

УДК 005.95: 631.11

UDC 005.95: 631.11

**УПРАВЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНЫМ
СТИМУЛИРОВАНИЕМ ПЕРСОНАЛА В
АГРАРНЫХ ФОРМИРОВАНИЯХ**

**MANAGEMENT OF FINANCIAL
STIMULATION OF STAFF IN AGRARIAN
COMPANIES**

Трубилин Иван Тимофеевич
д.э.н., профессор, академик РАСХН

Trubilin Ivan Timofeevich
Dr.Sci.Econ., professor, academician of RAAS

Говдя Виктор Виленович
д.э.н., профессор

Govdya Victor Vilenovich
Dr.Sci.Econ., professor

Дегальцева Жанна Владимировна
к.э.н., профессор
*Кубанский государственный аграрный
университет, Краснодар, Россия*

Degaltseva Zhanna Vladimirovna
Cand.Econ.Sci., professor
Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia

В статье рассматриваются современные методы
стимулирования персонала в аграрных
формированиях

The article reviews the modern methods of stimulating
of staff in agrarian companies

Ключевые слова: ПЕРСОНАЛ, МАТЕРИАЛЬНОЕ
СТИМУЛИРОВАНИЕ, МЕТОДЫ

Keywords: PERSONNEL, MATERIAL
INCENTIVES, METHODS

В рыночной экономике основным критерием успешного производства является прибыльность экономического агента. Она неразрывно связана со стоимостью потребленных в процессе производства ресурсов, которые выступают в виде затрат, издержек производства. Собственники, знающие во что обходится производство продукции предприятию, т. е. размер и динамику затрат производства, имеют возможность принимать квалифицированные управленческие решения, касающиеся производственных процессов. Знание структуры издержек производства, а также степени влияния на них факторов, является условием для управления размером индивидуальных издержек. Снижение издержек в расчете на единицу продукции с одновременным увеличением объемов производства позволит сельскохозяйственным организациям в сложившихся кризисных экономических условиях рационально использовать производственный потенциал и перейти к расширенному воспроизводству.

Известно, что сельское хозяйство представляет собой одну из самых важных отраслей экономики страны. От ее состояния и развития зависит

ежедневное обеспечение населения продуктами питания, а промышленность – сырьем. С политической точки зрения, сельское хозяйство обеспечивает продовольственную безопасность и государственную независимость. Кроме того, сельские территории – это уникальные природные анклавы, где совпадает жизненное пространство человека и хозяйственная деятельность экономических агентов. Сельское хозяйство взаимосвязано с другими отраслями и в свою очередь обуславливает деятельность достаточно широкого круга других отраслей (рис. 1).

