

## **НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

**Валиахметова Э. Н., Лукиенко Л. В.**

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет  
им. Л. Н.Толстого»

г. Тула, Российская Федерация

Важным средством повышения производительности труда в сельском хозяйстве является совершенствование его организации, создание условий труда, способствующих росту экономической эффективности сельскохозяйственного производства.

Помимо основной заработной платы (оклада), важную роль в мотивации персонала играет система дополнительного материального стимулирования. Она позволяет обеспечить наибольшую индивидуализацию оплаты труда с учетом большого числа факторов как не зависящих, так и зависящих непосредственно от компетентности и результативности самого работника.

Многие предприятия АПК в качестве основы организации заработной платы до сих пор используют старую тарифную сетку. В Коллективных договорах, как правило, не оговариваются тарифные условия найма, не работает система тарифных соглашений различных уровней. Наемный работник оказывается абсолютно незаинтересованным в вопросах повышения производительности своего труда. Поэтому очень важно найти объективные основы формирования тарифных условий и использовать их на переговорах между работодателями и потенциальными работниками.

Целью работы является формирование принципиальной схемы организации оплаты труда наемного персонала в системе рыночного саморегулирования.

Организация труда и мотивация работников на предприятии обеспечивает эффективное функционирование рабочей силы с целью достижения максимального полезного эффекта от трудовой деятельности.

Структурирование внутривозрастных отношений осуществляется поэтапно: подготовительная стадия, стадия совершенствования внутривозрастных организационно-экономических отношений, стадия перехода на рыночные отношения с

полной ответственностью за конечные результаты хозяйственной деятельности. Важно, чтобы в реформировании были задействованы все подразделения хозяйства, включая обслуживающие подразделения, финансово-расчетный центр и аппарат управления.

Программа дополнительного вознаграждения включает стимулирующие надбавки и доплаты.

Надбавки – дополнительные выплаты, носящие персональный характер и связанные с личными и деловыми качествами конкретного работника: за высокий профессионализм, исполнение дополнительных функций, особые уникальные знания или достижения, наставничество, участие в работе проектных групп и т. п.

Надбавки стимулируют занятость, повышенную ответственность, повышение квалификации, компетентность.

Доплаты – дополнительные выплаты, носящие временный характер и связанные с объективными внешними обстоятельствами, чаще выполнением сотрудником должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплаты компенсируют сотруднику дополнительные усилия, вызванные сверхурочной работой, в выходные и праздничные дни, работой в ночное время, в особых климатических и региональных условиях, исполнением сложных и важных работ в напряженных условиях, требующих повышенного внимания, ненормированным рабочим графиком.

В основе установления норм труда и расчета расценок должны быть использованы нормы оптимальной напряженности. Только в этом случае нормы выработки будут обоснованы, выполнимы, а уровень заработной платы при использовании стимулирующих систем оплаты труда обеспечит воспроизводство рабочей силы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Городилов, М. А. Проблемы развития сферы услуг агропромышленного комплекса регионов / М. А. Городилов, М. С. Оборин // Электронное сетевое издание «Международный правовой курьер». 2018. – № 1. – С. 71-79.
2. Жуков, А. Л. Порядок организации оплаты труда на предприятии // Справочник кадровика. – 2003. – № 10.
3. Светлакова, С. А. Особенности государственного регулирования экономики аграрного сектора России / С. А. Светлакова, Т. М. Яркова // Микроэкономика. – 2016. – № 2. – С. 82-86.
4. Справочник экономиста-аграрника / Под ред. Т. М. Васильковой, В. В. Маковецкого, М. М. Максимова. – М.: КолосС, 2006. – 367 с.
5. Хайруллина, О. И. Государственный механизм регулирования сельского хозяйства / О. И. Хайруллина // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2014. – № 4 – С. 70-79.
6. Черникова, С. А. Трудовые ресурсы как фактор производства / С. А. Черникова, Ю. А. Исаков // Российское предпринимательство. – 2014. – № 5 (251). – С. 55-62.

7. Яркова, Т. М. Экономика и организация труда: учебное пособие / Т. М. Свечникова, И. И. Давлетов; ФГБОУ ВПО Пермская ГСХА. – Пермь: Изд-во ФГБОУ ВПО Пермская ГСХА, 2012. – 243 с.

УДК 338.43:664

## **УПРАВЛЕНИЕ ЦИФРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В АПК**

**Волкова Е. В.**

УО «Могилевский государственный университет продовольствия»  
г. Могилев, Республика Беларусь

На данном этапе Европейская организация сельскохозяйственного машиностроения определяет цифровое сельское хозяйство как «Сельское хозяйство 4.0» [1]. Цифровое сельское хозяйство – это рынок продовольствия, обеспеченный интеллектуализацией, автоматизацией и роботизацией технологических процессов на всем протяжении жизненного цикла продуктов от производства до потребления, а также развитием биотехнологий [2]. Развитие цифровой экономики в сельском хозяйстве происходит по нескольким направлениям.

I. Цифровые инновации, связанные с цифровой обработкой информации: автоматизация (сельское хозяйство 4.0) и роботизация (сельское хозяйство 5.0); автономные роботы (для применения в агрессивных средах: удобрения, пестициды, гербициды); умные машины (точный полив, точное земледелие); оптимальные управленческие технические системы (сквозная непрерывная обработка данных, технологии блокчейна, искусственные нейронные сети); распределенные информационно-управленческие системы (передовое производство нового поколения на основе высокотехнологического оборудования оснащенного 3D-принтерами, ЧПУ-станками, роботами, датчиками и сенсорами для производства конкурентоспособной продукции на мировом рынке на основе применения передовых производственных технологий.

II. Цифровые инновации в АПК – это управление урожаем (дистанцированное зондирование и ретрансляция данных в реальном масштабе времени: обследование объектов наземной инфраструктуры, земель, полей, лесов, рек, озер и др.); управление в животноводстве (датчики КРС, роботы по кормлению, доению, уборке, лечению); управление агробиокомплексом (использование технологических преимуществ БВС и БАС для адресной доставки товаров и грузов