

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И МОДЕЛИРОВАНИЯ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ**

**РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО
СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ И
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Выпускная квалификационная работа
обучающейся по направлению подготовки
38.04.01 Экономика
программа Региональная экономика
заочной формы обучения
группы 06001577
Денисовой Карины Валерьевны

Научный руководитель:

к.э.н., доцент Бондарева Я.Ю.

Рецензент:

д.э.н., профессор,
зав. кафедрой МВД
БГТУ им. Шухова
Куприянов С.В.

Белгород 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.....	7
1.1 Экономическое содержание системы оплаты труда.....	7
1.2 Особенности стимулирующей функции заработной платы.....	18
1.3 Региональные особенности формирования системы материального стимулирования труда в сельском хозяйстве.....	28
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ.....	38
2.1 Современное состояние системы оплаты труда работников агропромышленного комплекса.....	38
2.2 Анализ действующей системы материального стимулирования труда работников агропромышленного комплекса.....	48
2.3 Оценка проблем организации учета труда и его оплаты.....	55
ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ ГРЕЙДОВ.....	68
3.1 Приоритетные направления развития системы материального стимулирования в современных условиях.....	68
3.2 Совершенствование оплаты труда работников агропромышленного комплекса Белгородской области на основе системы грейдов.....	79
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	96
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	102
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	112

ВВЕДЕНИЕ

Система стимулирования работников как важнейший инструмент воздействия на эффективность их труда является одним из ключевых факторов успеха в экономике.

Стимулирование труда — это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и как работника одновременно. Стимулирование выполняет экономическую, социальную и нравственную функции.

Экономическая функция выражается в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда и качества продукции.

Эффективность применения системы материального стимулирования труда работников предприятий найдет отражение в любой сфере экономики.

В качестве исследуемого региона мы предлагаем рассмотреть Белгородскую область. Так как ведущей отраслью хозяйственной деятельности выбранного региона является агропромышленный комплекс, мы выявим возможные инновационные направления совершенствования системы материального стимулирования работников сельского хозяйства.

Целью исследования является разработка научно-практических рекомендаций по совершенствованию системы материального стимулирования труда работников агропромышленного комплекса на основе системы грейдов.

В соответствии с целью поставлены следующие задачи:

- изучить теоретические основы формирования системы материального стимулирования труда;
- провести анализ системы материального стимулирования труда работников агропромышленного комплекса Белгородской области;

- рассмотреть современное состояние системы оплаты труда работников агропромышленного комплекса;

- провести анализ действующей системы материального стимулирования труда работников агропромышленного комплекса;

- дать оценку проблемам организации учета труда и его оплаты;

- исследовать приоритетные направления развития системы материального стимулирования в современных условиях;

- изучить совершенствование оплаты труда работников агропромышленного комплекса Белгородской области на основе системы грейдов.

Предметом исследования выступает совокупность социально-экономических процессов, определяющих материальное стимулирование труда работников сельскохозяйственных организаций.

Объектом исследования является система материального стимулирования труда работников, применяемая в сельскохозяйственных организациях Белгородской области.

Актуальность темы диссертационного исследования определяется необходимостью формирования эффективной системы материального стимулирования труда работников агропромышленного комплекса на основе разработки системы грейдов, что позволит обеспечить устойчивое развитие сельского хозяйства региона.

Глобализация экономики, обусловившая усиление интеграции российского агропродовольственного рынка в систему международных связей требуют решения проблем в области повышения объемов выпуска и качества сельскохозяйственной продукции для обеспечения внутреннего потребительского спроса и повышения ее конкурентоспособности на внешнем рынке. Широкое внедрение новейших технологий, инновационное обновление средств производства в сельскохозяйственной отрасли создают предпосылки для реализации поставленных задач, достижение которых невозможно без

материальной заинтересованности работников в результатах труда и производства.

Исследованию проблем мотивации и стимулирования труда посвящено большое количество научных трудов как зарубежных, так и отечественных ученых. Теоретические основы материального стимулирования нашли отражение в работах таких классиков экономической мысли, как Д. Риккардо, К. Маркс, Ф.У. Тэйлор, А. Маршалл, А. Пигу и других. Среди представителей отечественной экономической мысли, внесших вклад в развитие теоретических и практических аспектов стимулирования труда, следует отметить Н.А. Волгина, Л.Т. Гиляровскую, Д.А. Новикова, В.Д. Ракоти, Ю.П. Кокина, Ю.Д. Одегова, Г.Г. Руденко, Н.А. Горелова. Совершенствованию системы материального стимулирования труда в сельском хозяйстве, в том числе в условиях рыночных трансформаций экономики, посвящены работы Ф.Г. Арутюняна, Н.И. Прока, В.Г. Дробышева, А.Ф. Демченко, Г.В. Ильиной, А.Е. Ильина, Л.И. Лазаренко, А. Ли-невича, И.Г. Ушачева, А.Н. Лубкова, В.И. Нечаева, А.М. Югая, Н.Г. Тарасова, Ю.Н. Шумакова, М.А. Пархомчук.

Научная новизна исследования заключается в развитии методических аспектов по совершенствованию материального стимулирования работников агропромышленного комплекса с помощью системы грейдов.

Практическая значимость исследования состоит в разработке научно-обоснованных рекомендаций по совершенствованию системы материального стимулирования труда работников сельского хозяйства, способствующих формированию более тесной взаимосвязи между уровнем вознаграждения и результатами труда и производства, которые позволят более эффективно использовать трудовые ресурсы в процессе производственной деятельности, а также внесут положительный эффект для развития агропромышленного комплекса в Белгородской области.

Предложенные в диссертации рекомендации по формированию основной заработной платы на основе системы грейдов могут найти

применение при совершенствовании отраслевой тарифной системы в агропромышленном производстве.

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, а так же списка используемой литературы. Основной текст работы изложен на 92 страницах машинописного текста. Работа содержит 18 таблиц, 8 рисунков, 1 приложение. Список использованной литературы включает __ источников.

Первая глава раскрывает теоретические основы формирования системы материального стимулирования труда.

Вторая глава проводит анализ системы материального стимулирования труда работников агропромышленного комплекса Белгородской области.

Третья глава рассматривает совершенствование системы стимулирования работников агропромышленного комплекса Белгородской области на основе системы грейдов.

В заключении подводятся итоги проведенного исследования.

В процессе работы над вопросом использовались следующие методы: эмпирический (изучение учебной литературы, статей, журналов по теме и систематизация материала), дедукция, наблюдение, анализ. Использовалось множество различных источников: учебники по статистике, экономической теории, статьи журналов и газет, статистические данные, а также ресурсы глобальной сети Internet.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.

1.1. Экономическое содержание системы оплаты труда

Заработной плате принадлежит основополагающая роль в структуре доходов работника. Поэтому наемный работник экономически заинтересован в её росте, что, в свою очередь, создает условия и предпосылки для совершенствования качественных и количественных результатов трудовой деятельности работника, повышения его квалификации, развития его карьеры, а также поиска более выгодных условий найма, выдвижения дополнительных требований по оплате труда.

Оплатой труда является система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами[58].

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата в Конвенции МОТ №95 «Об охране заработной платы» (ст. 1) определена как всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемый в деньгах и устанавливаемый соглашением или национальным

законодательством, которое в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд.

Разница между оплатой труда и заработной платой состоит в том, что под оплатой труда понимается система отношений, связанных с материальным вознаграждением работника, а под заработной платой- вознаграждение за труд.

В экономической теории заработная плата определяется как цена, выплачиваемая за использование труда. Он включает в себя оплату труда рабочих самых разных профессий, специалистов всех профилей и владельцев мелких предприятий в сфере обслуживания населения.

Существует две основные концепции определение природы заработной платы:

- заработная плата есть цена труда- её величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов - спроса и предложения.

- заработная плата- это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы [27].

Экономическое назначение заработной платы – обеспечивать условия жизнедеятельности человека. Совокупность этих услуг наряду с другими факторами производства создает в обществе продукт, подлежащий распределению. Одна часть этого продукта используется на развитие производства, другая поступает в личное потребление членов общества, образуя их доходы. Причем процесс образования доходов происходит как бы на двух уровнях: на уровне работников как непосредственно участников производства и на уровне семей, где окончательно складываются доходы в соответствии с размером семьи и доходами её членов, принимающих разнообразные формы в виде доходов на землю, капитал, труд или социальные выплаты.

В современной отечественной науке сформировалось несколько подходов к определению понятия «зарботная плата». Некоторые экономисты, исследуя вопросы совершенствования оплаты труда, трактуют данное понятие по-своему. Рассмотрим определения зарботной платы в виде таблицы.

Таблица 1.1

Эволюция определения «зарботная плата»

Представитель	Содержание
Адамчук В.В.	Зарботная плата – элемент дохода наемного работника и один из элементов издержек [48].
Вайсбург В.А.	Зарботная плата – превращённая форма цены рабочей силы, величина которой определяется стоимостью жизненных благ, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, соотношением спроса и предложения на нее на рынке труда и результатами её производственного функционирования [11].
Головачев А.С.	Зарботная плата – совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда в результате деятельности всего предприятия [48].
Давид Рикардо	Зарботная плата – доход наемного рабочего, представляющий часть стоимости, созданной рабочим в процессе производства[16].
Джон Мейнард Кейнс	Зарботная плата есть вознаграждение за труд. Относит зарботную плату к числу «независимых переменных», с помощью которых государство может воздействовать на социально-экономические процессы[76].
Жуков А.Л.	Зарботная плата в рыночной экономике - это выплаченная за использование труда сумма средств, в основе определения которой лежит цена труда [21].
Зуев П. С.	Зарботная плата является важнейшим личным доходом трудящегося населения и отличается от других видов доходов граждан своей правовой организацией, малого обложения[16, 8].
Карл Маркс	Зарботная плата представляет собой превращенную форму стоимости и цены товара «рабочая сила»[47].
Кашанина Т.В., Кашанин А.В	Зарботная плата — это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполняемую по трудовому договору работу[27].
Куликова В.В	Зарботная плата как категория отражает отношения, в основе которых лежит товарный характер рабочей силы, т.е. продажа работником на рынке труда своей рабочей силы (или способности к труду) [28].

Продолжение таблицы 1.1

Пашуто В.П.	Заработная плата – цена рабочей силы, формируемая на основе объективной оценки вклада работника в результаты деятельности предприятия, размер которой зависит от установленного минимума заработной платы, сложности труда и квалификации рабочей силы, спроса и предложения на рабочую силу, условий выполнения работы, результатов деятельности предприятий и тд [48].
-------------	--

*Составлено автором

Рассмотрев взгляды ученых на определение понятия заработной платы, мы можем прийти к единому мнению о том, что определение, данное Пашуто В.П., является наиболее точным.

Определив понятие «заработная плата», опишем функции, выполняемые этой экономической категорией.

Функции заработной платы – это внешние проявления свойств заработной платы в системе отношений, формирующейся вокруг и между двумя субъектами – работником и работодателем и динамически изменяющейся под влиянием сферы трудовых отношений.

Рассмотрим шесть основных функций заработной платы:

1. Воспроизводственная функция - обеспечивает абсолютный уровень оплаты труда, гарантирующий воспроизводство трудового потенциала работника и его семьи;
2. Стимулирующая функция - обеспечивает мотивирование трудовой деятельности и направлена на повышение производительности труда;
3. Социальная функция состоит в том, что заработная плата выступает критерием социальной справедливости при распределении доходов предприятия и общества.
4. Измерительно–распределительная функция состоит в отражении меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого

участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом;

5. Ресурсно-разделительная функция состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям;

6. Функция формирования платежеспособного спроса населения. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух основных факторов – потребностей и доходов общества, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом.

Существует два вида заработной платы: основная и дополнительная.

К основной относится оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ: оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам, доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за работу в ночное время, за сверхурочные работы, за бригадирство, оплата простоев не по вине рабочих и так далее.

К дополнительной заработной плате относятся выплаты за не проработанное время, предусмотренные законодательством по труду: оплата очередных отпусков, перерывов на работе кормящих матерей, льготных часов подростков, за время выполнения государственных и общественных обязанностей, выходного пособия при увольнении и так далее.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты за тяжелые работы, во вредных или опасных условиях труда;
- доплаты за работу в ночное время и сверхурочное;
- доплаты за работу в государственные выходные и праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий.

Размеры и порядок их выплаты устанавливаются законодательными и нормативными актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Выплаты стимулирующего характера включают:

- надбавки за выслугу лет;
- надбавки за профессиональное мастерство;
- надбавки за работу с меньшей численностью работников;
- премии и вознаграждения [16].

Понятие «оплата труда» неразрывно связано с понятием «тарифная ставка»

Тарифная ставка (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Все работающие по найму получают за проделанную на предприятии работу заработную плату, т.е. определенную сумму денежных средств, компенсирующих затраты труда работника и обеспечивающих ему определенный уровень удовлетворения личных потребностей, а также потребностей членов его семьи.

В условиях рыночной экономики формируется рынок труда, субъектами которого выступают: работодатели (собственники средств производства), предъявляющие спрос на определенное количество ресурса труда и наемные работники (собственники ресурса труда), количество и профессионально-квалификационные характеристики которых формируют предложение на рынке труда[59].

На уровень оплаты труда действует целый ряд нерыночных факторов.

1. Меры государственного регулирования заработной платы.
2. Соотношение сил между профсоюзами и работодателями.
3. Механизм договорного регулирования на всех уровнях заключения трудовых отношений.
4. Количественные результаты деятельности предприятия и личный трудовой

вклад работника.

Для реализации вышеназванных функций необходимо соблюдение следующих важнейших принципов организации заработной платы:

1. Равная оплата за равный труд.
2. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения места работы, его отраслевой принадлежности.
3. Единая государственная политика в области регулирования оплаты труда.
4. Обеспечение опережающего роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.
5. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда.
6. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда.
7. Учет воздействия рынка труда на организацию оплаты труда.

На основе принципов и функций заработной платы создается организационная система оплаты труда.

Под организацией заработной платы понимается совокупность мероприятий, направленных на обеспечение оплаты труда работников в зависимости от количества и качества затраченного им труда, и на создание на этой основе материальной заинтересованности работников в конечных результатах своего труда.

Количество труда – это масса затраченной в процессе производственной деятельности мускульной и нервной энергии человека.

Качество труда – степень сложности, тяжести и народнохозяйственной значимости выполняемых работ. [68]

Виды регулирования заработной платы:

1. Государственное – через установление минимальной заработной платы,

минимальной тарифной ставки, тарифных окладов и коэффициентов.

2. Межотраслевое – установление соотношения в оплате труда разных отраслей.
3. Внутриотраслевое – составление отраслевых перечней работ с вредными и тяжелыми условиями труда.
4. Территориальное или региональное – связано с территориями и их особенностями (обычно учитываются климатические условия регионов путем применения районных или поясных коэффициентов).

Различают два основных метода регулирования заработной платы:

1. Централизованный метод предполагает законодательное установление норм оплаты труда обязательных либо для всех предприятий, либо только для отдельных отраслей и профессиональных групп.
2. Локальные методы регулирования заработной платы включают все процедуры, механизмы и методы организации заработной платы, которые предприятия разрабатывают самостоятельно. Это решение о выборе системы оплаты труда и установлении тарифных ставок, размере денежных средств на оплату труда, введении различных доплат и надбавок, а также разработка положений о премировании.

Законодательно установлены следующие системы оплаты труда:

1. Тарифная система оплаты труда. Тарифная система — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий в зависимости от: сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда.

Формами тарифной системы являются:

- повременная, расчетной базой которой является оклад (тариф); оплата повременная, за количество отработанных часов, дней. Данная форма имеет две

разновидности:

а) простая - ведется табель учета рабочего времени и оплачивается пропорционально отработанным дням (часам)

б) премиальная - зарплата на основе оклада с выплатой премий в процентах от оклада.

- сдельная - оплата только за сделанную работу (за количество изготовленных изделий и т. п.). Такая система подразделяется на шесть разновидностей:

а) прямая, рассчитывается путём умножения тарифа за единицу изделия на количество изделий;

б) косвенная, применяется для работников вспомогательных производств и исчисляется в виде % от зарплаты рабочих основного производства;

в) премиальная, рассчитывается как прямая сдельная зарплата с процентом за перевыполнение плана (премия);

г) прогрессивная, расценки (тарифы) увеличиваются в зависимости от превышения норм выработки;

д) аккордная, оценивается работа бригады, а затем выплачивается каждому пропорционально его участию и уровню квалификации.

2. Бестарифная система оплаты труда. При использовании бестарифной системы оплаты труда заработок работника зависит от конечных результатов работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда. Такая система характеризуется следующими признаками: тесной связью уровня оплаты труда с фондом заработной платы, определяемым по конкретным результатам работы коллектива; установлением каждому работнику постоянного коэффициента квалификационного уровня и коэффициента

трудового участия в текущих результатах деятельности.

3. Смешанная система оплаты труда. Имеет признаки одновременно и тарифной, и бестарифной систем.

- система плавающих окладов строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников происходит периодическая корректировка тарифной ставки (оклада).

- комиссионная форма оплаты труда, применяется для работников отдела сбыта, внешнеэкономической службы предприятия, рекламных агентств и т.п. Рассчитывается по формуле:

$$З_{\text{комис.}} = П_{\text{пр}} * \text{Комиссионный процент} (1.1)$$

$П_{\text{пр}}$ — прибыль от реализации продукции (товаров, услуг).

- Дилерский механизм заключается в том, что работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой его заработную плату и определяется по формуле:

$$З_{\text{дил.}} = П_{\text{пр}} - \text{цена, руб} \quad (1.2)$$

Вне зависимости от выбранной формы система начисления и выплаты заработной платы должна быть понятна работникам, чтобы они могли рассчитать, что нужно сделать для достижения определенного результата и какую сумму он получит. Если такая возможность отсутствует из-за сложности системы, отсутствия четких критериев, субъективности руководителя и т. д., то работник вряд ли будет стремиться прилагать максимум усилий для выполнения возложенных на него задач. [76]

Важным элементом бестарифной системы оплаты труда выступает коэффициент учета личного вклада работника в общие результаты. Этот коэффициент фиксирует лишь отклонения от нормального уровня работы.