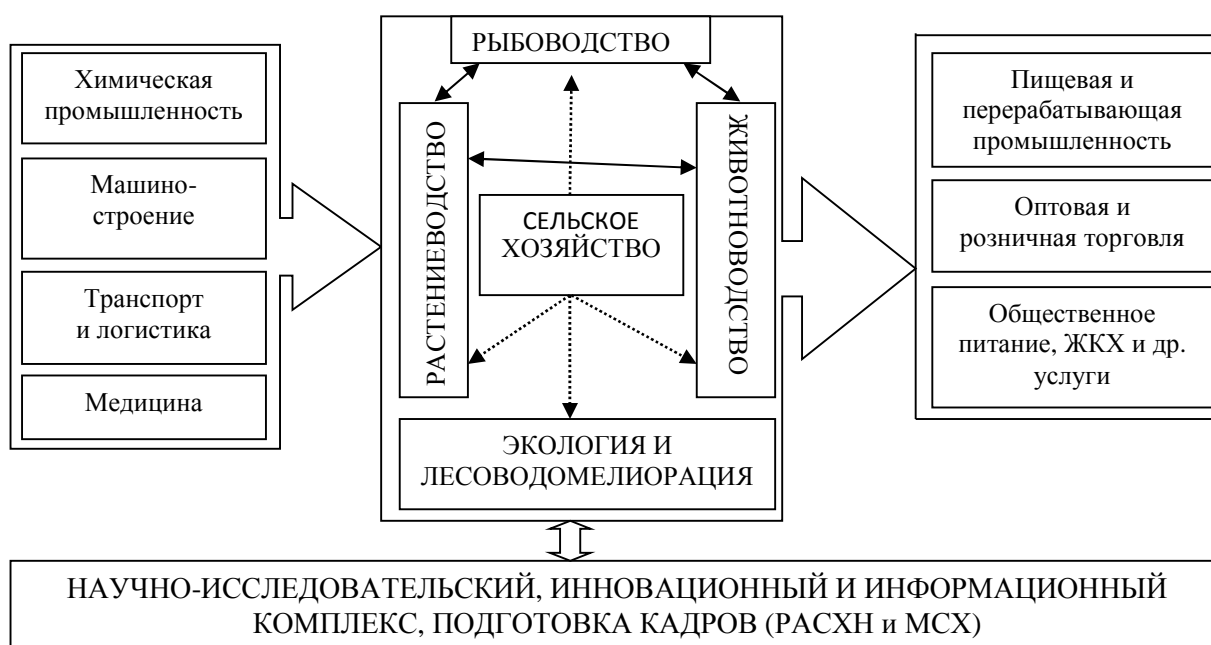


Рисунок 1 – Взаимосвязь и взаимозависимость сельского хозяйства с другими отраслями экономики

Доминирующим фактором развития сельского хозяйства является обеспечение условий роста производительности труда. За последние десять лет для решения данной проблемы в Российской Федерации предполагалось сделать много, но достичь желаемого результата так и не удалось. Темпы роста производительности труда и темпы роста оплаты

труда остаются очень низкими в сравнении данными показателями в экономически развитых странах.

Одной из причин низкой оплаты труда наемного персонала сельскохозяйственных организаций является их незащищенность перед работодателем вследствие их разобщенности. Исключительно низкие цены на жилье в селе и высокие цены в городе свели к нулю возможность миграции сельского населения. Они стали заложниками рыночной реформы. Усугубляет положение коренных жителей села приток мигрантов из бывших республик СССР (Узбекистана, Таджикистана, Киргизии) и Китая, которые согласны на любые условия работодателей, даже порой кабальные. Кроме того, отсутствие в хозяйствах институтов самозащиты персонала порождает безответственность в отношениях наемного персонала и работодателя-собственника.

Отличительной чертой ведения аграрного производства в настоящее время является то, что собственники большинства экономических агентов аграрного сектора экономики завоевание конкурентных преимуществ и увеличение прибыли связывают не с реализацией инновационной функции развития, которая предполагает объединение усилий в рамках организационно-хозяйственного механизма, а с ограничительной политикой оплаты труда наемного персонала. Главной ценностью для большинства собственников организаций остается финансовый и материально-вещественный капитал, при этом ценность человеческого капитала стоит на последнем месте.

Внутрипроизводственные отношения в значительной мере ориентированы на ситуативное потребление рабочей силы, нежели на ее сохранение и развитие. В случае ухудшения результатов работы организации сегодня работодатель, который, по идее, прежде всего, несет ответственность за эти результаты, обычно теряет в доходе гораздо меньше, чем наемный персонал или не теряет ничего, перекладывая тем

самым на них последствия неэффективности своего управления. Следовательно, оплата труда наемного персонала становится инструментом снижения предпринимательских рисков в деятельности собственников средств производства. Как результат данного обстоятельства - все более актуализируются проблемы первоначальной стадии развития капитализма, а именно: эксплуатации труда за счет относительного удешевления рабочего времени и аккумуляции значительной части произведенной вновь созданной стоимости у собственников. При этом является очевидным то, что такие принципы распределения, неадекватные эффективным отношениям труда и капитала, не являются справедливыми, особенно при прогрессирующей капитализации доходов от собственности и обесценении трудового фактора (рис. 2).

