

УДК 331.56

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Малькова Н. С.

студент

института экономики и управления

msi99768@gmail.com

Климентова Э.А.

к.э.н., доцент

klim1-408@yandex.ru

ФГБОУ ВО Мичуринский ГАУ

г. Мичуринск, Российская Федерация

Аннотация. Производительность труда - один из основных показателей экономической эффективности производства продукции и деятельности предприятия. Рост производительности труда означает: экономию овеществленного и живого труда и является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства. Часто на фоне роста производительности труда наблюдается и рост уровня оплаты. Однако удельный вес премирования в общей сумме оплаты остается очень низким. Оплата по тарифным ставкам и окладам составляет более 80%. Чтобы оплата труда имела стимулирующее воздействие на работников предприятий сельского хозяйства, необходимо менять ее структуру: увеличивать долю переменной составляющей (премий и дополнительных стимулирующих выплат, находящихся в прямой зависимости от результатов труда). Активная политика в области повышения мотивации труда должна способствовать стимулированию производительности, а в конечном итоге - повышению эффективности производства.

Ключевые слова: сельское хозяйство, производительность труда, оплата труда, мотивация труда.

Вопросам повышения производительности труда посвящены многие современные экономические исследования [1,2,3]. В современном понимании производительность труда характеризует эффективность использования трудовых ресурсов предприятия. Выражается она показателями, которые рассчитываются путем соотнесения объемов производства продукции и величины задействованных ресурсов (численности работников или затрат труда).

Авторским коллективом под руководством Минакова И.А. производительность труда рассматривается как совокупность следующих показателей:

- выработка, представляющая собой объем продукции произведенной в единицу рабочего времени;
- трудоемкость, как затраты рабочего времени на единицу продукции;
- косвенные показатели производительности труда, которые характеризуют затраты труда на выполнение определенного объема работ. [4]

В производстве любого продукта участвует живой труд, то есть труд затраченный работником непосредственно в процессе производства данного продукта и труд прошлый, затраченный, как правило, другими работниками и овеществленный в орудиях труда, зданиях, сырье, материалах, энергии и т.п. Результативность работы конкретного работника и есть производительность живого труда.

Типичной сельскохозяйственной организацией Тамбовской области является АО учхоз-племзавод «Комсомолец» Мичуринского района. В соответствии с ФЗ РФ от 24.07.2007 N 209-ФЗ "О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации" она относится к субъектам малого предпринимательства, которые в условиях конкуренции часто оказываются в проигрышной ситуации. [5,6,7]

Данное хозяйство имеет ярко выраженное зерно-скотоводческое направление специализации с развитым садоводством. Динамика показателей эффективности использования трудовых ресурсов в АО учхоз-племзавод «Комсомолец» приведена в табл. 1.

Таблица 1

Эффективность использования трудовых ресурсов в АО учхоз-племзавод «Комсомолец»
Мичуринского района Тамбовской области

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018г.	Отношение 2018 г. к 2016 г., %
Стоимость валовой продукции, тыс. руб.	104546	95235	94260	90,2
Среднегодовая численность работников, чел.	135	114	104	77,0
Годовая выработка тыс. руб.	774,4	835,4	906,3	117,0
Дневная выработка, руб.	2751,2	2801,0	3040,6	110,5
Часовая выработка, руб.	378,8	380,9	411,6	108,6
Затраты труда на 1 ц, чел.-ч.				
зерновых	0,6	0,4	0,4	66,7
плодов	3,3	5,5	2,1	63,6
молока	3,8	3,4	2,9	76,3
прироста ж.м. КРС	31,5	25,3	22,2	70,5

Производительность труда за период с 2016г. по 2018г. имеет тенденцию роста. Так, годовая выработка за это время возросла на 17% и составила в 2018 году 906,3 тыс. руб., рост дневной выработки составил 10,5%, или 289,4 руб., рост часовой выработки составил 8,6%, или 32,8 руб.

Рост производительности труда в организации обусловлен в основном значительным уменьшением среднегодовой численности работников, который составил 23% на фоне снижения стоимости валовой продукции на 9,8%.

Трудоемкость производства сельскохозяйственной продукции также значительно снижается. Так, трудоемкость зерна снизилась за период исследования на 33,3% и составила 0,4 чел.- час. на 1 ц в 2018 г., плодов на 36,4 % до 2,1чел.- ч. на 1 ц, молока на 23,7% до 2,9 чел.- час. – ч. на 1 ц, прироста живой массы КРС на 29,5% до 22,2 чел.- ч. на 1 ц.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии является важнейшим средством, обеспечивающим достижение положительных производственных и финансовых результатов, с помощью которых представляется возможность добиваться необходимой социальной защищенности членов трудового коллектива организации [8,9].

