karamnova**

doctor of economics, associate professor

head of the department of management and business administration

karamnovaN@yandex.ru

**Natalya V. Lisitsyna**

student

lisitsynanatalya@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk Russia

**Abstract.** The article shows the structure of bonuses, including: bonus bonuses; bonuses for achieving key indicators; individual bonuses. The matrix of bonus bonuses is substantiated. The technology of forming bonus indicators in agricultural enterprises has been developed.

**Key words:** agriculture, material incentives for labor, bonuses, bonus

Статья поступила в редакцию 25.11.2024; одобрена после рецензирования 20.12.2024; принята к публикации 25.12.2024.

The article was submitted 25.11.2024; approved after reviewing 20.12.2024; accepted for publication 25.12.2024.