

4. User guide to the SME definition // Official Journal. – 2016. – № 2. – P. 10-12. [Electronic resource]. – Режим доступа: <https://armement.defense.gouv.fr/sites/default/files/2022-05/guide-definitionpme.pdf>. – Дата доступа: 10.02.2026.
5. Whitt, Ch. E. America's Diverse Family Farms. – 2021 Edition [Electronic resource] / Ch. E. Whitt, J. E. Todd, A. Kelle // Economic Research Service. Economic Information Bulletin. – 2021. – № 231. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ers.usda.gov/webdocs/publications/102808/eib-231.pdf?v=3984.4>. – Дата доступа: 10.02.2026.

УДК 331.22

ПРИНЦИПЫ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ АПК

Шарипова Л. Р., Дулепинских Л. Н.

ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ

г. Пермь, Российская Федерация

Аннотация. В статье анализируются современные особенности оплаты труда работников агропредприятий. Исследуется динамика заработной платы в сельском хозяйстве России, выявляется сохраняющееся отставание от среднероссийского уровня. Рассматривается структура фонда оплаты труда с тенденцией к росту стимулирующих выплат. Обосновывается эффективность сдельно-премиальной и аккордно-премиальной систем, а также определяются ключевые факторы дифференциации заработной платы: регион, специализация предприятия и квалификация кадров.

Summary. The article analyzes the modern features of remuneration of agricultural workers. The dynamics of wages in agriculture in Russia is studied, and the continuing lag from the average Russian level is revealed. The structure of the wage fund with a tendency to increase incentive payments is considered. The effectiveness of the piecework-premium and accord-premium systems is substantiated, and the key factors of wage differentiation are determined: the region, the specialization of the enterprise and the qualifications of personnel.

Ключевые слова: агропредприятия, заработная плата, система оплаты, производительность труда, сельское хозяйство, региональные различия.

Key words: agricultural enterprises, wages, payment system, labor productivity, agriculture, regional differences.

Оплата труда работников сельскохозяйственных предприятий является одним из ключевых факторов, влияющих на эффективность аграрного производства и уровень развития сельских территорий. Установление адекватной системы оплаты труда способствует повышению производительности, снижению текучести кадров и улучшению качества выполняемых работ. Особенности сельскохозяйственного производства – его цикличность, сезонность, зависимость от природных условий –

предъявляют специфические требования к организации и структуре оплаты труда [4].

В условиях современных рыночных отношений и необходимости повышения конкурентоспособности аграрного сектора вопрос эффективности организации оплаты труда становится все более актуальным. Государственные органы власти уделяют особое внимание регулированию заработной платы в АПК через системы льготного кредитования, субсидирования и поддержки предприятий. Вместе с тем сельскохозяйственные организации получили право самостоятельно устанавливать формы и системы оплаты труда, что требует глубокого анализа передовых практик и методологических подходов [4].

Целью данной статьи является анализ современных особенностей оплаты труда работников агропредприятий, выявление основных факторов дифференциации заработной платы и обоснование эффективности различных систем оплаты труда в условиях сельскохозяйственного производства.

В исследовании использованы следующие источники информации:

- научные публикации и методические рекомендации по организации оплаты труда;
- нормативные документы, содержащие примерные положения об оплате труда в сельскохозяйственных организациях;
- научные исследования и публикации в области управления персоналом АПК;
- данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат) о среднемесячной номинальной начисленной заработной плате в сельском хозяйстве за 2020-2024 годы;
- аналитические данные рекрутинговых платформ и итоговые доклады о результатах деятельности агропредприятий.

Методологической основой исследования послужили методы статистического анализа, сравнительный анализ систем оплаты труда, структурный анализ фонда заработной платы и соотношение динамики заработной платы с производительностью труда. Для обработки количественных данных использовалась программа MicrosoftExcel.

Динамика заработной платы в сельском хозяйстве. Анализ статистических данных показывает устойчивый рост номинальной заработной платы в сельском хозяйстве России за последние годы. Если в 2020 году среднемесячная заработная плата в отрасли «сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» составляла 34 770 рублей, то к 2024 году она возросла до 65 129 рублей, что представляет собой рост в 1,8 раза (таблица 1).

