

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ АГРАРНОГО СЕКТОРА

Г. А. Карпина

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого, Беларусь*

Современное экономическое развитие аграрного сектора экономики во многом связано с эффективным использованием человеческого капитала, т. к. человек в современном мире становится главным конкурентным преимуществом организации. Важное значение в этом процессе призвана сыграть оптимальная система материального стимулирования труда работников, позволяющая оказывать позитивное влияние на трудовую активность.

Исследование положительных и негативных сторон в существующей системе материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций позволяет заключить, что уровень заработной платы в данной отрасли экономики, также как и в других отраслях подвержен влиянию различных внешних и внутренних факторов (отражены на рис. 1).

Как известно, заработная плата по своей структуре неоднородна. Одна ее часть устанавливается в виде минимальных государственных гарантий в оплате труда, которая формируется в зависимости от результатов деятельности всех отраслей экономики. Эту часть заработной платы принято называть тарифной частью. Вторая часть обуславливается доходами конкретной организации, за счет которых возможно как

увеличение тарифной части заработной платы, так и надтарифной, включающей различного рода доплаты, надбавки, премии и другие выплаты.



Рис. 1. Факторы, влияющие на размер заработной платы

Проведенный анализ годовых выплат из фонда заработной платы на одного работника свидетельствует о том, что наиболее значительная вариация в сельскохозяйственных организациях наблюдается по премиальным выплатам. В 2001 г. в Гомельской области коэффициент вариации по премиальным выплатам составляет 161,07 %. Остальные выплаты близки к среднему значению, сложившемуся в регионе. Так, коэффициент вариации по оплате по тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам за этот период составил 11,27 %. Доплаты и надбавки варьировались в пределах 30,83 %, а прочие выплаты – 30,18 %.

В 2002 г. тенденция сохраняется: наибольшая вариация наблюдается по премиям (157,77 %), остальные выплаты близки к средней величине, сложившейся в целом по Гомельской области. Вариация по оплате по тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам составила 14,27 %, доплатам и надбавкам – 41,91 %, прочим выплатам – 37,47 %.

В 2003 г. наиболее стабильными остаются выплаты по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам. Коэффициент вариации составляет 21,25 %. Вариация по доплатам и надбавкам, а также по прочим выплатам равняется соответственно 40,08 и 39,44 %. Наиболее вариативными, как и ранее, остаются премиальные выплаты – 143,5 %.

Ситуация в 2004 г. характеризуется следующим образом. Оплата по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам наименее всего различается по рассматриваемой совокупности: коэффициент вариации – 13 %. Доплаты и надбавки варьируются по отношению к среднему значению, сложившемуся по региону, в пределах 32 %, а прочие выплаты – 74 %. Премиальные выплаты имеют наибольшее значение коэффициента вариации – 121 %.

В 2005 г. сложившаяся на протяжении рассматриваемого периода тенденция сохраняется. Максимальные отклонения от среднего значения по региону сложились по премиальным выплатам: коэффициент вариации – 121 %. Остальные выплаты варьируются несущественно.

Таким образом, самой динамичной, самой легко изменяемой частью заработной платы является премия. К тому же этот элемент является самым вариативным: организации могут самостоятельно влиять на размер премии и разрабатывать положения о премировании, показатели и размеры премий могут устанавливаться непосредственно в организации. Премиальные выплаты обеспечивают дополнительную дифференциацию в оплате труда работников.

Эффективность системы премирования определяется ее способностью обеспечивать достижение высоких конечных результатов работы. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что в сельскохозяйственных организациях Гомельской области на протяжении рассматриваемого периода средства, направленные на выплату премий, использовались неэффективно, зачастую отсутствовала взаимосвязь размера премиальных выплат с конечными показателями деятельности: производительностью труда, выручкой и прибылью на одного работника.

Таким образом, все изложенное выше свидетельствует о том, что премии являются одним из самых мобильных средств регулирования величины вознаграждения работников. Однако анализ динамики премиальных выплат во взаимосвязи с конечными показателя деятельности свидетельствует о нерациональном управлении средствами на премирование. Премии по своему назначению призваны способствовать улучшению результатов труда, повышению эффективности производственно-хозяйственной деятельности. В связи с этим следует разрабатывать и внедрять модели премирования, обеспечивающие взаимосвязь заработной платы и высокоэффективной работы и позволяющие достичь единства интересов работников и нанимателей.