

СТИМУЛИРОВАНИЕ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ: ПРОБЛЕМЫ И ПОИСК РЕШЕНИЙ

Ключевые слова: мотивация труда; результат труда; заработная плата; тарифная система; суммарный процент; эффективность производства.

Введение. Реальная эффективность любых экономических преобразований определяется их воздействием на отношение людей к труду. Отношение человека к труду во многом определяет конечные производственные результаты деятельности предприятий. Следовательно, решение проблемы роста производства сельскохозяйственной продукции и повышения его эффективности зависит от уровня заинтересованности работников в результативности своего труда, обеспечения взаимосвязи их трудового вклада, конечных результатов предприятия и размеров вознаграждения за трудовую деятельность – оплаты труда.

Целью исследования является поиск и обоснование новых подходов к стимулированию конечных результатов труда в сель-

ском хозяйстве.

Задачи исследований:

- раскрыть особенности функционирования сельскохозяйственных организаций и пересмотреть условия организации оплаты труда работников;
- проанализировать факторы, обеспечивающие взаимосвязь заработной платы с конечными результатами труда;
- обосновать направление совершенствования системы оплаты труда.

Методы исследования: монографический, расчетно-конструктивный, корреляционно-регрессионный и другие.

Формирование конечных результатов труда в сельском хозяйстве можно представить в виде схемы (рисунок 1).

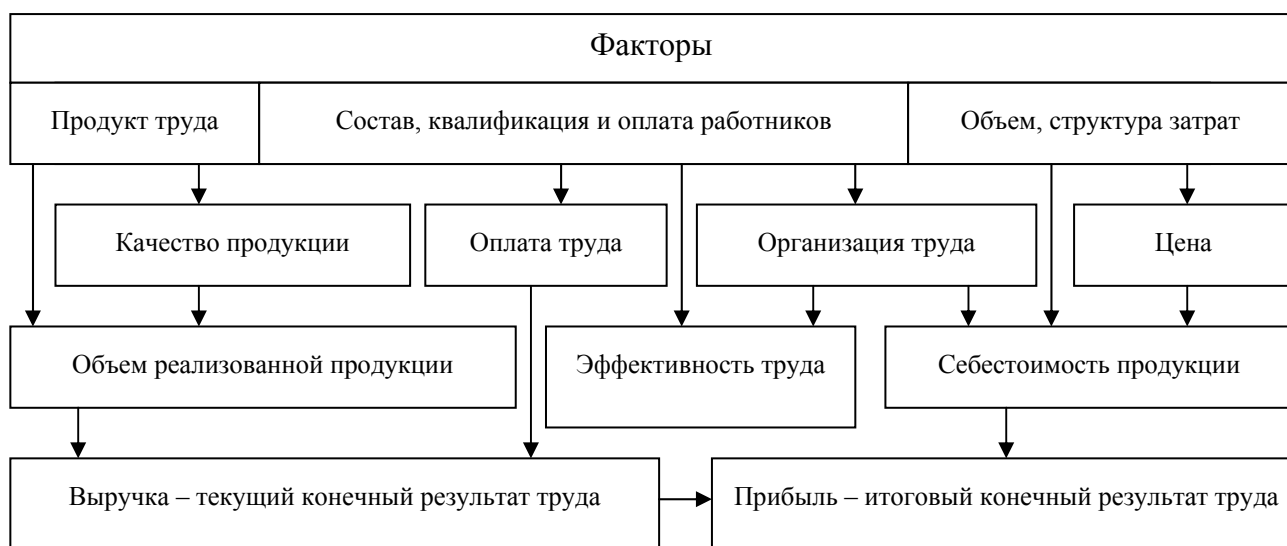


Рисунок 1

Формирование конечных результатов труда в сельском хозяйстве

Идея связи оплаты труда с его результатом не нова и выражена в настоящее время в сельскохозяйственных организациях системами (сдельно-премиальная, аккордно-премиальная) и формами (сдельная, преми-

альная) оплаты. С помощью форм и систем оплаты труда устанавливается непосредственная зависимость между уровнем заработной платы работников и эффективностью их деятельности (рисунок 2).



