

более 70,0% продукции овощных культур получают в конце лета и осенью. С учетом того, что потребление овощей должно быть равномерным в течение всего года, необходимо:

- ориентировать селекцию овощных культур на создание сортов:
 - а) сохраняющих полезных свойств при длительном хранении;
 - б) относительно устойчивых к неблагоприятным погодным условиям;
- совершенствовать организацию хранения овощей, выращиваемых в открытом грунте;
- сохранить тенденцию увеличения производства овощей в защищенном грунте.

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10.03.2004 N 252 "О Концепции национальной продовольственной безопасности Республики Беларусь"

УДК 631.158:658.32(476)

БЕСТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

С.В. Грудько

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

***Аннотация.** Для эффективного функционирования сельскохозяйственной организации необходимо, чтобы было выполнено важнейшее условие – обеспечена личная заинтересованность каждого работника в труде и высоких его результатах. Этого можно достигнуть при помощи эффективной системы материального стимулирования труда. В этих целях рекомендуется использовать бестарифную модель организации заработной платы. Предлагаемая система материального стимулирования работников предприятия отражает их вклад в достижение конечных положительных результатов, при этом учитывает не только квалификацию работников, их потенциальные возможности, но и фактический трудовой вклад, а также результативность работы трудового коллектива.*

***Summary.** For the effective functioning of an agro business is essential to fulfill the main condition: ensuring personal incentives of each laborer in work and the high results. It possible to achieve this with efficient system of material incentives. The suggested scheme of material stimulation reflects the input of each workman in the final result, keeping in mind individual qualifications, personal potentials, actual input of efforts and productivity of the whole them.*

Введение. В современных условиях одну из определяющих ролей в повышении эффективности использования трудового потенциала

играет экономическая, материальная заинтересованность коллективов и отдельных работников в повышении трудоотдачи. Этот фактор на сегодняшний день является главным. И до тех пор, пока различные формы и методы мотивации заинтересованности в повышении трудоотдачи не сработают, кардинальных сдвигов в повышении эффективности использования трудового потенциала ожидать не стоит.

Многолетний опыт хозяйственной деятельности различных предприятий, трудовых коллективов, отраслей и стран убеждает в том, что одним из главных побудительных мотивов рационального использования производственных ресурсов, включая человека, является мотивация труда.

Понятие «мотивация труда» включает в себя целый комплекс мер, направленных на активизацию физических, умственных, морально-психологических усилий человека, побуждающих его в результате трудовой деятельности удовлетворять свои постоянно возрастающие материальные и духовные потребности.

При любом производстве в основе должен стоять определенный интерес конкретной личности, непосредственно задействованной в производстве. Если человек не будет ощущать четкой связи между достигнутыми результатами и поощрениями или вознаграждениями, то мотивация к трудовой деятельности будет ослабевать.

Цель работы. В статье обоснованы преимущества бестарифной модели организации заработной платы работников сельскохозяйственных организаций.

Материалы и методика исследования. Работа выполнена на основе накопленного статистического материала о состоянии трудовых ресурсов и уровня оплаты их труда в сельскохозяйственных организациях Гродненской области. В качестве методов исследования использовались экономико-статистические методы исследования, наблюдения и сравнения.

Результаты исследования и обсуждение. В 2007 г. по сравнению с 2000 г. численность работников сельского хозяйства в Гродненской области сократилась на 27,4%. Коэффициент выбытия работников за анализируемый период повысился на 17,5 п.п. и составил в 2007 г. 30,3%, т.е. треть общей численности работников выбыло из аграрного сектора экономики области. Следовательно, происходит интенсивный отток сельского населения.

Одна из причин оттока рабочей силы из сельской местности – низкий уровень заработной платы, которая не обеспечивает минимальные потребности трудоспособного населения. Нынешние показатели оплаты труда характеризуют кризис в сельскохозяйственной отрасли.

Несмотря на увеличение среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве в 2007 г. на 64,7 тыс. руб. по сравнению с 2006 г., она составляет лишь 68% общеобластного уровня. При этом в целом по области заработная плата выросла на 100 тыс. руб. (рисунок 1).

Ситуация по районам крайне неоднородна. Самый высокий удельный вес среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства в общеобластном уровне наблюдается в Гродненском районе и составляет в 2007 г. 97%. Самая низкая оплата труда работников сельскохозяйственного производства в Ошмянском районе: она составляет здесь 329,5 тыс. руб. на одного работника при прожиточном минимуме 284,5 тыс. руб. В большинстве районов удельный вес среднемесячной заработной платы работников сельскохозяйственного производства в общем уровне заработной платы по области не достигает 60%.

Переход к рыночным отношениям требует принципиально новой организации оплаты труда. И это не самоцель, а реальная необходимость замены устаревшей, низкоэффективной модели оплаты труда, которая в значительной мере сдерживает реализацию потенциала работников и их коллективов, тормозит развитие экономики.

