

УДК 631.158

К ПРОБЛЕМЕ УЛУЧШЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Валедов Е.И., Козлов А.А.

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

Существующая нормативно-правовая база по оплате труда и даже изданное в 2006 г. положение «Оплата труда руководителей, специалистов и служащих сельскохозяйственных организаций» слишком сложные, включают множество условий, которые достаточно трудно конкретизировать и могут иметь противоречивые толкования [1]. Например, неясно каким образом можно определить степень сложности и ответственности (т. к. не указаны критерии оценки) или осуществлять величину оклада за особенности организации труда и производства, личный вклад в эффективность работы организации и т. д.

Непонятно, как осуществлять присвоение звания «Специалист сельского хозяйства I и II класса», если, допустим, рядовой специалист (агроном, зоотехник) не принимает непосредственного участия в планировании производства продукции, расходовании средств и определении себестоимости продукции, хотя такие условия при получении звания существуют. Сложность также заключается в определении влияния рядовых специалистов, подчиняющихся руководителям подразделений, на уровень трудовой и производственной дисциплины, сокращение текучести кадров и т.д. Поэтому решение о присвоении звания в ряде с.-х. предприятий осуществляется после субъективного мнения руководителя хозяйства.

В итоге получается, что система оплаты труда настолько сложна и некорректна, что нуждается в существенном уменьшении количества показателей, конкретизации и упрощении расчётов, для снижения влияния субъективизма при определении размера оплаты труда и премий.

В отличие от применяемых методов управления, мотивация предполагает применение таких способов воздействия на работника, которые без всякого использования силы заставляли бы работать его с таким напряжением и интенсивностью, как если бы человек работал сам на себя. Так, необходимо использовать такую систему стимулирования, которая позволила бы установить чёткую связь между достигаемыми в итоге труда результатами и материальным вознаграждением. Исходя из

этого, целесообразна для оплаты труда специалистов и служащих, занятых в сельскохозяйственном производстве, следующая система. Первая часть зарплаты должна выплачиваться за выполнение должностных обязанностей. Увеличение окладов может происходить с увеличением ответственности (например, назначение агронома – завучастком, главным агрономом и т.д). Согласно предлагаемого нами положения, у молодого специалиста после окончания ВУЗа размер I-ой части заработной платы должен быть равен ≥ 1.5 размера минимальной оплаты труда (690 тыс. руб.), после окончания техникума ≥ 1.3 (598 тыс. руб.), главного агронома ≥ 1.8 минимальной зарплаты (828 тыс. руб.). Размер оклада должен определяться экономическим состоянием хозяйства. Вторая часть будет определяться выслугой лет, т.е. зависеть от стажа работы по специальности, причём каждая организация может устанавливать её размеры индивидуально в зависимости от ситуации и специфики работы. Размер третьей компоненты должен быть увязан с результатами работы за предшествующий период. Таким образом, третья составляющая заработной платы для агронома, зоотехника будет рассчитываться с помощью коэффициента вклада по формуле:

$$K_{\text{ВКЛ}} = K_y \times K_{\text{Э}}, \text{ где}$$

K_y – коэффициент урожайности (продуктивности), определяемой по формуле:

$$K_y = U_{\text{Ф}}(\Pi_{\text{Ф}}) / U_{\text{Н}}(\Pi_{\text{Н}}), \text{ где}$$

$U_{\text{Ф}}(\Pi_{\text{Ф}})$ – урожайность (продуктивность) за последний (фактический) год;

$U_{\text{Н}}(\Pi_{\text{Н}})$ – урожайность (продуктивность) нормативная (2-3 года, предшествующие фактическому);

$K_{\text{Э}}$ – коэффициент эффективности, определяемый по формуле:

$$K_{\text{Э}} = 1 + (P_{\text{Ф}} - P_{\text{Н}}) \times C_y, \text{ где}$$

$P_{\text{Ф}}$ – уровень рентабельности отрасли за отчётный год, %;

$P_{\text{Н}}$ – нормативный уровень рентабельности, % (2-3 года, предшествующие фактическому);

C_y – цена 1% рентабельности.

Шкала C_y должна пересматриваться в хозяйстве каждые 3 года.

Если в течении 2-3-х лет $K_{\text{ВКЛ}}$ будет ≥ 1.20 , целесообразно специалиста повышать в должности либо рекомендовать его для перевода в вышестоящую организацию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кисляк, П.П. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих сельскохозяйственных организаций / П.П. Кисляк // Планово-экономический отдел. – 2006. – №3 (33). – С. 23-27.