

- дополнительную информацию по статьям активов, обязательств, собственного капитала, доходах, расходах, представленную в том порядке, как представлены статьи в формах бухгалтерской отчетности;

- дополнительную информацию, не содержащуюся в формах бухгалтерской отчетности, но уместную для понимания бухгалтерской отчетности ее пользователями;

- иную информацию, раскрытие которой в примечаниях к бухгалтерской отчетности установлено законодательством. [2]. На наш взгляд, существует необходимость дополнить как название примечаний, так и внести в них краткий обзор существенных тезисов учетной политики. Это обусловлено неполнотой отчета о финансовом положении компании, без раскрытия положений учетной политики, что затрудняет пользователям осмысление показателей финансовой отчетности.

Следовательно, в результате проведенного исследования, исходя из сравнительного анализа требований национальных и международных стандартов, необходимо внести соответствующие изменения в Национальный стандарт № 104. Несомненно, есть необходимость в корректировке названий форм отчетности, а главное в принципиальной наполняемости их и соответствии учетной политике с применением профессионального суждения бухгалтера.

ЛИТЕРАТУРА

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.government.by/>. – Дата доступа: 28.02.2021.
2. Об утверждении Национального стандарта бухгалтерского учета и отчетности «Индивидуальная бухгалтерская отчетность»: утв. Пост. Мин-ва финансов Респ. Беларусь 12 декабря 2016 г. № 104 / Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2016. – № 8/31602.

УДК 631.158:658.32

Редько Д. В., магистр экон. наук,
старший преподаватель, Белорусская
государственная сельскохозяйственная академия

АНАЛИЗ ДЕЙСТВУЮЩЕГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНЫМ СТИМУЛИРОВАНИЕМ СЕЛЬСКИХ ТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ

На современном этапе развития агропромышленного комплекса

Республики Беларусь особую актуальность приобретает проблема повышения экономической эффективности сельскохозяйственного производства, так как за последние годы в отрасли сформирован значительный производственно-технический потенциал. Успешное решение этой задачи во многом зависит от разработки и внедрения эффективного механизма мотивации и стимулирования труда сельскохозяйственных товаропроизводителей.

По мере развития производительных сил и производственных отношений в отрасли усложняется вся система побуждения работников к эффективному и высокопроизводительному труду. Однако, именно оплата труда, которая лежит в основе всей системы мотивации и стимулирования служит основным средством, с помощью которого удовлетворяются материальные интересы и потребности всех категорий работников. Эффективность распределительных отношений в отрасли определяется уровнем результативности труда и рациональным сочетанием роста производительности и оплаты труда. Повышение эффективности сельскохозяйственного производства неразрывно связано с увеличением отдачи от трудовых ресурсов, что предполагает создание адекватного механизма мотивации и материального стимулирования труда.

Именно эти положения и определяют актуальность разработки инновационного механизма мотивации и материального стимулирования труда, соответствующего современным реалиям. На первый план в нем должны выходить показатели, отражающие эффективность деятельности каждого отдельного работника, подразделения, предприятия в целом, а не показатели, ориентированные на увеличение объемов производства продукции без учета ее экономической эффективности.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является разработка инновационного механизма мотивации и материального стимулирования труда сельских товаропроизводителей.

Аграрное производство предполагает рациональное сочетание в едином процессе труда, земли и капитала. При этом машины и орудия в сельском хозяйстве имеют второстепенное значение, на первом месте должен быть человек.

Одним из важнейших условий для эффективного функционирования любой сельскохозяйственной организации является обеспечение личной заинтересованности каждого члена трудового коллектива в достижении высоких результатов своего труда. Этого можно достигнуть лишь при помощи комплексной системы материального стимулирования

труда, которая включает всю совокупность побуждений работника к трудовой деятельности

Обычно под мотивацией труда экономисты понимают побуждение к трудовой деятельности человека путем воздействия на присущие ему мотивы труда. В то же время стимулирование как способ управления трудовым поведением работника состоит в целенаправленном воздействии на поведение персонала посредством влияния на условия его жизнедеятельности, используя мотивы, движущие его деятельностью. По сути, стимулирование предполагает наличие у органов управления набора благ, способных удовлетворить значимые потребности работника и использовать их в качестве вознаграждения за успешную реализацию трудовых функций.

Вышесказанное позволяет сделать вывод, что мотивация – это внутреннее побуждение, в то время как стимулирование – это внешнее воздействие на трудовое поведение работника.