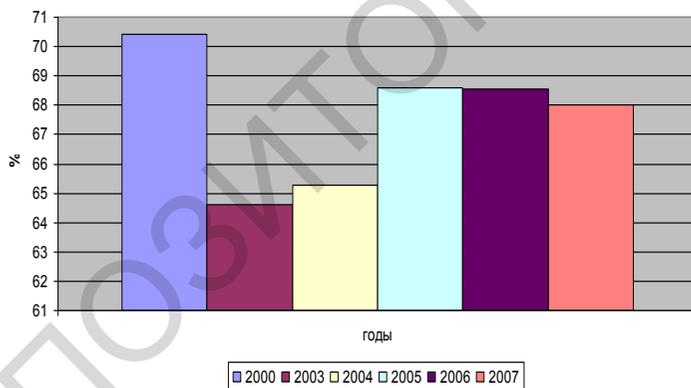


Рисунок 1 – Динамика уровня номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства к общему уровню, %

Примечание - Источник: собственная разработка.

Организация заработной платы, основанная на использовании ее традиционных элементов в виде тарифных ставок и окладов, разного вида премий, доплат и надбавок, слабо восприимчива к научно-техническому прогрессу, повышению качества продукции, экономии ресурсов.

Прежде всего, надо постепенно отказаться от использования гарантированных тарифных ставок и должностных окладов. Именно они выступают главным ограничителем размеров заработной платы и заинтересованности работников в развитии и реализации имеющихся способностей. Дело в том, что превышение меры труда, за которую выплачивается ставка или оклад, либо не предполагает увеличения и не сопровождается ростом его оплаты, либо это увеличение незначительно и слабо ощутимо для трудящихся. Поэтому тарифные ставки и должностные оклады работники традиционно связывают с тем предельным уровнем количества и качества труда, превышение которого материально не выгодно для них.

На сегодняшний день действует порядок начисления ставок и окладов, при котором мера оплаты опережает меру труда. Такой механизм организации и выплаты ставок и окладов не заинтересовывает работников в высокопроизводительном труде: стоит ли достигать требуемых результатов, определенных тарифной системой, ведь и без этого получишь, как минимум, гарантированную ставку или оклад.

Современная оценка состояния трудовых ресурсов в сельском хозяйстве показывает, что значительная часть работников находится в трудовых отношениях с сельскохозяйственными организациями в районах непосредственного своего проживания длительное время.

Новые подходы к организации оплаты труда и его стимулирования позволяют хозяйствам строить всю эту систему с учетом конкретных условий производства и форм хозяйствования; вводить в любой момент новые элементы стимулирования; устанавливать вознаграждение за труд в любое время; использовать приемлемые научно-методические рекомендации и практический опыт других предприятий; предоставлять возможность активного участия трудового коллектива в разработке условий стимулирования трудового вклада.

С учетом того, что в сельском хозяйстве, как правило, заняты люди, работающие на предприятии постоянно в силу ряда факторов, важнейшие из которых – недостаточно высокий спрос на трудовые ресурсы и низкий уровень их мобильности, представляется актуальным в целях повышения материальной заинтересованности работников ввести бестарифную систему оплаты труда [1].

Начисление оплаты труда с применением данной системы позволит учесть следующие обстоятельства:

- работник получает свою долю (пай) в объеме, который зависит от конечного результата деятельности коллектива с учетом коэффициентов квалификационного уровня (ККУ) и трудового участия (КТУ);

- ежемесячное определение значения КТУ путем его повышения или понижения характеризуется состоянием трудовой, технологической и производственной дисциплины;

- для каждой структурной единицы сельскохозяйственного предприятия применяется дифференцированный подход к разработке моделей в зависимости от квалификации и стажа работника;

- соблюдение экономических пропорций темпов роста производительности труда и заработной платы позволяет обоснованно увеличивать сумму прямых производственных затрат с учетом достигнутых объемов производства продукции;

- зависимость оплаты труда руководителей структурных подразделений от уровня их профессиональной подготовки, умения работать с подчиненными, стажа работы в отрасли позволяет достаточно эффективно контролировать суммы общепроизводственных расходов, требующих распределения при включении в себестоимость животноводческой продукции.

При безтарифной модели организации заработной платы предполагается отказ от гарантированных тарифных ставок и должностных окладов, премий, доплат и надбавок. Данная модель позволяет учитывать квалификацию, потенциальные возможности и фактический трудовой вклад каждого работника. Происходит отказ от уравниловки. Все большее внимание уделяется естественной сущности человека. Ведь руководители, специалисты, служащие, рабочие, имеющие одинаковую квалификацию и занимающие одинаковую должность, благодаря своим личным качествам, стремлению, стажу и мотивации могут добиться различных результатов в работе. Эти различия должна полностью отражать система заработной платы.

