

МОТИВАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЖИВОТНОВОДСТВА: НОВЫЕ ПОДХОДЫ

О. А. ПАШКЕВИЧ, В. О. ЛЁВКИНА

Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси
г. Минск, Беларусь, 220108, e-mail: volha.pashkevich@yahoo.se

(Поступила в редакцию 30.03.2018)

Основной причиной дефицита работников в сельском хозяйстве является низкий уровень заработной платы. Предприятия с высоким уровнем заработной платы, как правило, не имеют проблем с комплектованием кадров. Многочисленные категории работников, которые считаются дефицитными на рынке аграрного труда, трудоустраиваются в другие отрасли, зачастую не по специальности. Из этого следует вывод, что существующая в сельском хозяйстве система заработной платы и использования кадров снижает престиж высшего образования, подрывает стимулы к производительному труду у работников.

Эффективное использование кадрового потенциала тесно увязано с системой мотивации и стимулирования труда, роль которой велика в повышении трудовой активности работников АПК. Конечная цель формирования системы материальных стимулов заключается в создании экономических условий для устойчивого развития производства, повышении производительности труда, рентабельности и конкурентоспособности продукции. Проведенные нами исследования показали, что численность поголовья крупного рогатого скота и объемы производства говядины в сельскохозяйственных организациях за последние несколько лет в республике сократились. Данная тенденция обусловлена рядом экономических факторов, среди которых производительность труда работников, а, следовательно, и их мотивация, играют не последнюю роль. Это требует разработки нового мотивационного механизма трудовой деятельности, в основе которого инструменты мотивации будут соответствовать профессиональному и интеллектуальному уровню развития работников. Для повышения мотивации труда работников животноводства (на откорме и выращивании КРС) выявлены резервы роста производительности труда работников отрасли и предложены направления совершенствования системы мотивации и стимулирования труда с учетом качества аграрного труда, его характеристик, увязанных с качеством продукции выращивания КРС.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, оплата труда, прогрессивная расценка, коэффициент трудового участия, производительность.

The main reason for the shortage of workers in agriculture is the low level of wages. Enterprises with a high level of wages, as a rule, do not have problems with staffing. Numerous categories of workers, who are considered to be scarce in the agricultural labor market, are employed in other industries, often not in the specialty. It follows from this that the existing system of wages and employment in agriculture reduces the prestige of higher education, undermines the incentives for productive work among workers.

Effective use of human resources is closely linked with the system of motivation and stimulation of labor, the role of which is great in increasing the labor activity of workers in the agro-industrial complex. The ultimate goal of forming a system of material incentives is to create economic conditions for sustainable development of production, to increase labor productivity, profitability and product competitiveness. Our studies have shown that the number of livestock and production of beef in agricultural organizations in the past few years in the republic declined. This trend is due to a number of economic factors, among which the labor productivity of workers, and, consequently, their motivation, play an important role. This requires the development of a new motivational mechanism of work, in which the tools of motivation will correspond to the professional and intellectual level of development of workers. To increase the motivation of labor of livestock workers (fattening and growing cattle), the reserves of labor productivity growth in the industry were identified and directions for improving the system of motivation and stimulation of labor were proposed, taking into account the quality of agricultural labor and its characteristics linked to the quality of products of cattle raising.

Key words: motivation, incentives, remuneration of labor, progressive pricing, coefficient of labor participation, productivity.

Введение

Вопросы мотивации и стимулирования труда в сельскохозяйственном производстве давно обсуждаются в научном сообществе [1–5, 8, 9]. Тем не менее проблемы оплаты труда работников аграрного сектора в условиях его модернизации до сих пор не решены, что обуславливает необходимость постоянного совершенствования системы материального стимулирования труда в АПК.

Целью анализа механизмов мотивации труда в животноводстве выступает выявление резервов повышения кадрового потенциала и производительности труда работников отрасли и поиск путей совершенствования системы мотивации и стимулирования труда. Это является принципиально важным и с точки зрения совершенствования качества аграрного труда, его характеристик, увязанных тесным образом с качеством производимой сельскохозяйственной продукции.

