

сурс], – Режим доступа: www.protown.ru

FORMATION OF MOTIVATION SYSTEM WORK IN AGRICULTURE

Luzina T.S.

Keywords: *wages, motivation, demand, organization, productivity, agriculture.*

This is a study of motives of labor in rural areas. The authors have identified the main theme of life in the countryside and in the city, as well as presented and compared. Analyzed the organization of wages in the agricultural enterprises of the Kirov region

УДК 621.436

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Полушина И.С.,

*кандидат экономических наук, доцент
ФГБОУ ВПО Вятская ГСХА*

Ключевые слова: *сельское хозяйство, система мотивации, молочное скотоводство, уровень заработной платы, система оплаты труда.*

Работа посвящена анализу системы мотивации работников молочного скотоводства сельскохозяйственного предприятия Кировской области. Автором определены основные элементы системы мотивации работников молочного скотоводства, проанализирован уровень заработной платы и предложены направления развития существующей системы мотивации.

Проблема создания эффективной системы мотивации труда

работников сельскохозяйственных предприятий в современных условиях хозяйствования становится все более острой, даже в тех случаях, когда уровень благосостояния работников является достаточно высоким.

Основным мотивом труда работников животноводства сельскохозяйственных предприятий, при наличии физически тяжелой работы, остается его оплата, которая, как правило, производится за продукцию (надой, молоко, приплод, прирост живой массы).

Обобщая практический опыт работы сельскохозяйственных предприятий можно сделать вывод, что негативное влияние на результаты труда работников отрасли животноводства оказывают проблемы в организации системы оплаты труда: нескоординированное действие регламентных документов по оплате труда; огромное количество различных надбавок, доплат и премий; отсутствие четкого представления работниками состава заработной платы и её размера; серьезные диспропорции в оплате труда.

Добиться лояльного отношения работников к существующей системе вознаграждения можно только открытостью политики в области оплаты труда. Персонал должен четко представлять принципы оценки их труда, быть уверенным в честном к нему отношении со стороны работодателя.

В отличие от растениеводства, в животноводстве особенно важно правильно решить вопрос о сочетании материальной заинтересованности отдельного работника и коллектива в целом в конечных результатах производства. Это обусловлено тем, что работы по производству продуктов животноводства выполняются в обособленных помещениях отдельными работниками или специализированными группами работников.

Для начисления оплаты труда работников молочного скотоводства применяются различные системы, в основном сдельно-премиальная и аккордно-премиальная. Также могут использоваться повременно-премиальная система оплаты труда, оплата труда от валового дохода.

Начало переосмыслению теоретических подходов к изучению феномена заработной платы было положено ещё в конце 80-х годов XX века. Во множестве публикаций начала 90-х го-

дов предлагались разнообразные методики, определяющие реальный трудовой вклад каждого работника в валовой доход предприятия. Например, «бестарифная» модель оплаты труда, рыночная система оценки и оплаты труда РОСТ, «пульсирующая» схема оплаты труда [2] и др.

С начала рыночных реформ в России процесс установления цены на рабочую силу стал децентрализованным: предприятия самостоятельно определяют её величину и степень дифференциации. Правительство же устанавливает нижнюю границу цены рабочей силы – минимальный размер оплаты труда. Л. Бабынина считает, что величина заработной платы должна в первую очередь обеспечить компенсацию затрат семьи, государства, самого наёмного работника и работодателя, имевших место при формировании и потреблении рабочей силы, а также принести дополнительный доход работнику [1].

Соответственно, структура компенсационной модели оплаты труда должна включать три части: базовую заработную плату (оклады и тарифные ставки), стимулирующие выплаты (премии, надбавки), социальные выплаты или льготы (дополнительное медицинское и пенсионное страхование, оплата питания на рабочем месте, транспортные расходы и др.).

СХПК имени Кирова Оричевского района Кировской области специализируется на производстве продукции животноводства, доля которой в структуре товарной продукции в 2013 г. составила 77,8%. Молоко занимает наибольший удельный вес в структуре товарной продукции (63,5%). При этом в наличии предприятия имеется богатый ресурсный потенциал, позволяющий ему вести эффективную деятельность.

В СХПК имени Кирова существует 3 действующих фермы молочного скотоводства, за каждой из которых соответственно закреплена бригада работников.

На предприятии разработано «Положение об оплате труда», которое в полной мере регламентирует вопросы оплаты труда работников СХПК имени Кирова. Оплата труда в молочном скотоводстве производится по сдельным расценкам за единицу полученной продукции (1ц молока, приплода, 1 голову обслуживаемого скота) исходя из норм обслуживания, соответствующих тарифных ставок.