Важно отметить, что, несмотря на существенный рост номинальной заработной платы, отрасль сельского хозяйства продолжает отставать от

среднероссийских показателей. В 2024 году средняя заработная плата по экономике в целом составила 89 069 рублей, что на 26,9 % выше показателя в сельском хозяйстве (65 129 рублей). Это отставание является одной из причин дефицита квалифицированных кадров и оттока рабочей силы из аграрного сектора.

По данным Росстата, зарплата в сельском хозяйстве на протяжении последних лет намного меньше средней по России. Это свидетельствует о том, что агробизнес не может обеспечить конкурентную зарплату своим работникам [3].

Но и здесь есть положительная тенденция: за последние 5 лет зарплата сельхозпроизводителей выросла на 30 тысяч 359 рублей. Однако даже с учетом перспектив развития уровень средней заработной платы сельского населения не превысит текущего уровня средней заработной платы занятых в экономике.

Таблица 1 – Динамика среднемесячной заработной платы на одного работника в Российской Федерации, рублей

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Относительное изменение 2024 г. к 2020 г., %
Среднемесячная заработная плата в России	51 344	57 338	65 338	74 854	89 069	73,5
Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве	34 770	39 437	46 777	54 158	65 129	83,3
По отношению к средней, %	67,7	68,8	71,6	72,4	73,1	*

Примечание – Таблица составлена на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики (<https://www.rosstat.gov.ru/>)

Анализ структуры фонда оплаты труда в сельскохозяйственных организациях Пермского края показывает общероссийские тенденции к трансформации системы оплаты труда. В последние годы наблюдается постепенный переход от преимущественно тарифной системы оплаты труда к более гибким моделям, включающим значительную долю стимулирующих выплат. Данная динамика свидетельствует о стремлении сельскохозяйственных предприятий региона к более эффективным системам оплаты труда, в которых значительная часть заработка зависит от результатов труда и эффективности производства. Однако в условиях Пермского края, где климатические особенности и короткий вегетационный период создают дополнительные риски для аграрного сектора, сохраняется необходимость совершенствования увязки заработной платы с

конечными результатами деятельности организации для повышения мотивационного потенциала системы оплаты труда.

Анализ данных по Пермскому краю показывает, что динамика роста производительности труда в сельскохозяйственных организациях опережает рост заработной платы, что характерно для регионов с развивающимся агропромышленным комплексом. Это создает потенциальные резервы для увеличения оплаты труда без ущерба для финансовой устойчивости предприятий. При этом необходимо учитывать специфику региона: значительную долю животноводства в структуре сельскохозяйственного производства и необходимость модернизации материально-технической базы предприятий для обеспечения устойчивого роста производительности труда и, соответственно, заработной платы работников [7].

Анализ динамики среднемесячной заработной платы на одного работника в Пермском крае показывает, что разрыв между средней заработной платой по экономике и заработной платой в сельском хозяйстве сохраняется на протяжении всего исследуемого периода: в 2020 году заработная плата в сельском хозяйстве составляла 60,9 % от среднероссийского уровня, а в 2024 году – 64 % (таблица 2). Таким образом, наблюдается положительная тенденция сокращения разрыва, однако он по-прежнему остается значительным [9].

Таблица 2 – Динамика среднемесячной заработной платы на одного работника в Пермском крае, рублей

Показатели	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Относительное изменение 2024 г. к 2020 г., %
Среднемесячная заработная плата в Пермском крае	41 958,0	46 267,1	53 234,1	62 393,0	74 844,8	78,4
Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве	25 581,8	27 513,5	33 230,7	39 064,6	47 891,0	87,2
По отношению к средней, %	61,0	59,5	62,4	62,6	64,0	*

Примечание – Таблица составлена на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю (<http://permstat.gks.ru>)

Системы оплаты труда в агропредприятиях. В сельскохозяйственных организациях применяются различные формы и системы оплаты труда, выбор которых определяется спецификой производственных процессов, категорией работников и стратегическими целями предприятия.

Повременная система оплаты труда применяется преимущественно для административно-управленческого персонала, специалистов и

вспомогательных рабочих, труд которых сложно нормировать. При этом заработная плата начисляется за фактически отработанное время на основе должностных окладов или тарифных ставок. Для повышения мотивационного эффекта повременная система дополняется премиальными выплатами за выполнение установленных показателей эффективности [4].