Основная часть

Анализ показателей производства продукции КРС на выращивании и откорме позволил выявить тенденцию сокращения объемов реализации КРС как в живом, так и в убойном весе в 2016 г. по

сравнению с 2015 г. на 3,7 и 3,2 % соответственно. Наибольшее сокращение данного показателя отмечено в Витебской области – 88,5 %.

Сокращение численности поголовья КРС сопряжены с изменениями в численности и уровне производительности труда работников животноводства. Проведенная модернизация и реконструкция, а также строительство новых молочно-товарных ферм (комплексов) позволили производить продукцию животноводства по интенсивным технологиям и значительно увеличить производительность труда работников. С учетом новых технологий и оборудования нормы обслуживания одним исполнителем увеличились. В то же время следует отметить, что за период 2005–2016 гг. численность кадров животноводства сократилась вследствие роста производственной нагрузки. Так, удельный вес работников, обслуживающих молодняк КРС и взрослый скот на откорме, в структуре работников животноводства в 2016 г. составил 26,7 % (в 2005 г. – 27,4 %).

Анализ свидетельствует о территориальных различиях в уровне модернизации, а, следовательно, и в уровне производительности труда работников животноводства. Так, доля рабочих, занятых на выращивании и откорме скота, в Могилевской области в 2016 г. составила 13,2 % от численности персонала сельскохозяйственных организаций, в то время как в Брестской области – 10,1 %. При этом количество отработанного времени работниками в Брестской области значительно ниже по причине более интенсивной технико-технологической модернизации отрасли животноводства. Вследствие этой же причины отмечается и областная дифференциация в уровне оплаты труда. Анализ мотивации труда рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях в разрезе профессий позволил выявить низкий уровень заработной платы в Витебской и Могилевской областях в 2016 г. Так, оплата труда рабочих, занятых на выращивании и откорме КРС, в Витебской области в 2016 г. составила 78,2 % к среднереспубликанскому уровню, а в Могилевской области соответственно – 88,7 %. В 2015 г. данный показатель имел следующие значения: в Витебской области – 77,5 %, Могилевской области – 91,1 %. Следует отметить, что практически по всем категориям рабочих заработная плата в вышеназванных регионах в 2016 г. снизилась. Данная тенденция характерна также для сельскохозяйственных организаций Гомельской и Гродненской областей. Глубокая территориальная дифференциация в доходах работников животноводства, выявленная в ходе исследования, отмечается не только на уровне областей страны, но имеет место и внутри Могилевской области, достигая в некоторых районах двукратной разницы. Увеличение оплаты труда в Брестской и Минской областях следует рассматривать, с одной стороны, как положительную тенденцию, но, с другой стороны, данная ситуация является тревожным сигналом, свидетельствующим о серьезном *территориальном расслоении по доходам* кадров массовых профессий, что в дальнейшем может привести к негативным последствиям на рынке аграрного труда.

Анализ Положений об оплате труда ряда сельскохозяйственных предприятий показал, что основу материальной мотивации труда работников, занятых на выращивании и откорме КРС, составляет сдельно-прогрессивная оплата труда по расценкам за единицу произведенной продукции с учетом качества, а также исходя из тарификации сельскохозяйственных работ, в зависимости от их сложности и характера.

Расчет расценок за производимую сельскохозяйственную продукцию осуществляется с учетом тарификации работ и работников в животноводстве на основе квалификационно-тарификационных справочников. В настоящее время в сельскохозяйственных организациях Республики Беларусь труд в животноводстве тарифицируется преимущественно 3–6 разрядами, в том числе работа операторов на выращивании и откорме КРС 1 и 2 периода – как правило, 5–6 разрядами. Тарификация рабочих подразумевает присвоение им квалификационных разрядов, категорий, классов на основании требований тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик профессий рабочих. Как правило, 1 и 2 разряды работ, для выполнения которых не требуется профессиональной подготовки, признаются неквалифицированным трудом. Начиная с 3-го разряда, труд считается квалифицированным.