Рисунок 2
Инструменты стимулирования конечных результатов труда в сельском хозяйстве

Современные условия определяют особенности в стимулировании конечных результатов труда, что в свою очередь подтверждает необходимость пересмотра условий организации заработной платы. При этом нужно учитывать следующие особенности функционирования сельскохозяйственных организаций в Республике Башкортостан:

1. Очень низкий уровень оплаты труда в сельском хозяйстве.
2. Ослабление принципов оплаты по труду даже по хозяйствам одного и того же

муниципального района. Так, по хозяйствам Кармаскалинского района Республики Башкортостан сдельные расценки механизаторов на выполнение одинаковых работ (вспашку, боронование и т.д.) на одинаковой технике различаются от 5 до 9 раз (по разным видам работ) – в связи с различиями в нормах выработки и, прежде всего, размеров тарифных ставок.

3. Наличие нескольких категорий работников в каждой сельскохозяйственной организации: для совладельцев, наемных работников, работающих по контракту.

4. Наличие хозяйств разных организационно-правовых форм.

5. Большинство сельскохозяйственных организаций многие годы являются убыточными, обременены значительными долговыми обязательствами. Велика доля и тех хозяйств, которые хотя и считаются рентабельными, но уровень рентабельности ниже ежегодных темпов инфляции или она достигнута благодаря «экономии» на заработной плате своих работников.

6. Помимо перечисленных особенностей, в условиях рыночной экономики сохраняется влияние отраслевых факторов сельского хозяйства: длительный период между началом производственного цикла и его завершением; наличие множества структурных подразделений, профессий и специальностей; влияние природных и погодноклиматических условий на результаты производства и другие.

Вышеперечисленные практические особенности и факторы функционирования сельскохозяйственных организаций учитываются при совершенствовании системы оплаты труда в сельскохозяйственных организациях. На наш взгляд, кроме них необходимо учитывать особенности рыноч-

ной экономики, в частности, связь между ценой реализации продукции и заработной платой работников. От того, насколько экономически верно обоснована связь между ценой на конкретную сельскохозяйственную продукцию и заработной платой, в конечном итоге зависит интерес работников к результату труда. Таким образом, сельскохозяйственные товаропроизводители сталкиваются с проблемой: сколько процентов в цене реализуемой продукции должна занимать заработная плата и от каких факторов уровень этого процента зависит.

Проведенный обзор научных источников по данной проблеме даёт однозначный ответ: в условиях рынка связь между ценой и заработной платой формируется на основе «саморегуляции» этих экономических категорий. Учёные исходят из того, что чем выше доля заработной платы в цене, тем лучше. Поэтому для реализации такого подхода законодатель устанавливает абсолютную величину минимальной заработной платы, и проблема решена. Однако минимальный уровень заработной платы постоянно меняется в сторону увеличения, а реальное его наполнение снижается (таблица 1).

Таблица 1 Численность, уровень оплаты и производительности труда в сельском хозяйстве Республики Башкортостан

Годы	Численность работников, тыс. чел.	Среднемесячная заработная плата на одного работника, руб.	Темп роста, %	Отношение к среднему республиканскому уровню, %	Индекс производительности труда, %
2007	88,7	4060,7	130,3	36,8	113
2008	64,3	6966,6	171,6	49,5	145
2009	64,2	8094,2	116,2	53,5	92
2010 прогноз	66,5	8540,0	105,5	53,7	72

Среднемесячная заработная плата в расчете на одного работника за анализируемый период увеличивается, что сказывается на отношении уровня оплаты труда в сельском хозяйстве к среднему республиканскому уровню. Конечно, увеличение заработной платы в сельском хозяйстве и сокращение разрыва по отношению к оплате с другими отраслями очень радует. В тоже время снижение индекса производительности труда свидетельствуют об отсутствии связи заработной платы с конечными ре-

зультатами труда. Таким образом, саморегулирующаяся связь цены сельскохозяйственной продукции и заработной платы ведёт на практике к снижению производительности труда, социальной напряженности и, в конечном счёте, к сокращению производства.

