

УДК 331.1

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Утяганова Р.А.

магистр, 2 курс,

Казанский государственный аграрный университет,

Казань, Россия

Ситдикова Л.Ф.

Научный руководитель, доцент

Казанский государственный аграрный университет,

Казань, Россия.

Аннотация

В статье рассматриваются способы преодоления проблем оплаты труда в сельском хозяйстве и предлагаются различные механизмы их совершенствования. Так, например, рассмотрены вопросы стимулирования работников, занятых в сельском хозяйстве, через такие механизмы, как стаж работы, сокращение производственных издержек, классность работников, экономия используемых ресурсов предприятия, качество и характер выполняемой работы. В статье анализируется возможность работы аттестационной комиссии на предприятиях, а также предлагается разработать такую систему управления, которая позволит дифференцировать заработную плату в зависимости от категорий работников, занятых в сельском хозяйстве, или по отраслям и видам деятельности.

Ключевые слова: Оплата труда, управление персоналом, сельское хозяйство, мотивация труда, сельскохозяйственная организация

WAYS TO SOLVE WAGE PROBLEMS IN AGRICULTURE

Utyaganova R.A.

2nd year master,

Kazan State Agrarian University,

Kazan, Russia

Sitdikova L. F.

Supervisor, associate Professor

Kazan State Agrarian University,

Kazan, Russia

Annotation

The article discusses ways to overcome the problems of remuneration in agriculture and proposes various mechanisms for their improvement. So, for example, the issues of stimulation of workers employed in agriculture were considered through such mechanisms as the class of employees, the quality and nature of the work performed, work experience, reduction of production costs, and saving of enterprise resources. The article analyzes the possibility of the work of the certification committee at enterprises, and also proposes to develop a management system for the separation of wages of various categories of workers or by industry and type of activity.

Key words: Salary, personnel management, agriculture, labor motivation, agricultural organization

Сельскохозяйственное производство в настоящий момент охватывает значительное количество работников и руководителей различных уровней. Их главной заинтересованностью в труде является высокий уровень заработной платы. В таких условиях актуальным остается вопрос отсутствия системы

мотивации персонала, результатом которой может стать обезличивание в производственной деятельности [2,4,8].

До сегодняшнего дня в сельскохозяйственных организациях существовала система премирования от полученных результатов. Так, премии и доплаты начислялись за улучшение экономических и производственных нормативов. К таким показателям относились увеличение урожайности сельскохозяйственных культур и повышение продуктивности животных, рост рентабельности производства, повышение как валовой, так и реализованной продукции, снижение затрат на производства и т.п. Однако руководители начали отказываться от данной системы, поскольку практически невозможно добиться сверхрезультатов в сельском хозяйстве. Поэтому в системе материального стимулирования неизменными остаются такие механизмы, как многочисленные надбавки за классность, мастерство и стаж работы

В такой ситуации возникает необходимость в материальной заинтересованности работников в зависимости от классности самого работника, качества и характера выполняемой в сельском хозяйстве работы, стажа работы, сокращения производственных издержек, экономии потребляемых в процессе производственной деятельности ресурсов предприятия. При этом необходимо помнить, что система мотивации будет максимально эффективной при условии распространения на всех работников, начиная от рабочего и до руководителя. Например, руководители и специалисты могут повышать свою заработную плату только при повышении оплаты труда остальных работников. Основная цель таких предложений - это заинтересованность в конечных результатах производственной деятельности всех категорий работников организации.

Для усовершенствования механизма оплаты труда можно предложить несколько обновлений. Например, можно осуществить тарификацию трудящихся в предложенных ниже спектрах:

– сельскохозяйственных рабочих до 10 разрядов;

- специалистов до 10 разрядов;
- руководителей цехов и различных отделений до 10 разрядов;
- руководителей предприятия до 5 разрядов [1,3,6].

Для обозначения вышеупомянутых разрядов для различных категорий работников следует организовать специальную комиссию на предприятии. Здесь оплату труда следует устанавливать исходя из того, что тарифные ставки и изначально установленные оклады будут складываться через умножение тарифной ставки, которая соответствует первому разряду, и конкретного тарифного коэффициента.

К задачам аттестационной комиссии будут относиться определение стажа работы, оценка профессиональной подготовки и множественных личностных характеристик работника, которые, например, могут включать уровень ответственности или уровень дисциплинированности и т.п.