Нами установлено, что в сельскохозяйственных организациях в отношении *рабочих, занятых на выращивании и откорме КРС*, присвоение I и II классов не получило широкой практики, доля операторов 1 и 2 периода, имеющих звание «Мастер животноводства», незначительна. В этом смысле приоритетность отдается присвоению квалификационных разрядов, тем самым игнорируется профессиональный опыт работников, имеющих продолжительный стаж в сельскохозяйственной организации.

Проведенные нами исследования позволили установить, что в структуре затрат на производство продукции животноводства доля оплаты труда рабочих, занятых на выращивании и

откорме КРС, составляет в среднем по исследуемым сельскохозяйственным организациям составила 14,7 % в 2016 г., в то время как в молочном скотоводстве – 22 %. Такая разница обусловлена тем, что на выращивании и откорме наибольшая доля затрат приходится на кормовую базу (покупку либо производство кормов), которая является важнейшим звеном в производстве продукции животноводства. По оценкам практиков-специалистов и рабочих, занятых на выращивании и откорме КРС, качество кормов, рацион и технология кормления животных выступают главным фактором получения оптимального среднесуточного и валового привеса, а также качества произведенной продукции.

Исследования позволили установить, что в практике сельскохозяйственных предприятий основу кормовой базы составляют покупные корма (в том числе и импортные), которые являются весьма дорогостоящими. Тем не менее именно они способны обеспечить плановый привес скота, а следовательно, и выполнение плановых показателей по производству продукции животноводства. В этой связи сельскохозяйственные организации, постоянно изыскивающие резервы для закупки кормов, манипулируют самым гибким в этом смысле резервом – заработной платой рабочих животноводства. Таким образом, справедливо утверждать, что покупка кормов в определенном смысле «съедает» заработную плату рабочих, занятых на обслуживании и откорме КРС. Кроме кормовой базы, существенную роль в производстве продукции животноводства играют также условия и тип содержания животных, санитарно-гигиеническая обстановка на животноводческих комплексах, профилактика заболеваний молодняка КРС, организация труда работников.

На основании результатов проведенных исследований нами выявлены и систематизированы факторы, обуславливающие производство продукции животноводства, которая является конечным результатом и критерием для начисления заработной платы работникам животноводства. Выделенные нами факторы представлены по следующим группам: *факторы первого порядка*, непосредственно оказывающие влияние на производство продукции животноводства (продуктивность и генетический потенциал скота, условия содержания животных, состояние кормовой базы, рацион и технология кормления, уровень механизации и автоматизации производственных процессов) и *факторы второго порядка*, имеющие опосредованный характер воздействия (организация труда, уровень профессиональной подготовки работников, система мотивации и стимулирования труда работников). Следует отметить, что количество и качество производимой продукции животноводства зависит от множества факторов. В то же время, как уже отмечалось ранее, в основе оплаты труда работников животноводства лежит фактически произведенный объем и качество продукции. Однако при этом контролировать все факторы, влияющие на ее производство, работники не в состоянии. Так, например, оператор животноводческого комплекса не имеет возможности влиять на состояние кормовой базы предприятия и качество кормов, генетический потенциал и породы животных, уровень механизации и автоматизации производственных процессов.

Анализ структуры материального вознаграждения работников сельскохозяйственных предприятий показал, что в отличие от руководящих кадров и специалистов, заработная плата которых состоит из постоянной (должностного оклада) и переменной частей (премии, льготы, бонусы и т. д.), оплата труда рабочих носит переменный характер и напрямую зависит от количественных и качественных характеристик произведенной продукции, что делает данную категорию персонала *социально уязвимой группой*.

Таким образом, заработная плата рабочих, занятых на выращивании и откорме, складывается исключительно из переменных составляющих, а именно – за привес, приплод, качество продукции и т. д., характер которых меняется под воздействием в первую очередь неконтролируемых либо слабо поддающихся контролю со стороны работника факторов. Выполнение определенных работ в процессе производства продукции животноводства подразумевает оплату посредством коэффициента трудового участия работника (КТУ), установление которого зачастую носит субъективный характер. Кроме того, квалификационные требования к должности не всегда адекватно отражаются на реальном уровне квалификации рабочих кадров (это касается присвоения классов). Данные обстоятельства обуславливают состояние социальной незащищенности и психологического дискомфорта работников животноводства. В конечном итоге это приводит к снижению его мотивации, а следовательно, и производительности труда.

