

УДК 331.21

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Наталья Владимировна Карамнова

доктор экономических наук, доцент

KaramnovaN@yandex.ru

Светлана Александровна Андрейчева

студент

s.andrecsheva99@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье определено, что важным направлением совершенствования системы стимулирования труда работников сельскохозяйственного производства является разработка стандарта «Оценка качества труда работников сельскохозяйственного предприятия», позволяющего оценить деятельность руководителей, специалистов и рабочих всех подразделений и направленного на своевременное и качественное выполнение основных задач и функций подразделениями, должностных обязанностей - исполнителями. Выявлены основные организационные принципы оценки системы качества. Обоснована система показателей оценки качества труда работников сельскохозяйственных предприятий. Выявлена необходимость премирования работников сельскохозяйственного производства.

Ключевые слова: сельскохозяйственное производство, оценка качества труда, коэффициент качества труда, премирование работников.

На сельскохозяйственных предприятиях используются различные формы и схемы материального стимулирования труда. Выбор сдельной или повременной формы оплаты определяется используемыми технологиями и организацией производства, обеспечивающими выпуск качественной продукции, формами организации труда и потребления ресурсов. Все эти факторы создают условия и возможности для использования той или иной формы вознаграждения: повременное вознаграждение используется там, где нет возможности использовать сдельное вознаграждение.

Основной отличительной особенностью сдельной и повременной форм оплаты труда является возможность количественного измерения производительности труда как отношения объема сельскохозяйственного производства к затратам рабочего времени. Эта особенность характерна для сдельной формы оплаты труда. При повременной форме оплаты труда оценка эффективности труда может быть определена с использованием стоимостных показателей объемов производства и материально –денежных издержек [7].

Одним из последних нововведений в области материального стимулирования труда является разработка стандарта "Оценка качества труда работников сельскохозяйственных предприятий". Стандарт предполагает оценку качества работы всех категорий сотрудников: от руководителей и специалистов до сотрудников всех структурных подразделений и направлен на полное и качественное выполнение основных задач и функций подразделений и отдельных исполнителей. Формы и размеры материального вознаграждения персонала предприятия определяются с учетом коэффициента качества труда каждого работника (ККТ) [8].

Оценка качества работы - это систематическая проверка соответствия персонала предъявляемым требованиям. Стратегия качества сельскохозяйственной организации предполагает постоянное участие каждого сотрудника в обеспечении качества. Мотивация трудовой деятельности начинается с осознания необходимости выполнения задач, поставленных перед каждым работником, решение которых способствует повышению общей

производительности труда. В то же время особенно важным стимулом для качественной работы является атмосфера (социально-психологический климат) взаимного доверия в отношениях между людьми, сотрудниками, которые ответственны и заинтересованы в улучшении результатов работы и реализации политики в области качества. [3].

Оценка качества работников сельскохозяйственных предприятий основана на контроле за безопасным выполнением трудовых мероприятий в сельском хозяйстве. Целью оценки качества работ является получение высоких оценок исполнителями за качественно выполненную работу, произведенную продукцию и осуществление производственных процессов [10].

Основными принципами оценки качества работы системы являются:

- управление и анализ выполнения задач;
- ответственность всех сотрудников за выявление нарушений из-за несоблюдения требований нормативной документации, несвоевременного и некачественного выполнения работ;
- аттестация исполнителей для определения их пригодности занимаемой должности;
- установление взаимосвязи связь между оценкой качества работы, моральным и материальным поощрением исполнителей;
- обеспечение чувства повышенной ответственности у исполнителей за результаты, оглашение этих результатов [4].

Руководители отделов должны ежемесячно анализировать качество работы закрепленных за ними сотрудников, рассчитывать коэффициент качества труда (ККТ) для каждого исполнителя, а также на ежемесячных совещаниях анализировать качество работы исполнителей с низким ККТ с целью выявления причин и определения мер по устранению и предотвращению выявленных несоответствий и нарушения технологии или трудовой дисциплины. Кроме того, руководители отделов должны создать наглядные стенды, на которых должна быть отображены ККТ каждого сотрудника подразделений в соответствии с результатами работы за последний месяц.

Стенд оформляется до 10 числа каждого месяца. Все работники, поступающие в сельскохозяйственную организацию, должны ознакомиться с документами по Системе качества труда [2].

В стандарте "Оценка качества труда работников" следует отметить, что показатели качества труда должны учитывать специфику производства и степень влияния каждой категории работников на отдельные показатели качества продукции и показатели эффективности предприятия. Оценка качества работы является основным критерием для решения задач материального и морального стимулирования всех работников предприятия [9].

Коэффициент качества труда (ККТ) - это количественное выражение качества труда работников. Оценка качества работы каждого сотрудника определяется с использованием комплексных показателей, учитывающих качество выполняемой работы и значимость отдельных нарушений трудовой дисциплины и технологии [5].