В работах учёных Башкирского государственного аграрного университета сделана попытка установить связь цены на сельскохозяйственную продукцию и заработной платой [3, 4]. Так, в целях повыше-

ния материальной заинтересованности и подъема экономики хозяйства руководители и специалисты сельскохозяйственных организаций могут быть переведены на сдельно-премиальную систему оплаты труда. Наряду с расчётом сдельных расценок выхода продукции, производится расчёт расценки за выдерживание или повышение цены на произведенную продукцию (фрагмент таблицы 2).

Так, использование вышеприведенной методики расчёта расценок в сдельно-премиальной системе оплаты труда руко-

водителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Стерлитамакского и Уфимского районов привело к усилению зависимости уровня оплаты труда от конечных результатов производственной деятельности. Проведенное исследование по хозяйствам этих районов позволяет сделать вывод о наличии прямой корреляционной зависимости между эффективностью использования производственного потенциала сельскохозяйственных организаций и средствами, направляемые в фонд потребления.

Таблица 2 Расчет расценок за единицу продукции для оплаты труда руководителей и специалистов хозяйства

Показатели	Ед. изм.	Растениеводство		Животноводство			Средняя цена реализации продукции, руб. за 1 ц		
		зерно	картофель	молоко	прирост, КРС	приплод, гол.	зерно	молоко	мясо
Расчетный объем производства продукции	ц	107212	6938	25550	2815	527	246	379	1132
Распределение фонда оплаты труда за продукцию	%	30	15	25	15	3	5	4	3
Фонд оплаты за продукцию	руб.	18000	9000	15000	9000	1800	3000	2400	1800
Расценки за един. и цену 1ц продукции	руб.	0,17	1,30	0,59	3,20	3,41	12,19	6,33	1,59

Анализ системы оплаты труда работников сельскохозяйственных организаций Республики Башкортостан показывает их слабость по решению проблемы стимулирования конечных результатов труда. Этому препятствует его отличительная особенность – гарантированность фонда заработной платы, основанная на возмещении фактически произведенных затрат, необходимость которых устанавливается заранее. Во многих сельскохозяйственных организациях планируя фонд оплаты труда по технологическим картам, специалисты руководствуются тем, что они, отвечая за объемы работ, действует, как правило, в интересах своего отраслевого участка или подразделения, т.е. стремятся учесть как можно больше возможных работ, чтобы иметь как можно больший фонд оплаты труда и производственных ресурсов. В этом случае те-

кущие результаты для них важнее, чем конечные, а контроль со стороны экономических служб в большинстве случаев из-за его запаздывания не дает эффекта. Нередко выплаты за промежуточные результаты оказываются и окончательными. В итоге работник важного для хозяйства участка не получает через оплату реальной оценки своего трудового вклада в общий результат. Это ведет к снижению трудовой активности, формирует условия коллективной безответственности, в том числе и у руководителей отраслей за неэффективное использование материальных ресурсов. Отсюда – естественный интерес руководителей именно к объемам затрат и продукции, чем к результатам их использования.

Проблему решает разработанная модель стимулирования конечных результатов труда предусматривающая обеспечение га-

рантированной оплаты труда работников сельскохозяйственной организации в течение года и дифференцированное материальное стимулирование по конечным результатам.

Основная оплата труда представляет тарифную заработную плату, начисляемую за объем производимой продукции. Материальное стимулирование по конечным результатам основано на оценке результатов работы производственных подразделений и распределение между ними фонда матери-

ального поощрения и премий – между руководителями и специалистами за получение прибыли осуществляется по суммарному проценту выполнения плана.

Суммарный процент представляет собой единый показатель, который равен показателю выполнения плана выхода продукции в процентах, к которому прибавляется процент экономии или вычитается процент перерасхода производственных затрат. Расчеты проведены по данным ОАО «Башкирская птицефабрика» в таблицах 3 и 4.