В странах с рыночной экономикой характерной чертой развития методов оплаты труда является *сочетание индивидуальных и коллективных форм стимулирования*. При этом основная заработная плата строится на учете квалификации и результатов труда индивидуума, а премирование – на общих итогах работы фирмы или ее подразделения. Однако в организациях сельского хозяйства республики с изменением методов хозяйствования не уделяется должного

внимания подведению итогов работы производственных подразделений и коллективным формам стимулирования, взаимосвязи материального поощрения с конечным результатом производства, отражающим итог деятельности предприятия как хозяйствующего субъекта.

Выбор форм и систем заработной платы определяется условиями производства, характером выплат, а также соотношением размера выплат между отдельными категориями работников. В данном случае их выбор обуславливается также и уровнем мотивационного комплекса работников. Рассмотрим соотношение темпов роста заработной платы, производительности труда и других показателей на производстве продукции животноводства (табл. 1). Проведенный анализ показал, что средняя производительность труда по исследуемым организациям республики составила 6,4 кг прироста КРС на 1 чел.ч.

Таблица 1. Производительность труда на производстве продукции выращивания КРС и ее взаимосвязь с показателями, 2016 г.

Группы организаций по производительности труда, кг на 1 чел.ч.	Производительность в среднем по группе, кг на 1 чел.ч.	Организаций в группе		Произведено на работника за год, т	Среднемесячная заработная плата, руб.	Оплата труда за 1 чел.ч., руб.	Себестоимость 1 т прироста КРС, руб.	Среднесуточный прирост КРС, г
		количество	%					
до 2,0	0,9	33	3,0	6,4	285	0,07	6617,9	388
2,1–4,0	3,2	242	22,2	13,0	336	0,11	4026,6	474
4,1–6,0	5,0	319	29,2	17,7	386	0,10	3471,0	533
6,1–8,0	6,9	226	20,7	22,5	436	0,16	3246,0	580
8,1–10,0	9,0	117	10,7	24,8	482	0,18	3209,2	620
свыше 10,0	13,2	154	14,2	32,7	561	0,23	2931,5	656
В целом по совокупности	6,4	1091	100	19,3	383	0,21	3426,9	478

Примечание. Таблица составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций.

Как свидетельствуют данные табл. 1, во второй группе произведено на работника 13 т мяса в год, среднемесячная заработная плата в этой группе составила 336 руб., продуктивность КРС – 474 г и себестоимость 1 т прироста КРС – 4026,6 руб. В свою очередь в шестой группе производительность выше более чем в 4 раза, среднемесячная заработная плата – в 1,7 раза, продуктивность поголовья КРС коров – в 1,4 раза, а себестоимость 1 т говядины меньше на 27,2 %. Максимальный уровень производительности наблюдается в шестой группе с оплатой 0,23 руб. за 1 чел.ч. Стоит отметить, что между оплатой и производительностью труда от группы к группе прослеживается прямая зависимость. С ростом производительности труда наблюдается устойчивая тенденция роста продуктивности КРС и снижения себестоимости производимого мяса. Таким образом, в организациях с более высоким уровнем производительности труда среднемесячная заработная плата, а также часовой заработок работников, обслуживающих молодняк на выращивании и взрослый скот на откорме, повышается. Отметим, что часовая оплата труда растет более высокими темпами, чем среднемесячная. Это свидетельствует о том, что в организациях с высоким уровнем производительности труда имеет место более эффективное использование фонда рабочего времени.

Эффективность труда в первую очередь определяется выручкой и прибылью от реализации продукции, работ, услуг, которые зависят не только от объема, но и от качества продукции. Для анализа взаимосвязи производительности, эффективности труда и заработной платы работников, обслуживающих молодняк всех возрастов и взрослый скот на откорме, в 2015 и 2016 гг. изучалась деятельность следующих предприятий (табл. 2).