ККТ - это универсальный показатель, позволяющий определить степень приближения фактического уровня выполнения основных функций относительно заданного уровня. Числовое значение ККТ позволяет сравнивать качество работы персонала разных подразделений. ККТ, отражающий общее качество работы сотрудников подразделения за текущий месяц, равен единице (1,0). ККТ для каждого сотрудника является показателем распределения начисленных премий и сдельной заработной платы. Средний ККТ является показателем для расчета премии в структурном подразделении [6].

Каждый показатель качества имеет понижающий коэффициент (Кс), который учитывает несоответствия и отклонения от установленных требований, и повышающий коэффициент (Кп), который учитывает превышение установленных показателей, инициативность и творческие способности сотрудника.

ККТ рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ККТ} = 1,00 - \text{Кс} + \text{Кп} \quad (1),$$

где 1,00 - номинальное значение ККТ;

Кс - сумма коэффициент снижения за месяц;

Кп - сумма коэффициент поощрения за месяц.

Величина ККТ сравнивается с общепринятыми оценками (таблица 1).

Таблица 1

Оценка качества труда работников сельскохозяйственных предприятий

№ п/п	Коэффициент качества труда	Оцен-ка	Размер снижения или повышения	
			премии	сдельного приработка
1.	Выше 1,0	5	В соответствии с ККТ, но не выше +30%	В соответствии с ККТ, но не выше +30% или по решению Совета бригады и руководителя подразделения
2.	1,0 - 0,85 для механизаторов и подменных работников: 1,0 - 0,89 для среднего ККТ по бригадам	5	-	-
3.	Ниже 0,92 - 0,75	4	-15%	-15%
4.	Ниже 0,75 - 0,50	3	-25%	-25%
5.	Ниже 0,50	2	-60%	-60%
6.	При совершении прогулов, распитии спиртных напитков, пребывании в наркотическом или токсическом опьянении на рабочем месте, снижение ККТ на -1,0	2	-100%	-100%
7.	При распитии спиртных напитков, пребывании в наркотическом или токсическом опьянении в нерабочее время на территории предприятия снижение ККТ на -1,0	2	-100%	-60%
8.	При грубейших случаях нарушения должностных обязанностей, приведших к материальному ущербу, хищению собственности снижение ККТ на -1,0	2	-100%	-100%

Оценка качества труда работников предприятия предполагает наличие показателей, характеризующих качество его работы, и при наличии замечаний к качеству работы (или поощрений); коэффициент качества труда снижается (повышается) соответственно тому или иному показателю. Общие для всех

работников сельскохозяйственного предприятия показатели приведены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели, характеризующие качество труда работников		
№ п/п	Показатели снижения (повышения) ККТ	Величина снижения (повышения)
1.	Перевыполнение показателей, предусмотренных нормативными документами: за каждый % перевыполнения.	+0,03
2.	Выполнение дополнительного задания без оплаты за каждый случай.	+0,05
3.	Присвоение звания «Лучший по профессии»: - за первый месяц; за второй подряд месяц;- за третий подряд месяц.	+0,05 +0,10 премия из фонда бригадира
4.	Поощрение за выполнение особо важных заданий.	+0,10
5.	Благодарность (приказ по сельхозпредприятию)	+0,10
6.	Победители конкурсов.	+0,10
7.	Награды: - грамоты; ордена, медали.	+0,15 +0,30
8.	Рационализаторские предложения.	+0,10
9.	Невыполнение или выполнение процедур с отступлением от документов системы качества, правил ТБ и ПБ и др. за каждый случай: значительное несоответствие; малозначительное несоответствие.	-0,51 -0,10
10.	Ведение документации с отступлением от требований, предусмотренных в документах СК и других документах, действующих на сельскохозяйственных предприятиях за каждый случай: значительное несоответствие; - малозначительное несоответствие.	-0,30 -0,10
11.	Неудовлетворительное хранение документов за каждый случай.	-0,10
12.	Искажение или несвоевременное представление информации в указанные в документах сроки, несоблюдение объемов предоставленной информации за каждый случай	-0,11
13.	Невыполнение распоряжений руководителя за каждый случай.	-0,19
14.	Невыполнение приказов, распоряжений, мероприятий, поставленных на контроль в ОСК: за каждый случай; при повторном невыполнении; при последующих случаях невыполнения; отсутствие отметки о выполнении приказа, распоряжения, мероприятия.	-0,10 -0,51 1,0 снижение премии на 100 -0,10
15.	Скрытие фактов, круговая порука, ложная информация за каждый случай.	-0,51
16.	Невыполнение установленного задания (за месяц, за отчетный период, за каждое индивидуальное задание).	-0,15
17.	Некачественное выполнение установленного задания.	-0,15
18.	Несвоевременный, некачественный прием-сдача смен.	-0,16
19.	Не оперативность и не предприимчивость в сложившейся ситуации за каждый случай.	-0,30