За период исследования в АО учхоз-племзавод «Комсомолец» наблюдается рост заработной платы по всем категориям работников. В среднем по организации она возросла на 41,8% и составила в 2018 году 24020 руб. Наиболее быстрыми темпами росла оплата труда руководителей. За период исследования она выросла на 89,8% до 57491 руб. тыс. руб., специалистов на 75,4% до 23908 руб. Меньшими темпами росла среднемесячная заработная плата рабочих. Среднемесячная заработная плата скотников за этот период выросла лишь на 15,44%, трактористов-машинистов - на 24,95%, операторов машинного доения – на 53,34%. Темпы роста производительности труда в организации ниже темпа роста оплаты труда на 11% и 8% соответственно. Это не соответствует одному из основных принципов организации оплаты труда - опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы.

С этой точки зрения политику предприятия в области оплаты труда нельзя признать рациональной. Существующие на предприятии системы премирования и стимулирующих доплат и надбавок весьма разнообразны. Среди показателей: перевыполнение производственных заданий, рост производительности труда, снижение себестоимости продукции и другие. Могут устанавливаться персональные надбавки к окладам, однако в основном работникам управления.

Проанализируем структуру фонда оплаты труда в АО учхоз-племзавод «Комсомолец» за период исследования (табл. 2).

Таблица 2

Структура фонда оплаты труда в АО учхоз-племзавод «Комсомолец»

Виды оплаты труда	2016г.		2017г.		2018г.	
	Сумма, тыс. руб.	Удельный вес,%	Сумма, тыс. руб.	Удельный вес,%	Сумма, тыс. руб.	Удельный вес,%
Оплата по тарифным ставкам и окладам	22766	83,0	23460	83,4	25473	85,0
в т.ч. натуральная оплата	134	0,5	152	0,5	97	0,3
Премии	1545	5,6	1358	4,8	1609	5,4
Оплата отпусков	2195	8,0	2315	8,2	1921	6,4
Дополнительная оплата	938	3,4	1005	3,6	974	3,2
Оплата труда - всего	27444	100	28138	100	29977	100

За период исследования произошло увеличение размера фонда оплаты труда работников на 9,2% до 29977 тыс. руб. в 2018 году. Наибольший удельный вес в структуре фонда оплаты труда занимает оплата труда по тарифу 85% в 2018 году (25473 тыс. руб.), что выше уровня 2016 года на 2 п.п. (22766 тыс. руб.) То есть значение премирования в хозяйстве с течением времени снижается. Снижение удельного веса премирования работников организации на 0,2 п.п. до 5,4% в 2018 году. Удельный вес дополнительной оплаты труда также снизился на 0,2 п.п. - до 3,2%.

Чтобы оплата труда имела стимулирующее воздействие на работников предприятий сельского хозяйства, необходимо менять ее структуру: увеличивать долю переменной составляющей (премий и дополнительных стимулирующих выплат, находящихся в прямой зависимости от результатов труда). Для премирования нужно выбирать наиболее важные показатели работы организации, размер премий должен соответствовать изменению результатов работ и иметь минимальный временной промежуток между достижениями и получением премии.

Как замечают Светлаков А.Г. и Пятибратова Л.А.: «аспекты мотивации занимают одно из главных направлений в сфере повышения производительности труда, особенно в сфере сельскохозяйственной продукции»[10]. Главными рычагами мотивации труда считаются стимулы и мотивы. Стимул – это поощрение, например, заработная плата. А мотив представляет собой внутреннюю побудительная сила работников к труду. Выделяют социальные, материальные и психологические виды мотивов труда. условиями, это ведет к риску неполучения ожидаемых результатов. Наиболее распространенными методами стимулирования труда считаются премии, доплаты, надбавки. Они обычно выплачиваются при повышении производительности труда, качественном выполнении работ и сокращении производственных потерь.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов можно использовать ряд мероприятий (табл. 3)

Перечень мероприятия по эффективному использованию трудовых ресурсов

Наименование мероприятия	Цель, результат.
Совершенствование системы оплаты и премирования труда, социального стимулирования работников	До всех работников доводятся технико-экономические показатели, положения по оплате и премированию. Снижение текучести кадров. Повышение производительности труда.
Ужесточение мер к нарушителям трудовой дисциплины, укрепление трудовой дисциплины	Выявление конкретных причин каждого случая простоев и нарушение трудовой дисциплины. Лишение премии за прогулы. Лишение премии за появление в нетрезвом виде и опоздания на работу.
Упорядочение практики предоставления кратковременных отпусков без сохранения содержания	Снижение потерь рабочего времени. Укрепление трудовой дисциплины.
Обучение рабочих смежным и новым профессиям, подготовка и переподготовка кадров	Повышение квалификации. Освоение второй или смежной профессии.
Совершенствование системы охраны и безопасности труда	Разработка действенных и профилактических мероприятий, обеспечивающих снижение заболеваемости.

Для мотивации работников к высокопроизводительному и качественному труду мы предлагаем дополнительно к материальным стимулам более широкое использование нематериальных факторов, таких как, перспектива карьерного роста, возможность продемонстрировать свои лучшие профессиональные качества, использовать свой интеллектуальный потенциал.