Таблица 2. Производительность, эффективность труда и заработная плата работников на производстве прироста КРС

Название организации, район, область	В расчете на 1 чел.ч.								Доля оплаты труда в выручке, %	
	реализовано КРС на мясо в живой массе, кг		выручка от реализации КРС на мясо в живой массе		прибыль от реализации КРС на мясо в живой массе		оплата труда с начислениями			
	2015 г.	2016 г.	2015 г., тыс. рублей.	2016 г., рублей.	2015 г., тыс. рублей.	2016 г., рублей.	2015 г., тыс. рублей.	2016 г., рублей.	2015 г.	2016 г.
ОАО «Агрокомбинат «Мир»», Барановичский, Брестская	15,4	13,9	314,2	30,7	1,75	0,27	40,2	3,9	12,8	13,0
ОАО «Маяк Высокое», Орш., Витебская	15,6	14,8	306	32,8	20,8	0,76	37,4	3,8	12,2	11,6
ОАО «Родина», Калининский, Гомельск.	3,2	2,2	66,8	4,8	-4,7	-0,51	18,0	3,9	26,9	82,8
КСУП «Демеховское», Речий, Гом-я	4,6	4,6	90,3	9,9	-55,6	-6,3	33,9	1,48	37,5	14,9
ОАО «Василишки», Щучинский, Грод-кая	10,9	11,4	192,2	4,3	-141,6	-14,4	60,2	9,2	31,3	43,1
РСУП «Совхоз «Слуцк»», Слуцкий,	30,6	23,1	619,7	50,0	-133,4	-6,5	55,8	5,9	9,0	11,9

Минская											
ОАО «Березенский», Березенский, Минская	7,5	6,2	138,0	11,8	-83,4	-9,0	35,5	3,8	25,7	32,5	
ОАО «Александрийское», Шкл-кий, Мог.	0,11	0,25	1,2	0,35	-1,47	-0,53	50,9	5,3	-	-	
ЗАО «Большие Славени», Шкл-ий, Мог-я	8,2	7,9	160,8	14,7	-41,5	-5,4	29,2	2,9	18,2	20,0	
ОАО «Горецкая РАПТ», Горецкий, Могилёвская	7,8	8,6	136,3	15,7	-60,5	-8,2	36,7	3,5	26,9	22,1	

Примечание. Таблица составлена по данным годовых отчетов сельскохозяйственных организаций.

Согласно данным табл. 2, в большинстве из рассматриваемых хозяйств в 2016 г. по сравнению с 2015 г. наблюдалось снижение объемов валового производства, выручки и прибыли от реализации продукции выращивания КРС. Только в ОАО «Маяк Высокое» отмечалась положительная динамика показателей результативности производства. Из-за низкой эффективности производства продукции выращивания КРС в 2016 г. в остальных организациях для сохранения достаточного уровня заработной платы, доля оплаты труда в выручке была увеличена.

Таким образом, темп роста заработной платы не был подкреплён соответствующим ростом производительности труда и эффективности производства продукции выращивания КРС. Это свидетельствует о необходимости совершенствования механизма мотивации труда работников, занятых на выращивании и откорме КРС.

В целях совершенствования механизма материального стимулирования работников животноводства нами предложен методический подход к формированию оплаты труда рабочих, обслуживающих молодняк всех возрастов и взрослый скот на откорме, на основе прогрессивно-возрастающей (нарастающей) расценки. В ходе проведенного исследования было установлено, что методика расчета расценок за единицу продукции, которая в настоящее время имеет место в сельскохозяйственных организациях, не обеспечивает реализацию принципа прогрессивного роста расценки и фактически отражает убывающий темп ее прироста. В результате этого заинтересованность работника в увеличении среднесуточного прироста КРС снижается, поскольку дальнейшее вложение труда не обеспечивается пропорциональной и адекватной его оплатой. В развитие методического подхода также разработана шкала коэффициента трудового участия (КТУ), позволяющая обоснованно учитывать индивидуальный трудовой вклад и характеристики работника.

Нами проведен сравнительный анализ действующего и предложенного подходов, представленный в табл. 3.