Доплаты - это выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда. Доплата к заработной плате – это денежная сумма, которая выплачивается работникам сверх тарифной ставки (оклада) с учетом интенсивности и условий труда.

Надбавка к заработной плате – это денежная выплата сверх заработной платы, которая имеет своей целью стимулировать работников к повышению квалификации, профессионального мастерства, а также к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в определенной сфере деятельности (неблагоприятные климатические условия, вредность производства и т.д.).

Для правильного расчета заработной платы на предприятии должны учитываться отклонения от нормальных условий работы, которые требуют дополнительных затрат труда и оплачиваются дополнительно к действующим расценкам.

Статья 149 Трудового Кодекса Российской Федерации закрепляет обязанность работодателя производить повышенную плату за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, оплатой труда является система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Она бывает основной и дополнительной. Сущность заработной платы проявляется в её функциях: воспроизводительной, стимулирующей, социальной, измерительно-распределительной, ресурсно-разделительной и функции формирования платежеспособного спроса населения. Различают 3 системы оплаты труда: тарифная, бестарифная и смешанная. В свою очередь тарифная система имеет форму повременной и сдельной оплаты труда. Бестарифная система характеризуется тем, что заработок рабочего зависит от конечного результата работы предприятия в целом, его структурного подразделения, в котором он работает, и от объема средств, направляемых работодателем на оплату труда. Систему, которая имеет признаки и тарифной и бестарифной системы, называют смешанной.

1.2 Особенности стимулирующей функции заработной платы

Опираясь на многовековой опыт общества, можно утверждать, что при любом производстве, прежде всего, должна быть заинтересованность человека в этом производстве. А чтобы вызвать заинтересованность работающих к труду, необходимо их определенным образом стимулировать. Таким образом,

стимулирование – важный компонент при организации любого производства и общества в целом [30, 27-37].

Стимулирование труда — это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и как работника одновременно. Стимулирование выполняет экономическую, социальную и нравственную функции.

Экономическая функция выражается в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства, которое выражается в повышении производительности труда и качества продукции.

Нравственная функция определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию, высоконравственный климат в обществе. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиции и исторического опыта.

Социальная функция обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме этого формирование потребностей, а в итоге и развитие личности предопределяются формированием и стимулированием труда в обществе.

Стимул часто характеризуется как воздействие на работника извне (со стороны) с целью побуждения его к эффективной деятельности. В стимуле заложен определенный дуализм. Дуализм стимула состоит в том, что с одной стороны, с позиций администрации предприятия, он является инструментом достижения цели (повышения производительности труда работников, качества выполняемой ими работы и др.), с другой стороны, с позиций работника, стимул является возможностью получения дополнительных благ (позитивный стимул) или возможность их утраты (негативный стимул). В связи с этим можно выделить позитивное стимулирование (возможность обладания чем-

либо, достижения чего-нибудь) и негативное стимулирование (возможность утраты какого-либо предмета потребности).

Когда стимулы проходят через психику и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения работника. Мотивы — это осознанные стимулы. Стимул и мотив не всегда согласуются между собой, но между ними нет «китайской стены». Это две стороны, две системы воздействия на работника, побуждения его к определенным действиям. Поэтому стимулирующее воздействие на персонал направлено преимущественно на активизацию функционирования работников предприятия, а мотивирующее воздействие на активизацию профессионально-личностного развития работников. На практике необходимо применение механизмов сочетания мотивов и стимулов труда. Но важно различать стимуляционные и мотивационные механизмы поведения работников и администрации предприятий, осознавать важность их взаимодействия и взаимообогащения.

Стимулы могут быть материальными и нематериальными.

К первой группе относятся денежные (заработная плата, премии и т.д.) и неденежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы и др.). Ко второй группе стимулов можно отнести: социальные (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации).

Существуют определенные требования к организации стимулирования труда. Это комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность.

Комплексность подразумевает единство моральных и материальных, коллективных и индивидуальных стимулов, значение которых зависит от системы подходов к управлению персоналом, опыта и традиций предприятия.

Дифференцированность означает индивидуальный подход к стимулированию разных слоев и групп работников. Известно, что подходы к

обеспеченным и малообеспеченным работникам должны существенно отличаться. Различными должны быть и подходы к квалифицированным и молодым работникам.

Гибкость и оперативность проявляются в постоянном пересмотре стимулов в зависимости от изменений, происходящих в обществе и коллективе.

В высокоразвитых странах мира накоплен значительный опыт положительного влияния прогрессивных систем мотивации и стимулирования труда на трудовые потенции человека. Изучение этого опыта, его теоретическое обобщение и использование в практике активизации трудовой деятельности может быть весьма полезным для любого государства. В современной научной литературе выделяют американскую, европейскую и японскую модели мотивации труда. Каждая из моделей учитывает национальные особенности подходов к мотивации персонала предприятий. Американская модель ориентирована на всемерное поощрение предпринимательства и обогащения наиболее активной части населения, на учет социально-культурных особенностей нации - стремление к достижению личного успеха и высокого уровня благосостояния. Европейская модель мотивации труда ориентируется на укрепление чувства общности работников фирмы, воспитание кадров в духе партнерства, активизацию прямых неформальных контактов; развитие индивидуальных навыков работников, инициативы, творческих навыков человека. Японская модель мотивации труда отличается поиском нестандартных форм сочетания материальных и моральных стимулов к труду, благодаря чему удалось добиться высоких показателей социально-экономического развития страны. Ключевой компонентом динамичного развития Японии является человеческий фактор, а основой мотивации труда - гармонизация труда и капитала. В механизме мотивации труда особое место принадлежит системе «пожизненного найма». По оценкам японских экономистов, этой системой охватывается от 22 до 30% наемного персонала. Кроме того, в японских компаниях используется система выплат и услуг социального характера

выходные пособия и пенсии, медицинские услуги, предоставление жилья и дотации на его приобретение и оплату, питание в течение рабочего дня и т.п.[29, 80-85].

Для того, чтобы организовать процесс совершенствования системы стимулирования, необходимо, прежде всего, понять, насколько эффективна та или иная система. Для этих целей необходимо определить и использовать ряд показателей, отражающих эффективность стимулирующей функции заработной платы.

Показатели среднего уровня оплаты труда исчисляются по видам экономической деятельности, по категориям работников, в целом по предприятию.

По категориям работников эти показатели можно определить как:

- среднюю заработную плату исходя только из заработной платы;
- средний доход исходя из фонда заработной платы и размера социальных выплат.

Для рабочих на основе различных подходов к фонду заработной платы (часовой, дневной, месячный) и учета отработанного времени в человеко-часах и человеко-днях рассчитывают следующие показатели:

- среднюю часовую заработную плату — отношение фонда часовой заработной платы к отработанным человеко-часам;
- среднюю дневную заработную плату — отношение фонда дневной заработной платы к отработанным человеко-дням;
- среднюю заработную плату за период (месяц, квартал, год) — отношение фонда заработной платы за соответствующий период к средней списочной численности работников.

В статистической практике обычно определяют среднемесячную заработную плату, которая рассчитывается как отношение начисленного фонда заработной платы (скорректированного на оплату труда работников нечисленного состава) к среднесписочной численности персонала. Показатели

средней заработной платы изучаются статистикой по результатам работы за год, полугодие, квартал или месяц[41, 7-15].

Заработная плата работникам начисляется согласно окладам, утверждённым в штатном расписании, количеством дней фактической явки на работу.

При любом режиме работы расчет среднего заработка работника осуществляется исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за двенадцать календарных месяцев, предшествующих периоду, в течении которого за работником сохраняется средняя заработная плата[49, 21-22].

Вопросы организации труда занимают одно из ведущих мест в социально-экономической политике государства. В условиях рыночной экономики практическое осуществление мер по совершенствованию организации оплаты труда должно быть основано на соблюдении ряда принципов оплаты труда, которую необходимо базировать на следующих экономических законах: законе возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, законе стоимости.

Сегодняшний уровень организации заработной платы не позволяет сделать выводов о серьезных успехах в целевой направленности ее, использовании ее для реализации мотивационной политики. Чтобы заработная плата соответствовала целям управленческой стратегии: развитию чувства общности у работников, воспитанию их в духе партнерства, рациональному сочетанию личных и общественных интересов, требуется изменение ее мотивационного механизма. Психологически, а затем и экономически заработная плата должна нацеливать работника на четкое понимание им взаимосвязи между требованиями к нему предприятия, фирмы и вкладом его в конечные результаты, и как следствие - размером заработной платы. К сожалению, в современной организации заработной платы преобладает экономическая ориентация [52].

Одним из основных методов оценки эффективности стимулирующей функции заработной платы является сопоставление выпущенного объема продукции и затраченного для обеспечения выпуска данного объема продукции фонда заработной платы. Данный показатель в экономической теории называется «зарплатоотдача» и рассчитывается по формуле:

$$K_{30} = V/\PhiЗП, \quad (1.2)$$

где K_{30} – зарплатоотдача, V – объем производства, $\PhiЗП$ – фонд заработной платы

Недостатком анализа эффективности стимулирующей функции на основе зарплатоотдачи является тот факт, что рост объемов выпуска может быть связан с затратами не только в области оплаты труда, но и в сфере расширения производства и др.

Кроме показателя зарплатоотдачи широкое распространение получил показатель, обратный ему – коэффициент зарплатоемкости труда, показывающий, сколько рублей фонда заработной платы приходится на один рубль выпущенной продукции.

$$K_{3п} = \PhiЗП/V, \quad (1.3)$$

где $K_{3п}$ – зарплатоемкость, V – объем производства, $\PhiЗП$ – фонд заработной платы

Для оценки стимулирующей функции заработной платы используется и ряд других показателей, которые рассчитываются путем деления показателей финансово-хозяйственной деятельности к фонду заработной платы.

Таблица 1.2

Показатели, используемые при анализе стимулирующей функции заработной платы

	Описание	Формула
1	Зарплатоотдача	$\frac{\text{Объем производства}}{\text{Фонд заработной платы}}$
	Зарплатоемкость	$\frac{\text{Фонд заработной платы}}{\text{Объем производства}}$

Продолжение таблицы 1.2

3	Коэффициент отношения чистой прибыли к фонду заработной платы (далее – ФЗП)	$\frac{\text{Чистая прибыль предприятия}}{\text{ФЗП}}$
4	Коэффициент отношения инвестиций к ФЗП	$\frac{\text{Инвестиции}}{\text{ФЗП}}$
5	Доля расходов на оплату труда в себестоимости выпущенной продукции	$\frac{\text{ФЗП}}{\text{Себестоимость вып. продукции}}$
6	Коэффициент отношения индекса роста объема производства к индексу роста ФЗП	$\frac{\Delta V * 100\%}{\Delta \text{ФЗП}}$
7	Коэффициент отношения индекса роста чистой прибыли к индексу роста ФЗП	$\frac{\Delta \text{Чистая прибыль} * 100\%}{\Delta \text{ФЗП}}$
8	Коэффициент отношения индекса роста инвестиций к индексу роста ФЗП	$\frac{\Delta \text{Инвестиции} * 100\%}{\Delta \text{ФЗП}}$

Все вышеописанные показатели оценки стимулирующей функции заработной платы будем называть общими показателями оценки стимулирующей функции заработной платы. Зачастую на вышеперечисленные показатели влияют конъюнктурные сдвиги, которые могут существенно изменять указанные соотношения безотносительно к изменению эффективности стимулирующей функции заработной платы. Так, рост мировых цен на энергоносители приведет к росту показателя «зарплатоотдача» на предприятиях топливного комплекса, однако эффективность систем стимулирования на указанных предприятиях в таком случае может не измениться. Еще одним недостатком общих показателей является невозможность их применения к отдельным структурным подразделениям предприятия. При этом существует объективная необходимость контроля эффективности стимулирования функции на предприятии. При этом существует объективная необходимость контроля эффективности стимулирования работников в каждом подразделении.

Для преодоления недостатков общих показателей предлагается использование специальных показателей оценки стимулирующей функции заработной платы.

1. Интегральный показатель оценки эффективности стимулирующей функции заработной платы ($\Pi_{эмф}$) – средневзвешенная оценка выполнения ключевых показателей деятельности (КРІ) по подразделению за период, отнесенная к премиальным выплатам по подразделению за соответствующий период в расчете на одного работника.

Итак, для расчета интегрального показателя оценки эффективности стимулирующей функции ($\Pi_{эмф}$) предлагается разработать и использовать пять уровней выполнения КРІ. Наихудшему уровню «не выполнено» присвоить оценку 1, а наилучшему – «идеально» присвоить оценку 3.

Таблица 1.3

Взаимосвязь уровней выполнения КРІ и уровней отклонений КРІ от плановых данных

Уровень выполнения	Идеально (5)	Перевыполнено (4)	Выполнено (3)	Выполнено с недочетами (2)	Не выполнено (1)
Уровень отклонений КРІ (%)	$<KPI \leq$	$<KPI \leq$	$<KPI \leq$	$<KPI \leq$	$<KPI \leq$

Это позволит осуществлять премирование работников за выполнение заранее определенных КРІ на основе объективных данных об их выполнении. Применение данного подхода потребует сравнить соотношение между фактическим и плановым исполнением КРІ ($KPI_{фi}/KPI_{пi}$) с уровнями выполнения КРІ и поставить соответствующую оценку – O_i :

$$O_i = \{1,2,3,4,5\} \quad (1.4)$$

В данном случае снимается вопрос о сопоставимости величин оценок КРІ между собой. При этом формула расчета интегрального показателя оценки эффективности стимулирующей функции ($\Pi_{эмф}$) примет следующий вид:

$$\Pi_{эмф} = (\sum_{i=1}^n (O_i * K_i)) / (Pr/q) \quad (1.5)$$

где K_i – удельный вес показателя с учетом его значимости

Pr – объем премирования за период в подразделении

q – количество работников в подразделении

2. Показатель корреляционной оценки эффективности стимулирующей функции заработной платы ($\Pi_{\text{Кмф}}$) – показатель, отражающий уровень линейной корреляции между средневзвешенной оценкой выполнения КРІ по подразделению ($O_i * K_i$) за ряд периодов и премиальными выплатами в расчете на одного работника за соответствующие периоды. Корреляция позволит выявить наличие статистической взаимосвязи между объемом премиальных выплат и эффективностью работы подразделения. Пусть объясняющей переменной (x) будет средневзвешенная оценка выполнения КРІ по подразделению, а объясняемой (y) будет уровень премиальных выплат за соответствующий период в расчете на одного работника по подразделению.

$$r_{xy} = \overline{(x * y)} - \bar{x} * \bar{y} / (\sigma_x * \sigma_y) \quad (1.6)$$

где $\overline{x * y}$ – средняя величина произведения переменных x и y

\bar{x} – средняя величина средневзвешенного выполнением КРІ по подразделению

\bar{y} – средняя величина уровня премиальных выплат

σ_x и σ_y - среднеквадратичное отклонение по переменным x и y соответственно.

В случае, если корреляция между объемом премиальных выплат и эффективностью работы подразделения будет стремиться к единице, это позволит нам сделать вывод о том, что за более эффективный труд работники получают большую премию, в противном случае данный показатель свидетельствует либо об отсутствии взаимосвязи между данными показателями, либо, что ещё хуже, об обратной взаимосвязи между ними.

Периодическое применение общих показателей оценки эффективности стимулирующей функции заработной платы, а также интегрального показателя оценки эффективности стимулирующей функции заработной платы и показателя корреляционной оценки эффективности стимулирующей функции

заработной платы позволит своевременно выявить снижение ее эффективности. При этом следующим шагом в развитии системы стимулирования станет выбор оптимального пути повышения ее эффективности, механизма определения адекватного вознаграждения за результаты работы.

Итак, стимулирование труда — это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Стимулы могут быть материальными, выступающими в виде денежных и неденежных средств, и нематериальными - престижность труда, возможность профессионального и служебного роста, уважение со стороны окружающих, награды, возможность самосовершенствования и самореализации. Так же в современной научной литературе выделяют 3 модели мотивации труда: американскую, европейскую и японскую, каждая из которых учитывает национальные особенности подходов к мотивации персонала предприятий.

1.3 Региональные особенности формирования системы материального стимулирования труда в сельском хозяйстве

Россия всегда была преимущественно аграрной страной, развитие экономики которой во многом зависело от эффективности сельскохозяйственного производства. Поэтому формирование системы стимулов, способствующих повышению трудовой мотивации и заинтересованности работников сельского хозяйства в результатах своего труда, имеет особое значение.

Многочисленные исследования показывают, что именно материальное стимулирование оказывает наибольшее влияние на эффективность производства. Система материального стимулирования претерпела существенную трансформацию в процессе своего становления, обусловленную влиянием исторических особенностей развития России: менее чем за один век в

стране произошло две смены общественно-политического строя. Особенности ведения сельскохозяйственного производства при командно-административной и рыночной экономике требовали соответствующей организации оплаты труда, что сказывалось на материальной заинтересованности работников по-разному.

Большинство сельскохозяйственных организаций оказались убыточными. Исправить создавшееся положение могло только создание четко обоснованной и действительно эффективной системы материального стимулирования труда при централизованном регулировании механизмов социальной защиты населения и восполнении множества законодательных пробелов в регулировании заработной платы. Для устранения сложившихся в период рыночных преобразований недостатков в трудовой мотивации совершенствование системы материального стимулирования должно опираться на анализ уровня развития сельскохозяйственных предприятий, их производственного потенциала и сложившихся механизмов формирования доходов работника.

Проблемы оплаты труда актуальны как с точки зрения реализации личных целей и интересов граждан, так для решения задач государственной политики в направлении обеспечения устойчивого социально-экономического роста и повышения уровня жизни населения. Всесторонний анализ трудовых отношений предполагает детальное изучение уровня, динамики и дифференциации заработной платы в условиях становления рыночной экономики [39, 297-298].