Таблица 3 Оценка хозяйственной деятельности подразделений

Производственные подразделения (цеха, бригады)	Плановый выход валовой продукции, млн. руб.	Плановые затраты, млн. руб.	Плановые затраты на 1 руб. продукции, руб. (гр.3:гр.2)	Фактический выход валовой продукции, млн. руб.	Выполнение плана выхода продукции, % (гр.5:гр.2)×100	Затраты фактические, млн. руб.	Затраты по плановым нормам на фактическую продукцию, млн. руб. (гр.4+гр.5)	Сумма экономии, перерасхода, млн. руб. (гр.8-гр.7)	Процент экономии, перерасхода, % (гр.9:гр.8)×100	Суммарный процент, % (гр.6+гр.10)
Цех инкубации	18,4	16,5	0,9	18,7	101,6	17,0	19,6	2,6	13,3	114,9
Цех рем. молодняка	67,5	64,6	0,9	68,9	102,1	64,9	69,8	4,9	7,0	109,1
Цех родит. стада	48,5	45,8	0,9	50,0	103,1	46,0	50,9	4,9	9,6	112,7
Цех пром. стада	213,7	206,1	1,0	217,7	101,9	206,0	218,7	12,7	5,8	107,7
Бригада № 1 и т.д.	42,0	41,4	1,0	43,5	103,6	41,6	44,5	2,9	6,5	110,1

Таблица 4 Распределение премий руководителям и специалистам

Показатели	По птицефабрике			Из них по цехам					
	всего	в том числе		инкубации	ремонтного молодняка	родительского стада	промышленного стада кур-несушек	автотранспортный	энергетики и др.
		центральный аппарат	цеха, службы, отделы						
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	4652	1173	3479	202	226	160	285	80	261
Фонд премий, тыс. руб.	487	123	364	21	24	17	30	9	27
Суммарный процент, %	–	–	119	115	109	113	108	140	116
Скорректир. по сумм. проценту фонд прем., тыс. руб.	–	–	431	24	26	19	32	12	32
Скорректир. фонд прем. по отношению к выделенной сумме, т.е. на 84,4%, тыс. руб.	–	–	364	20	22	16	27	10	27
Премия на 100 руб. фактич. заработка, руб.	10,5	10,4	10,5	9,9	9,7	9,9	9,5	12,4	10,2

Расчеты показали, что производственные подразделения птицефабрики закончили с различным уровнем выполнения производственной программы. Сумма премий, причитающаяся руководителям и специалистам, из расчета 4,3% прибыли и за минусом отчислений в бюджет в размере составляет 486,6 тыс. рублей. Фонд оплаты труда руководителей и специалистов, подлежащих премированию, составляет 4652 тыс. рублей. Размер премий на 100 руб. заработной платы – 10,46 руб. (таблица 4).

Размер премий руководящих работников и специалистов дифференцируется в соответствии с уровнем суммарного процента, при этом в центральном аппарате – по уровню выполнения производственной программы по птицефабрике в целом, а руководящих работников и специалистов цехов, отделов и служб – по уровню выпол-

нения производственной программы своего подразделения.

Таким образом, предложенное направление совершенствования системы оплаты труда адекватно условиям рыночной экономики: первая часть соответствует принципу «равная оплата за равный труд», учитывает затраты труда; вторая часть отвечает выдвигаемой рыночной экономикой принципу «оплата по доходу предприятия», учитывает результаты труда.

Обобщение опыта передовых хозяйств, соединение теоретических выводов с практическими, заинтересованность в этом органов управления сельским хозяйством, их организационное участие позволит разработать эффективную систему оплаты труда в сельскохозяйственных организациях, учитывающую как интересы государства, так и коллективов предприятий и их работников.