Современная система стимулирования работников должна отвечать определенным требованиям, а именно быть справедливой, четкой, понятной для работников, направленной на достижение высоких показателей эффективности предприятия.

Правильный и обоснованный выбор системы оплаты труда целенаправленно позволяет решить имеющиеся в хозяйстве проблемы. На предприятии это возможно при сочетании эффективной системы оплаты труда с системой материального стимулирования по результатам деятельности. Для АО учхоз-племзавод «Комсомолец» можно предложить следующие варианты материального стимулирования (табл. 4).

Варианты материального стимулирования
работников сельского хозяйства

Возможные проблемы	Задачи	Вариант материального стимулирования
1. Низкая производительность труда	Повышение производительности сельскохозяйственного труда	Рекомендуемые системы оплаты труда: - сдельно-премиальная; - аккордно-премиальная; - сдельно-прогрессивная. Дополнительное стимулирование: вознаграждение за производство сверхплановой продукции
2. Низкое качество продукции	Повышение качества сельскохозяйственной продукции	Возможные системы оплаты труда: - сдельно-премиальная; - аккордно-премиальная. Дополнительное стимулирование: повышение расценок за качество продукции (классность, сортность)
3. Низкая квалификация работников	Повышение квалификации	Дополнительное стимулирование: доплата за классность
4. Высокая текучесть кадров	Снижение текучести кадров за счет повышения материальной заинтересованности	Дополнительное стимулирование: доплата за стаж работы. от 2 до 5 лет –10%;от 5 до 10 лет 15%;от 10 до 15 лет – 20%;от 15 до 20 лет – 25%;свыше 20 лет – 30%

В целом, активная политика в области повышения мотивации труда будет способствовать стимулированию производительности, росту объемов производства и увеличению уровня товарности, а в конечном итоге - повышению эффективности производства и в целом деятельности сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Список литературы

1. Столярова О.А. Повышение производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве Пензенской области / Нива Поволжья. 2018. № 1 (46). С. 75-82.
2. Богдановский В.А. Факторы и резервы роста производительности труда в сельском хозяйстве / Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2018. № 9 (42). С. 114-121.

3. Белокопытов А.В. Факторный анализ производительности аграрного труда в условиях развития региона / Белокопытов А.В., Терновчук А.Н. // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 1. С. 285-294.
4. Минаков И.А. Экономика отраслей АПК // Минаков И.А., Сабетова Л.А., Смыков и др. // Учебник. Ассоциация "Агрообразование". Москва, 2011. (2-е издание, переработанное и дополненное)
5. Свиридов Д.О. Классификационные параметры размеров агробизнеса: теория и измерение / Свиридов Д.О., Дубовицкий А.А., Климентова Э.А. // Технологии пищевой и перерабатывающей промышленности АПК – продукты здорового питания. 2017. № 2 (16). С. 76-86.
6. Климентова Э.А. Направления совершенствование критериев измерения масштабов деятельности различных форм агробизнеса / Климентова Э.А., Дубовицкий А.А. // В сборнике: Саяпинские чтения. Сборник материалов II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. 2019. С. 103-113.
7. Карпунина Е.К. Влияние инновационной активности малого бизнеса на региональный экономический рост / Карпунина Е.К., Климентова Э.А., Дубовицкий А.А. // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2019. Т. 9. № 1 (30). С. 19-29.
8. Щуцкая А.В. Мотивационные факторы повышения производительности труда на предприятиях АПК / Щуцкая А.В., Афанасьева Е.П. // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2018. № 5 (163). С. 49-56.
9. Дубовицкий А.А. Платежеспособный спрос как фактор экономического роста аграрного производства / Дубовицкий А.А., Бортникова А.А. // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2016. № 3. С. 136-144.
10. Светлаков А.Г. Мотивация как инструмент повышения производительности труда работников на сельскохозяйственных предприятиях / Светлаков А.Г., Пятибратова Л.А. // В сборнике: Региональные проблемы преобразо-

вания экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона. 2018. С. 646-648.

PERSONNEL MOTIVATION IN THE SYSTEM OF LABOR PRODUCTIVITY GROWTH

Malkova N.

student

Institute of Economics and management

msi99768@gmail.com

Klimentova E.

Ph. D., associate Professor

klim1-408@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russian Federation

Abstract. Labor productivity is one of the main indicators of economic efficiency of production and activity of the enterprise. Growth of labor productivity means: economy of embodied and living labor and is one of the most important factors of increase of production efficiency. Often, against the background of productivity growth, there is also an increase in the level of pay. However, the share of bonuses in the total amount of payment remains very low. Payment at tariff rates and salaries is more than 80%. In order for wages to have a stimulating effect on employees of agricultural enterprises, it is necessary to change its structure: to increase the share of the variable component (bonuses and additional incentive payments, which are directly dependent on the results of labor). An active policy in the field of increasing the motivation of labor should help to stimulate productivity, and ultimately-to increase the efficiency of production.

Key words: agriculture, labor productivity, labor remuneration, labor motivation.