Экономисты едины в том, что эффективность стимулирования в значительной степени зависит от согласованности интересов наемного работника и работодателя, соответствия мотивам стимулов.

Система материального стимулирования труда представляет собой совокупность материальных стимулов работодателя, направленных на материальные интересы работников с целью повышения производительности их труда и достижения высоких конечных результатов труда и производства.

Такая трактовка материального стимулирования труда более полно отражает сущность этой категории, так как основана на связи стимулов, как внешних побудителей к высокопроизводительному труду и мотивов, как внутренних побудителей к работе.

Потому для достижения максимальной производительности труда необходимо, чтобы система стимулирования труда соответствовала по своей структуре системе внутренней мотивации работников предприятия.

Весь комплекс составляющих механизма стимулирования труда можно подразделить на две группы.

Первая группа – основополагающие составляющие, оказывающие прямое влияние на материальный интерес человека.

Вторая группа – дополнительные составляющие, имеющие важное значение в механизме стимулирования труда, но являющимися вспомогательными, сопутствующими.

Каждая из этих групп имеет важное самостоятельное значение, но вместе с тем они оказывают положительное или отрицательное воздействие на общий процесс стимулирования труда. Каждая из этих групп требует самостоятельного изучения. В настоящей работе главное внимание уделено первой группе составляющих механизма материального стимулирования труда работника. В определенных условиях и на определенных этапах развития аграрной экономики приоритет из этой группы может отдаваться различным, входящим в нее составляющим.

Особая центральная роль в повышении эффективности функционирования аграрного сектора экономики Республики Беларусь принадлежит мотивационному механизму, который должен быть направлен на включение в производственный процесс всех внутренних креативных ресурсов аграрного труженика, труд которого существенно отличается от труда рабочего в промышленности.

Современная промышленность базируется на жестко регламентированном наемном труде, а вся мировая практика земледелия доказывает, что ежедневный аграрный труд перестает быть эффективным если он регламентируется извне. В отличие от индустриального производства, которое успешно развивается на базе жестко нормируемого наемного труда работников, суть аграрного труда заключается в постоянной не поддающемся никакому нормированию и регламентации извне заботе о росте и оптимальном развитии живых организмов (растений и животных).

В отличие от промышленности, единственным достоверным показателем полезности вложенного труда является конечный результат – количество, качество и затраты на производство продукции.

Качество и эффективность большей части промежуточных работ или отдельных операций в аграрном секторе экономики практически не поддаются точной оценке. Поэтому в сельском хозяйстве неэффективны ни почасовая, ни сдельная (за объем выполненных промежуточных работ) оплата труда.

Если в промышленности практически всю деятельность наемного рабочего возможно измерять и регулировать четкими нормативами, поскольку она складывается из стандартных технологических процедур, то аграрный труд предполагает постоянную заботу о живых организмах с учетом динамично меняющихся природно-климатических условий и конъюнктуры аграрного рынка.

В связи с отличиями и сущностью комплексной системы материального стимулирования, следует выделить следующие основные принципы организации системы материального стимулирования труда в условиях рыночной экономики:

- зависимость размера материального вознаграждения от результатов труда.
- существенность или весомость материальных стимулов.
- равный размер материального вознаграждения за равный трудовой вклад.
- материальная заинтересованность в достижении высоких результатов деятельности предприятия.
- опережающий рост производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

Исследование системы материального стимулирования и определение ее принципов позволило в качестве элементов этой системы выделить следующие: заработную плату, премии и стимулирующие выплаты, социальные выплаты и льготы.

Существующая система материального стимулирования представлена на рисунке 1.

Для выявления мотивов трудовой деятельности в сельском хозяйстве был проведен опрос работников сельскохозяйственных организаций Могилевской области. Чтобы выявить, что наиболее активно побуждает респондентов к труду, им были предложены возможные материальные и моральные стимулы.

Как показывают исследования, большинство работников сельскохозяйственных организаций отдадут предпочтение материальным стимулам. Так, свыше 88 % всех респондентов в качестве основного стимула, побуждающего к труду, выбрали «желание иметь высокую заработную плату». Обеспечение повышения уровня жизни сельского населения, в том числе оплаты труда работников, занятых в сельском хозяйстве в соответствии с Государственными программами развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь для многих сельскохозяйственных организаций представляет достаточно сложную проблему. Уровень заработной платы работников сельского хозяйства значительно ниже, чем в других отраслях реального сектора экономики.