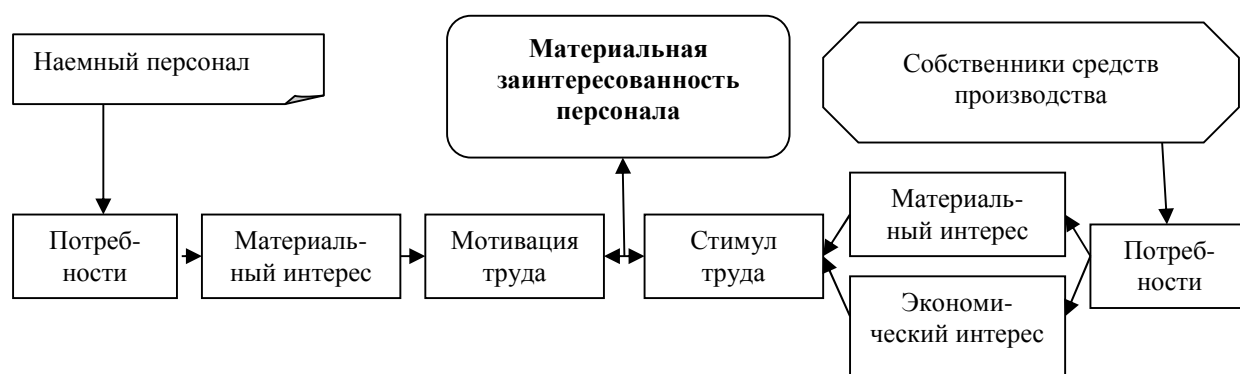


Рисунок 2 – Взаимосвязь материальных интересов персонала и собственников экономического агента

Следует помнить, что диалектическое взаимодействие двух сторон экономического интереса - объективной и субъективной приводит к тому, что экономический интерес выступает двигателем экономической жизни.

Более того, принятие решений по распределению прибавочной стоимости в аграрных формированиях в основном опирается только на опыт и интуицию. Явной связи между рациональным распределением и экономической эффективностью, рентабельностью работы организации

работодатели не видят. Это обусловлено тем, что они не уделяют внимание разработке, построению и, следовательно, использованию в данной сфере оптимизационных моделей распределения вновь созданной стоимости. Вместе с тем такие модели могут дать возможность взглянуть на процесс распределения с новой стороны и тем самым продвинуться в управлении экономическими процессами.

В сельском хозяйстве система взаимоотношений работодателей-собственников и наемного персонала продолжает оставаться неэффективной в отличие от моделей взаимодействия, принятых в экономически развитых странах. Более того, отношения собственников труда и собственников капитала весьма специфичны и характеризуются рядом сложностей и противоречий, которые порождают целый комплекс проблем, в ряду которых можно выделить:

- утрату работодателями-собственниками ряда функциональных особенностей, в частности, функции по несению бремени риска и, как следствие, перенос его на плечи наемного персонала;
- присвоение собственниками не только «прибавочной стоимости», но и части стоимости рабочей силы;
- значительную недооценку интеллектуального труда по сравнению с экономически обоснованной величиной;
- отсутствие эффективных институциональных условий: профсоюзов, института социального партнерства;
- критически высокую дифференциацию доходов наемного персонала и доходов собственников.

Практически полное самоустранение государства от создания эффективной рыночной среды, отсутствие реально действующих законов, адекватных условиям трансформируемой экономики, либо их массовое нарушение стало доминирующим фактором формирования системы

распределения противоречащей эффективным отношениям труда и капитала.

Анализ современного состояния взаимоотношения наемного персонала и собственников в сельском хозяйстве показывает, что добиться эффективных отношений труда и капитала в данных условиях не просто. Достижение взаимовыгодного согласия возможно лишь при условии согласованного взаимодействия трех сторон: государства, собственников и наемного персонала с обязательным соблюдением экономических, социальных, политических механизмов и инструментов формирования рыночной среды. При этом остается значительной роль и внутрихозяйственных инструментов формирования рациональных отношений труда и капитала, так как именно в рамках организации собственник имеет возможность использовать все рычаги воздействия с целью формирования эффективного механизма ее функционирования.

Каковы вы же основные направления решения сложившейся негативной ситуации? Не претендуя на окончательное решение проблемы, мы считаем, что в современных условиях должна проявиться роль государства - правового регулятора экономических отношений.

Основы правовых взаимоотношений в сфере труда в сельскохозяйственных организациях реализуются через социальное партнерство - представляющее собой ряд соглашений между наемным персоналом и работодателями, объединенных коллективным договором. В Трудовом кодексе РФ в разделе «Социальное партнерство» подробно изложено правовое регулирование и механизм разработки и заключения коллективных договоров.

