

Челебджанова Э.Б.

УДК 631

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА

Актуальность темы. В условиях рыночной экономики важное значение имеет стимулирование сельскохозяйственного труда. В Украине стимулирование сельскохозяйственного труда неудовлетворительное, необходимо пересмотреть систему стимулирования труда, что приведет к повышению трудовой активности работников, и как следствие, к повышению производительности труда.

Вопросам мотивации и материального стимулирования труда в сельскохозяйственных предприятиях, посвящены научные труды отечественных ученых: О.А. Бугуцкого, Д.П. Богини, В.В. Витвицкого А.Д. Гудзинского, М.П. Полищука, В.В. Юрчишина, К.И. Якубы и др.

Целью статьи является изучение теоретических основ стимулирования сельскохозяйственного труда.

Формирование мотивов и стимулов высокопроизводительного эффективного труда предполагает пересмотр, уточнение действующих принципов и основных направлений в организации материального и морального стимулирования работников. В первую очередь они должны быть направлены на искоренение психологии временного наемного работника, не имеющего должной заинтересованности и ответственности за конечные результаты своего труда [1].

Стимулирование труда – это, прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно. Она выполняет экономическую, социальную, нравственную функции [2, с. 126].

Экономическая функция выражается, прежде всего, 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 общественный 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 того, формирование потребностей, а в итоге и развитие личности также предопределяются организацией и стимулированием труда в обществе.

Стимулирование труда – довольно сложная процедура. Существуют определенные требования к его организации: 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. Комплексность предполагает также наличие антистимулов.

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 подходы и к кадровым и молодым работникам.

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

В целях максимизации действия стимулов необходимо соблюдать определенные принципы: доступности, осязаемости, постепенности, минимизации разрыва между результатом труда и его оплатой, сочетания материальных и моральных стимулов, сочетания стимулов и антистимулов.

Доступность означает, что каждый стимул должен быть доступен для всех работников. Условия стимулирования должны быть демократичными и понятными.

Принцип осязаемости показывает, что существует некий порог действенности стимула. В разных странах и коллективах он существенно различается. Для одних работников осязаемым может быть стимул и в один доллар, для других мало и десяти. Данное обстоятельство необходимо учитывать при определении нижнего порога стимула.

Постепенность означает, что материальные стимулы подвержены постоянной коррекции в сторону повышения, что необходимо учитывать на практике. Однажды резко завышенное вознаграждение, не подтвержденное впоследствии, отрицательно скажется на мотивации работника в связи с формированием ожидания повышенного вознаграждения и возникновением нового нижнего порога стимула, который устраивал бы работника. Ни в коем случае не допускается снижение уровня материального стимулирования, на каком бы высоком уровне он ни находился.

Соблюдение принципа минимизации разрыва между результатом труда и его оплатой позволяет в большинстве случаев даже снижать уровень вознаграждения, так как большинство людей предпочитают принцип "лучше меньше, но сразу". Кроме того, учащение вознаграждения, его четкая связь с результатом труда – сильный мотиватор. Повышение уровня вознаграждения по отношению к предыдущему приносит работнику как материальное, так и моральное удовлетворение, повышает его тонус и настроение. Временное же снижение этого уровня у большинства людей вызывает чувство "реванша" и положительно сказывается на трудовой активности.

Сочетание материальных и моральных стимулов означает, что по своей природе материальные и моральные факторы одинаково сильны. Все зависит от места, времени и субъекта воздействия этих факторов. Имеются в виду уровень развития экономики, традиции того или иного государства, а также материальное положение, возраст и пол работника. Принимая во внимание данное обстоятельство, необходимо разумно сочетать эти виды стимулов с учетом их целенаправленного действия на каждого работника. Известно, например, что в молодом возрасте материальные стимулы более приоритетны для работника. Но это не означает полного отсутствия воздействия моральных стимулов.

Сочетание стимулов и антистимулов показывает, что споры о значимости стимулов и антистимулов в научной литературе и практической деятельности менеджеров не утихают. На наш взгляд, необходимо разумное их сочетание. Опыт ведущих экономически развитых стран показывает постоянную трансформацию мотиваторов (стимулов) от преобладания антистимулов (страх, голод, штрафы и т.д.) к преимущественному использованию стимулов.