На современном этапе развития рыночной экономики существенно меняется политика в области оплаты труда, социальной поддержки, а также защиты прав работников. Большинство функций государства по реализации такой политики переданы предприятиям и организациям, которые самостоятельно могут устанавливать размеры, формы и системы, оплаты труда, а так же материального стимулирования его результатов. На данном этапе развития трудовых отношений на государственном уровне большое внимание

должно быть уделено проблемам формирования и регулирования заработной платы, поскольку она является главным мотивом к труду и обеспечивает качество и количество труда.

Особое место в системе государственного регулирования заработной платы занимают проблемы ее территориальной дифференциации, в основе которой должны лежать экономические, природноклиматические и исторически сложившиеся факторы, обуславливающие различия в уровнях стоимости (цены) рабочей силы. Речь, прежде всего идет о различиях в наборе продуктов и услуг, составляющих основу стоимости рабочей силы, а также ценах на товары и тарифах на услуги. Существенное влияние на территориальную дифференциацию заработной платы оказывают также различия в отраслевой структуре экономики, уровень занятости населения (безработицы), исторически сложившиеся различия в уровнях оплаты по регионам. Поскольку цены товаров и тарифы на услуги растут по регионам неравномерно, одна и та же величина номинальной заработной платы выражает в различных географических и природно-климатических зонах разные объемы жизненных средств, в которые она может быть реализована на рынке.

Исходя из сказанного выше в основу определения количественных соотношений в уровнях оплаты труда равной сложности и значимости, а также труда в аналогичных условиях на рабочем месте должны быть положены различия в стоимости жизни по регионам, рассчитываемой по единой методике. Именно эти различия следовало бы положить в основу установления районных коэффициентов к заработной плате, а в перспективе, возможно, в основу дифференцированных по регионам уровней тарифных ставок.

Особое место в территориальном регулировании заработной платы принадлежит процентным надбавкам к заработку работников в регионах с экстремальными природно-климатическими и социально-экономическими условиями проживания. Как показывают проведенные исследования, их применение тесным образом связано с возможностью адаптации населения к

названным условиям. Размеры надбавок и сроки их выплат целесообразно увязать с тем, как происходит адаптация к экстремальным условиям проживания так называемого пришлого населения. Нет сомнения в том, что государственно гарантируемые надбавки к заработной плате работающих на Севере и других регионах с дискомфортными условиями жизни важно сохранить и применять их в обязательном порядке весь период адаптации, обеспечивая тем самым поддержание здоровья и работоспособности населения. В последующие годы, очевидно, возможно передать решение вопроса об их применении и размерах на усмотрение территориальных органов управления и руководителей предприятий.

Заработная плата – один из индикаторов состояния экономики. Ее анализ необходим для понимания тенденций развития экономики исследуемого нами региона - Белгородской области. В реальном выражении максимальная скорость роста заработной платы наблюдалась в 2004-2007 гг. – около 17% прироста в год. Затем постепенно темп роста зарплаты снизился до 7% в год. В течение последнего десятилетия уменьшение средней реальной заработной платы по сравнению с предыдущим годом наблюдалось дважды: в кризисном 2009 г. – на 3% в Белгородской области и на 0,5% в РФ и в 2014 г. – на 1,9% в Белгородской области и на 1,7% в целом по России.

В связи с тем, что существует очень высокий уровень дифференциации заработной платы по социальным группам, целесообразно проанализировать динамику заработной платы отдельных категорий занятых. В настоящее время происходит перевод работников на новую, более гибкую систему оплаты труда. Она предусматривает отказ от изжившей себя единой тарифной сетки и дает возможность дифференцировать заработную плату внутри групп работников с одинаковым уровнем квалификации в зависимости от результатов труда конкретного работника. При этом предприятиям было рекомендовано устанавливать размер индивидуальных стимулирующих надбавок и премий в размере не менее 30 % от общего фонда оплаты труда. В Белгородской области

были предприняты серьезные шаги для исполнения задач, поставленных главой государства[40, 43-49].

Таким образом, в 2015-2016 гг. повышение заработной платы отдельным категориям работников осуществляется за счет перехода на эффективный контракт с работниками. Эффективный контракт предусматривает конкретизацию должностных обязанностей работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

В последующие годы планируется проведение мероприятий по повышению эффективности бюджетных расходов за счет оптимизации и реструктуризации бюджетной сети, оптимизации неэффективных расходов, в том числе за счет оплаты труда вспомогательного персонала. Область также стремится к соблюдению баланса между решением насущных социальных вопросов и развитием экономики. Именно экономика обеспечивает ее будущее.

В области уделяется большое внимание поддержке и развитию малых форм хозяйствования в агропромышленном комплексе. В целях повышения уровня занятости сельских жителей в области принята и успешно реализуется областная целевая программа «Семейные фермы Белогорья», направленная на формирование системы производства, переработки и реализации востребованной на рынке сельскохозяйственной продукции, производимой в личных подсобных хозяйствах граждан. Миссия программы «Семейные фермы Белогорья»: Обеспечить социальную стабильность на всей территории Белгородской области через устойчивое экономическое развитие сельских территорий.

Предпосылкой возникновения данной программы является создание современных высокотехнологичных производств в аграрном секторе, которые будут увеличивать эффективность сельскохозяйственного труда, создает спрос

на квалифицированные, молодые кадры, высвобождая при этом часть трудоспособного сельского населения.

В области возникла реальная необходимость в переориентации части сельского населения области на развитие предпринимательской деятельности в сфере производства и переработки сельскохозяйственной продукции. Создание комфортных условий для развития малого бизнеса в регионе становится одной из приоритетных целей.

Общая численность участников программы составляет более 34 500 жителей области. Индикатором эффективного развития Программы считается значительное увеличение количества уже сформировавшихся стабильно-работающих и получающих прибыль предпринимателей – семейных ферм. Средний доход на 1 семейную ферму составил более 1 млн. 850 тыс. рублей в год.

На каждый привлечённый в программу рубль уже получено продукции на 4 рубля.

«У Правительства вполне определённая цель. Правительство желает поднять крестьянское землевладение, оно желает видеть крестьянина богатым, достаточным, так как где достаток – там, конечно, и просвещение, там и настоящая свобода», – более века назад говорил Петр Аркадьевич Столыпин¹, эти слова актуальны и по сей день.

Для того чтобы увидеть сложившуюся ситуацию в сфере оплаты труда работников агропромышленного комплекса, проанализируем данные Белгородстата о средней заработной плате работников по профессиональным и возрастным группам по Белгородской области в целом.

¹ Столыпин Петр Аркадьевич - государственный деятель [Российской империи](#).

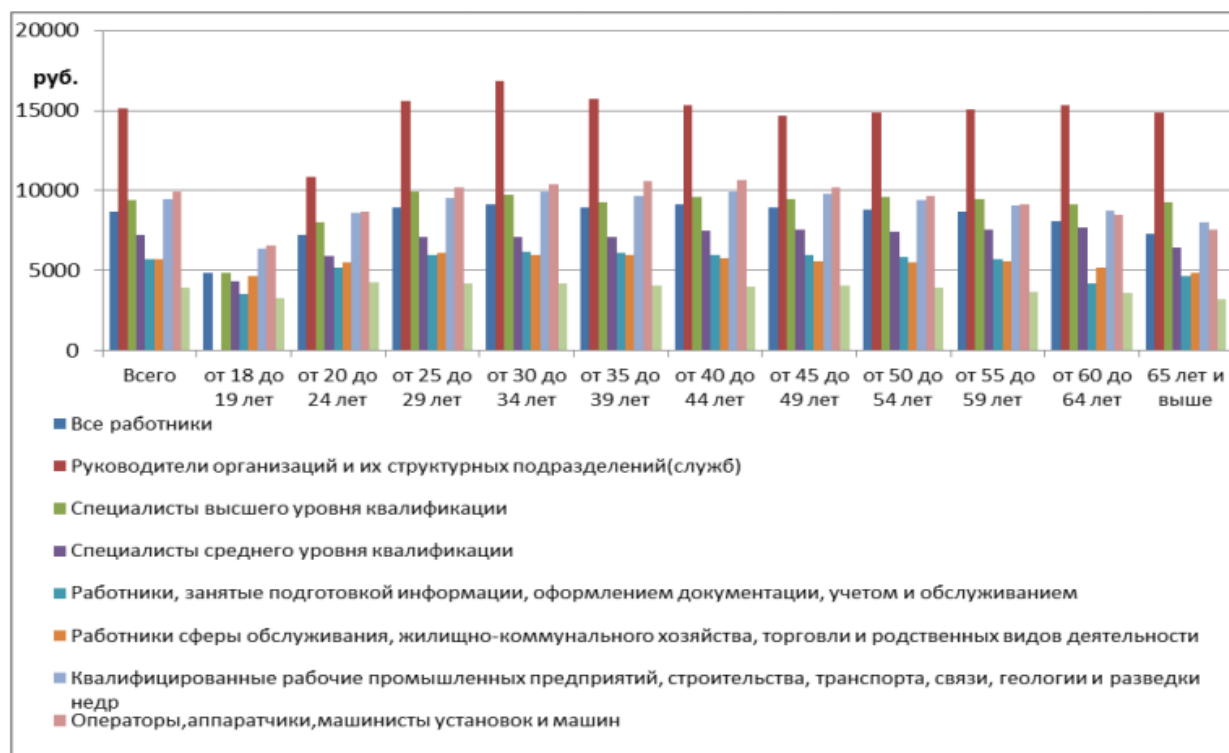


Рис. 1.1 Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам и возрасту

Анализ позволил сделать следующие обобщения:

1. Самыми высокооплачиваемыми должностями в Белгородской области являются руководители учреждений, организаций и предприятий. Пик карьеры рассматриваемой должности наступает в возрасте 35 – 44 лет. Лица моложе 20 лет не являются руководителями из-за отсутствия опыта работы.

2. Меньший размер заработной платы установлен для работников крупных и мелких промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин. Максимальную зарплату они получают в возрасте 25 – 34 лет, что свидетельствует о наличии постоянного спроса на специалистов рабочих профессий, имеющих высокую производительность труда.

3. Специалисты высшего уровня квалификации получают среднюю заработную плату, сравнимую с зарплатой работников сельского хозяйства.

При этом в сельском хозяйстве отсутствуют квалифицированные специалисты в возрасте до 20 лет из-за недостатка у них опыта.

4. Работники сфере обслуживания и ЖКХ получают заработную плату ниже среднего уровня. Неквалифицированные работники получают наименьшую заработную плату из всех категорий работников в связи с отсутствием соответствующих знаний и квалификации. Заработная плата данной категории работников по всем возрастам практически одинаковая. [56]

Для более полного анализа уровня заработной платы необходимо рассмотреть среднемесячную номинальную начисленную и реальную начисленную заработную плату. Номинальная начисленная исчисляется на основании сведений, полученных от организаций, делением фонда начисленной заработной платы работников на среднесписочную численность работников, и на количество месяцев в отчетном периоде.

В процентном соотношении сравним данные показатели в России, Центральном федеральном округе и Белгородской области.

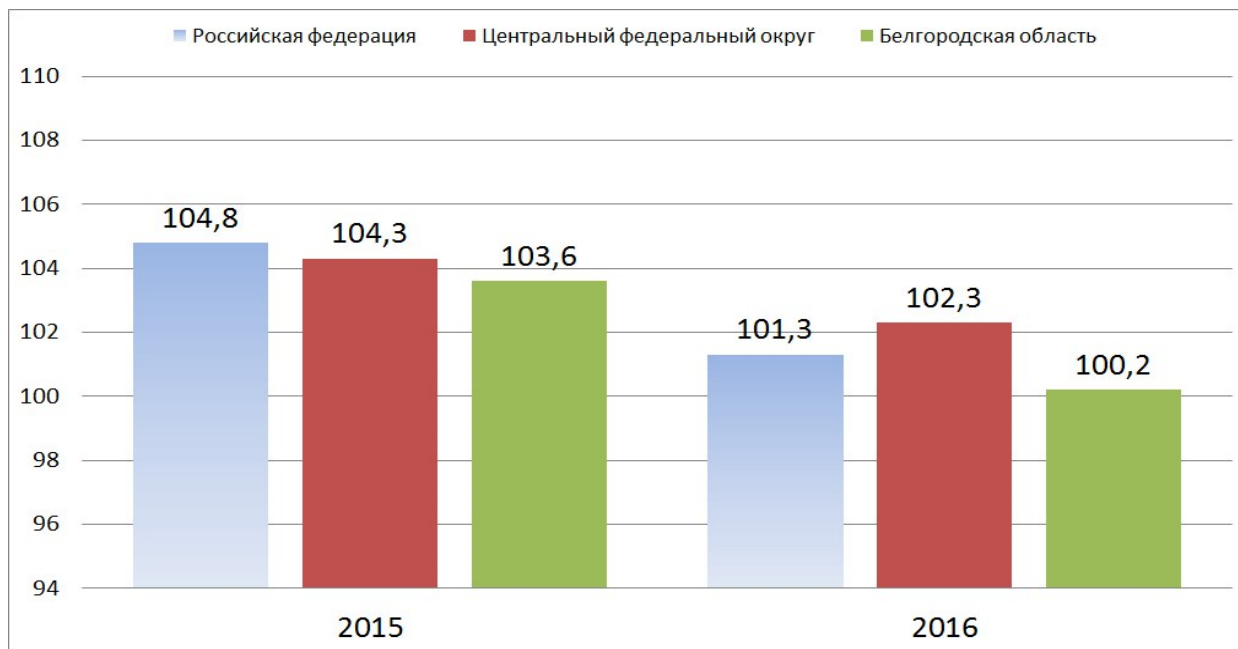


Рис. 1.2 Динамика изменения реальной начисленной заработной платы в России, Центральном федеральном округе и Белгородской области за 2015-2016 гг., в % к предыдущему году

В Белгородской области больше всех получают жители областного центра – 28 546 руб, меньше всех – жители Ровеньского района – 19 214 руб. Для сравнения рассмотрим уровень средней заработной платы наиболее высокооплачиваемых отраслей и профессий в городе Белгороде:

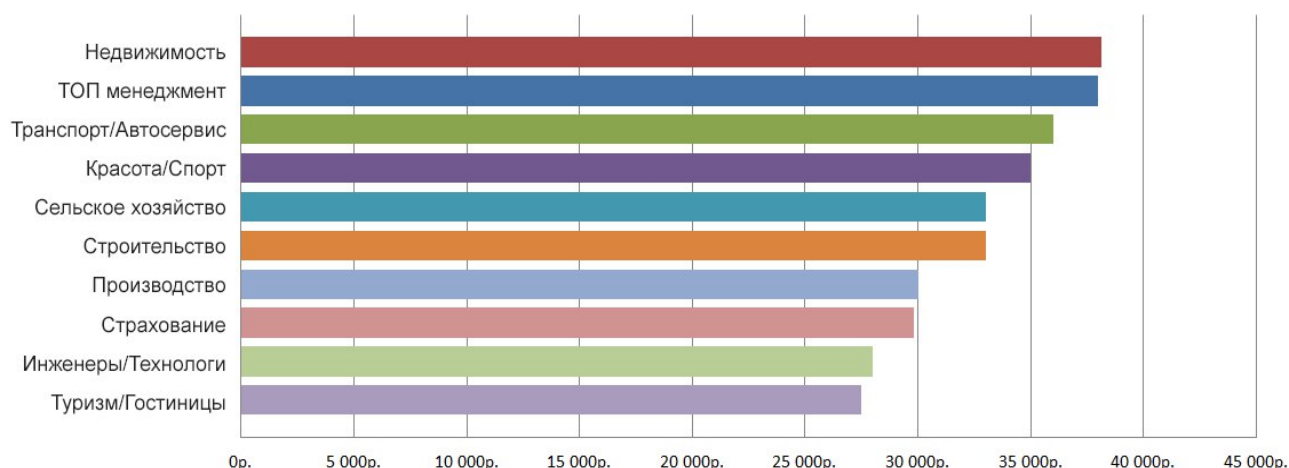


Рис. 1.3 Уровень средней заработной платы в г. Белгороде по наиболее высокооплачиваемым отраслям на 2016 г

Наиболее высокооплачиваемой отраслью занятости в Белгороде является недвижимость. Средняя заработная плата в отрасли составляет 38 125 руб.

Самой высокооплачиваемой профессией в Белгороде является токарь-расточник, согласно источнику уровень средней заработной платы составляет 68 000 рублей[81].

Из приведенных выше данных мы можем сделать вывод о том, что работники сельского хозяйства, которое является ведущей отраслью региона, получают не самую высокую заработную плату.

Таким образом, средняя заработная плата в Белгородской области значительно уступает данному показателю по Центральному федеральному округу. Стоит отметить необходимость повышения МРОТ, который должен быть не ниже прожиточного минимума, утверждаемого Правительством Белгородской области (не менее 15 тысяч руб.). Трансформация подходов к

регулированию оплаты труда и доходов работников привела к снижению социальной защищенности и социальной справедливости, т. к. государство гарантирует только минимальный размер оплаты труда ее уровень определяется на предприятии в зависимости от финансовых результатов деятельности и выбранной системы вознаграждения.

Таким образом, одной из основных проблем социально-трудовой сферы по данным обследований в России остается уровень заработной платы основных производственных работников, недостаточный для нормального воспроизводства рабочей силы. Регулирование оплаты труда на государственном уровне должно быть направлено на рост заработной платы в зависимости от увеличения объемов производства и услуг, особенно в отраслях, обеспечивающих развитие экономики, усиление социальной направленности оплаты труда, сокращение ее чрезмерной дифференциации между отраслями, регионами, категориями и группами работников, обеспечение своевременной оплаты за выполненную работу. Особое место в территориальном регулировании заработной платы принадлежит процентным надбавкам к заработной плате работников в регионах с природно-климатическими и социально-экономическими условиями проживания. В Белгородской области уделяется большое внимание поддержке и развитию малых форм хозяйствования в агропромышленном комплексе. В целях повышения уровня занятости сельских жителей в регионе принята и успешно реализуется областная целевая программа «Семейные фермы Белогорья», направленная на формирование системы производства, переработки и реализации востребованной на рынке сельскохозяйственной продукции, производимой в личных подсобных хозяйствах граждан.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1 Современное состояние системы оплаты труда работников агропромышленного комплекса

Белгородская область — один из наиболее интенсивно развивающихся субъектов Российской Федерации, граничащий с Украиной, расположенный на расстоянии около 600 километров от Москвы. Крупнейшие города: Белгород — 391 135 чел., Старый Оскол — 223 360 чел., Губкин — 86 999 чел.