Для того, чтобы коллективный договор стал правовым регулятором трудовых отношений в организации, в него целесообразно включать следующие позиции:

- уровень минимальной заработной платы в процентах к стоимости прожиточного минимума;

- меры, направленные на совершенствование тарифной части оплаты, тарификации и нормирования труда наемного персонала, включающие:

- установление низшего уровня удельного веса тарифной оплаты труда (оплаты по тарифным ставкам и окладам) в структуре заработной платы персонала;

- совершенствование тарифной сетки для оплаты труда наемного персонала, предложения по повышению тарифной ставки 1-го разряда наиболее простых работ (минимальной тарифной ставки) до уровня прожиточного минимума и условия ее дальнейшего роста;

- перечень норм и нормативов, согласованных между собственниками и наемным персоналом (или их представителями), для определения норм трудовых затрат (трудовых обязанностей) работников, порядок их уточнения и пересмотра;

- в интересах сбалансированного развития организации замедление (или ускорение) темпов роста заработной платы вплоть до установления регламентируемых темпов замедления или роста, обеспечивающих интересы как собственников, так и наемного персонала.

К коллективному договору в обязательном порядке прилагается положение об оплате труда наемного персонала и о социальных льготах, предоставляемых им экономическим агентом. Договор заключается на несколько лет, соответственно, в него включаются базовые положения по оплате труда и социальным льготам, а все изменения, происходящие в течение действия договора по организации труда и заработной платы, изменения расценок вследствие индексации тарифных ставок, бюджет расходов на предоставление социальных льгот прилагаются ежегодно или по мере их изменения.

Коллективный договор является итогом согласования интересов и мотивов труда персонала и стимулов, предоставляемых собственниками. Только при полном согласовании интересов работодателей-собственников и наемного персонала материальная заинтересованность персонала проявится в их трудовой активности. Коллективный договор должен обеспечить использование всех видов мотиваций, направить их на добросовестный производительный труд (рис. 3).

Исходя из особенностей аграрного производства можно сформулировать общие принципы организации труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях:

- главная цель - повышение эффективности аграрного производства, повышение отдачи инвестиций, с другой – наемного персонала - развитие производства и удовлетворение материальных интересов;

- система оплаты и стимулирования труда должна объединять интересы всех участников бизнес-процессов на конечный результат (эффективнее всего применять системы оплаты труда, ориентированные на конечный результат). Для управленческого состава - от валового дохода в сочетании с хозрасчетными принципами;

- в целях повышения заинтересованности наемного персонала в сельскохозяйственных организациях в высококачественном выполнении сельскохозяйственных работ и в лучшие агротехнические сроки целесообразно применять все обязательные надбавки, премиальные и поощрительные выплаты. Исследования показали, что их размер должен повышать уровень зарплаты на 30-35 %;

- тарифные условия оплаты в аграрных формированиях целесообразнее строить на основе внутрихозяйственной тарифной сетки. Опыт использования внутрихозяйственной тарифной сетки в организациях Краснодарского края показал, что тарифная ставка 1-го тарифного разряда

должна быть не ниже минимального уровня оплаты труда наемного персонала, а тарифная доля общего заработка - составлять 65-70 %;

- материальное стимулирование труда должно подкрепляться социальными мерами поощрения наемного персонала.



Рисунок 3 – Виды мотиваций наемного персонала

В аграрных формированиях следует восстановить ранее оправдавший себя перечень льгот, финансируемых за счет средств организации (льготную продажу продуктов, птицы и молодняка животных, бесплатное питание, оказание помощи в строительстве жилья, содержание детей в дошкольных учреждениях, организацию отдыха детей, содействие учебе детей в школе и вузе, медицинское обслуживание, предоставление путевок в санатории и дома отдыха, помощь в ведении личных подсобных хозяйств и др.). В заданный государством период (например, до 2020 г.) эти затраты организации должны учитываться при расчете единого сельскохозяйственного налога (ЕСХН).

С учетом экономических возможностей организации определяются приоритетные направления устанавливаемых льгот, и составляется бюджет расходов по ним. Перечень льгот и бюджет расходов являются обязательным приложением к коллективному договору. Если коллективный договор заключен на несколько лет, при необходимости, бюджет утверждается на каждый год.