Таблица 3. Алгоритм расчета расценки за 1 ц прироста КРС

Этап	Расчет	Этап	Расчет
	Действующий подход		Предложенный подход
Расчет месячной тарифной ставки	Ставка 1-го разряда * тарифный коэффициент (в зависимости от разряда 5 или 6) * технологический коэффициент (учитывает уровень механизации производственных процессов равный 1,1 или 1,2) <i>Примечание. Дифференцируется в зависимости от периода содержания и выращивания</i>	Расчет месячной тарифной ставки	Ставка 1-го разряда * тарифный коэффициент (в зависимости от разряда 5 или 6) * технологический коэффициент (учитывает уровень механизации производственных процессов равный 1,1 или 1,2) <i>Примечание. Дифференцируется в зависимости от периода содержания и выращивания</i>
Расчет дневной тарифной ставки	Месячная тарифная ставка / норма часов в месяц * норма часов в день	Расчет дневной тарифной ставки	Месячная тарифная ставка / норма часов в месяц * норма часов в день
Расчет годового тарифного фонда заработной платы	Дневная тарифная ставка * количество дней в году	Расчет прогрессивно-возрастающей дневной тарифной ставки	Равномерное увеличение каждой следующей позиции (тарифной ставки) на процент, выше, чем увеличение планового валового прироста КРС. Размер увеличения дневной тарифной ставки обосновывается исходя из совокупности факторов
Расчет сдельной расценки без учета повышения	Годовой тарифный фонд заработной платы / плановый валовой прирост (исходя из нормы нагрузки * среднесуточный прирост исходя из производственных возможностей * 365 дней)	Расчет годового тарифного фонда заработной платы	Дневная тарифная ставка * количество дней в году
Расчет расценки с учетом повышения	Дифференцируется исходя из финансовых возможностей предприятия: % повышения тарифного фонда за	Расчет базовой прогрессивно-возрастающей расценки	Годовой тарифный фонд заработной платы / плановый валовой прирост (исходя из нормы нагрузки * среднесуточный прирост исходя из производственных

за 1 ц	продукцию; согласно рекомендациям № 67 от 11.07.2011 г.; % премирования; за контракт и т.д.		возможностей * 365 дней и равномерного процента увеличения каждой следующей позиции)
Расчет повышенной расценки за 1 ц прироста	Дифференцируется по шкале в зависимости от среднесуточного прироста, пола животного. Является стартовой для прогрессивно- возрастающих расценок	Расчет тарифного оклада работника с учетом индивидуальной прогрессивно- возрастающей расценки	Валовой прирост КРС * индивидуальная прогрессивно-возрастающая расценка / 12 месяцев

Пример расчета оплаты труда работника животноводства. Предположим, животновод Иванова Е.И. имеет трудовой стаж 6 лет, звание «Мастер животноводства II класса». Иванова Е.И. обеспечивает среднесуточный прирост КРС (телки) на уровне 800 г, ею выполнено плановое задание по приросту КРС на уровне 239,3 ц, соблюдены все требования трудовой и технологической дисциплины. Согласно разработанной нами шкалы расценок среднемесячный тарифный оклад Ивановой Е.И. составит 317 руб. $(239,3 * 15,923 (КТУ = 1,6)) / 12$ мес.). Дополнительно начисляется 10 % за звание «Мастер-животновод II класса» и 5 % за профессиональный стаж. Исходя из действующих в сельскохозяйственной организации расценок среднемесячный тарифный оклад Ивановой Е.И. составил бы 217 руб. $(230,3 * 11,311 / 12$ мес.). К полученному тарифному окладу в целях усиления мотивации работника может дополнительно производиться оплата за другие показатели (осуществление работникам повышенных мотивационных выплат путем введения ежемесячных дополнительных выплат в зависимости от дополнительно полученной продукции сверх планового уровня).