Однако зачастую результаты конечной деятельности зависят не столько от личных качеств работника, сколько от внешних факторов, например, оборудования, на котором работнику приходится работать. Во многих сельскохозяйственных предприятиях применяются далеко не современные промышленные технологии. В таких условиях работник лично вынужден осуществлять основную массу операций. Интересы дальнейшего развития аграрного сектора экономики требуют углубления проработки вопросов совершенствования экономического механизма реализации внутренних резервов субъектов аграрного бизнеса. При этом следует акцентировать внимание на разработке новых моделей хозяйственного механизма, которые способствовали бы сокращению затрачиваемого труда и уменьшению затрат на единицу продукции.

Ускоренное развитие сельского хозяйства значительно зависит от эффективного использования производственного потенциала, имеющегося у сельскохозяйственной организации. К примеру, оператор машинного доения,

выполняет все операции, предписанные его обязанностями, и при этом это . периодически повторяемые обязанности (каждую смену выполняются схожие действия), а это значит, что в данном случае возможно установление конкретного тарифного коэффициента [7,9].

Таким образом, предлагаемая система тарификации работников сельскохозяйственного производства, будет способствовать тому, на современном этапе развития экономики и общества в целом, работники, которые имеют более высокую профессиональную подготовку, будут привлекаться для работы в сельскую местность. Так же можно будет говорить о том, что они получат высокий уровень социальной защиты и увеличится престижность труда в сельскохозяйственных организациях[10].

Увеличение фонда оплаты труда до определенных необходимых размеров с количественной стороны маловероятно осуществить в ближайшие периоды, поскольку такое возможно при достижении увеличения эффективности деятельности сельскохозяйственного производства, то есть высоких показателях роста прибыльности. В связи с этим, возникают вопросы по увеличению мотивации сотрудников при помощи рационального рассредоточения фонда заработной платы в пределах предприятия [5].

Итоговые результаты деятельности субъектов аграрного бизнеса зависят от бесконечно меняющихся условий внешней и внутренней экономической и политической среды, поэтому возникает необходимость в постоянстве экономической политики со стороны государства, требуется создание резервных фондов для оказания поддержки предпринимателям сельского хозяйства на постоянной основе, и не только в экстремальных случаях.

Библиографический список

1. Арутюнян Ф. Методологические основы оценки производительности в сельском хозяйстве/ Ф. Арутюнян // АПК: экономика, управление. – 2015. – №8. – с.45.

2. Арутюнян Ф. Производительность и оплата сельскохозяйственного труда – концептуальные аспекты / Ф. Арутюнян // Экономика сельского хозяйства в России. – 2016. – №8. – с.27.
3. Билалова Л.Р. Стратегическое управление предприятием АПК / Л.Р. Билалова // Вектор экономики. – 2018. – 4 (22). – С. 67
4. Зайцева Т. Стимулирование роста производительности труда в аграрном секторе». // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2014. – №3. – с.28.
5. Иванова А., Буинцева Ю. Выявление реальных факторов измерения производительности труда по диаграмме Исиковы. // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2016. – №10. – с.23
6. Ляшок В. Заработная плата: отраслевые различия // Экономическое развитие России. – 2017. – Т.24, N 12. – С.99-103.
7. Мухаметгалиев Ф.Н. Совершенствование учета затрат и калькуляции себестоимости продукции в молочном скотоводстве / Ф.Н. Мухаметгалиев, Л.Ф. Ситдикова, Ф.Ф. Мухаметгалиева // Финансовая экономика. –2018. –№ 7. –С. 85-88.
8. Мухаметгалиев Ф.Н. Финансовое обеспечение устойчивого развития сельского хозяйства / Ф.Н. Мухаметгалиев, Ситдикова Л.Ф., Мухаметгалиева Ф.Ф. // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2017. – № 3 (149). – С. 71-76.
9. Мухаметгалиев Ф.Н., Шамагсумова А.Т. Мотивация и стимулирование труда в молочном скотоводстве / Ф.Н. Мухаметгалиев, А.Т. Шамагсумова // Устойчивое развитие сельского хозяйства в условиях глобальных рисков Материалы научно-практической конференции. – 2016. – С. 446-450.
10. Ситдикова Л.Ф., Садриева И.И. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / // Вектор экономики. – 2018. – № 5 (23). – С. 111.

Оригинальность 98%