Белгородская область входит в состав Центрально-Чернозёмного экономического района и Центрального федерального округа Российской Федерации. На юге и западе она граничит с Луганской, Харьковской и Сумской областями Украины, на севере и северо-западе — с Курской областью, на востоке — с Воронежской областью. Общая протяжённость её границ составляет около 1150 км.

Площадь области составляет 27,1 тыс. км², протяжённость с севера на юг — около 190 км, с запада на восток — около 270 км.

Белгородчина — высокоразвитый индустриально-аграрный регион, экономика которого опирается на колоссальные богатства недр и уникальные чернозёмы.

Агропромышленный комплекс Белгородской области и его базовая отрасль – сельское хозяйство является одной из ведущих системообразующих сфер экономики региона, формирующей агропродовольственный рынок, экономическую безопасность, трудовой и поселенческий потенциал сельских территорий, представлен совокупностью отраслей экономики, обеспечивающих производство сельскохозяйственной продукции, ее переработку и выпуск продуктов питания, а также реализацию их потребителям. АПК занимает одно

и ведущих мест среди отраслей материального производства области. От его состояния зависит продовольственная самодостаточность и социальное развитие региона. В сельском хозяйстве Белгородской области за последние годы наметилась устойчивая тенденция экономического развития, сопровождающаяся положительной динамикой роста и инвестиционной привлекательностью [50, 264-268].

Общий объем валовой продукции в хозяйствах всех категорий Белгородской области в фактически действовавших ценах в 2016 году увеличился по отношению к 2015 году на 31719 млн. рублей и составил 187120.7 млн. рублей, или на 20.4% больше, чем в 2015 году.

Сегодня аграрный сектор области – это более 53 тыс. рабочих мест со средней заработной платой 24,8 тыс. рублей в месяц. Его доля в региональной экономике составляет более 24,2%. Располагая 1,1% населения страны и, примерно, таким же количеством пахотных земель, Белгородская область производит 4,4% общероссийского объема продукции сельского хозяйства. Вклад сельхозпредприятий области в общероссийское индустриальное производство сельскохозяйственной продукции – около 9 [1].

В отрасли «сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства» среднегодовая численность занятых в регионе хотя и несколько снизилась, но в период 2012-2016 гг. остается на одном уровне и составляет 19,5-20% от общей численности занятых в экономике. В целом по России удельный вес отрасли сельского хозяйства составляет около 10%.

В сельхозорганизациях области за анализируемый период производительность труда увеличилась на 15,6%, причем как за счет роста производства валовой сельскохозяйственной продукции, так и увеличения среднегодовой численности работников. Такие значения достигнуты не впервые, на протяжении 10 лет показатели производительности труда в регионе имеют тенденцию к росту.

Рост производительности труда, в первую очередь, произошел за счет повышения технического уровня оснащения производства. По оценке российских и зарубежных специалистов две трети прироста производительности труда как раз и должны обеспечиваться техническим прогрессом. Справедливость этого вывода, как пишет Савченко Е.С.², подтверждает опыт Белгородской области. Как уже отмечалось выше, рост производительности труда в сельхозпроизводстве длится около 10 лет. Этот период соответствует началу реализации в области крупномасштабных программ по увеличению производства мяса птицы, свинины и молока на индустриальной основе [60, 23-25].

Внедрение в практику индустриального типа производства продукции прироста привело к тому, что в настоящее время Белгородская область занимает лидирующее позиции по поставкам животноводческой продукции на отечественный рынок. В 2016г. по объему производства свиней и птицы на убой в сельскохозяйственных организациях область занимала первые места среди регионов Российской Федерации, по производству молока – третье место среди областей Центрального федерального округа.

Новые технологии возделывания земли, современная многофункциональная широкозахватная посевная и почвообрабатывающая техника применяются и в отрасли растениеводства. Уже не только в крупных зерновых компаниях, но и в средних хозяйствах при обработке земли используется GPS и ГЛОНАСС-навигация, проходят испытания и широко внедряются новые сорта и гибриды культур, успешно используются современные удобрения и средства защиты растений. Новый импульс получила техническая и технологическая модернизация растениеводства. Энергообеспеченность сельскохозяйственных организаций Белгородской области выросла до 200 л.с. на 100 гектаров посевной площади.

² Савченко Е.С. - российский государственный деятель, губернатор Белгородской области с 1993 года.

Увеличилась и суммарная мощность сельскохозяйственной техники с 2 млн. 239 тыс. л.с. в 2012 г. до 2 млн. 496 тыс. л.с. в 2016г.

За анализируемый период максимальное сокращение затрат труда произошло при производстве мяса свиней (86,2%), мяса птицы (25,0%), подсолнечника (на 23,9%) и молока (16,7%). При этом численность профессиональных групп работников изменялась неоднозначно: численность работников птицеводства и доярок сократилась, соответственно, на 15,8 и 10,2%, численность работников свиноводства и трактористов, напротив, увеличилась на 5,5 и 1,1%.

Рассмотрим основные тенденции в составе и структуре численности занятых в сельхозорганизациях Белгородской области

Таблица 2.1

Динамика численности и структуры работников сельскохозяйственных организаций Белгородской области

Показатели	Годы					Структура, %	
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2016
Всего, в т.ч.	50741	52684	53924	54701	55119	100,0	100,0
Работники, занятые в с/х производстве, в т.ч.	41236	41951	42830	45111	42782	81,3	77,6
<i>Рабочие постоянные</i>	<i>31569</i>	<i>31785</i>	<i>32599</i>	<i>34507</i>	<i>32202</i>	<i>62,2</i>	<i>58,4</i>
<i>Рабочие сезонные и временные</i>	<i>1169</i>	<i>1187</i>	<i>1239</i>	<i>1307</i>	<i>1172</i>	<i>2,3</i>	<i>2,1</i>
<i>Служащие</i>	<i>8893</i>	<i>8124</i>	<i>8992</i>	<i>9297</i>	<i>9408</i>	<i>17,5</i>	<i>17,1</i>
из них:							
руководители	7698	1821	1853	1759	1782	15,1	3,2
специалисты	5821	5500	5628	6090	6247	11,4	11,3
Работники, занятые в неосновном производстве	9851	10874	11094	9590	12337	19,4	22,4

*Источник: рассчитано по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций области.

В сельскохозяйственных организациях Белгородской области за прошедшие три года численность работников в отличие от других регионов России в целом увеличилась на 1195 чел. При этом численность занятых в сельхозпроизводстве изменилась минимально, а численность работников неосновного производства увеличилась на 2486 чел., что характеризует возможности предприятий содержать объекты социальной сферы и развивать

различные виды несельскохозяйственного производства . Среди занятых непосредственно сельскохозяйственной деятельностью наибольшее увеличение произошло по группе специалистов – на 11,4%.

Ведущая роль в эффективном, конкурентоспособном и устойчивом развитии аграрного сектора экономики отводится рабочей силе. Как известно, значение рабочей силы и её воспроизводства заключается в том, что она выступает в качестве главного фактора производственных процессов и обеспечивает согласованное взаимодействие остальных факторов производства. Рабочая сила, являясь основным фактором производства и по своей сути товаром, имеет свою потребительскую стоимость. При этом носитель рабочей силы создает в процессе производства новую стоимость, величина которой превышает стоимость самой рабочей силы на величину прибавочной стоимости [33, 16-21].

Неразвитость условий формирования трудового потенциала сказывается на его неполном использовании, а соответственно приводит к экономическим потерям. К сожалению, приходится констатировать, что нарастающее несоответствие количества и качества рабочей силы в сельском хозяйстве современным реалиям и требованиям оказывает негативное влияние на показатели экономической эффективности и финансового состояния сельскохозяйственных организаций.

Поставленные руководством страны задачи по повышению конкурентоспособности, переходу на инновационный путь развития экономики на основе повышения инвестиций в человека и роста производительности труда, ставят проблему воспроизводства рабочей силы во главу угла, поскольку в российских условиях значительная часть ее издержек будет, по-прежнему, на длительную перспективу, лежать за пределами заработной платы.

Основным фактором воспроизводства рабочей силы и трудового потенциала является заработная плата . Поэтому важно оценить показатели

уровня оплаты труда работников сельскохозяйственных организаций относительно показателей в среднем по экономике страны.

Проследим в динамике изменение уровня заработной платы работников аграрного сектора Белгородской области и ее соотношение с заработной платой в целом по экономике.

Таблица 2.2

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций, руб.

	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	Изменение 2016г. к уровню 2012г., %
Российская Федерация						
В целом по экономике	26629	29792	32495	34030	36709	1,6
По виду экономической деятельности «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство»	14129	15724	17724	19721	21755	1,5
Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций по виду экономической деятельности «Сельское хозяйств, охота и лесное хозяйство» к среднероссийскому уровню, %	53	53	54,5	58	59	-
Белгородская область						
В целом по экономике	20002	22221	23895	25430	28779,3	1,8
По виду экономической деятельности «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство»	20626	22342	24855	27502	31164,2	2,2
Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций по виду экономической деятельности «Сельское хозяйств, охота и лесное хозяйство» к среднеобластному уровню, %	103	100,5	104	108	108	-

*Источник: данные Росстата

Анализ данных, представленных в таблице 2.3 показывает, что в 2012 г. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по экономике в целом составляла 26629 руб., по виду экономической деятельности «Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство» 14129 руб. или 51 % к среднероссийскому уровню. В 2016 г. среднемесячная номинальная начисленная заработная плата

по экономике в целом составила 36709 руб., а по сельскому хозяйству, охоте и лесному хозяйству – 21755 руб. (59 % от среднероссийского уровня). Таким образом, за изучаемый период в целом по экономике заработная плата увеличилась в 1,6 раз, по сельскому хозяйству, охоте и лесному хозяйству – в 1,5 раз. Несмотря на более высокие темпы роста, уровень заработной платы работников сельскохозяйственных организаций остался почти в 2 раза ниже среднего показателя по экономике страны. Данный разрыв снижает заинтересованность работников в конечных результатах эффективности производственной деятельности, а так же является причиной текучести кадров. На фоне других российских регионов выделяется Белгородская область, агропромышленный комплекс которой демонстрирует опережающее развитие. Несмотря на экономические проблемы и сложные природно-климатические условия аграрному сектору Белгородской области удается удерживать лидирующие позиции по производству сельскохозяйственной продукции, сохранять темпы роста и увеличивать производительность труда.

Таким образом, даже поверхностный анализ состояния и динамики заработной платы в современных условиях развития аграрного сектора экономики России свидетельствует об устойчивой дифференциации заработной платы по видам экономической деятельности и отраслевой принадлежности, следовательно, о нарушении её статусной и социальной функции. Опыт Белгородской области показывает, что приведение уровня заработной платы в аграрном секторе к медианному уровню по экономике в целом является возможным.

Преодолеть кризисное состояние невозможно без повышения трудовой мотивации работников на основе эффективной и действенной системы материальных стимулов, которую большинство экономистов расценивают как важнейший фактор повышения эффективности труда и производства, способный обеспечить устойчивое развитие агропромышленного сектора экономики [70, 8–14].

Производственный потенциал сельскохозяйственных организаций за последние годы значительно вырос, что создает предпосылки к дальнейшему росту объемов производства и увеличению производительности труда. Однако данные проблемы во многом связаны с несовершенством организации и недостаточной эффективностью системы материального стимулирования труда работников.

В международной практике наряду с понятием «зарботная плата» давно применяется показатель «затраты организаций на рабочую силу». Для российской статистики и экономики данный показатель, как и само понятие являются новыми. Затраты организаций на рабочую силу – это сумма вознаграждений в денежной и неденежной формах за отработанное и неотработанное время, расходы организаций, связанные, в частности, с обеспечением работников жильем, профессиональным обучением, культурно-бытовым обслуживанием, социальной защитой, включая расходы на пенсионное, медицинское и другие виды страхования, командировочные расходы, а также налоги и сборы, связанные с использованием наемной рабочей силы.

Констатируем, что затраты на рабочую силу выступают расходами на протяжении всего жизненного цикла человека и обеспечивают нормальную жизнедеятельность работников и членов их семей, состав затрат работодателей на рабочую силу складывается не только из заработной платы, но и из дополнительных издержек, связанных с обеспечением воспроизводства рабочей силы.

Определение затрат работодателей на рабочую силу и их общая типовая классификация утверждены Международной организацией труда (МОТ) в Резолюции XI международной конференции по статистике труда еще в 1985 г. Структура затрат работодателей на рабочую силу в соответствии с методологией МОТ, основана на видовом критерии их классификации и состоит из 10 элементов [12, 1569-1574].

Таблица 2.3

Затраты организации на рабочую силу и их структура

Показатели	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	Изменение уровня 2016г. по отношению к уровню 2012г.
Среднемесячные затраты работодателя в расчете на 1 работника, руб	19712	23547	24855	27502	31164,2	в 1,58
В том числе, %						
Заработная плата	73,1	75,3	76,7	70,2	70,9	-2,2
из нее:						
Оплата за отработанное время	67,9	67,8	68,3	62,3	62,9	-5
Оплата за неотработанное время	6,1	6,2	6,3	6,1	6,0	-0,1
Единовременные поощрительные выплаты	0,4	0,6	0,6	0,4	0,5	0,1
Оплата питания проживания	1,8	1,6	1,5	1,4	1,5	-1,8
Расходы по обеспечению работников жильем	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Расходы на социальную защиту	11,6	11,8	11,9	19,8	19,0	7,4
Расходы на профессиональное обучение	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	-0,2
Расходы на культурно-бытовое обслуживание	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Прочие расходы	0,9	0,7	0,7	0,5	0,4	-0,5
Налоги и сборы	11,0	10,7	10,5	9,5	9,6	-1,4

*Источник: составлено автором

Изучение данных, представленных в таблице 2,3 позволяет сделать вывод о том, что структуру затрат на рабочую силу в сельскохозяйственных организациях Белгородской области нельзя признать оптимальной. В

анализируемом периоде наблюдается снижение удельного веса затрат на заработную плату и адекватное увеличение удельного веса расходов на социальную защиту. По остальным элементам затрат значительных изменений не произошло. Расходы организаций по обеспечению работников жильем, а также расходы на культурно-бытовое обслуживание в организациях аграрного сектора региона либо вообще не имеют место. А ведь данные элементы расходов влияют на закрепление специалистов в регионе. Сложившиеся на сегодняшний день уровень и структура затрат на персонал не позволяют увеличить расходы на профессиональное обучение с целью развития человеческого капитала. Опыт развитых западных стран доказал, что инвестиции в человеческий капитал способствуют более динамичному увеличению валовой добавленной стоимости, стимулированию роста производительности труда. Поэтому на уровне руководителей организаций необходимы решения по оптимизации затрат на рабочую силу.

Таким образом, в современных условиях особую важность приобретает мониторинг и оптимизация структуры затрат на рабочую силу, а также определение их основных функций.

Проведенный анализ позволяет заключить, что, несмотря на значительный рост производительности труда и эффективности деятельности сельскохозяйственных организаций Белгородской области, имеющий место в последние десятилетия, имеются существенные проблемы в мотивации персонала вследствие недостатков действующей системы материального стимулирования, которые привели к утрате зависимости между материальным вознаграждением работника и результатами его труда. В связи с этим, анализ и оценка действующей системы материального стимулирования труда в агропромышленном производстве приобретают особенно важное значение для ее дальнейшего совершенствования.

2.2 Оценка действующей системы материального стимулирования труда работников агропромышленного комплекса

Сфера оплаты труда является важнейшим показателем социально - экономического развития страны, ее отдельных территорий и отраслей. Неспособность заработной платы удовлетворить материальные и духовные потребности, обеспечить работников минимальным набором потребительских благ, а, следовательно, выполнять свою воспроизводственную функцию, может существенно подорвать мотивацию труда и препятствовать формированию социально-экономических условий устойчивого развития агропромышленного комплекса. Однако данные последних лет свидетельствуют о значительном росте заработной платы работников аграрной сферы, уровень которой вырос в 13,1 раз за рассматриваемый период – это наибольший рост по сравнению с другими видами экономической деятельности области. (Приложение 1)

В среднем по экономике заработная плата выросла в 7,4 раз, в финансовой сфере – в 4,5 раз, а в строительстве, транспорте и связи – в 6,8 и 6,3 раз соответственно. Столь существенное изменение связано с крайне низким уровнем оплаты в предшествующие годы. Тем не менее, на текущий момент сельское хозяйство перестало быть самой низкооплачиваемой отраслью экономики. Конечно, уровень заработной платы работников сельскохозяйственных организаций все еще продолжает уступать оплате труда в добывающей промышленности и составляет лишь 49% размера вознаграждения работников финансовой сферы, но нельзя не заметить, что этот разрыв сократился существенно.

Однако об уровне заработной платы, как и об ее росте, нельзя судить только по номинальному значению, без учета уровня инфляции. Кроме того, динамика реальной заработной платы во многом отражает эффективность действующего механизма индексации, который сталкивается с определенными трудностями, связанными с явными пробелами в законодательстве и поэтому

подвержен влиянию институциональных структур. Так, законодательно не закреплен ни размер индексации, ни ее периодичность, в связи с чем на практике возможны ситуации, когда работодатель, используя наиболее «экономичный» вариант, не повышает реальное содержание заработной платы. Динамика индекса потребительских цен как в целом по стране, так и в Белгородской области имеет одинаковую тенденцию, отличаясь всего на несколько процентных пунктов.

