

УДК 631.158:331.21

## **АНАЛИЗ И КРИТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА СОВРЕМЕННЫХ МЕХАНИЗМОВ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ АГРАРНОГО ТРУДА**

**Фокин М.А., магистрант  
ФГБОУ ВО «Орловский государственный аграрный университет  
имени Н.В. Парахина», Орел, Россия**

**Ключевые слова:** *вознаграждение труда, стимулирование труда, человеческие ресурсы, аграрный труд, оценка труда, аграрный сектор.*

*Современные механизмы вознаграждения труда в аграрном секторе экономики базируются на принципах усиления внутриаграрной мотивации труда с результатами деятельности персонала. Нерешенными проблемами в системе управления механизмом вознаграждения труда остаются разработка методологии, критериев и показателей оценки труда.*

**Введение.** Аграрный сектор экономики сконцентрирован на организационно-технической модернизации, направленной на освоение инновационных ресурсосберегающих технологий, прогрессивных форм организации производства и управления, ускоренный экономический рост, повышение конкурентоспособности и финансовой устойчивости субъектов хозяйствования. Решающую роль в успешной реализации данных задач играют человеческие ресурсы, уровень мотивации которых зависит от механизма вознаграждения аграрного труда. В научной литературе встречается множество методических подходов к оценке и вознаграждению аграрного труда, однако в практике менеджмента сельскохозяйственных организаций используются утратившие актуальность методы стимулирования труда.

**Цель и задачи.** Целью настоящего исследования являлось изучение современных механизмов вознаграждения труда в аграрном секторе экономики. Для достижения поставленной цели решались следующие задачи:

- провести анализ теоретико-методологических основ современных механизмов вознаграждения аграрного труда;
- критически оценить методические положения оценки и вознаграждения труда в аграрном секторе экономики различных авторов.

**Материал и методика.** Теоретической и методологической основой послужили труды ученых в области экономики труда, раскрывающие

вопросы и проблемы комплексной оценки и вознаграждения трудовых результатов работников аграрного сектора экономики. В процессе исследования применен ряд методов: абстрактно-логический и монографический – при обобщении содержания механизмов вознаграждения аграрного труда; расчетно-конструктивный – в ходе критической оценки современных механизмов вознаграждения аграрного труда.

**Результаты исследований и их обсуждение.** Как показывают исследования, в условиях обеспечения инновационного развития аграрного сектора экономики, главной целью в управлении вознаграждением труда является усиление связи мотивации персонала с конечными результатами труда. Как отмечает С.В. Данилова, при вознаграждении труда следует учитывать «...производительность аграрного труда, качественное выполнение работ, соблюдение трудовой дисциплины, соблюдение сроков выполнения сельскохозяйственных работ. Размер премиальных выплат для каждого работника определяется с учетом его реального трудового вклада в повышение результативного показателя премирования» [4].

О.Ю. Гришаева предлагает использовать новую методику формирования системы мотивации труда кадров сельскохозяйственных организаций на основе бюджетного планирования. В основе механизма лежит «...методика четырех агрегированных составляющих, формирующих премиальную часть вознаграждения. Механизм вознаграждения труда состоит из установленного базового оклада для различных категорий персонала и премиальной части, которая формируется из коэффициентов, отражающих результаты работы персонала и подразделений» [2].

Г.В. Фадеева подчеркивает, что в сельскохозяйственных организациях «...выполняются практически одинаковые виды работ и в них может применяться единая тарифная система, позволяющая упорядочить организацию основной оплаты труда, а затем всех доплат и премий» [7]. Развивает точку зрения о необходимости возвращения в практику мотивации труда в организациях аграрного сектора экономики усовершенствованной тарифной системы и М.А. Иванов. В состав вознаграждения в рамках его модели входит «...тарифный оклад, выходное пособие, поощрительные и компенсационные выплаты» [5].

С.Г. Глухов отступает от традиционных способов вознаграждения труда персонала и обосновывает возможность адаптации методики стимулирования аграрного труда на базе коллективных экспертных оценок в деятельность сельскохозяйственных организаций. Данным автором предлагается усовершенствовать ранее предложенную методику

компетенции путем «...организации аттестации персонала посредством коллективных экспертных оценок и премиальных выплат на ее основе, а также расширить перечень оцениваемых компетенций до 15-20, сгруппировав в 5-7 групп, а количество экспертов – до 8-10 человек» [1].