Сдельная система оплаты труда широко используется для оплаты труда механизаторов, работников растениеводства и животноводства, труд которых поддается количественному измерению. При сдельной оплате заработок работника напрямую зависит от объема выполненной работы и установленных сдельных расценок. Наибольшее распространение получила сдельно-премиальная система, при которой к сдельному заработку добавляется премия за выполнение и перевыполнение установленных показателей (урожайность, продуктивность, качество продукции) [5].

Аккордная система оплаты труда применяется для оплаты комплексных работ с установленным сроком выполнения (уборка урожая, строительство объектов, ремонтные работы). При аккордной системе устанавливается общая сумма оплаты за весь объем работ, что стимулирует работников к сокращению сроков выполнения работ без потери качества. Аккордно-премиальная система предусматривает дополнительное премирование за досрочное выполнение работ и соблюдение требований к качеству [4].

Исходя из проведенных исследований наиболее эффективными в условиях сельскохозяйственного производства являются сдельно-премиальная и аккордно-премиальная системы оплаты труда. Они обеспечивают прямую связь между трудовым вкладом работника и его вознаграждением, что создает мощные стимулы к повышению производительности и качества труда.

Принципы организации оплаты труда в агропредприятиях. Эффективная система оплаты труда в сельскохозяйственных организациях должна строиться на следующих принципах [5]:

1. Принцип справедливости и дифференциации – заработная плата должна соответствовать сложности, ответственности и условиям труда, а также квалификации работника.

2. Принцип зависимости оплаты труда от результатов – размер заработной платы должен быть тесно увязан с количественными и качественными показателями труда работника и эффективностью работы предприятия в целом.

3. Принцип прозрачности и понятности – работники должны четко понимать, из чего складывается их заработная плата и какие действия могут привести к ее увеличению.

4. Принцип гарантированности и своевременности выплат – предприятие должно обеспечивать регулярную и своевременную выплату заработной платы в установленные сроки.

5. Принцип сочетания материальной и нематериальной мотивации – помимо денежного вознаграждения, система мотивации должна включать социальные льготы, возможности профессионального роста, улучшение условий труда.

6. Принцип адаптивности – система оплаты труда должна быть гибкой и учитывать сезонность производства, изменения рыночной конъюнктуры и стратегических приоритетов предприятия.

Соблюдение этих принципов позволяет создать систему оплаты труда, которая не только обеспечивает справедливое вознаграждение работников, но и способствует повышению производительности труда, закреплению квалифицированных кадров и устойчивому развитию сельскохозяйственного предприятия.

Факторы дифференциации заработной платы. Дифференциация заработной платы в агропредприятиях определяется комплексом факторов.

Региональные различия. Уровень заработной платы существенно варьируется по регионам России в зависимости от климатических условий, уровня развития аграрного сектора, близости к рынкам сбыта и региональных коэффициентов к заработной плате. В северных регионах и регионах с неблагоприятными условиями для ведения сельского хозяйства заработная плата традиционно выше за счет применения районных коэффициентов и надбавок [6].

Специализация предприятия. Как показывают статистические данные, в подотраслях с более высоким уровнем технологичности и добавленной стоимости продукции (рыбоводство, тепличное хозяйство, племенное животноводство) заработная плата выше, чем в традиционных отраслях растениеводства и животноводства [2].

Квалификация работников. Наибольшая дифференциация наблюдается между работниками разных квалификационных групп. Труд специалистов с высшим образованием (агрономы, зоотехники, инженеры) оплачивается значительно выше, чем труд работников массовых профессий [4].

Форма собственности и размер предприятия. Крупные агрохолдинги и предприятия с иностранными инвестициями, как правило, предлагают более высокую заработную плату по сравнению с небольшими семейными фермерскими хозяйствами. Это связано с более эффективным использованием ресурсов, доступом к современным технологиям и возможностью инвестировать в человеческий капитал [6].

Рост номинальной зарплаты в российском сельском хозяйстве с 2020 по 2024 годы достиг 1,8 раза, однако отрасль по-прежнему отстает

от среднероссийских показателей, что приводит к дефициту кадров в сельскохозяйственных предприятиях. Доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда увеличилась, что свидетельствует о переходе к гибким системам оплаты труда. Наиболее эффективными системами оплаты труда являются сдельно-премиальная и аккордно-премиальная, так как они связывают вознаграждение с трудовым вкладом работников. Дифференциация зарплаты в агропредприятиях обусловлена регионом, специализацией, квалификацией работников и формой хозяйствования.