Вследствие того, что экономические процессы в аграрной сфере тесно переплетаются с природными, возникает ряд особенностей стимулирования сельскохозяйственного труда:

- природно-климатические условия, структура почвы, биологические факторы влияют на производительность труда и обуславливают рисковость, неустойчивость сельского хозяйства. Одно и то же количество и качество затраченного труда могут быть представлены разным количеством продукции в зависимости от названных факторов;

- природно-климатические факторы определяют и особый ритм сельскохозяйственного производства, его сезонный характер, что порождает сезонные колебания занятости рабочих и выпуска продукции;

- существуют и особенности в использовании техники, финансировании и формировании доходов сельскохозяйственных предприятий в связи с сезонным характером производства. Для выполнения сельскохозяйственных работ необходимо иметь полный комплект техники, однако она используется на протяжении определенного сезона, а в остальное время простаивает, что влияет на материальное стимулирование труда;

- окончательный размер доходов в сельском хозяйстве формируется лишь в конце года, после реализации продукции (особенно в земледелии);

- уровень концентрации производства в значительной мере определяется размерами земельных угодий, их урожайностью и интенсивностью использования;

- значительная часть произведенной продукции потребляется внутри хозяйств, не принимая товарной формы. Поэтому в аграрной сфере дольше сохраняются натуральные виды производства и доходов;

- большая зависимость результатов производства от погодных условий требует создания в хозяйствах значительных страховых фондов на случаи засухи, наводнения, других стихийных бедствий для обеспечения непрерывного процесса воспроизводства. В создании таких страховых фондов нет необходимости в других отраслях экономики, где природный фактор не влияет или почти не влияет на результаты хозяйствования.

В свою очередь, стимулы могут быть материальными и нематериальными. Поэтому, для поощрения в сельском хозяйстве применяются как моральные, так и материальные стимулы.

Система морального и материального стимулирования труда предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и как следствие повышение эффективности труда, его качества.

Заработная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника.

Таблица 1. Динамика среднемесячной заработной платы по видам экономической деятельности в 1995-2010 годах [5] (в расчете на одного штатного работника, грн.)

Вид деятельности	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Всего	73	126	143	153	178	230	311	376	462	590	806	1041	1351	1806	1906	2239
Сельское хозяйство, охота и связанные с ним услуги	37	69	85	89	102	111	151	178	210	295	415	553	733	1076	1206	1430
Промышленность	89	153	173	186	220	302	406	485	591	743	967	1212	1554	2017	2117	2580

Как видно из данных Таблицы 1, динамика среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве с 1995-2010 гг. имеет тенденцию к росту, однако этот показатель значительно ниже показателя по отраслям в целом. В 2010 году среднемесячная заработная плата в промышленности составляла 2580 грн., а в сельском хозяйстве - 1430 грн., что свидетельствует о том, что сельскохозяйственный труд низкооплачиваемый.

Уровень оплаты труда в каждом сельскохозяйственном предприятии зависит от конечного результата его работы, то есть от валовой прибыли. Взаимосвязь меры труда и его оплаты осуществляется через формы и системы оплаты труда, которые зависят от особенностей сельскохозяйственного производства, от новых экономических и трудовых отношений.

Существующая в сельхозпредприятиях оплата труда делится на основную и дополнительную.

Основная оплата труда - это вознаграждение, которое представляет собой заработок, который начисляется по тарифным ставкам, должностным окладам, с учетом произведенной продукции, ее количества и качества. Дополнительная оплата - это вознаграждение за труд сверх установленных норм, за получение сверхпланового урожая, за изобретательность, трудовые успехи. Она включает доплаты, надбавки, компенсационные выплаты, премии.

Законодательство предусматривает также возможность оплаты труда в сельском хозяйстве наряду с денежной и натуральной. В современных условиях, при наличии острой нехватки средств, возросла роль натуральной оплаты труда. Предприятие самостоятельно распоряжается произведенной продукцией и решает, какую его часть отдать на натуральную оплату. Это отражается в Положении об оплате труда конкретного сельскохозяйственного предприятия, принимается общим собранием трудового коллектива. Натуральная оплата труда может применяться только как часть основной денежной оплаты, а может полностью осуществляться за счет продукции сельского хозяйства.

Выводы. Стимулирование труда – это, прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Система морального и материального стимулирования труда предполагает комплекс мер, направленных на повышение трудовой активности работающих и как следствие повышение эффективности труда, его качества. Заработная плата – важнейшая часть системы оплаты и стимулирования труда, один из инструментов воздействия на эффективность труда работника. Уровень оплаты труда в каждом сельскохозяйственном предприятии зависит от конечного результата его работы, то есть от валовой прибыли. Взаимосвязь меры труда и его оплаты осуществляется через формы и системы оплаты труда, которые зависят от особенностей сельскохозяйственного производства, от новых экономических и трудовых отношений.

Источники и литература:

1. Ахмедов А. Э. Совершенствование организационно-экономического механизма материального стимулирования труда работников в сельском хозяйстве : [Электронный ресурс] / А. Э. Ахмедов // Управление персоналом. – 2007. – № 20. – Режим доступа : <http://www.top-personal.ru/magazine.html?122>
2. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – 5-е изд. – М. : Дело, 2003. – 272 с.
3. Гончарук Т. П. Особливості формування мотивації праці на підприємствах АПК : [Електронний ресурс] / Т. П. Гончарук. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/9_DN_2010/Economics/62114.doc.htm
4. Петренко Н. О. Формування ефективної системи мотивації праці в аграрних підприємствах / Н. О. Петренко // Економіка АПК. – 2008. – № 2. – С. 129-131.
5. Государственный Комитет Статистики Украины : [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/>