Таким образом, при безтарифной системе оплаты труда предлагается использовать коэффициент оплаты труда каждого работника, складывающийся из коэффициентов квалификационного уровня (ККУ) и трудового участия (КТУ).

В первом случае работники распределяются на общепринятые категории: рабочие, служащие, технические исполнители, руководители, специалисты. У наиболее квалифицированных специалистов ККУ должен быть самый высокий, они будут получать наивысшую заработную плату. ККУ разрабатываются для всех категорий работников.

Вторая составляющая – коэффициент трудового участия (КТУ). Фонд оплаты труда всего производственного подразделения распределяется в зависимости от вклада каждого работника. Данный коэффициент неразрывно связан с показателями, достигнутыми в производственном подразделении. Невыполнение плана, точно как и его перевы-

полнение, несомненно, должны отражаться на размере заработной платы. В случае 100%-го выполнения задания значение КТУ =1. Повышение или понижение КТУ характеризуют состояние трудовой, технологической и производственной дисциплины.

Определив все значения ККУ и КТУ, используются данные «вилочной» модели построения бестарифной системы оплаты труда. Это диапазоны коэффициентов в разрезе работников подразделения: к 1-2-ой группам относятся рабочие самой низкой квалификации. Чем выше уровень квалификации, тем меньше различия в индивидуальном трудовом вкладе между работниками. Различные абсолютные значения интервалов дают возможность дифференцированного подхода, в качестве базового коэффициента принимается среднее значение по интервалу. Интервал значений коэффициента каждого работника по «вилочной» модели суммируется, но корректируется при нарушении трудовой дисциплины. Заработная плата работника определяется по формуле:

$$Z_i = K_{куi} * D_i * K_{туi} * d,$$

где $K_{куi}$ – коэффициент квалификационного уровня,

D_i – количество отработанных дней,

$K_{туi}$ – коэффициент трудового участия,

d – доля заработной платы от общей суммы фонда оплаты труда структурного подразделения.

Для каждого подразделения предприятия разрабатываются свои коэффициенты трудового участия и квалификационного уровня, которые позволяют учитывать не только достигнутые результаты деятельности подразделения, но и индивидуальный вклад каждого конкретно работника.

Заключение. Безусловно, результаты деятельности предприятия складываются из результатов деятельности отдельных производственных подразделений, которые, в свою очередь, зависят от результатов деятельности каждого работника. Для того чтобы добиться высокой ответственности работника за порученный участок работы, необходимо создать такую систему, которая обеспечит заинтересованность каждого работника в конечных результатах труда. Таким образом, рассмотренная система оплаты труда позволит работнику сельского хозяйства не только получить гарантированную оплату за труд, но и учесть его вклад в конечном результате. Все это позволит повысить заинтересованность работника в росте производительности труда, квалификации, а также сократит увольнение работников, что, в конечном счете, скажется на прибыли предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баянова, О. Бестарифная система оплаты труда в сельхозпредприятиях / О. Баянова // АПК: экономика, управление. – 2006. – № 5. – С. 41-43.

2. Ильин, А., Иванов, М. Мотивационная направленность материального стимулирования работников сельского хозяйства / А. Ильин, М. Иванов // АПК – экономика, управление. – 2009. – № 2. – С. 76-80.

УДК 631.155.2:658.8:633.1(476)

СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЗЕРНОВОГО РЫНКА

В.И. Дегтяревич

ГП «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»
г. Минск, Республика Беларусь

***Аннотация.** В статье обобщены теоретические подходы к рассмотрению сущности зернового рынка, проанализированы некоторые специфические особенности и условия его функционирования, а также представлена классификация основных факторов и направлений формирования и развития данного рынка.*

***Summary.** In article theoretical approaches to consideration of essence of the grain market are generalised, some specific features and conditions of its functioning are analysed, and also classification of major factors and directions of formation and development of the given market are presented.*

Введение. Зерновой рынок является определяющим в системе агропродовольственных рынков и служит базисом для их развития. В связи с этим его формированию и дальнейшему развитию необходимо постоянно уделять приоритетное внимание. Государство должно быть заинтересовано в его устойчивом развитии и проведении по отношению к нему политики протекционизма, так как это является основой формирования и эффективного функционирования внутреннего продовольственного рынка страны.

Развитие рыночных отношений в аграрной сфере АПК республики в последние годы повлекло за собой определённые изменения и в зерновой отрасли, выразившиеся в совершенствовании структуры посевных площадей зерновых и зернобобовых культур, росте объёмов производства. Данное положение требует экономической оценки достигнутых результатов и выработки соответствующих методологических подходов по их дальнейшему развитию. Всё это в конечном итоге определяет необходимость теоретического понимания сущности зер-