Несмотря на высокую эффективность проанализированных нами моделей отметим отрицательные стороны. В механизме С.В. Даниловой индивидуальное премирование осуществляется по определенной группе показателей, а при коллективном стимулировании персонала по приросту эффективности труда. Однако не уточняется каким образом исчисляется эффективность труда и не раскрыта методика реализации процесса оценки данных показателей. Механизм вознаграждения О.Ю. Гришаевой не позволяет объективно оценить коэффициенты, отражающие результаты работы, так как они трудно измеримы и недостаточно учитывают особенности труда в аграрном секторе экономики.

В механизмах Г.В. Фадеевой и М.А. Иванова, базирующихся на тарифной системе, дифференциация размера вознаграждения осуществляется на основании формальных показателей, которые только лишь могут предположительно с большей или меньшей вероятностью свидетельствовать о высоком качестве труда конкретного работника, но крайне недостаточно отражают непосредственные реальные достижения и результаты труда. Такая же проблема не решена в методике стимулирования труда С.Г. Глухова.

**Заключение.** Рассмотренные теоретические и методологические основы механизмов вознаграждения аграрного труда нацелены на формирование тесной зависимости уровня стимулирующих выплат персонала с конечным трудовым вкладом [3;6;8]. На наш взгляд, при построении внутриорганизационных механизмов вознаграждения труда в организациях аграрного сектора необходимо использовать отдельные аспекты уже существующих, что даст возможность реализовывать конкурентоспособные и эффективные программы вознаграждения персонала.

*Библиографический список:*

1. Глухов С.Г. Методика стимулирования труда работников сельского хозяйства на базе коллективных экспертных оценок // Закономерности развития региональных агропродовольственных систем. – 2016. – № 1. – С. 172-176.
2. Гришаева О.Ю. Формирование системы мотивации труда работников сельскохозяйственной организации // Экономика и предприни-

- мательство. – 2013. – № 12-1 (41-1). – С. 487-490.
3. Грудкина Т.И. Реализация принципа вовлечения персонала в эффективную деятельность и повышение конкурентоспособности субъектов агробизнеса: теория и практика / Т.И. Грудкина, М.А. Фокин // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 7 (48). – С. 482-486.
  4. Данилова С.В. Совершенствование системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций // автореферат дис....кандидата экономических наук: 08.00.05. – Смоленск: Смоленская ГСХА, 2015. – 21 с.
  5. Иванов М.А. Оптимизация структуры заработной платы и материального стимулирования работников сельского хозяйства // Научные ведомости Белгородского государственного университета. – 2012. – №13. – С. 106-114.
  6. Прока Н.И. Оценка приоритетности системы вознаграждения труда в комплексе проблем кадрового обеспечения аграрного сектора / Н.И. Прока, Е.Ф. Злобин, М.А. Фокин //Экономические и гуманитарные науки. – 2015. – №1. – С. 82-94.
  7. Фадеева Г.В. Совершенствование тарифной системы в сельскохозяйственных предприятиях //Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2010. – № 11. – С. 108-113.
  8. Фокин М.А. Трансформация механизма вознаграждения труда к условиям инновационного развития агропродовольственной системы//Инновационные технологии и технические средства для АПК: материалы международной научно-практической конференции молодых ученых и специалистов. Ч.1. – Воронеж: ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ, 2016. – С.62-65.

## ANALYSIS AND CRITICAL ASSESSMENT OF CONTEMPORARY MECHANISMS OF AGRARIAN WORK REMUNERATION

*Fokin M.A.*

**Key words:** *remuneration of labor, labor incentives, human resources, agrarian labor, labor evaluation, the agricultural sector.*

*Modern mechanisms of labor remuneration in the agricultural sector of the economy are based on the principles of strengthening the intraeconomic motivation of labor with the results of staff activities. Unresolved problems in the management of remuneration mechanisms remain the development of methods, criteria and indicators of labor evaluation.*