Таблица 2.4

Динамика среднемесячной заработной платы и индекса потребительских цен

Годы	Среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства				Индекс потребительских цен, % к предыдущему году		Темп роста реальной заработной платы, % к предыдущему году	
	Россия		Белгородская область					
	руб	%	руб	%	Россия	Белгородская область	Россия	Белгородская область
2012	14129,4	-	20626	-	106,6	100,9	-	-
2013	15724,0	111,3	22342	108,3	106,5	100,2	104,5	108
2014	17724	112,7	24855	111,3	111,4	102,6	101,7	108,5
2015	19721	111,3	27502	110,3	112,9	100,6	98,6	109,6
2016	21755	110,3	31164,2	113,3	105,4	100,4	104,6	112,8

В то же время темпы роста среднемесячной номинальной заработной платы работников агропромышленного комплекса Белгородской области в последние годы несколько опережают темпы роста уровня оплаты труда работников аграрного сектора экономики России. При существующей тенденции опережения темпов роста номинальной заработной платы уровня инфляции реальное содержание заработной платы в области растет более быстрыми темпами, что характеризует действующий механизм индексации положительно. Примечательно, что рост реальной заработной платы происходит скачкообразно, что свидетельствует о том, что повышение производится исходя из финансовых возможностей предприятий, а не в силу объективных причин. Таким образом, имеющий место отток населения из

сельской местности объясняется не только и не столько низким уровнем оплаты труда, как считают некоторые исследователи данной области, сколько его тяжестью, непрестижностью, а самое главное – отсутствием социальной инфраструктуры, являющейся причиной низкого уровня и качества жизни сельского населения, в попытке улучшить которые расходуется большая часть полученного дохода.

На региональном уровне минимальная заработная плата (МЗП) устанавливается для работников внебюджетных предприятий, размер которой определяется с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на уровне не ниже регионального прожиточного минимума и действующего МРОТ.

Причиной подобных нововведений является политика государства, направленная на обеспечение воспроизводственной функции заработной платы, повышение уровня жизни трудоспособного населения путем сокращения существующего разрыва размера МРОТ с величиной прожиточного минимума.

В настоящее время труд специалистов агрономической службы оплачивается, как правило, по повременной системе оплаты с установлением месячных должностных окладов или в контрактной форме. Стимулирование их труда в основном производится за увеличение объемов производства и реализации продукции и рост рентабельности производства в сравнении с прошлым годом. Однако при такой системе оплаты недостаточно полно учитываются дополнительные результаты труда, характеризующие их личностные качества.

По нашему мнению, уровень качества их работы для поощрения в течение года следует определять по таким основным показателям, как:

1. Разработка и соблюдение севооборотов с учетом агроландшафта, обеспечивающих эффективное использование пашни, защиту ее от эрозии, расширенное воспроизводство плодородия почв, рост урожайности сельскохозяйственных культур и улучшение качества продукции.

2.Сортосмена, сортообновление и качество семян , позволяющих получать продукцию растениеводства требуемого достоинства.

3.Внедрение на учных достижений, передового опыта, освоение ресурсосберегающей технологии и новой техники, качествоосновой обработки (безотвальная обработка, формирование мульчирующего слоя почвы, выровненность поля и т.п.).

4.Посев и уход за посевами (использование комбинированных и широкозахватных посевных агрегатов, отсутствие огрехов и просеивов , обеспечение должной густоты стояния растений на 1 га, применение основных доз удобрений , дробное внесение азотных и микроудобрений с учетом почвенной , тканевой, листовой диагностик и фаз развития сельскохозяйственных культур, минимизация вредителей, болезней, сорняков, осуществление биометодов).

5.Соблюдение сроков уборки урожая и реализации продукции , рост производительности труда, снижение затрат на единицу продукции соответствующего качества.

Оценку работы агрономической службы по этим показателям целесообразно проводить по окончании цикла выполнения работ (основная обработка почвы , посев, уход за посевами, уборка урожая). При этом значительное внимание должно быть уделено культуре производства и эстетике полей.

Дополнительную оплату труда за высокую культуру производства и эстетику полей следует выплачивать в размере 25-50 % (в зависимости от оценки) к месячному основному должностному окладу по окончании цикла работ.

Все работники хозяйства могут принимать участие в распределении части чистой прибыли, полученной сверх плановой ее суммы. При этом на эти цели целесообразно направлять до 10-15 % прибыли, подлежащей к распределению. Прибыль среди работников хозяйства целесообразно

распределять пропорционально основной и дополнительной оплате труда. Это будет способствовать не только качественному выполнению работ по возделыванию сельскохозяйственных культур, увеличению объемов производства и реализации высококачественной продукции растениеводства, но и экономному использованию производственных ресурсов, а следовательно, и поддержанию конкурентоспособности предприятия.

Решающая роль в разработке и внедрении современных систем стимулирования труда в системе агропромышленного комплекса связана с целенаправленным воздействием на поведение работника, посредством влияния на условия его жизнедеятельности с использованием мотивов, движущих его деятельность.

Региональная дифференциация заработной платы работников аграрной сферы может быть объяснена различным спросом на трудовые ресурсы, предъявляемым на различных рынках труда, особенностями организации и ведения сельскохозяйственного производства в различных районах, специфическими особенностями отдельных хозяйствующих субъектов и их специализацией. Однако основной причиной столь существенного различия является отсутствие единых принципов организации и регулирования заработной платы в сельскохозяйственной отрасли. После перехода на новые системы оплаты труда в результате отмены ЕТС, региональными отраслевыми соглашениями закрепляются только нижние пределы заработной платы, оставляя на усмотрение работодателя как выбор системы основной оплаты труда, так и возможные стимулирующие выплаты, и сам их размер.

Анализируя состояние системы материального стимулирования труда, нельзя не коснуться и формы выдачи заработной платы. Завышенная доля натуральной оплаты может значительно подорвать трудовую мотивацию, что уже доказано опытом предыдущих лет. Стабилизация экономики, которая имеет место в последнее десятилетие, способствовала дальнейшему сокращению доли натуральной оплаты в зарплате работника.

Анализ динамики заработной платы работников агропромышленного комплекса Белгородской области, а также ее зависимости от результатов труда и производства позволяет с определенной уверенностью утверждать, что основным недостатком действующей системы материального стимулирования труда в настоящее время являются диспропорции структуры фонда материального поощрения. В динамике заработной платы имеются незначительные колебания по тарифному за работу, дополнительной оплате, премированию, социальным выплатам, однако структура фонда оплаты труда не претерпела существенных изменений. Это свидетельствует о том, что в большинстве сельскохозяйственных организаций продолжает действовать система организации заработной платы, сложившаяся еще в период рыночных трансформаций.

Таблица 2.5

Динамика состава и размера материального вознаграждения труда работников
АПК Белгородской области

Годы	Среднемесячный размер материального вознаграждения одного работника							
	среднемесячная заработная плата		премии		доплаты и надбавки		социальные гарантии и выплаты	
	руб	%	руб.	%	руб.	%	руб.	%
2012	14129,4	-	800,7	150,3	76,9	77,5	668,9	107,2
2013	15724,0	111,3	836,0	104,4	32,5	42,2	775,0	115,9
2014	17724	112,7	1035,1	123,8	60,6	186,7	890,5	114,9
2015	19721	111,3	1489,2	143,9	61,8	102,1	1094,5	122,9
2016	21755	110,3	2374,4	159,4	65	105,2	1284,8	117,4

Проведенный анализ показал, что в структуре фонда материального стимулирования труда работников сельского хозяйства Белгородской области имеются определенные диспропорции, связанные с недостаточным использованием стимулирующих выплат. В отношении премирования складывается более позитивная ситуация за счет значительного роста в последний год. Как свидетельствуют данные таблицы 2.5, при росте основной

оплаты за рассматриваемый период премии возросли на 1573,7. Это изменило преобладавшую ранее тенденцию к сокращению соотношения между премиями и оплатой по тарифным ставкам. Недооценивается и стимулирующее воздействие социальных выплат на трудовую мотивацию, несмотря на результаты многочисленных исследований, подтверждающих растущее влияние на результаты труда именно этого вида вознаграждения. Ее уровень существенно варьируется по годам с преобладающей тенденцией к уменьшению, в основном путем сокращения именно социальных выплат по сравнению с гарантиями, размер которых зависит от тарифа.

Высокий уровень тарифного заработка в структуре трудового дохода работников агропромышленного комплекса, на наш взгляд, связан с политикой местных органов власти по доведению среднемесячной заработной платы тружеников агропромышленного производства до среднеобластного значения, направленной на повышение уровня их жизни. В то же время, повышение тарифов и расценок при недостатке финансовых ресурсов и нежелание повышать затраты на оплату труда заставляют работодателей сокращать размеры стимулирующих выплат. По нашему мнению, значительное увеличение доли основной заработной платы в структуре трудового дохода при недостаточном использовании премирования и прочих видов вознаграждения способствует разрыву связи заработной платы с результатами труда, поскольку у работника не возникает необходимости в повышении трудовых показателей, в связи с высоким уровнем оклада и отсутствием его связи с эффективностью производства.

Анализ современного состояния системы материального стимулирования труда в сельскохозяйственной отрасли свидетельствует об утрате связи заработной платы с результатами труда и производства. Основными недостатками действующей системы материальных стимулов, отрицательно сказывающимися на мотивации работников к высокопроизводительному труду, являются чрезмерная дифференциация

заработной платы по районам и категориям работников, вследствие отсутствия единого методического обеспечения процессов формирования и распределения доходов работников агропромышленного сектора экономики, а также диспропорции в составе и структуре ее фонда, характеризующиеся повышенной долей основной заработной платы и недостаточным использованием стимулирующих выплат и социальных льгот.

2.3 Оценка проблем организации учета труда и его оплаты

В современных сложных условиях функционирования российской экономики проблема эффективного использования трудовых ресурсов приобретает особую актуальность и касается всех сфер деятельности, в том числе организации оплаты труда. Одним из основных вопросов в области организации заработной платы является формирование взаимосвязи между вознаграждением и конечными результатами труда, кроме того необходимо учитывать в равной доле как интересы работников, касаясь компенсационного пакета, так и интересы работодателей, отражающие эффективность работы предприятия, его финансовую устойчивость и конкурентоспособность. В конечном итоге будет способствовать улучшению использования научно-технического и производственного потенциала сельскохозяйственного предприятия.

Труд играет в жизни человека очень важную роль, он воспитывает и развивает человека, удовлетворяет его потребности. За труд, человек получает заслуженное вознаграждение. И тут возникает первая проблема - во сколько оценить сделанную работу? С одной стороны, заработная плата является материальным стимулом к продолжению, что бы трудился, то есть чем выше оплата труда, тем больше отдачи можно требовать с работника. Но с другой стороны, вся заработная плата включается в себестоимость произведенной продукции, оказанных услуг или же работ и это является рычагом для

сдерживания роста заработной платы. В свою очередь, когда предприятие выплачивает заработную плату, она несет расходы, которые возмещаются по мере получения выручки от продажи готовой продукции. То есть, если предприятие получает выручку от продажи продукции выше, чем затраты на ее изготовление, то оно может пустить полученную прибыль на премии, социальные выплаты или же иные программы [46, 153-157].

Следующая проблема, эта так называемая зарплата в конвертах. В бухгалтерском учете большая часть отражаться не будет, а это значит, что страховых взносов и уплаты налога тоже не будет. Значит и пенсия будет значительно меньше, чем могла бы быть, получай человек заработную плату в полном объеме официально [64, 207-212].

На данный момент, самой большой проблемой в учете оплаты труда являются постоянно меняющиеся правила данного учета. В 2017 году поменялись правила расчета страховых взносов, а именно повысились предельные суммы выплат, с которых надо перечислять взносы. Лимиты такие: 755 000 руб. для взносов в ФСС (в 2016 году – 718 000, в 2015 году — 670 000 руб.); 876 000 руб. для взносов в ПФР (в 2016 году – 796 000, в 2015 году — 711 000 руб.) С выплат, превышающих 876 000 руб., взносы в ПФР тоже надо начислять. Но тариф будет уже другой — не 22%, а 10% [65, 1948-1960].

С 1 апреля 2016 года у работодателей появится новая обязанность — ежемесячно сдавать в ПФР сведения о Ф.И.О., ИНН и СНИЛС работников. Данные надо представлять как на сотрудников, которые работают по трудовым договорам, так и на тех, с кем у организации заключены гражданско-правовые договоры на работы и услуги. При этом суммы взносов и расчет базы приводить в новом отчете не надо.

Если не представить сведения о Ф.И.О, ИНН и СНИЛС или опоздать с отчетом, компания заплатит штраф — 500 руб. за каждого человека, в отношении которого не сдан отчет. С 1 июля 2016 года начинают действовать статьи 195.2 и 195.3 Трудового кодекса. Профессиональные стандарты станут обязательными для

применениях работодателями, если Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ будут установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Следует отметить, что Минтруд России планирует утвердить порядка 1200 профессиональных стандартов.

Оформление больничного листа будет происходить с применением специального бланка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 347н «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности.

С 2016 года увеличен предельный доход, при котором работники вправе рассчитывать на стандартные вычеты по НДФЛ. Вместо 280 000 руб. лимит составит 350 000 руб. Повысились размеры вычетов, если ребенок является инвалидом. Вычет в этом случае равен 6000 руб. (для опекунов, приемных родителей) или 12 000 руб. (для родителей).

Основным документом, регулирующим отношения между участниками трудовой деятельности, является Трудовой Кодекс РФ, который утвержден Федеральным законом за номером 197. Целями данного трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. К задачам относятся создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений.

В целом с мотивацией труда сейчас связано несколько достаточно сложных и острых проблем именно в агропромышленном комплексе, который является самой уязвимой отраслью в современной экономике и самой развитой в Белгородской области.

Даже у успешных промышленных предприятий мы можем наблюдать уход грамотных и инициативных специалистов, так что же удивляться положению сельскохозяйственных предприятий, на которых невелик уровень

развития, инвестиции малы, социальное развитие региона находится почти без внимания. Известно, что развитая сельскохозяйственная отрасль является основой социального и материального благополучия общества и гарантом национальной безопасности страны в целом. Не случайно во всех развитых странах мира сельское хозяйство является приоритетной отраслью, которая развивается с использованием новейших достижений научно-технического прогресса.

Сегодня в условиях новых производственных отношений и кризисной ситуации в АПК необходимость совершенствования основных элементов функционирующего экономического механизма хозяйствования является неоспоримым фактом. В сложившейся ситуации очень важно выявить и проанализировать причины возникающих сбоев в функционировании экономического механизма АПК региона.

В условиях рынка высокая эффективность агропромышленного производства возможна только при наличии экономически обоснованной системы цен и ценообразования; при этом важно учитывать, что цена устанавливается не только исходя из спроса и предложения, но также исходя из равновесия между издержками на производителя. Для предприятия жизненно важно, чтобы цены реализации позволяли получать прибыль и вести расширенное воспроизводство. Однако ныне на многие виды сельскохозяйственной продукции и продовольствия действуют цены, которые не только не обеспечивают должный уровень рентабельности, но даже не позволяют оплатить вложенный труд и возместить материальные затраты.

Экономисты едины во мнении, что это состояние практически невозможно преодолеть при сложившейся практике межотраслевого экономического обмена результатами производства.

Еще одна проблема, которая здесь прослеживается – это крайняя неразвитость рынка средств производства. Практически отсутствует конкуренция среди отечественных производителей сельскохозяйственной техники, да и

качество иностранной техники превосходит [61, 47-50].

В России, несмотря на огромную территорию и разнообразие природно-климатических условий, проблема повышения эффективности сельского хозяйства все еще стоит очень остро.

Рассмотрим подробнее мотивационную функцию работодателя в условиях организации сельскохозяйственного производства. Ведь сельскохозяйственному производству, о чём неизменно свидетельствует анализ научных работ, присущи свои отличительные черты, подчеркивающие его сложность и неоднородность. В качестве главных отличительных черт можно назвать производственную и экономическую специфику.

Первая связана с тем, что сельскохозяйственное производство неразрывно связано с использованием земли и других природных ресурсов. Продукция данной сферы требует особых условий хранения, переработки и транспортировки, так как является скоропортящейся и имеет биологическое происхождение.

Сельскохозяйственное производство основано на использовании биологических законов, сезонности производства. Его результаты во многом зависят от природно-климатических условий конкретного региона. Экономическая специфика заключается в том, что земля, выступающая в качестве основного средства производства, не подлежит амортизации и не включается в себестоимость продукции. И хотя продуктивность земли не поддается точному учёту, разный уровень её плодородия и местоположение образуют у товаропроизводителей ренту.

Одной из важных задач функционирования сельского рынка труда является повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Эффективное использование трудовых ресурсов оказывает непосредственное влияние на рынок труда, которое выражается в снижении безработицы, росте занятости и производительности труда.

В современных условиях, продолжающиеся негативные процессы в

аграрной сфере и обостряющиеся экономические проблемы отрицательно сказываются на качестве использования трудовых ресурсов. Важным фактором, влияющим на качество трудовых ресурсов, является проблема регулирования уровня заработной платы [35, 2-34].

Таким образом, одной из главных задач в области регулирования заработной платы работников аграрного производства является увеличение ее уровня соразмерно повышению производительности труда, а также с целью повышения мотивации в трудовой деятельности.

Материальное стимулирование труда имеет первостепенное значение для повышения эффективности использования трудовых ресурсов, поскольку позволяет обеспечить тесную зависимость производительности труда от размера заработной платы.

Система материального стимулирования работников сельского хозяйства основывается на основной и переменной части заработной платы, премиях по итогам работы и социальных выплатах.



Рис. 2.1 Система материального стимулирования работников АПК

Таким образом, заработная плата работников агропромышленного комплекса состоит из основной части, формируемой на основе отраслевой тарифной сетки, и дополнительной части, состоящей из стимулирующих выплат и компенсаций за объемы и качество работ. При этом стоит отметить, что материальное стимулирование работников требует совершенствования с целью создания эффективной системы оплаты труда за счет:

- повышения ставки первого разряда до величины, обеспечивающей воспроизводство рабочей силы;
- разработки премиальной системы и материальной поддержки работников.

Важным направлением совершенствования системы материального стимулирования является повышение ставки первого разряда до величины, обеспечивающей воспроизводство рабочей силы, что позволит работнику иметь необходимые средства для обеспечения своих потребностей.