20.	За оценку по санитарному состоянию и культуре производства: - оценка 4; - оценка 3; - оценка 2.	-0,15 -0,30
21.	Отсутствие анализа причин предъявленных к подразделению претензий за каждый случай.	-0,15
22.	Отсутствие мероприятий по устранению несоответствий, выявленных в подразделении за каждый случай.	-0,30
23.	Нарушение правил внутреннего распорядка СХПК «Родина» за каждый случай:	-0.10
	-опоздание на рабочее место отсутствие на рабочем месте, преждевременный уход с рабочего места до 20 мин.	
	-свыше 20 мин.	-0.51
	-прочие нарушения дисциплины	-0.30
24.	Непосещение или опоздание на производственные совещания и другие мероприятия, проводимые на СХПК «Родина», влияющие на повышение производительности труда, эффективно производства, выполнение плана.	0.51
25.	Нарушение правил и норм по экологии за каждый случай по представлению старшего инженера по экологии:	
	-малозначительное нарушение;	0.11
	-значительное нарушение.	0.51
26.	Наличие удержания в зарплате за нанесенный материальный ущерб (на основании приказа), кроме удержаний, предусмотренных нормативными документами.	0.08
27.	За оскорбление, клевету, умышленное легкое телесное повреждение или нанесение побоев на рабочих местах или территории СХПК «Родина» повлекших расстройства здоровья.	-1.0
30.	При наличии административного взыскания или снижения размера премии по	
	-замечание;	0.10
	-выговор;	0.15
	-строгий выговор;	0.30
	-снижение премии на 20-30 %;	0.33
	-снижение премии на 50-60%;	0.51
-снижение премии на 100%.	1.00	

В сельскохозяйственных предприятиях должно широко применяться премирование рабочих. Премии работникам должны начисляться за фактически выполненную работу, отработанное время в соответствии с утвержденными схемами премирования. Основанием для начисления премии могут быть данные оперативной и бухгалтерской отчетности, средний коэффициент качества работы бригады и личный коэффициент качества работы (ККТ) каждого работника. Премия начисляется на основе сдельной оплаты труда, надбавки за работу в ночное время с учетом личного коэффициента

качество труда. Должны быть определены условия (прогул, нарушение общественного порядка, пьянство, хищение имущества и др.), при которых осуществлялось лишение или уменьшение суммы премии. Сельскохозяйственные предприятия также должны премировать работников за выполнение особо важных производственных задач. Премии могут выплачиваться в конце года или приурочены к праздничным дням[1].

К отличившимся сотрудникам могут применяться следующие поощрения: вручение благодарственных писем, почетных грамот, введение в почетный совет и выдвижение на правительственные награды. Практика показывает, что эти «советские» методы имеют определенный эффект и от них вряд ли стоит отказываться.

Список литературы:

1. Белоусов В.М. Совершенствование механизма материального стимулирования труда работников аграрного сектора экономики // Никоновские чтения. 2019. № 24. С. 64-66.

2. Белоусов В.М. Модернизация индивидуального и коллективного премирования работников сельскохозяйственного предприятия //Агропродовольственная политика России. 2018. № 2 (74). С. 19-23.

3. 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.

4. Белоусов В.М., Латышев А.А. Критерии оценки эффективности системы управления человеческими ресурсами/ Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ, 2021. С. 81-86.

5. Белоусов В.М., Демидова Н.Г. Стратегия управления персоналом/ Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ. 2021. С. 73-77.
6. Белоусов В.М., Латышев А.А. Инновационные методы управления персоналом/ Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ. 2021. С. 78-81
7. Карайчев А.С., Карайчева Е.В. Сокращение потерь рабочего времени/Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты: сборник научных статей 10-й Всероссийской научно-практической конференции. Курск. 2020. С. 163-165.
8. 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.
9. Лёвина М.В. Инновационные направления развития АПК// Приоритетные направления регионального развития: сборник статей по материалам II Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием. Под общей редакцией И.Н. Миколайчика. Курган, 2021.- С. 417-420.
10. Пятахина Т.С., Лёвина М.В. Совершенствование управления инвестиционной деятельностью АПК// Аграрная наука в инновационном развитии АПК. Материалы международного молодежного аграрного форума. Сборник научных статей. Под редакцией В.А. Бабушкина. 2018. С. 212-217.

UDC 331.21

**DEVELOPMENT OF A SYSTEM FOR ASSESSING THE LABOR
QUALITY OF WORKERS IN AGRICULTURAL PRODUCTION**

Natalia V. Karamnova

Doctor of Economics, Associate Professor

KaramnovaN@yandex.ru

Svetlana A. Andreicheva

student

s.andreischeva99@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. The article determines that an important direction in improving the system of stimulating the work of workers in agricultural production is the development of the standard "Assessment of the quality of labor of workers in an agricultural enterprise", which applies to the activities of managers, specialists and workers of all departments and is aimed at the timely and high-quality performance of the main tasks and functions by departments, officials duties - performers. The main organizational principles for assessing the quality system are identified. The system of indicators for assessing the quality of labor of workers in agricultural enterprises is substantiated. The need for bonuses for agricultural workers is revealed.

Key words: agricultural production, labor quality assessment, labor quality index, employee bonuses

Статья поступила в редакцию 29.04.2022; одобрена после рецензирования 30.05.2022; принята к публикации 13.06.2022.

The article was submitted 29.04.2022; approved after reviewing 30.05.2022; accepted for publication 13.06.2022.