

являются материальным воплощением научно-технического прогресса – главного фактора повышения эффективности любого производства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пестис, М. В. Эффективное использование основных средств – результат улучшения финансового состояния предприятий / М. В. Пестис // Современные технологии сельскохозяйственного производства: сб. науч. ст. по материалам XX Междунар. науч.-практ. конф., Экономика, Бухгалтерский учет. Общественные науки. К 20-летию экономического факультета. – Гродно, 19 мая 2017 г. / Гродн. гос. аграр. ун-т. – Гродно: ГГАУ, 2017. – С. 158-160.

УДК 331.5.024.52 (476.4)

ВЛИЯНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА ПЛОДОВ

Пестис М. В., Козлова Л. А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Производительность труда является ключевым фактором, определяющим уровень дохода, прибыльность и конкурентоспособность предприятия. Размер заработной платы является одним из основных факторов, влияющих на мотивацию и производительность труда. Повышение уровня оплаты труда оказывает существенное влияние на увеличение эффективности производства, которая, в свою очередь, создает возможность роста оплаты труда. Иначе уровень оплаты труда определяется дополнительными результатами производства.

В последние годы особую значимость приобрела задача повышения мотивационного потенциала заработной платы и обеспечение ее увязки с результатами труда. Оптимизация соотношения темпов роста производительности труда и оплаты труда выступает ключевым фактором развития экономики и повышения уровня жизни населения. Только при оптимальном соотношении этих показателей создаются стимулы для роста производительности труда и формируется надежный и стабильный источник повышения реальной заработной платы. Значительное превышение темпов роста реальной заработной платы над темпами роста производительности труда способствует снижению прибыли, что также сказывается на развитии экономики.

Для изучения уровня взаимосвязи производительности и размера оплаты труда и их влияние на эффективность производства проведены исследования в наиболее трудоемкой отрасли плодоводства на материалах сельскохозяйственных организаций Гродненской области (таблица).

Из данных таблицы видно, что за 2021-2022 гг. производительность труда при производстве плодов в СПК «Прогресс-Вертелишки» осталась на прежнем уровне, а в Гродненском районе она увеличилась на 17 %, в Гродненской области увеличилась на 37 %. Оплата труда за этот период в СПК «Прогресс-Вертелишки» выросла на 13,4 %, в Гродненском районе на 18 %, а в области на 25 %. Следовательно, темпы роста производительности опережают темпы роста оплаты труда только в целом по Гродненской области [1].

Также в результате проведенных исследований выявлена тенденция прямой зависимости эффективности производства плодов от размера производительности труда и его оплаты. Из данных таблицы видно, что себестоимость 1 т плодов в СПК «Прогресс-Вертелишки» увеличилась и в 2022 г. составила 730 руб. за 1 т, что выше уровня Гродненского района и области. Рост оплаты труда и снижение производительности труда оказал влияние на рост себестоимости плодов и увеличение уровня убыточности отрасли.

Таблица – Влияние производительности и оплаты труда на эффективность производства плодов

Показатели	СПК «Прогресс-Вертелишки»		Гродненский район		Гродненская область 2022 г.	
	2021 г.	2022 г.	2021 г.	2022 г.	2021 г.	2022 г.
Площадь сада в плодоносящем возрасте, га	49	50	577	527	1594	1464
Валовый сбор, т	1586	1548	14 192	18 360	20 843	29 784
Урожайность, т/га	32,4	31,0	24,6	34,8	13,1	20,3
Доля оплаты труда в общей сумме затрат на производство плодов, %	46,5	44,7	43,9	46,9	43,1	46,8
Затраты труда на 1га, чел.-ч	959	920	783	949	478	550
Затраты труда на 1 т, чел.-ч	29,6	29,7	31,8	27,2	37	27
Производительность труда, кг/чел.-ч	33,7	33,7	31,4	36,7	27,0	37,0
Уровень оплаты труда в плодоводстве, руб./чел.-ч	9,7	11,0	8,3	9,8	7,6	9,5
Себестоимость 1 т, руб.	620	730	605	571	645	549
Уровень рентабельности, %	3,2	-19,0	14,4	5,0	-2,7	-7,1

Таким образом, для решения данной проблемы необходимо экономическое обоснование формирования эффективной системы управления человеческими ресурсами, мотивации их труда. Система экономического стимулирования труда должна поощрять рост производительности труда, снижение затрат на производство продукции, улучшение ее качества, рост прибыли и уровня рентабельности плодов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пестис, М. В. Анализ современного состояния производства плодов в сельскохозяйственных организациях Гродненской области Республики Беларусь / М. В. Пестис, Л. В. Дидюля, А. А. Козлов // Материалы Международной научно-технической конференции «Научно-практические основы эффективного использования ресурсосберегающих инновационных технологий в сельском хозяйстве», том II: «Экономика и управление предприятиями АПК». – Андижанский институт сельского хозяйства и агротехнологий (Узбекистан), 27-28 октября 2023 г. – С. 415-422.

УДК 631.158:331.101.3(476.7)

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ОАО «АГРОТУРНА»

Пирожникова Т. В.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Мотивация как функция управления – это процесс, с помощью которого руководство организации побуждает вести работников таким образом, чтобы стратегические цели предоставленной организации были достигнуты, т. е. конкретно мотивация «побуждает» кадровика к действию.

В основе мотивации персонала ОАО «АгроТурна» лежит система заработной платы и премий. В 2022 г. ежемесячная заработная плата работников ОАО «АгроТурна» составила 1666 руб., в т. ч. работников, занятых в с.-х. производстве 1431,9 руб., постоянных рабочих 1394,3 руб., служащих 1525,3 руб., в т. ч. руководителей 1604,3 руб., специалистов 1451 руб., животноводов 1350,6 руб., трактористов-машинистов 1757,2 руб., водителей 1550 руб., рабочих ремонтной мастерской 718,8 руб., персонала неосновной деятельности 1375 руб.

В 2022 г. сумма выплат составила 508 тыс. руб., в т. ч. надбавки за классность, профмастерство, стаж 412 тыс. руб., единовременная материальная помощь 96 тыс. руб.

Кроме материальных методов мотивации персонала в ОАО «АгроТурна» применяются и нематериальные методы, к которым относятся моральное поощрение и премирование лучших работников (занесение на Доску Почета, награждение Почетной грамотой, Грамотой, объявление Благодарности). Важное место в системе нематериального стимулирования работников отводится конкурсам профессионального мастерства.

Анализ системы мотивации труда работников в ОАО «АгроТурна» позволил выявить ряд недостатков в системе мотивации работников, а