Как известно, минимальный размер заработной платы региона строится на основе величины прожиточного минимума и в большинстве случаев превышает его, а также не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Как пишет классик экономической мысли Д. Рикардо: «Естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения или уменьшения их числа». Другими словами, размер заработной платы Д. Рикардо определял стоимостью средств существования работника и его семьи и жестко ограничивал прожиточным минимумом.

Того же взгляда придерживался А. Смит. Он писал: «Человек всегда должен иметь возможность существовать своим трудом, и его заработная плата должна, по меньшей мере, быть достаточной для его существования». А. Смит считал, что основой величины заработной платы является стоимость средств существования, необходимых для жизни рабочего и воспитания детей, которые сменяют его на рынке труда [35].

В итоге можно сделать вывод о том, что заработная плата работника формируется в зависимости от прожиточного минимума семьи, и данная идея подробно раскрыта в трудах видных представителей экономической мысли.

При этом следует отметить, что в настоящее время при формировании заработной платы не учитывается фактор воспроизводства рабочей силы.

Наряду с совершенствованием механизма установления ставки первого разряда, требует систематизации премиальная система в сельскохозяйственных организациях.

Следует отметить, что при разработке премиальной системы, необходимо предусмотреть условия премирования, размеры премий, круг поощряемых работников и периодичность премирования. При этом трудовые отношения между работником и работодателем должны быть зафиксированы в договоре или контракте, а премиальная система, как при коллективном, так и при индивидуальном премировании, на наш взгляд, обязана включать следующие виды премий:

1. Премирование за высокопроизводительный труд до 50% от зарплаты работника;
2. Натуральное премирование в случае неустойчивого финансового положения предприятия;
3. Премии от 10% до 100% заработной платы за качество выполненного труда;
4. Премии за количество отработанных дней;
5. Дивиденды в конце года по итогам полученного дохода.

Также, по нашему мнению, в целях повышения материального стимулирования социальные выплаты и льготы должны быть следующих видов:

- трудовые льготы: оплата отпусков, гибкий график, путевки;
- материальная поддержка и компенсации: содействие развитию личного подсобного хозяйства работников, стипендии учащимся, поддержка молодых семей;
- социально-бытовые выплаты: оплата питания, транспортных расходов, уменьшение платы за жилье.

В отличие от всех выше перечисленных льгот и выплат для работника очень важно иметь свое жилье. В целях привлечения высококвалифицированных кадров и повышения мотивации к труду

сельскохозяйственное предприятие заинтересовано в обеспечении работников жильем. Если при средней стоимости жилого дома в сельской местности 1 млн. рублей затраты предприятия на обеспечение им работника составят около 28 тыс. рублей в месяц в течение трех лет. Это сравнительно небольшая сумма для большинства сельскохозяйственных организаций. Данная мера позволит не только привлечь молодых квалифицированных кадров, но и будет способствовать снижению безработицы в регионе [35].

Одним из важных факторов, влияющих на эффективность использования трудовых ресурсов, является качество жизни и социальная защита населения. Многие граждане имеют ограниченный доступ, в зависимости от места их проживания, к основным социальным гарантиям и услугам, например, к медицинским, образовательным, культурно-досуговым и спортивным.

При этом необходимо отметить, что совершенствование социальной инфраструктуры села заключается в разработке программы развития социально-экономического развития села, направленную на решение проблем транспортной инфраструктуры, в сфере образования, здравоохранения, социальной защиты и в сфере других отраслей хозяйства.

Программа социально-экономического развития должна осуществляться по следующим направлениям:

- улучшение жилищных условий граждан;
- развитие общеобразовательных учреждений;
- развитие сети учреждений первичной медицинской помощи;
- развитие культурно-досуговой деятельности;
- развитие торгового и бытового обслуживания;
- развитие коммунальной и транспортной инфраструктуры.

Таким образом, для повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве на основе материального стимулирования труда необходимо:

1. Создание эффективной структурированной системы оплаты труда;
2. Совершенствование премиальной системы;
3. Повышение качества жизни и социальной защиты населения.

Рассмотрим подробнее сельскохозяйственную специфику мотивации, которая проявляется в следующих отличительных чертах.

1. Сезонность работ. Она предусматривает разрыв во времени между процессом производства и получением результатов, а чем он больше, тем большие усилия требуются для мотивации. Следовательно, сезонность сельскохозяйственного производства усложняет процесс стимулирования.

2. Результаты сельскохозяйственного производства напрямую зависят от погодных-климатических и природно-экономических условий конкретного региона, а это приводит к риску неполучения планируемого уровня дохода в дальнейшем, т. е. к высокой степени нестабильности. Поэтому мотивационная роль работодателя снижается, так как материальное вознаграждение часто является основой его воздействия.

3. Особенностью аграрного производства является и то, что большая часть получаемой продукции не входит в состав товарной продукции, а участвует во внутреннем обороте в качестве сырья для других товаропроизводителей. Это также снижает влияние работодателя на работника, так как в его распоряжении оказывается меньший объем денежных средств, чем это было бы возможно при промышленном производстве.

4. Труд работников аграрной сферы используется не только в общественном производстве, но и в домашнем (подсобном) хозяйстве. Поэтому влияние работодателя на сельскохозяйственных работников несколько ограничено, так как они в некоторой степени самообеспечены.

5. Особенность аграрного труда проявляется в том, что наибольшая часть работ выполняется на открытом воздухе, естественно, под воздействием различных погодных и климатических условий. И поэтому трудовые ресурсы (ориентированные, например, на умственный труд) перетекают в города. Это

вызывает необходимость использования «удерживающих» мотивационных инструментов (например, наделение жильём), а они требуют наличия существенных денежных средств, и для сферы сельскохозяйственного производства становятся проблемными. 6. Различные виды деятельности, составляющие труд сельскохозяйственных работников, лежат в основе различных специальностей. А трудовые операции, которые носят смешанный характер, делают современные методики мотивации (например, гейдирование) трудно-применимыми.

6. В сельском хозяйстве в большом объеме используется труд женщин, подростков и пенсионеров. А это связано с тем, что в системе трудовых ценностей они в большей мере ориентированы на благоприятные социальные условия труда, возможность общения, престиж и социальные гарантии. Для их получения они готовы отказаться от перспектив карьерного роста или высокого заработка. В этом случае работодателю сложно направить таких работников на стремительный рост производительности труда, но зато их может заинтересовать широкий спектр нематериальных инструментов мотивации. Это облегчает процесс мотивации на фоне ограниченности денежных средств.

Таким образом, мотивация работников агропромышленного комплекса отличается от мотивации в других сферах деятельности. Здесь работодатель не имеет ряда мотивационных рычагов, а влияние других несколько ограничено. Есть и преимущество – использование нематериальной мотивации, но при этом также существует проблема грамотного её применения. Кроме того большинство самих руководителей не повышали свою квалификацию на протяжении нескольких лет. Поэтому для добиваться мотивации сельскохозяйственного работника следует начинать с обучения руководителей сельскохозяйственных предприятий.

Серьёзной проблемой в регионе остаётся низкая заработная плата и рост безработицы, что вынуждает сельских жителей использовать в качестве

источника дополнительного дохода личные подсобные хозяйства, которые часто становятся единственной сферой приложения труда сельских жителей.

Заработная плата работников агропромышленного комплекса складывается из месячной тарифной ставки или оклада, установленного согласно штатному расписанию, доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий и иных выплат, действующих в организации. Система оплаты труда может иметь следующие недостатки:

- неконтролируемый рост фонда оплаты труда за счет произвольного повышения оплаты работникам: личные просьбы линейных руководителей, шантаж уходом, введение доплат и надбавок;

- оплата для новых должностей необоснованно выше оплаты давно работающих сотрудников;

- в разных подразделениях по – разному сформированы и не сопоставимы тарифные сетки, доплаты, надбавки, уровни окладов, штатное расписание;

- тарифная сетка построена так, что специалист без категории может получать столько же, сколько и начальник отдела

- группы должностей, объединенные в одну категорию оплаты, иногда значительно отличаются по сложности выполняемых работ

- у отдельных категорий работников переменная часть значительно выше постоянной, вследствие чего заработная плата этой категории персонала в основном зависит от результатов труда.

Таким образом, все вышеизложенные проблемы социальной сферы региона позволяют сделать вывод о том, что всё это не способствует мотивации сельских жителей к сельскохозяйственному труду. А также это свидетельствует о необходимости социальной системы компенсаций, которая должна включать такие мотивы труда, как возможность получения жилья, возможность пользования учреждениями здравоохранения, образования и культуры, возможность обеспечить будущее своих детей.

Сельскохозяйственный труд – это весьма тяжелый и сложный труд, требующий знаний, умений, крепкого здоровья, опыта, терпения и природной мудрости, который ещё остается малопривлекательным, слабо механизированным и низкооплачиваемым. Поэтому следует подчеркнуть важную роль механизма формирования мотивации труда с учётом системы психологических факторов. Все указанные выше проблемы ведут к оттоку трудовых ресурсов из сельской местности. Поэтому просто необходимо совершенствовать организацию стимулирования труда сельских работников, чтобы повысить мотивацию их трудовой деятельности

Выход из сложившейся ситуации мы видим в следующих основных концептуальных направлениях развития экономических механизмов управления материальным стимулированием труда на макроуровне:

- довести заработную плату сельскохозяйственных работников до уровня в среднем по экономике страны;

- усилить продовольственную безопасность страны активным импортозамещением, позволив российским производителям, получать больше выручки за произведенную продукцию при сопоставимом вкладе в цепочку стоимости конечного продукта;

- создание конкурентоспособной материально-технической базы для сельского хозяйства страны;

- преодоление сложившейся практики межотраслевого экономического обмена результатами производства при непосредственном участии государства.

ГЛАВА 3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ ГРЕЙДОВ

3.1 Приоритетные направления развития системы материального стимулирования в современных условиях

Роль, которую играет материальное стимулирование в развитии производства, устойчивости систем хозяйствования очень велика. Эффективность агропромышленного производства во многом определяется мотивированностью работников, мобилизацией их усилий в достижении высоких результатов труда, а также качеством рабочей силы, уровнем ее профессиональной подготовки. Добиться рационального использования ресурсов, повышения качества продукции и увеличения объемов ее производства невозможно без материальной заинтересованности персонала в решении этих задач даже в условиях относительной экономической стабильности. Однако для того, чтобы данный инструмент повышения трудовой мотивации являлся действительно эффективным, необходима его ориентация на достижение миссии и цели предприятия, реализация которых подчиняется ряду изменяющихся условий, и которые, в свою очередь, должны найти отражение в системе материального вознаграждения работников.

Миссия агропромышленного комплекса на современном этапе определяется глобальными изменениями социально-экономических процессов и теперь заключается не только в обеспечении продовольственной безопасности, а предполагает обеспечение внутреннего и внешнего потребительского спроса высококачественной продукцией. Главной целью любого хозяйствующего субъекта на всех этапах экономического развития продолжает оставаться повышение экономической эффективности деятельности, для достижения которой в рамках стратегического управления устанавливаются и

детализируются цели и задачи более низкого порядка с учетом индивидуальных особенностей деятельности каждого предприятия.

Очевидно, что в постиндустриальном обществе системы управления отраслями и предприятиями постоянно совершенствуются, подчиняясь условиям меняющейся конъюнктуры, в связи с этим и система материального стимулирования также должна модернизироваться, адаптируясь к требованиям и условиям окружающей среды. В государственных и отраслевых документах по развитию сельского хозяйства обозначена его инновационная направленность за счет внедрения высокотехнологичных машин и оборудования, повышения инновационной активности сельхозтоваропроизводителей, выступающая первым условием. Вторым условием, в рамках которого должна формироваться и которому должно подчиняться совершенствование системы материального стимулирования, выступают стандарты достойного труда. Данное понятие для российской экономики теперь является не просто международным термином, а необходимостью и объективным требованием. Концепция достойного труда подчеркивает равенство возможностей людей вне зависимости от их пола, возраста и статуса на свободный и безопасный труд, способный обеспечить достойный уровень жизни. Очевидно, что реализация принципов концепции достойного труда невозможна без соответствующего уровня технического оснащения, требующего разработки и предоставления высококвалифицированных рабочих мест, которые в свою очередь требуют не менее профессионально подготовленных кадров, ориентированных на личностное развитие и способных творчески подходить к исполнению возложенных на них обязанностей. Это характеризует взаимообусловленность инновационной экономики и концепции достойного труда, которые в совокупности определяют основные требования к современным системам материального стимулирования.

Законодательное закрепление перехода к теории и практике достойного труда, развиваемое на международном уровне, является вполне закономерным явлением и одним из объективных требований инновационной экономики, на путь ко которой так стремится стать Россия. Однако это предъявляет определенные требования к уровню заработной платы и механизмам ее формирования. Н.А. Волгин, рассматривая данную проблему, отмечает диалектическую взаимосвязь понятий «достойный труд» и «достойная оплата», говоря о том, что достойный труд выступает основой его не менее достойной оплаты, которая является его следствием или первопричиной, мотивируя соответствующую отдачу. Действительно, трудно ожидать от работника высоких результатов трудовой деятельности и личностного развития, если он не получит за это адекватное затраченным усилиям вознаграждение, которое не способно обеспечить воспроизводство рабочей силы и поднять уровень его жизни.

Исследовав ключевые положения раздела по оплате труда, закрепленные в отраслевом соглашении по агропромышленному комплексу Российской Федерации можно сделать вывод о том, что определенные сдвиги в реализации данного направления имеют место. Так, устанавливается основная цель в области политики заработной платы агропромышленного комплекса, которая заключается в повышении реального дохода работников и его доведении до уровня 80% среднего значения по стране. В связи с этим в соглашении закрепляется обязанность работодателя индексировать заработную плату не реже одного раза в год в соответствии с региональным уровнем инфляции, что является восполнением пробела, существующего в ст. 134 ТК РФ, прямо не указывающей является ли индексация заработной платы безусловной обязанностью работодателя, установить которую удалось лишь разъяснениями, даваемыми в Письме Роструда. Кроме того, в соглашении предусмотрено, что минимальный размер оплаты труда работника должен быть не ниже установленного регионального уровня прожиточного минимума

трудоспособного гражданина , за исключением случаев , когда финансовое положение хозяйствующего субъекта не позволяет применять данный социальный норматив (в таком случае используется федерально установленный МРОТ).

В остальном реализация концепции достойного труда возлагается на отдельные хозяйствующие субъекты , которые вправе самостоятельно определять виды, формы и системы заработной платы, устанавливать размеры ставок или окладов, премий и прочих стимулирующих выплат, а также их соотношение по категориям работников, которые закрепляются в коллективных договорах и локальных нормативных актах . Таким образом , у сельскохозяйственных организаций появляется возможность поиска и выбора эффективных инструментов материального вознаграждения с целью активизации трудовых ресурсов и получения максимальной отдачи с учетом специфики их деятельности, технологии производства и прочих факторов, что становится одной из приоритетных задач современных агропромышленных формирований.

На основании вышеизложенного можно заключить, что результатом совершенствования материального стимулирования должна стать эффективная система, ориентированная на достижение установленных организацией целей, соответствующая стандартам достойного труда и способствующая инновационному развитию сельскохозяйственной отрасли. В соответствии с выявленными условиями, в рамках которых должны развиваться современные системы материального стимулирования, автором сформулированы основные требования к ним. Так, система материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций должна:

- способствовать реализации миссии и достижению целей путем обеспечения отрасли квалифицированными кадрами, привлекая и удерживая работников и мотивируя их к повышению уровня профессиональной подготовки;

- повышать материальную заинтересованность в результативности индивидуального труда и производства в целом;
- способствовать развитию и реализации творческого потенциала, стимулируя инновационную активность;
- гарантировать достойный уровень оплаты, соответствующий вложенному труду и его качеству;
- повышать уровень жизни работника, обеспечивая воспроизводство рабочей силы, что особенно важно для тружеников региона.

Ограничивающим фактором в реализации выделенных направлений для агропромышленного комплекса Белгородской области выступает утрата связи дохода работника с результатом его труда. Анализ исторических аспектов становления системы материального стимулирования в агропромышленном производстве, а также оценка ее современного состояния показали, что данный факт может являться следствием следующих недостатков в ее организации:

- отсутствие методического обеспечения организации и регулирования процессов формирования и распределения доходов работников сельскохозяйственной отрасли;
- неэффективность действующих систем оплаты труда, которые вступают в противоречие с новыми условиями хозяйствования;
- повышенная доля тарифного заработка в общей структуре дохода, которая не только не стимулирует, но и сдерживает повышение эффективности производства;
- недостаточное использование премирования и дополнительных стимулирующих выплат;
- низкий уровень социальных льгот при условии социальной незащищенности сельских жителей.

В соответствии с этим, основные направления совершенствования системы материального стимулирования труда работников агропромышленного комплекса, на наш взгляд, в первую очередь должны иметь следующий вид:



Рис. 3.1 Направления совершенствования системы материального стимулирования труда с позиции современных условий и ограничений в агропромышленном комплексе

- повышение значимости материального стимула с помощью индивидуализации заработной платы и применения научно-методических подходов к обоснованию и установлению повышающих и понижающих коэффициентов в

пределах разряда , а также механизма формирования индивидуального социального пакета на основе анкетирования персонала позволит повысить материальную заинтересованность персонала в качественном и ответственном исполнении трудовых обязанностей;

- совершенствование системы премирования, которое заключается в сочетании индивидуального премирования по итогам полугодия , определяемого по прогрессивно-возрастающей шкале, с ежегодным коллективным премированием , размер которого ставится в зависимость от полученной организацией чистой прибыли. Это будет способствовать не только стимулированию производительного труда, но и внедрению передовых технологий, снижению себестоимости продукции, а значит, и росту конечных финансовых результатов;

- использование социальных льгот в качестве эффективного инструмента мотивации персонала, за счет своей структуры – основного и стимулирующего блоков, зависящих от размера основной заработной платы и конечных финансовых результатов , позволит не только повысить качество жизни тружеников села, но и значительно дополнить перечень инструментов стимулирования неденежным вознаграждением , которое очень часто оказывается эффективнее, нежели денежный эквивалент, и способствует закреплению и привлечению работников;

- изменение структуры фонда материального стимулирования труда в пользу повышения доли стимулирующих выплат, а также их взаимосвязь с результатами труда и производства будет способствовать восстановлению утраченной зависимости и стимулировать к высокоэффективному производительному труду.

