

УДК 331.56

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Эльвира Анатольевна Климентова

кандидат экономических наук, доцент

Klim1-408@yandex.ru

Александр Алексеевич Дубовицкий

кандидат экономических наук, доцент

Daal-408@yandex.ru

Светлана Викторовна Беляева

магистрант

belyaevsv77@yandex.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Российская Федерация

Аннотация. Производительность труда работников сельскохозяйственных предприятий определяется системой как внутренних, так и внешних факторов. Одним из самых значимых внутренних факторов наряду с техническими и технологическими, является материальное и моральное стимулирование количества и качества труда, что способствует повышению его производительности в масштабе предприятия. Стимулирование работников может осуществляться в различных формах, которые являются наиболее приемлемыми и действенными в сложившихся условиях.

Ключевые слова: сельскохозяйственные предприятия, производительность труда, материальное и моральное стимулирование труда, заработная плата, премирование.

В сельскохозяйственных предприятиях производство растениеводческой продукции сопряжено с сезонностью производства, что определяет необходимость формирования действенной системы оплаты труда и его стимулирования, что наряду с другими факторами определяет рост производительности труда.

Изучению влияния мотивации труда на производительность в последнее время посвящены многочисленные исследования [1-6], результаты которых подтверждают взаимосвязь данных показателей [4, 5], особенно в условиях активизации процессов научно-технического прогресса [8,9], что в целом подтверждает проявление экономического закона соотношения темпов роста производительности труда и его оплаты [7].

Нами проведено исследование, направленное на выявление практических аспектов значимости стимулирования труда в формировании уровня его производительности в сельскохозяйственных организациях Мичуринского района – СХПК «Родина» и СХПК «Восход», имеющих схожую специализацию производства и условия хозяйствования.

Оплата труда работников предприятий осуществляется в соответствии с принятыми в хозяйствах «Положениями об оплате труда» в денежном выражении, уровень которой на предприятиях существенно отличается за анализируемый период в целом и по категориям работников.

Среднемесячная заработная плата работников СХПК «Родина» за последние три года возросла на 19,4% до 45972 руб., трактористов-машинистов на 31,6% до 63329 руб., служащих на 17% до 45517 руб., руководителей на 11,3% до 71500 руб., специалистов на 8,6% до 55262 руб. (табл. 1, рис. 1).

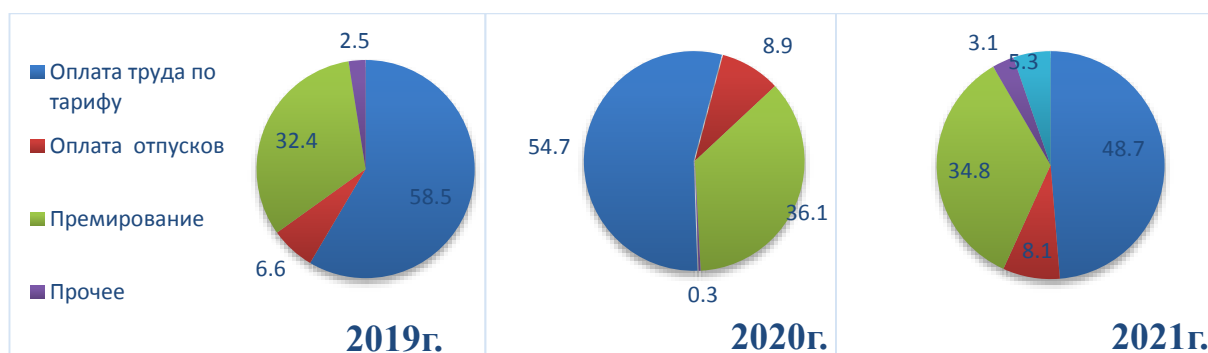


Таблица 1

Структура фонда оплаты труда не предприятиях Мичуринского района

	2019г.		2020г.		2021г.	
	СХПК «Родина»	СХПК «Восход»	СХПК «Родина»	СХПК «Восход»	СХПК «Родина»	СХПК «Восход»
Оплата труда по тарифу	58,5	78,2	54,7	70,8	48,7	69,4
Оплата отпусков	6,6	9,5	8,9	7,9	8,1	9,1
Премирование	32,4	1,3	36,1	10,3	34,8	11,2
Оплата стоимости питания	-	-	-	-	3,1	
Прочее	2,5	11,0	0,3	11,0	5,3	10,3
Оплата труда - всего	100	100	100	100	100	100

В СХПК «Восход» рост заработной платы составил 34,5% и составила в 2021 году 38000 руб., в. т. ч. трактористов-машинистов на 32,7% до 41750 руб., служащих на 35% до 36524 руб., руководителей на 33,4% до 52500 руб., специалистов на 43% до 29868 руб., что значительно ниже уровня оплаты в СХПК «Родина».

Фонд оплаты труда в СХПК «Родина» увеличился на 11,5% до 41735 тыс. руб. в 2021 году. В настоящее время оплата труда по тарифу занимает 48,7% (2021 г.) или 20342 тыс. руб., что ниже уровня 2019 года на 9,8 пунктов. Удельный вес премирования увеличился на 2,4 пункта до 34,8% или 14516 тыс. руб., что является значимым увеличением, которое в таких размерах осуществляет только данное предприятие.

Работникам организации выплачиваются следующие доплаты:

1. По завершению любого технологического процесса, каждый рабочий получает денежную премию с учётом сроков и качества проведённых работ.

2. В организации выдаётся беспроцентный кредит, как собственникам земельных паев, так и наёмным работникам (20% от общей численности работников).

3. Работникам выплачиваются санаторно-курортные в размере 40% от стоимости путевки.