Исследования показывают, что низкая заработная плата не обеспечивает социально значимого уровня удовлетворения даже основных потребностей работников сельского хозяйства. Основные их расходы приходится на питание, покупку одежды и оплату коммунальных

услуг. Расходы на отдых и развлечения занимают одно из последних мест в семейном бюджете.

Исследования, проведенные на базе сельскохозяйственных организаций Могилевской области, показывают, что в 2019 г. по сравнению с 2018 г. рост оплаты труда работников происходил в основном за счет отчислений от денежной выручки, полученной от увеличения объемов реализации сельскохозяйственной продукции. При этом по мере увеличения объемов денежной выручки в расчете на одного работника доля фонда оплаты труда в общем объеме денежной выручки снижается, а годовой фонд оплаты труда одного работника увеличивается (таблица 1).

Анализ в динамике производительности труда, заработной платы на производстве и реализации основных видов продукции показал, что заработная плата работников при действующих принципах организации материального стимулирования недостаточно увязана с доходами организаций и конечными результатами их работы. Исследованиями установлено, что преобладающее место в применяемой системе стимулирования труда различных категорий работников принадлежит основной заработной плате за объем выполненных работ или полученную продукцию и недостаточно высока взаимосвязь заработков работников с финансовыми результатами работы организации и уровнем ее доходов.

Достигнуть оптимального уровня оплаты труда в аграрном производстве можно преодолев экономическую дискриминацию сельского хозяйства и повысив его долю в структуре национального воспроизводства. Для этого следует установить эквивалентность обмена на основе паритета цен на все виды продукции, включая продукцию сельского хозяйства, создать условия, при которых сельскохозяйственные предприятия могут получать валовой доход, позволяющий им обеспечивать оплату труда на уровне рыночной цены рабочей силы.

Вместе с тем, как показывают исследования, имеющиеся в сельскохозяйственных предприятиях средства на оплату труда работников, используются недостаточно эффективно, что свидетельствует о необходимости совершенствования сложившегося в предыдущие годы механизма мотивации и стимулирования труда.