Рассмотрим возможную систему материального стимулирования труда работников агропромышленного комплекса и ее структуру.

Таблица 3.1

Состав и структура системы материального стимулирования труда работников
АПК

Элементы системы материального стимулирования	Категории работников		Доля в фонде материального стимулирования, %
	работники производительного труда	руководители и специалисты	
Заработная плата основная	Сдельная заработная плата	Повременная заработная плата	60
дополнительная	Гарантированные и корпоративные доплаты и надбавки		
Индивидуальное премирование	Премирование за прирост производительности труда работника	Премирование за прирост производительности труда по предприятию	20
Коллективное премирование	Премирование от размера полученной чистой прибыли		
Социальные гарантии, выплаты и льготы	Оплата отпусков, материальная помощь, оплата стоимости питания, оплата проезда, дополнительные программы медицинского и социального страхования и др. виды социальных льгот		20

*Составлено автором

Ее составляет основная заработная плата на базе отраслевой двумерной тарифной сетки. Доля заработной платы, основной и дополнительной, представленной широким перечнем гарантированных и корпоративных доплат и надбавок, должна составлять не более 60% в общем фонде материального вознаграждения. Переменная часть фонда материального стимулирования помимо дополнительной оплаты формируется сочетанием коллективного и индивидуального премирования, а также социальными гарантиями, выплатами и льготами. Совокупная доля этих элементов должна составлять не менее 40% в структуре фонда оплаты.

Для оценки внесенных предложений по совершенствованию системы материального стимулирования труда в сельскохозяйственном производстве, нами проведено моделирование структуры и размера фонда оплаты труда на период с 2016 г. по 2021 г. по варианту прогноза, основывающийся на инерционном сценарии.

Инерционный сценарий предполагает прогнозирование текущих тенденций формирования размера и структуры фонда материального стимулирования (без учета внесенных предложений по совершенствованию) по трендам. В соответствии с прогнозом производится аппроксимация функции общего размера фонда и его основных элементов – заработной платы, премий и отпусков, при этом прочие социальные выплаты будут изменяться в соответствии с индексом роста потребительских цен, социальные льготы будут определяться по остатку фонда, в связи с отсутствием каких-либо определенных механизмов их формирования.

Результаты прогнозирования размера фонда материального стимулирования и его элементов в соответствии с инерционным сценарием представлены на рисунке

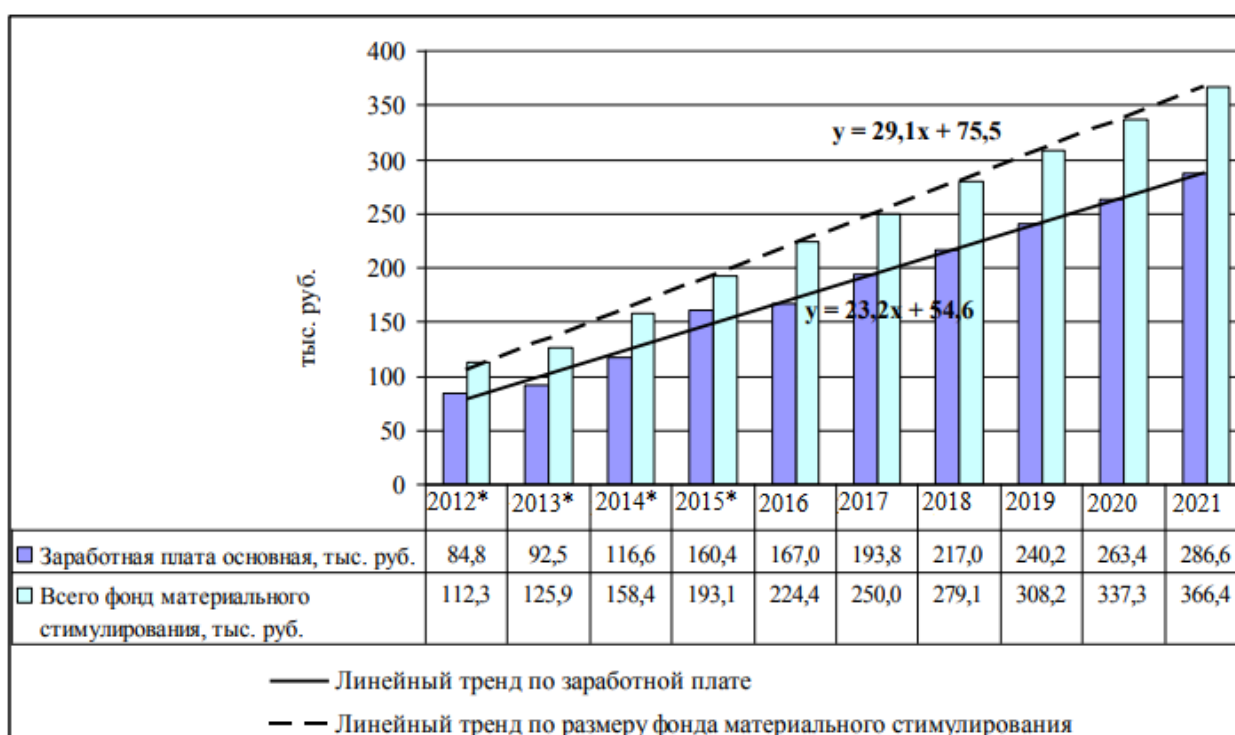


Рис. 3.2 Результаты прогнозирования годового размера фонда материального стимулирования и основной заработной платы работника АПК Белгородской области по инерционному сценарию

Очевидно, что в соответствии с инерционным сценарием, дальнейший рост уровня материального вознаграждения работника происходит в основном за счет значительного увеличения основной заработной платы и премий. В то же время размер дополнительной заработной платы, напротив, имеет тенденцию к снижению.

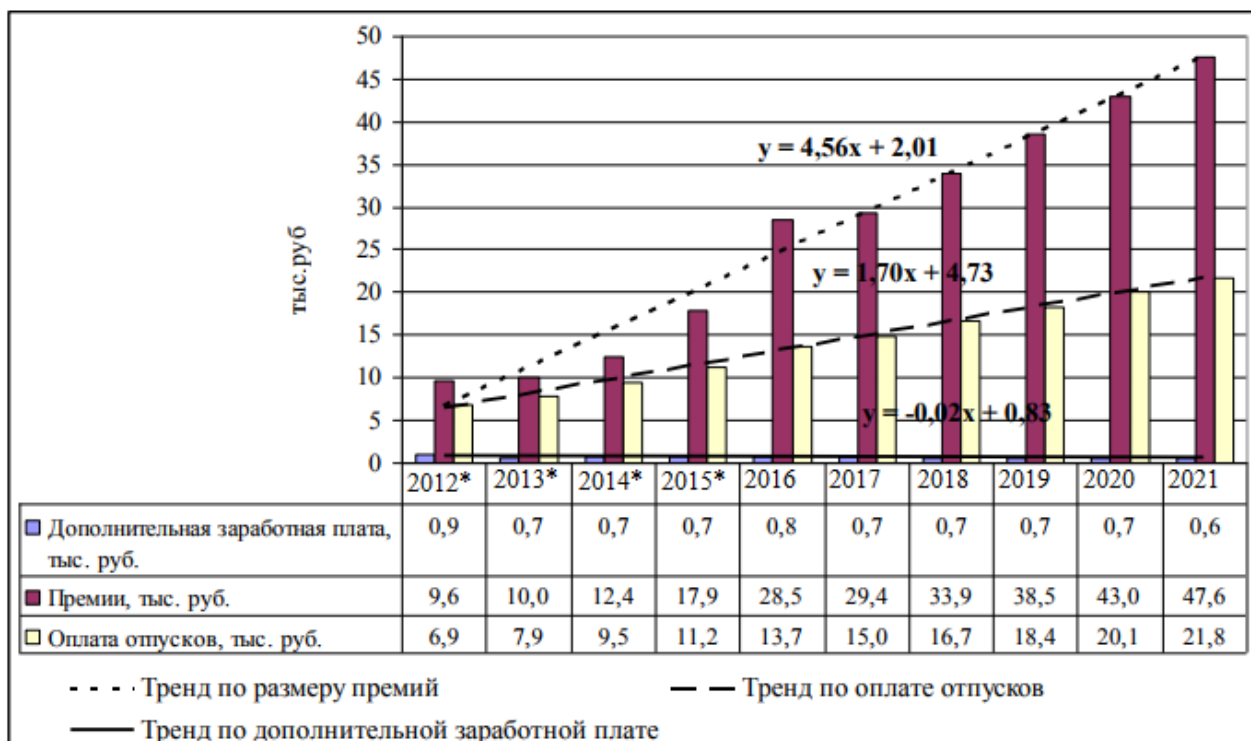


Рис. 3.3 Результаты прогнозирования годового размера премий, дополнительной заработной платы и отпусков работника АПК Белгородской области по инерционному сценарию

Таким образом, значительных изменений в структуре фонда материального вознаграждения в соответствии с инерционным сценарием не произойдет.

Рассмотрим ещё одну возможную систему стимулирования, которая широко используется в зарубежной практике и пришла в Россию несколько лет назад – система КРІ.

С помощью методики формирования системы премирования на основе КРІ работника стимулируют прежде всего к более высоким индивидуальным

результатам, а также к увеличению его вклада в результаты и достижения группы, в выполнении стратегических целей предприятия.

С помощью методики формирования системы премирования на основе КРІ мы можем предложить усовершенствовать систему стимулирования работников агропромышленного комплекса следующим образом:

Таблица 3.2

Карта целей и схема КРІ для усовершенствования системы оплаты труда работников АПК

№	Цели	КРІ	Вес, %	Балл = % вознаграждения				Факт	Премия, руб
				0	10	30	50		
				Error! уровень	Низкий уровень	Плановый уровень	Уровень лидерства		
1	Выполнение плана	Объем продаж, %	40	<80	80-94	95-100	101	96	3000
2	Активное участие в мероприятиях	Число мероприятий, в которых принято участие, шт	20	<40	40-59	60-70	≥71	61	
3	Увеличение прибыли	Степень успешности, %	22	<7	7-9	10-30	31-100	11	1650
4	Сокращение времени на документацию при сохранении качества работы	Среднее время, дни	18	Более 3	2-3	1-2	0,5	1	1350
Итого									7500

В результате разработки системы премирования на основе КРІ предприятие получит, во-первых, комплексную методику оценки результативности работы как отдельного работника, так и группы в целом, основанную на алгоритме, который точно определяет размер материального вознаграждения в зависимости от результатов труда. Во-вторых, предложенная методика нацеливает работников на достижение более высоких результатов. В третьих, предложенный подход делает систему премирования простой в освоении, доступной для понимания каждым сотрудником.

Представленные выше системы могут применяться в различных комбинациях в зависимости от целей, характера деятельности, размеров

компаний, используемых способов производства . При этом от степени обоснованности выбранных систем в существенной мере зависит эффективность деятельности агропромышленного предприятия , его способность оперативно реагировать на меняющиеся рыночные условия и требования борьбы с конкурентами.

Таким образом, процесс изменения системы оплаты имеет все шансы стать неотъемлемой частью эволюции на пути к участию трудящихся в процессе управления.

Подводя итог можно сказать, что совершенствование системы оплаты труда может усилить стимулирующую роль заработной платы в условиях рынка, установлению равновесной цены рабочей силы, соответствующей затратам на её воспроизводство, а также развитию других функций заработной платы.

Решающая роль в разработке и внедрении современных систем стимулирования труда в системе агропромышленного комплекса связана с целенаправленным воздействием на поведение работника , посредством влияния на условия его жизнедеятельности с использованием мотивов , движущих его деятельность.

3.2 Совершенствование оплаты труда работников агропромышленного комплекса Белгородской области на основе системы грейдов

Сельское хозяйство представля ет собой наиболее важную отрасль народного хозяйства . От её состояния предопределяется обеспеченность населения продукцией каждого дневного спроса , а также продовольственная безопасность страны. Говоря о ситуации, сложившейся в России, за годы реформ и в пореформенный период в аграрном секторе, отметим, что упрочить место отрасли в экономике России и повысить заработок её работников так и не удалось. Такое положение дел в АПК страны во многом связано с отсутствием

эффективного экономического механизма хозяйствования, устойчивого функционирования всех его элементов.

Определение экономического механизма хозяйствования, который оказывает решающее влияние на повышение эффективности деятельности предприятий и в целом экономики страны, по нашему мнению, можно свести к системе взаимосвязанных экономических явлений, возникающих в определенных условиях под воздействием начального импульса. Последний же возникает при каждом последующем этапе совершенствования экономического механизма хозяйствования. Однако на пути создания хозяйственного механизма, адекватного предъявляемым на сегодняшний день требованиям экономики, нужно помнить, что результативность механизма хозяйствования любого уровня заметно снижается в том случае, когда элементы хозяйственных механизмов, принятые на различных уровнях, начинают противоречить один другому, что, в свою очередь, не позволяет их дополнять, развивать, конкретизировать и обогащать.

В общем плане экономический механизм охватывает широкий комплекс экономических рычагов. Сюда входят: система хозрасчета, закупочные цены на сельскохозяйственную продукцию и оптовые цены на средства производства для села, тарифы на услуги, оказываемые сельскому хозяйству обслуживающими организациями, система кредита и распределения прибыли, оплата труда и материальное стимулирование, а также другие элементы. Следует отметить, что все элементы, входящие в состав экономического механизма хозяйствования, взаимообусловлены и взаимозависимы. Из них, на наш взгляд, наиболее действенным остается материальное стимулирование труда. Поскольку в условиях рыночной экономики именно деньги становятся главной ценностью общества.

В управлении предприятием большое значение имеет создание условий для высокопроизводительного труда, и важнейшая роль в достижении этой цели отводится организации оплаты труда. Правильно выстроенная система

оплаты труда работников – ключевой момент в повышении эффективности деятельности организации.

На современном этапе развития экономики существуют различные системы вознаграждения работников за их труд.

В Белгородской области агропромышленный комплекс является самой развивающейся экономической структурой, поэтому вопрос совершенствования системы стимулирования работников в этой сфере стоит наиболее остро.

В последнее время активно развиваются и применяются инновационные системы, используемые в зарубежной практике. Для совершенствования материального стимулирования агропромышленного комплекса Белгородской области применим систему грейдов, которая на сегодняшний день используется только 10% российскими предприятиями.

С английского языка термин «grade» переводится как оценка, уровень, сорт. Это определяет суть оценочной системы грейдов, созданной американским ученым Эдвардом Хеером в области управления персоналом в 1940-х гг.

Грейд, по мнению отдельных исследователей, - это установленный интервал «весов» или рангов, внутри которого должности считаются равнозначными для организации и имеющими один диапазон оплаты (тариф), а грейдинг - технология построения системы управления трудовыми ресурсами. Другими словами, грейдирование - это стандартизация оплаты труда на предприятии, посредством группировки должностей по определенным основаниям [13, 18-23].

Сущность грейдирования такова: все должности предприятия оцениваются по ряду критериев, таких, например, как уровень ответственности, требования к квалификации, влияние на финансовый результат и т.д., в зависимости от деятельности предприятия. На выходе создается система функционально-должностных уровней, где должности выстроены в иерархию в соответствии с их ценностью для предприятия. К грейду привязывается «вилка

» оплаты и объем социальных гарантий и льгот. Таким образом, оплата труда сотрудников становится не только прозрачной и справедливой, но, что очень важно, и управляемой[54].

С точки зрения практики, грейдинг определяется как процедура по проведению оценки и ранжирования должностей, обладающих примерно одинаковой ценностью для компании, в результате которых должности распределяются по грейдам. Количество грейдов может варьировать от 5-7 до 20, индивидуально на каждом предприятии. Каждому грейду соответствует определенный размер оклада, или "вилка окладов", которая может периодически пересматриваться, но сама система грейдов остается неизменной [20, 92-97].

Система грейдов – это шкала уровней должностей, принятых на предприятии, которое выстраивает её самостоятельно, учитывая индивидуальные особенности, ценность каждого сотрудника и его вклад в общее дело. То есть, это система позиционных должностей, при внедрении которой работодатели платят сотрудникам за результат труда.

В целях оценивания системы оплаты труда и должностей в организации посредством внедрения системы грейдов появляется возможность для решения следующих задач:

- оптимизация системы оплаты труда;
- оценивание должностей согласно стратегии развития организации;
- оценивание работников в соответствии с занимаемыми должностями;
- создание дополнительных условий для карьерного роста и т. д.

Всего существует 3 вида системы грейдов по степени сложности. Первая степень сложности – простая система ранжирования должностей по степеням. Вторая степень сложности – это система Эдварда Хейя, действительно основанная на математических вычислительных методах. Третья и четвертая степени сложности – это настоящие оригинальные системы грейдов, нашедшие свой выход на рынки России и набирающие все большую популярность[10, 31].

Грейдирование преследует следующие цели:

- систематизация наименований всех должностей предприятия;
- установление чётких границ («вилки») стоимости всех должностей предприятия; создание простого, понятного, прозрачного и справедливого инструмента для начисления зарплаты;
- разработка системы оценки труда работников предприятия;
- создание почвы для планирования развития сотрудников организации; внедрение единого подхода к циклу приёма, ротации и увольнения.

Основными принципами грейдирования должностей будут являться следующие:

- 1) экономическая обоснованность – связь с результатами предприятия;
- 2) ясность и прозрачность – объективность системы, её понятность для всех категорий работников;
- 3) справедливость – при большем влиянии на результат предприятия сотрудник получает большее вознаграждение;
- 4) однородность – соответствие вознаграждений сотрудников, оказывающих одинаковое влияние на результат;
- 5) рыночная конкурентоспособность – создание конкурентных преимуществ предприятия для привлечения высококвалифицированных специалистов.