В структуре оплаты труда в СХПК имени Кирова, существует занижение минимальной оплаты труда работников, компенсация осуществляется за счет премиальной части и соответствующих надбавок.

Премирование работников СХПК имени Кирова производится в целях усиления материальной заинтересованности в увеличении производства продукции, повышении качества выполнения работ, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей. Решение о размере начисляемого премиального вознаграждения по каждому работнику выносит Совет бригады или Совет подразделения, руководитель кооператива. Начисление заработной платы производится бухгалтерией СХПК имени Кирова на основании табелей учета рабочего времени и нарядов на сдельные работы, которые ведутся руководителем участка (бригады).

На предприятии наблюдается положительная тенденция роста фонда оплаты труда операторов машинного доения за последние три года на 7%. Это связано с улучшением финансового состояния СХПК имени Кирова. В структуре фонда оплаты труда наибольший удельный вес приходится на оплату по тарифным ставкам, сдельным расценкам (более 50%). Около 40% фонда оплаты труда приходится на доплаты и надбавки. Наименьший удельный вес в структуре имеют выплаты социального характера, на их долю приходится менее 1%. Натуральная оплата в структуре фонда отсутствует. Среднемесячная заработная плата оператора машинного доения к 2013 г. выросла на 12% по отношению к 2010 г. и составила 17072 руб.

На предприятии утверждена 18-ти разрядная тарифная сетка.

Работникам предприятия гарантируются дополнительные выплаты, а именно, надбавка за мастерство работникам, доплата за классность, доплата за совмещение работ до 70% от основной заработной платы при условии, что совмещение допускается правилами техники безопасности и не снижает качество работ; дополнительная оплата за повышение продуктивности скота, доплата за разрывной рабочий день – не менее чем 2-кратном размере от начисленной за смену заработной платы; доплата за работу в праздничные дни и т.д.

В отрасли животноводства наряду с индивидуальным значи-

тельного распространение получило коллективное стимулирование труда и применение бригадной формы организации оплаты труда.

В целях совершенствования системы стимулирования и оплаты труда работников молочного скотоводства в СХПК имени Кирова, предложено введение бригадной системы оплаты труда. За основу была взята Центральная бригада. Для более полного учета индивидуального вклада каждого члена бригады в конечные результаты труда, а также учитывая, что в бригаде будет применяться индивидуальный учет производимой продукции, получаемой операторами машинного доения от закрепленных за ними групп животных, заработок между операторами, а также другими членами бригады будет распределяется с помощью коэффициента трудового участия (КТУ).

Усиление системы премирования, путем внедрения трудового соревнования, позволит реализовать мотив в признании заслуг работника в выявлении имеющихся резервов производства, добросовестного и инициативного выполнения своих трудовых обязанностей, овладения эффективными методами выполнения работы. Внедрение предложенных мероприятий позволит повысить материальную заинтересованность работников и создать действенную систему мотивации труда.

Библиографический список:

1. Бабынина, Л. Какая модель оплаты труда актуальна для России? / Л. Бабынина // Человек и труд. – 2013. – № 8. – С. 65 – 67.
2. Гришаев, Е. Совершенствование условий стимулирования работников растениеводства и животноводства на повышение эффективности производственной деятельности / Е. Гришаев // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2012. – № 1. – С. 12 – 17.

DEVELOPMENT OF SYSTEM OF MOTIVATION OF EMPLOYEES OF DAIRY CATTLE BREEDING OF THE AGRICULTURAL ENTERPRISES

Polushina I.S.

Keywords: *agriculture, system of motivation, dairy cattle breeding, salary level, system of compensation.*

Work is devoted to the analysis of system of motivation of workers of dairy cattle breeding of the agricultural enterprise of the Kirov region. The author defined basic elements of system of motivation of workers of dairy cattle breeding, the level of a salary is analyzed and the directions of development of the existing system of motivation are offered.

УДК 631.15

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

*(при поддержке Российского фонда
фундаментальных исследований)*

*Сушкова С.Н., кандидат экономических наук, профессор,
Сушкова Т.Ю., доктор экономических наук, профессор,
Бушов В.А.*

ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»

Ключевые слова: *продовольственная безопасность, импорт и экспорт продовольствия, сельские территории, государственное регулирование*

В статье изучается современное состояние продовольственной безопасности России и перспективы изменения сложившейся ситуации за счет развития аграрной сферы, а также устойчивого развития сельских территорий. При этом не-