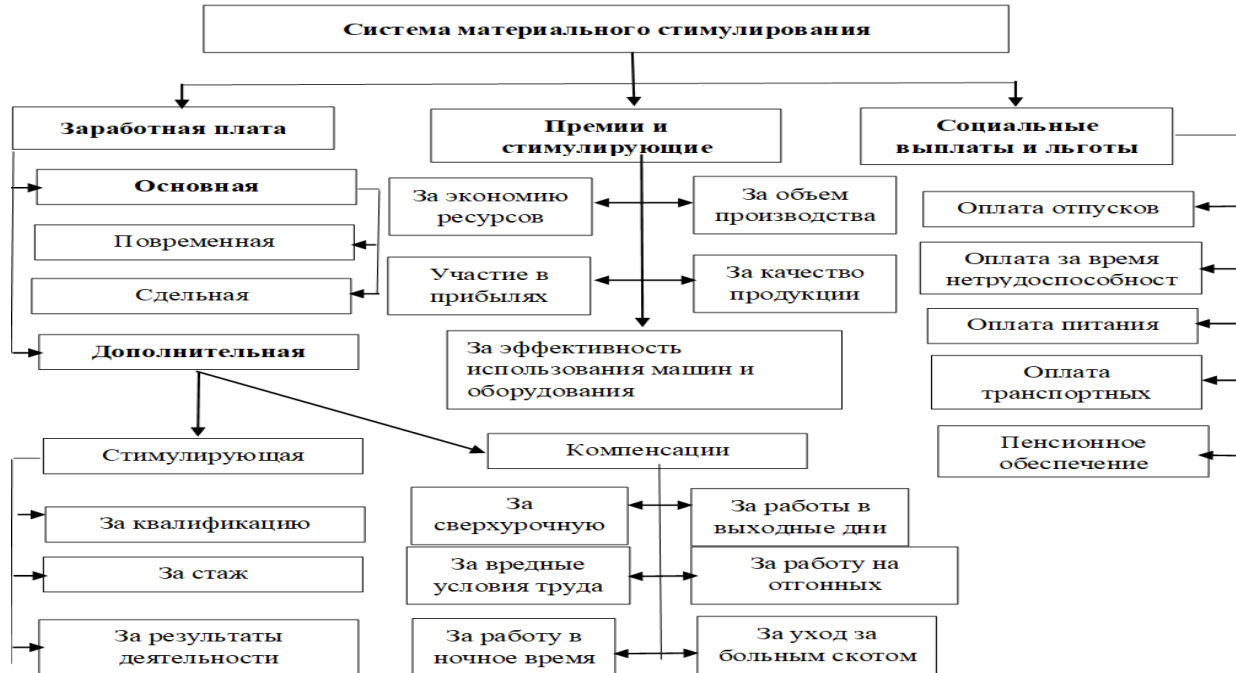


Рисунок 1.1 – Элементы системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций

Таблица 1 – Денежная выручка и размер отчислений средств на оплату труда работника в сельскохозяйственных предприятиях Могилевской области

Группы хозяйств по размеру денежной выручки на работника, тыс. руб.	Годы	Количество организаций		Денежная выручка на 1 работника в среднем, тыс. руб.	Годовой фонд оплаты труда 1 работника, тыс. руб.	Удельный вес оплаты в денежной выручке, %
		всего	%			
до 15,0	2018	27	18,5	12,6	5,2	42,3
	2019	29	20,0	13,1	6,1	46,6
15,1-20,0	2018	41	28,1	17,4	5,7	33,1
	2019	38	26,2	17,3	6,5	37,5
20,1-25,0	2018	25	17,1	22,4	6,4	28,4
	2019	23	15,9	23,0	7,1	31,0
25,1-30,0	2018	14	9,6	27,6	6,6	24,1
	2019	13	9,0	27,1	8,1	29,9
Свыше 30,0	2018	39	26,7	41,0	8,4	21,0
	2019	42	29,0	45,6	9,4	21,4
Итого в среднем	2018	146	100	24,6	6,6	29,9
	2019	145	100	26,4	7,5	32,9

В настоящее время фонд оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий формируется непосредственно в хозяйствах в зависимости от валового дохода. Вместе с тем, проведенные исследования показывают, что не существует тесной зависимости между оплатой труда, валовым доходом и показателями эффективности функционирования предприятий (таблица 2).

Производство сельскохозяйственной продукции производится по определенной технологии и предусматривает выполнение технологических операций в установленные сроки. Исследование показывает, что современный механизм оплаты труда ориентирован на стимулирование выполнения технологических операций по возделыванию сельскохозяйственных культур в ущерб конечным результатам.

Мы считаем, что в нынешних условиях традиционные формы и системы оплаты труда должны выполнять роль предоплаты за выполненную трудовым коллективом работу впредь, до окончательного расчета за конечные результаты труда и производства как наиболее предпочтительную систему стимулирования для всех организационно-правовых форм хозяйствующих субъектов.

В связи с этим возникает необходимость разработки организационно-экономического механизма мотивации и стимулирования труда,

который представляет собой совокупность элементов, формируемых в результате воздействия субъекта управления на объект управления, обеспечивающих рост материальной заинтересованности как структурных подразделений, так и отдельных работников в достижении общественно-полезных производственных, финансовых, экономических и социальных результатов.

Таблица 2 – Группировка сельскохозяйственных организаций Могилевской области по удельному весу фонда заработной платы в валовом доходе, 2019 г.

Группы хозяйств по удельному весу фонда заработной платы в валовом доходе, %	Число хозяйств в группе	В среднем по группе, %	Производство валовой продукции сельского хозяйства на 1 работника, тыс. руб.	Рентабельность, %	Урожайность зерновых, ц/га	Среднегодовой удой на 1 корову, кг.	Производство валовой продукции в расчете на 1 рубль заработной платы, р.	Среднемесячная заработная плата 1 работника, руб.
До 17,0	25	15,0	50,4	14,5	25,3	35,9	6,8	617,0
17,01–25,0	74	20,6	39,4	5,3	21,9	34,4	4,9	638,3
свыше 25,0	37	29,5	24,1	-3,0	16,3	22,3	3,5	563,9
В среднем по совокупности	136	22,0	37,3	4,7	21,0	31,4	4,9	614,1

Эффективный механизм формирования и использования фонда оплаты труда существенно повысит заинтересованность работников в повышении эффективности своего труда, что позволит усилить воздействие человеческого фактора на эффективность сельскохозяйственного производства.