Грейдирование очень удобно для крупных и средних предприятий агропромышленного комплекса, поскольку, в отличие от вертикального построения карьеры, она позволяет строить карьеру горизонтально, внутри своего уровня. Например, повышение квалификации сотрудников, образования скажется на уровне оплаты, поскольку повысится вес фактора знания, и зарплата возрастет, несмотря на то, что работник будет оставаться на своей должности. К тому же в крупных организациях существует большое количество должностей, что создает много проблем. Поэтому в ранее применяемых системах определения должностных окладов приходилось формально

именовать должности, чтобы каким-то образом разместить их в иерархической вертикали. Эту проблему решает система грейдов.

Выстраивание системы грейдов по работникам происходит в четыре этапа.

На первом этапе необходимо описать должности. Для этого анализируется документация (должностные инструкции, положения о структурном подразделении) и применяются социологические методы (анкетирование, собеседование), посредством которых определяются профессиональные знания, навыки и личные качества работника, занимающего определенную должность. Также на данном этапе определяется вклад каждой должности в достижение общей результативности организации.

Второй этап - определение критериев оценки должностей. Они будут зависеть от вида деятельности предприятия. В качестве основных критериев выделяют; требуемая квалификация, наличие опыта работы, необходимый уровень образования, сложность выполняемых работ, затраты умственных и/или физических усилий, степень ответственности и самостоятельности, важность умения налаживать и поддерживать контакты, цена ошибки. Все методы определения ценности должностей в организации, можно объединить в две большие группы: аналитические и неаналитические методы.

Третий этап - оценка должности по критериям. Баллы определяются путем суммирования произведений полученных работником оценок в процессе аттестации и степени важности того или иного критерия для определенной должности.

И на последнем этапе строится система грейдов. В ней должности располагаются в иерархическом порядке в зависимости от полученных баллов. Если две и более должности имеют одинаковые баллы, то их расположение в данной системе определяется степенью значимости их для определенного предприятия.

Таким образом, система грейдов выбирает основной костяк работников, труд которых наиболее необходим компании и приносит непосредственную прибыль. От них начинается выстраивание структуры должностей и их оценка по компетенциям. Внутри каждой должности также существует конкуренция между работниками за материальный стимул. Эта система позволяет работникам самостоятельно выбирать уровень своей мотивации и принимать решение о том, нужно ли ему стремиться к развитию для получения желаемого стимула[10, 31-33].

Построение другого вида системы грейдов акцентируется на степени важности выполняемых функций по конкретной должности в целом для предприятия. Для системы грейдов по должностям не нужно проводить оценку профессиональных и личностных качеств работников.

Важно отметить, что система грейдов может быть построена как по должностям, так и по отдельным работникам. Должности внутри системы грейдирования располагаются только на основании того, насколько важна данная должность для этого предприятия.

Каждая должность в системе грейдирования определяется своим местом в «табеле о рангах» и принимает заслуженные оценки в виде «вилки» оклада.

Зарплатная «вилка» - это определяющая величина базовой компенсации верхних и нижних границ для каждого грейда.

Зарплатные «вилки» помогают установить справедливую зарплату для опытных сотрудников, уклоняться от неправомерного увеличения фонда оплаты труда за счет произвольного увеличения окладов, усиливают мотивацию сотрудников, материально вознаграждая их только по реальному вкладу в общую цель предприятия.

Существует следующий диапазон «вилки»:

- «новичок» - работник, находившийся в процессе обучения в должность. (min«вилки»)

- «профессионал» - опытный работник, демонстрировавший постоянный удовлетворительный уровень деятельности

- «передовик» - незаурядный работник, демонстрировавший выдающийся уровень деятельности (тах «вилки»)

Таким образом, переменная часть заработной платы будет устанавливать справедливую систему оплаты труда. Сотрудники смогут увеличивать часть своего заработка, увеличив размер премий, поощрений, наград и бонусов, благодаря своим усилиям, знаниям, умениям. Следовательно, в организациях, где функционирует грейдинговая система оплаты труда проще рассчитывать на увеличение размера заработной платы.

Структура заработной платы после внедрения системы грейдов представлена на рисунке.

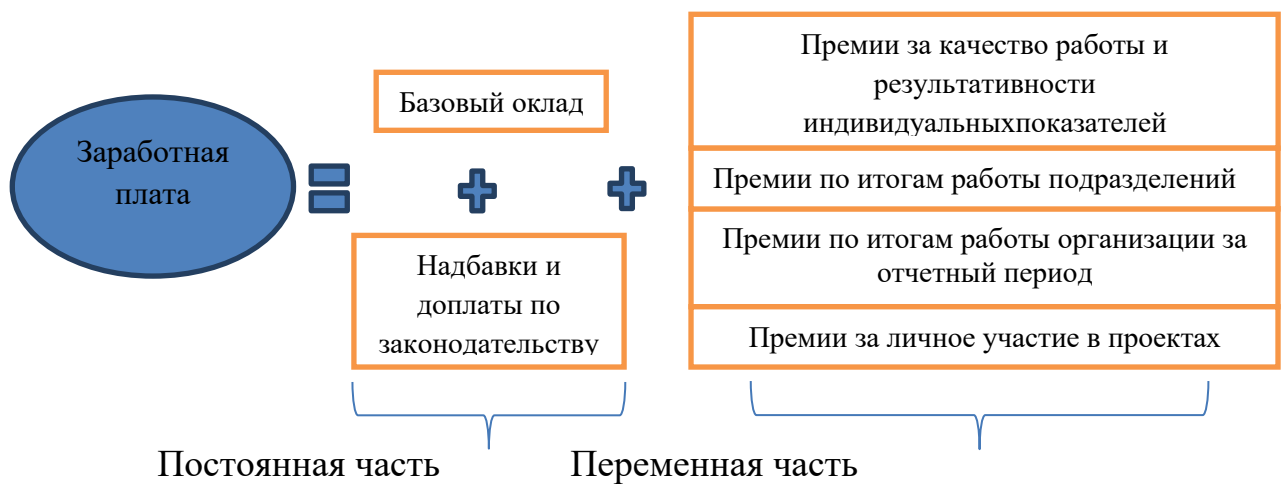


Рис. 3.4 Структура заработной платы по грейдам

Таким образом, грейдовая система представляет собой систему роста заработной платы по трем основным факторам:

1. Знания и умения. В этом разделе учитывается не только уровень образования работника, но приобретенные знания:

- профессиональные и предметные – знания практических и теоретических процедур, специализированных подходов, теоретических моделей профессиональных дисциплин;

- аналитические и концептуальные навыки, которые необходимы для выполнения работ по планированию, организации, консультированию, разработке и управлению подчиненными;

- навыки взаимодействия с людьми – насколько сотрудник может успешно работать в команде, общаться с клиентами.

2. Творческий потенциал, решение проблем – мера оригинального, инновационного мышления, с помощью которого человек может создавать новые результаты. Показывает уровень самостоятельности мышления его независимости от принятых стандартов и правил.

3. Ответственность. Это сила влияния должности на конечные результаты работы организации (с учетом важности этих результатов для компании) [73, 151-156].

Для того чтобы наглядно увидеть процесс совершенствования оплаты труда в агропромышленном комплексе с помощью системы грейдов, приведем следующий пример.

Количество и перечень показателей оценки труда служащих различных должностей устанавливаются работодателем самостоятельно в зависимости от размера предприятия, особенностей его организационной структуры, численности работников и вида производственно-экономической деятельности. Максимальное количество баллов по показателям оценки труда служащих предприятия приведено в таблице 3.3

Таблица 3.3

Максимальное количество баллов по показателям оценки труда служащих
предприятия агропромышленного комплекса

№ п/п	Показатели оценки труда служащих на предприятии	Оценка в баллах
1	Управление	20
2	Ответственность	20
3	Самостоятельность	10
4	Опыт	10
5	Квалификация	5

Продолжение таблицы 3.3

6	Уровень контактов	10
7	Сложность работы	15
Итого		100

Итоговая сумма баллов по всем показателям оценки должностей служащих должна составлять 100 баллов. В пределах этой суммы баллов оценивается труд каждого служащего по должностям с учетом его значимости для предприятия.

Так, система грейдов для должностей служащих на предприятии имеет следующую структуру:

- 1-й грейд 0–30 баллов;
- 2-й грейд 31–45 баллов;
- 3-й грейд 46–60 баллов;
- 4-й грейд 61–80 баллов;
- 5-й грейд 81–100 баллов.

В зависимости от общей суммы полученных баллов определяется ранг конкретной должности служащего в структуре предприятия, что отражено в таблице 3.4

Таблица 3.4

Суммарная оценка труда служащих предприятия агропромышленного
комплекса

Должности	Оценка труда служащих по показателям							Сумма баллов
	1	2	3	4	5	6	7	
Директор	20	20	10	10	15	10	15	100
Гл.бухгалтер	15	20	10	8	8	6	9	76
Начальник отдела кадров	15	15	10	5	15	5	8	73
Начальник производственно-технического отдела	15	15	8	10	15	5	10	78

Начальник коммерческой службы	15	15	5	10	10	5	7	67
Специалист коммерческой службы	10	10	5	7	7	5	5	49
Программист	12	14	6	6	6	2	11	57
Юрисконсультант	0	11	8	4	6	4	9	42

В зависимости от суммы полученных баллов служащих конкретной должности попадает в тот или иной интервал, т. е. он относится к определенному грейду.

Распределение служащих предприятия по грейдам представлено в таблице 3.5

Таблица 3.5

Распределение служащих предприятия по грейдам по результатам суммарной оценки их труда

Должность	Сумма баллов
5 грейд	
Директор	100
4 грейд	
Главный бухгалтер	76
Начальник отдела кадров	73
Начальник производственно-технического отдела	78
Начальник коммерческой службы	67
Начальник цеха	65
3 грейд	
Главный агроном	62
Ветеринар	60
Программист	57
Инженер	53
Специалист	49
2 грейд	
Юрисконсультант	42
1 грейд	
Техник	30
Лаборант	28

На основе этого распределения для каждого грейда устанавливается диапазон размеров ставок заработной платы. Для этого необходимо следующее:

1. Рассчитать размер базовой ставки заработной платы. При этом необходимо учитывать как внешние факторы, так и внутренние факторы. К внешним факторам, например, можно отнести рыночные ставки заработной платы работников соответствующих профессиональных групп. А к внутренним факторам можно отнести, например, финансовые возможности предприятия и ценность для предприятия соответствующих должностей служащих.

2. Определить интервал межквалификационных коэффициентов. Для этого необходимо установить минимальные и максимальные коэффициенты, показывающие, во сколько раз должностные оклады соответствующего грейда больше, чем установленная базовая ставка заработной платы. Пример построения таких интервалов представлен в таблице 3.6

Таблица 3.6

Интервалы межквалификационных соотношений

Грейд	K_{\min}	K_{\max}	Размер интервала
5-ый	4,0	7,0	3,0
4-ый	3,0	5,0	2,0
3-ый	2,0	3,0	1,0
2-ый	1,2	2,2	1,0
1-ый	1,0	1,2	0,2

3. Установить для каждого грейда диапазон должностных окладов (минимальный и максимальный). Это даст возможность обеспечить дифференциацию оплаты труда руководителей и специалистов.

Исходя из финансово-экономических возможностей предприятия, директор определяет размер базовой ставки оплаты труда. Установленные межквалификационные коэффициенты попадают в диапазон окладов путём умножения минимального и максимального коэффициентов на установленную

в организации базовую ставку оплаты труда. Размер базовой ставки оплаты труда может устанавливаться дифференцированно, а для отдельных должностей служащих возможно предусмотреть её индивидуальный размер и определить соответствующий диапазон окладов. Определим среднее значение в диапазоне максимального и минимального значений межквалификационных коэффициентов по каждому грейду (таблица 3.7).

Таблица 3.7

Среднее значение в диапазоне максимального и минимального значений межквалификационных коэффициентов

Грейд	Среднее значение в диапазоне максимального и минимального значений межквалификационных коэффициентов, $K_{\text{средн}}$
5-ый	5,5
4-ый	4
3-ый	2,5
2-ый	1,7
1-ый	1,1

В таблице 3.8 приведены диапазоны заработной платы работников по грейдам.

Таблица 3.8

Диапазоны должностных окладов служащих предприятия

Грейд	Минимальный оклад	Максимальный оклад
5-ый	40 000	70 000
4-ый	30 000	50 000
3-ый	20 000	30 000
2-ый	12 000	22 000
1-ый	10 000	12 000

Проанализировав таблицу 3.8 мы можем сказать, что максимальный оклад значительно отличается от минимального оклада, следовательно произойдет усиление мотивационной функции заработной платы, будет более эффективным стимулирование производительного и квалифицированного труда. У предприятий появится возможность мобильно реагировать на изменения, происходящие в экономике, в том числе на рынке труда, а также выбирать те системы оплаты труда, которые бы учитывали финансово-экономические возможности предприятия, его специфику и особенности деятельности и при этом обеспечивали бы адекватный уровень заработной платы.

Представленная система роста заработной платы уже давно используется зарубежными организациями. Методика грейдов мигрировала в Россию из Соединенных Штатов Америки, Эдуард Н. Хэй в начале 60-х годов прошлого века, исходя из универсальных критериев, разработал методику должностных оценок разного профессионального профиля. С того времени система грейдов с успехом установила себя на Западе и сегодня успешно используется во многих странах мира.

Достоинства системы грейдов являются ярким подтверждением возрастающего интереса к ней российскими компаниями. На сегодняшний день в России этот показатель около 10 %, но постоянно растет. Все больше и больше компаний внедряют подобную систему оплаты труда.

Системой грейдов в России заинтересовались, когда развитие рыночных отношений существенно повлияло на профессиональную структуру общества. Крупнейшими компаниями нашей страны, которые уже используют данную систему, являются: Газпром, Русал, Росатом, РусГидро, СИБУР, Аэрофлот[36, 77-83].

Несмотря на некоторое сходство, система грейдирования персонала отличается от тарифной системы оплаты труда. Рассмотрим отличительные черты данных систем.

Таблица 3.9

Сравнение системы грейдирования и тарифной системы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда	Система грейдирования
Построена на основе профессиональных знаний	Построена на линейке определенных критериев
Должности строятся по принципу нарастания	Должности могут пересекаться. Работник высшего звена может получать больше, чем высшего
Основана на минимальной заработной плате, умноженная на коэффициенты	Вес должности просчитывается в баллах
Строгое вертикальное	Выстраивание должностей по принципу важности для организации

Главным отличием системы грейдов от тарифной системы оплаты труда является то, что выдающиеся работники могут зарабатывать больше, чем их непосредственные начальники. Это происходит потому, что при проведении грейдинга сотрудник оценивается объективно [78, 39-48].

Новая система оплаты труда дает большие возможности для роста заработной платы любого работника: повышая свою компетенцию, сотрудник улучшает свой профессиональный статус, а значит, и персональную "капитализацию".

Также технологии грейдирования призваны решить на предприятиях все вопросы, связанные и с особенностями рынка, и с субъективизмом вследствие влияния организационного или человеческого фактора. Данная методика систематизирует все должности на предприятиях, установит верхние и нижние границы оплаты труда для каждого уровня (грейда) и создаст инструмент для начисления зарплаты [54].

Подводя итог выше сказанному, можно сделать вывод о том, что грейдирование должностей поможет предприятиям повысить эффективность использования фонда оплаты труда от 10 до 50%; сделать прозрачными карьерные перспективы для своих сотрудников; создать определенную объективную ценность каждого сотрудника для предприятия; получить

качественную оценку человеческих ресурсов организации; привлечь новые перспективные трудовые ресурсы.

Проанализировав внедрение системы грейдов на предприятии агропромышленного комплекса, мы можем сказать, что данная схема мотивации набирает популярность среди высокоразвитых компаний. Она дает возможность работникам самим решать, какую зарплату они хотят получать и что готовы делить для ее повышения. Но как и в любой системе, у системы грейдов существует ряд преимуществ и недостатков.

Плюсы грейдинга:

1. Обеспечивает эффективную схему вознаграждения, включающую оклады, социальный пакет, премии;
2. Оптимизирует организационную структуру предприятия (сразу видны повторения);
3. Обеспечивает независимую оценку сотрудников на предмет соответствия занимаемым ими должностям;
4. Позволяет определять взаимосвязь уровня дохода с ценностью его позиции в сравнении с другими существующими на предприятии;
5. Помогает руководству принимать решения об индексации заработной платы в соответствии со стратегическими требованиями развития (например в международных компаниях знание иностранного языка может быть подобным преимуществом);
6. Повышает мотивацию персонала, стимулирует его развитие;
7. Обеспечивает прозрачность перспектив роста для сотрудников;
8. Уменьшает эффекты «выгорания» сотрудников, находящиеся длительное время на одной должности.

Минусы грейдинга:

1. Требуется больших расходов на разработку, внедрение, поддержание в рабочем состоянии;

2. К первоначальной разработке системы грейдов должна быть привлечена большая группа экспертов, так как затрагиваются интересы разных подразделений предприятия:
3. Корректная оценка должностей связана со значительными трудностями, так как необходимо осмыслить, для каких целей существует та или иная позиция и какие задачи выполняет занимающий ее сотрудник на предприятии;
4. Разработка условий перемещения между грейдами вызывает проблемы самого разного плана (организационные, финансовые, психологические и т. д.);
5. Имеется опасность субъективного подхода при разработке и первоначальной оценке составляющих грейдов (например, часто имеет место оценка не должностей, а конкретных личностей, которые их занимают)
6. Сложности обеспечения объективности и прозрачности оценки вызывают эмоциональные и психологические проблемы, снижающие мотивацию сотрудников.

Несмотря на имеющиеся недостатки системы грейдов, мы можем сделать вывод о том, что введя систему грейдов, агропромышленный комплекс Белгородской области сможет позиционировать себя как серьезного игрока на мировом рынке труда и привлекать на работу или к сотрудничеству высококлассных специалистов. Система грейдов оценивает все типы рабочих мест, что делает ее чрезвычайно ценным инструментом в формировании структуры оплаты труда. Критерием при оценке должностей является уровень влияния позиции должности на предприятие в целом и вид воздействия на конечный результат.