Библиографический список

1. Гусманов У.Г. Стимулирование конечных результатов труда в сельском хозяйстве. – М., 1984. – 160 с.
2. Попов И. Связь между ценой и заработной платой в условиях рынка // Птицеводство. – 1993. – № 1. – С. 11-13.
3. Сайранов Р.Н. Оплата труда работ-

ников сельского хозяйства: учеб. пособие. – Уфа: 2002. – 96 с.

4. Рекомендации по организации и материальному стимулированию труда работников сельскохозяйственных предприятий Уфимского района всех форм собственности. – Уфа: Мир печати, 2003. – 400 с.

Сведения об авторе

Муфтахетдинов Раиль Римович, кандидат экономических наук, доцент кафедры организации аграрного производства ФГОУ ВПО Башкирский ГАУ, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 34. Тел.: 8 (347) 278-59-97, e-mail: Rail_M@rambler.ru.

Сложившаяся система оплаты труда в сельскохозяйственных организациях слабо реагирует, в большинстве случаев не реагирует на колебания рыночных цен, конкуренцию, не стимулирует конечные результаты труда. Исследование показывает, что сельскохозяйственные организации, не эффективно использующие производственный потенциал, нередко имеют уровень доходов, направляемых на потребление, выше, чем организации, добивающиеся эффективного его использования. Решение

данной проблемы зависит от экономического обоснования связи между ценой на конкретную сельскохозяйственную продукцию и заработной платой, что в конечном итоге позволит усилить интерес работников к результату труда. Опора на закономерную связь заработной платы и рыночной цены произведенной продукции выступает предпосылкой эффективного функционирования сельскохозяйственных организаций.

STIMULATION OF LABOUR END RESULTS IN AGRICULTURE: PROBLEMS AND SEARCH FOR SOLUTIONS

Key words: labour motivation; labour result; wage; tariff system; overall percentage; production efficiency.

Authors' personal details

Muftakhetdinov Rail, Assistant professor of the Chair of Organization of Agricultural Production, Federal State Educational Establishment of Higher Professional Education Bashkir State Agrarian University, Ufa, 50-letiya Otyabrya str., 34. E-mail: Rail_M@rambler.ru.

The present system of wages in agricultural enterprises reacts weakly, in most cases doesn't react at all to market price fluctuations and to competition, doesn't stimulate labour end results. The research shows that the agricultural enterprises which don't use their production potential efficiently often have a higher level in income meant for consumption than the enterprises, which try to use it efficiently.

The solution of this problem depends on the economic reasons of the connection between the price for a certain agricultural product and wage which in the end allows to make the workers more interested in the labour result. The basis of the law-governed connection of the wage and market price of the end products is the prerequisite of efficient functioning of agricultural enterprises.

© Муфтахетдинов Р.Р.

УДК 631.1:331.106.2

Р.Н. Сайранов, Р.А. Якупова

МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ТАРИФИКАЦИИ РАБОЧИХ РАСТЕНИЕВОДСТВА И ЖИВОТНОВОДСТВА

Ключевые слова: организация; нормирование; тарификация; квалификация; формы и системы оплаты труда.

В годы экономических реформ достаточно распространенным стало представление о том, что нормирование труда, его тарификация, тарифы, расценки за единицу результатов труда, оклад, доплаты, надбавки и т.д. – это атрибуты отживающей бюрократической системы, которые должны исчезнуть вместе с ней. Однако при всех недостатках указанной системы нельзя согласиться с утверждением, что с развитием рыночных отношений отпадает необходимость в их использовании. В данном случае достаточно обратиться к опыту стран с развитой рыночной экономикой, где самостоя-

тельность предприятий максимальна и при этом вопросы организации, нормирования, тарификации и в целом оплаты труда находятся на высоком уровне. Не секрет, что достижения зарубежных стран по данным вопросам в свое время внедрялись в нашу практику, так как имели научную основу и высокую результативность.

Правильное решение вопросов нормирования, тарификации и оплаты труда – это, несомненно, инструмент повышения эффективности производства, так как в любом хозяйстве применение норм труда и тарифов, направлено на повышение произ-