Методический подход апробирован в практике сельскохозяйственных организаций. При его использовании на практике должны выполняться несколько условий: *во-первых*, расчет увеличения планового валового привеса в соответствии с ростом среднесуточного прироста должен осуществляться равномерно; *во-вторых*, рост дневной тарифной ставки должен предусматривать такое же равномерное увеличение, но в большем размере. Расчет размера увеличения дневной тарифной ставки осуществляется исходя из финансовых возможностей предприятия, норм Постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 «Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения» и других факторов [6]. Выполнение вышеназванных условий позволяет перейти к расчету базовой прогрессивно-возрастающей расценки за единицу продукции в соответствии с возрастающей шкалой среднесуточного прироста КРС. Полученная расценка является основой для расчета прогрессивных расценок с учетом КТУ. Нами разработана шкала и обоснованы критерии присвоения КТУ, увязанные не только с выполнением запланированного объема производства продукции животноводства и увеличением норм обслуживания, но и с повышением квалификационного уровня работника и накопленного им профессионального опыта. Следует отметить, что низкая мотивация работника к повышению квалификационного уровня не позволит формировать заработную плату по повышенным расценкам. Максимальный КТУ в таком случае составит 1,3, а учет накопленного трудового стажа будет осуществляться только по минимальным коэффициентам (1,31–1,39).

Заключение

Заработная плата работников, занятых непосредственно производством животноводческой продукции, имеет низкий уровень, обусловленный рядом внутриорганизационных факторов. Это коррелирует с производительностью труда работников, качеством производимой продукции. Используемые в практике сельскохозяйственных предприятий мотивационные инструменты и подходы к формированию оплаты труда рабочих кадров носят не социально ориентированный и справедливый характер, а направлены на абсолютизацию рыночного принципа «максимум прибыли при минимуме затрат». Это противоречит принципам формирующейся концепции человеческого капитала, нацеленной на повышение эффективности использования персонала за счет инвестиций в него.

Усиление мотивационной, стимулирующей функции заработной платы способствует повышению заинтересованности работников в развитии производства, а именно зависимости роста от вклада каждого работника в результаты совокупной производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности предприятия. В этой связи требуется совершенствование системы мотивации труда и в первую очередь заработная плата с тем, чтобы она в полной мере учитывала условия труда и результаты производства, стимулировала повышение качества продукции, рациональное использование всех видов ресурсов. Мотивированность сельскохозяйственных кадров на высокопроизводительный результат их трудовой деятельности в предложенном нами методическом подходе напрямую увязывается с количественными и качественными характеристиками производимой ими продукции, квалификационным уровнем работников.

ЛИТЕРАТУРА

- Амосова, Н. И. Организация нормирования и материального стимулирования работников / Н. И. Амосова, М. В. Карпова // Инновационная наука. – 2016. – № 2-1 (14). – С. 18–22.
- Захаров, А. Н. Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве / А. Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. – 2014. – № 1 (32). – С. 27–37.
- Ильинова, О.В. Совершенствование отраслевой тарифной системы в сельскохозяйственных организациях / О. В. Ильинова // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 4 (48). – С. 404–407.

4. Латышева, А. И. Формирование механизмов мотивации труда в сельской местности / А. И. Латышева, А. И. Разумов, А. В. Назарова // Концепт. – 2015. – № 8. – С. 1–7.
5. Лубков, А. Н. Совершенствование организации, нормирования и мотивации труда в сельском хозяйстве: методология и практика / А. Н. Лубков // Аграрный вестник Урала. – 2008. – № 8. – С. 4–7.
6. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 «Об утверждении рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения (в ред. постановлений Минтруда и соцзащиты от 03.09.2012 г. № 95, от 21.07.2014 г. № 66) // Консультант Плюс: Версия 4016.00.07 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2018.
7. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2014 г. № 399 «О некоторых вопросах нормирования и ответственности руководителей при производстве сельскохозяйственной продукции» // Консультант Плюс: Версия 4016.00.07 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2018.
8. Скрипникова, Г. В. Трудовая мотивация и ее влияние на качество жизни работников / Г. В. Скрипникова, Г. С. Ширманова // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2014. – Т. 1. – № 3 (59). – С. 248–252.
9. Старовойтова, Н. А. Оценка тенденций развития принципов, форм мотивации и стимулирования труда в сельском хозяйстве / Н. А. Старовойтова, А. О. Борисенко, Ю. О. Санталова // Экономические проблемы адаптации аграрно-промышленного комплекса к условиям рыночной системы хозяйствования: вопросы теории и методологии / редкол.: В. Г. Гусаков [и др.]. – Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2009. – С. 234–244.