Труд наемного персонала при наличии указанных льгот, как правило, более интенсивный и, соответственно, их вознаграждение выше, чем в обычных хозяйствах, но оно должно соответствовать экономическому закону: темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста его материального стимулирования.

В отдельных аграрных формированиях можно пойти еще дальше в совершенствовании мотивации персонала, так как современные тенденции усиления роли знаний, интеллектуального капитала, информации, принадлежащих, главным образом, наемному персоналу, определяют его более весомую позицию, как в производственных, так и в распределительных отношениях с собственниками средств производства.

В результате на долю наемного персонала приходится не только оплата труда, но еще и та часть прибавочной стоимости, определяемая, во-первых, собственностью на средства производства в ее физической форме, во-вторых, собственностью наемного персонала на интеллектуальный капитал. Поэтому в настоящее время возникает тенденция проявления адекватности и в оплате труда в случае, когда наемный персонал обладает уникальными способностями, которые собственник-работодатель оценить не может. Обладая уникальными способностями и знаниями как собственностью в противовес материальной собственности работодателя, наемный персонал становится равноправным субъектом экономических отношений, в рамках которых реализуется адекватный обмен.

Таким образом, основным принципом совершенствования материального стимулирования наемного персонала, на наш взгляд, является приоритет развития человека, увеличение и развитие человеческого капитала, адекватная оценка его стоимости и, через достижение этой цели, - эффективное функционирование, прогрессивное развитие всех бизнес-процессов экономических агентов АПК. Данный принцип играет, по нашему мнению, доминирующую роль, поскольку

уровень ответственности наемного персонала обуславливает приоритет получения ими дохода.

Список литературы

- 1 Адамчук, В. В. Экономика и социология труда // В. В. Адамчук - М.: ЮНИТИ, 1999.- 345 с.
- 2 Говдя, В. В. Учет затрат, калькулирование и бюджетирование в отраслях АПК// В. В. Говдя, Ж. В. Дегальцева. – Краснодар: ПБОЮЛ:Купреев, 2009. - 434 с.
- 3 Говдя, В. В. Развитие методологических основ управленческого учета: научное издательство / В. В. Говдя, Ж. В. Дегальцева. – Краснодар: Изд-во «Манускрипт», 2013. – 187 с.
- 4 Дегальцева, Ж. В. Механизм формирования системы управленческого учета в агрохолдингах / Ж. В. Дегальцева // Экономика и предпринимательство. – 2013. - № 2. – С. 246-251.
- 5 Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я.Кибанов - М.: ИНФРА-М, 2007. - 447 с.
- 6 Фомина, С. А. Стимулирующая модель оплаты труда персонала инновационных организаций // С. А. Фомина, Л. Г. Миляева// Инновации, 2007. - № 7(105). - С. 93-97.

References

- 1 Adamchuk, V. V. Jekonomika i sociologija truda // V. V. Adamchuk - M.: JuNITI, 1999.- 345 s.
- 2 Govdja, V. V. Uchet zatrat, kal'kulirovanie i bjudzhetirovanie v otrasljah APK// V. V. Govdja, Zh. V. Degal'ceva. – Krasnodar: PBOJuL:Kupreev, 2009. - 434 s.
- 3 Govdja, V. V. Razvitie metodologicheskikh osnov upravlencheskogo ucheta: nauchnoe izdatel'stvo / V. V. Govdja, Zh. V. Degal'ceva. – Krasnodar: Izd-vo «Manuskript», 2013. – 187 s.
- 4 Degal'ceva, Zh. V. Mehanizm formirovanija sistemy upravlencheskogo ucheta v agroholdingah / Zh. V. Degal'ceva // Jekonomika i predprinimatel'stvo. – 2013. - № 2. – S. 246-251.
- 5 Kibanov, A. Ja. Osnovy upravlenija personalom: uchebnik / A. Ja.Kibanov - M.: INFRA-M, 2007. - 447 s.
- 6 Fomina, S. A. Stimulirujushhaja model' oplaty truda personala innovacionnyh organizacij // S. A. Fomina, L. G. Miljaeva// Innovacii, 2007. - № 7(105). - S. 93-97.