На основании полученных результатов предлагаем следующие мероприятия:

1. Усилить связь заработной платы с конечными результатами деятельности предприятия через внедрение системы ключевых показателей эффективности (KPI) для всех категорий работников.

2. Расширить применение премиальных систем оплаты труда, предусматривающих дифференцированное вознаграждение за достижение целевых показателей по урожайности, продуктивности, качеству продукции и снижению издержек.

3. Развивать нематериальные формы мотивации, включая программы профессионального обучения, улучшение условий труда и быта работников, социальные гарантии и льготы.

4. Совершенствовать нормативно-методическую базу организации оплаты труда на уровне предприятий с учетом отраслевой специфики и передового опыта эффективных агроорганизаций.

5. Использовать государственные механизмы поддержки для повышения уровня заработной платы в отрасли и сокращения разрыва со среднероссийскими показателями.

Реализация предложенных мер будет способствовать повышению мотивации работников агропредприятий, закреплению квалифицированных кадров в отрасли, росту производительности труда и конкурентоспособности аграрного сектора экономики регионов и России в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Развитие кадрового потенциала как важнейшего фактора роста конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий / Д. Г. Валиева [и др.] // Вестник Дагестанского государственного аграрного университета. – 2024. – № 1. – С. 47-55.
2. Прока, Н. И. Социально-экономический анализ политики оплаты труда в аграрном секторе / Н. И. Прока // Экономика сельского хозяйства России. – 2019. – № 6-8. – С. 130-134.
3. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2017-2024 годы [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru>. – Дата доступа: 26.01.2026.
4. Оплата труда в сельскохозяйственных организациях: Методическое пособие / Сост. Ю. Н. Шумакова [и др.]. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2010. – 204 с.
5. Михайлова, Л. В. Совершенствование оплаты труда в сельском хозяйстве / Л. В. Михайлова, Е. Р. Гайфуллина // Вектор экономики. – 2018. № 11. – С. 77-88.

6. Итоговый доклад о результатах деятельности Министерства сельского хозяйства Российской Федерации за 2024 год. – М., 2025. – 37 с.
7. Годовой отчет о ходе реализации и оценке эффективности государственной программы Пермского края «Государственная поддержка агропромышленного комплекса Пермского края» за 2025 год. – Пермь: Министерство агропромышленного комплекса Пермского края, 2025. – 180 с.
8. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://permstat.gks.ru>. – Дата доступа: 03.02.2026.

УДК 657.1

РАЗВИТИЕ УЧЕТНО-ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОЦЕНКИ И АНАЛИЗА ПОТЕРЬ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Широбоков В. Г.

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный аграрный университет
имени императора Петра I»
г. Воронеж, Российская Федерация

***Аннотация.** В статье приведены результаты исследования причин возникновения потерь сельскохозяйственных организаций и раскрыта методология их учета. Рассмотрены виды потерь и дана их классификация. Показано, что ряд потерь возникает из-за общих и специфических рисков аграрного сектора; другие потери обусловлены недостатками системы организации и управления бизнес-процессами. Для улучшения учетно-аналитического обеспечения достижения целей концепции бережливого производства предложено формирование управленческой отчетности о потерях с указанием причин возникновения и необходимых мероприятий, направленных на снижение их размера.*

***Summary.** The article presents the results of a study of the causes of losses of agricultural organizations and reveals the methodology of their accounting. The types of losses are considered and their classification is given. It is shown that a number of losses arise due to the general and specific risks of the agricultural sector; other losses are caused by deficiencies in the organization and management of business processes. To improve accounting and analytical support for achieving the goals of the lean manufacturing concept, it is proposed to form management reports on losses, indicating the causes and necessary measures aimed at reducing their size.*

***Ключевые слова:** риски аграрного производства, потери, брак в производстве, управленческая отчетность, бережливое производство.*

***Key words:** risks of agricultural production, losses, defects in production, management reporting, lean manufacturing.*

Особенностью сельскохозяйственного производства является то, что вследствие естественных и общеэкономических предпосылок процесс осуществления деятельности сопряжен с существенной величиной