4. В конце года все работники получают 13-ю зарплату.

5. Собственники пая на предприятии получают ежегодную арендную плату 20 тыс. руб. или 2 т зерна + 5л растительного масла + 5 кг гречневой крупы.

6. Также каждый работник предприятия – собственник земельного пая ежемесячно может выписывать 1 т фуражного зерна по цене ниже рыночной.

Что касается СХПК «Восход», то фонд оплаты труда за эти годы также увеличился - на 34,5% до 18696 тыс. руб. к 2021 году, из которого оплата по тарифу занимает 69,4%, что ниже уровня 2019 года на 8,8 п.п. Удельный вес премирования значительно увеличился - на 9,9 п. п. до 11,2% (2094 тыс. руб.) в 2021 году. К прочим выплатам относятся надбавки за стаж работы, выслугу лет. Их удельный вес снизился на 0,7 п. п. до 10,3%.

Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда на рассматриваемых предприятиях Мичуринского района характеризуется высоким уровнем зависимости (парный коэффициент корреляции $r= 0,9467$), табл. 2.

Таблица 2

Темпы роста производительности и оплаты труда на предприятиях Мичуринского района

Показатели	2019г.		2020г.		2021г.	
	СХПК «Родина»	СХПК «Восход»	СХПК «Родина»	СХПК «Восход»	СХПК «Родина»	СХПК «Восход»
Выработка годовая, тыс. руб.	3947,2	1851,1	4084,9	2714,4	4713,9	3564,5
Темп роста выработки	x	x	1,03	1,47	1,2	1,31
Средний уровень оплаты труда, тыс. руб.	38496	28966	41028	36122	41375	38878
Темп роста оплаты труда	x	x	1,06	1,25	1,00	1,08
Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда	x	x	0,97	1,18	1,2	1,21

В 2021 году темп роста производительности труда в СХПК «Родина» был выше темпа роста оплаты труда на 20%, в 2020 г. наблюдается обратная ситуация, был ниже на 3%.

За период исследования темпы роста производительности труда в СХПК «Восход» превысили темпы роста оплаты труда. В 2020 году превышение составило 0,18 п. п., в 2021 году - 0,21 п. п.

В СХПК «Родина» размер годовой выработки выше уровня в СХПК «Восход» в 2019 году в 2,1 раза, в 2020 году в 1,5, в 2021 году в 1,3 раза, т.е. наблюдается значительное сокращение разрыва в уровне показателя. Это на наш взгляд является результатом пересмотра политики руководства предприятия на недопустимо низкий уровень оплаты труда работников и его стимулирования.

Политика в области оплаты труда и премирования работников в СХПК «Родина», позволившая сохранить постоянство численности работников и преемственность нескольких поколений работы на предприятии, по формам осуществления стимулирования может служить образцом для других предприятий Мичуринского района.

Список литературы:

1. Беляева С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственной организации // Наука и Образование. 2020. Т. 3. № 1. С. - 129. EDN DVCVRC.
2. Волохова М. А., Глухов С. Г. Стимулирование труда в сельскохозяйственных организациях // Экономика сельского хозяйства России. 2018. № 8. С. 41-45. EDN UXZDKK.
3. Воротилова А. П., Лобина А. Е. Современные методы материального стимулирования труда персонала // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2020. № 1-1. С. 281-285. EDN YYURDQ.
4. Зверева Е. В., Кислова О. А. Анализ использования мотивационных методов в системе управления персоналом организации // Экономика и бизнес: теория и практика. 2022. № 5-2(87). С. 10-12. DOI 10.24412/2411-0450-2022-5-2-10-12. EDN CBIFOO.
5. Иванова О. Е., Исина Н. Ю. Производительность труда как главный инструмент развития сельскохозяйственного производства // Экономика и

предпринимательство. 2021. № 4(129). С. 1297-1299. DOI 10.34925/EIP.2021.129.4.259. EDN ROQALY.

6. Минаков И. А. Экономика и управление предприятиями, отраслями и комплексами АП. Санкт-Петербург: Издательство «Лань». 2017. 404 с. – ISBN 978-5-8114-2389-7. – EDN ZBULJD.

7. Экономика сельского хозяйства / И. А. Минаков, Л. А. Сабетова, Н. И. Куликов [и др.]. 3-е издание, переработанное и дополненное. Москва: Колос, 2008. 28 с. EDN UWPAZV.

8. Nikitin A. V., Klimentova E. A., Dubovitski A. A. Impact of small business innovation activity on regional economic growth in Russia // Revista Inclusiones. 2020. Vol. 7. No S4-3. P. 309-321. EDN EOVOVD.

9. Nikitin A. V., Kaliuzhnyi M. S., Solopov V. A. Innovative village - A new model of bioeconomy // Ecology, Environment and Conservation. 2015. Vol. 21. P. 19-22. – EDN WQDKPD.

UDC 331.56

PRODUCTIVITY AND MATERIAL STIMULATION OF LABOR

Elvira A. Klimentova

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Klim1-408@yandex.ru

Alexander A. Dubovitsky

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Daa1-408@yandex.ru

Svetlana V. Belyaeva

Master's student

belyaevasv77@yandex.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. The labor productivity of employees of agricultural enterprises is determined by a system of both internal and external factors. One of the most significant internal factors, along with technical and technological, is the material and moral stimulation of the quantity and quality of labor, which contributes to increasing its productivity at the enterprise scale. Stimulation of employees can be carried out in various forms, which are the most acceptable and effective in the current conditions.

Keywords: agricultural enterprises, labor productivity, material and moral stimulation of labor, wages, bonuses.