

текстильные, швейные, трикотажные и другие изделия с использованием льняного волокна будут актуальны на западном рынке многие годы, хорошо адаптируясь к различным модным стилям и веяниям времени. Традиционный лён будет моден в смесках с другими волокнами, современными отделками (декор – кружево, тесьма, вышивка), которые дают в различных вариациях абсолютно новые звучания продукции.

УДК 631.158:658.328(476)

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ОТРАСЛЕЙ АПК: НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Козлов А. А., Поплевко В. И.

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

Динамика изменений мотивационного профиля управленческого персонала сельскохозяйственных предприятий нашей республики за последние годы свидетельствует о постоянном возрастании доминирования материальной его составляющей, особенно у представителей молодого поколения сотрудников. Анализируя современный опыт организации систем оплаты труда высокоразвитых индустриальных стран, следует отметить, что доход работника в большинстве из них по-прежнему состоит из 2-х частей: основной и переменной. Основная составляющая определяется различными видами тарифных сеток, имеющих относительно схожие принципы построения. Переменная составляющая выступает в роли своеобразного «мотивационного мерила», призванного побуждать персонал к высокопроизводительному труду, повышению квалификации, освоению новых профессий и т. д. [1, 2].

В настоящее время в Республике Беларусь основной массой предприятий также применяется сочетание тарифной и нетарифной частей в заработной плате, однако существует ряд проблем, которые значительно усложняют функционирование системы. Во-первых, и общепринятая ЕТС, со всеми её дополнениями и изменениями, и подходы в премировании представляются достаточно сложными, что нарушает первичные принципы их построения – простота и понятность. Во-вторых, если за основу ЕТС принимать тарифный государственный минимум, теряется мотивационная составляющая, т. к. раз-

ница между разрядами в сложившихся экономических условиях оказывается несущественной. Однако отечественные предприятия, в т. ч. и аграрного сектора, вправе сами устанавливать тарифную ставку первого разряда, что приведет к устранению отмеченного выше недостатка, но, увеличив долю первой компоненты, мы одновременно уменьшаем заинтересованность работника в высокопроизводительном труде. Декрет Президента № 5 от 15 декабря 2014 г. «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [3] наделяет правом главу предприятия производить «дополнительные выплаты стимулирующего характера без ограничения их размера», что при грамотном подходе может повысить мотивационную составляющую системы оплаты труда.

Е. И. Валедов в 2011 г. предложил приемлемую систему расчёта коэффициента вклада, который призван определять вышеуказанную составляющую заработной платы специалистов производственной сферы АПК [4]. Мы предлагаем усовершенствовать методику, заменив коэффициент урожайности (продуктивности) ранговым сравнительным анализом выхода кормовых единиц на единицу бальной посевной площади (для агрономической службы – рисунок) и расходом кормов на единицу производимой продукции (для зоотехнической службы), поскольку первоначальный подход не учитывал влияния погодных условий на величину объёмов формирования кормовой базы хозяйств, что в отдельные неблагоприятные годы могло привести к необоснованному снижению премиальных выплат специалистам.

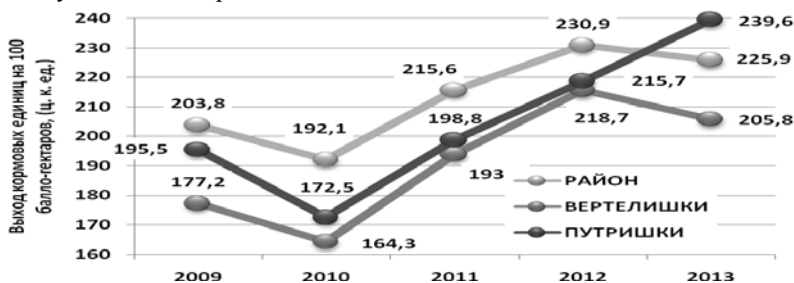


Рисунок – Сравнительный ранговый анализ результатов работы отрасли растениеводства отдельных хозяйств Гродненского региона

По нашему мнению, предложенные усовершенствования, не претендуя на непогрешимость, позволят более объективно оценить результаты труда соответствующих управленческих работников, что благоприятным образом отразится на повышении мотивации сотрудников к труду и, в конечном итоге, повысит его производительность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Попова, И. Г. Опыт европейских стран в организации оплаты труда работников бюджетного сектора / И. Г. Попова // Экономический бюллетень. - 2013. - №6. - С. 21-28.
2. Тарасова, Е. Современные тенденции в оплате труда в зарубежных странах / Е. Тарасова // Экономика. Финансы. Управление: Науч.-практич. журн. для руководителей и специалистов экономических служб. - 2013. - №6. - С. 22-25.
3. Режим доступа: http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/dekret-5-ot-15-dekabnja-2014-g-10434.
4. Валедов Е. И., К проблеме стимулирования управленческого персонала в сельскохозяйственных предприятиях республики Беларусь / Современные технологии сельскохозяйственного производства: материалы XIV междунар. научн.-практ. конф. - Гродно: ГГАУ, 2011. - С. 277-278.

УДК 631.16:528.8.04

ОЦЕНКА УРОВНЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА НА ОСНОВЕ ГИС-ТЕХНОЛОГИЙ

Колесниченко А. Е.

ГНУ «Ставропольский научно-исследовательский институт
сельского хозяйства»
г. Ставрополь, Российская Федерация

Для подъема современного уровня аграрного производства необходимы новые подходы, оценка результатов с использованием ГИС-технологий. Одним из таких подходов может стать разработанная нами геоинформационная система анализа и прогнозирования эффективности сельскохозяйственного производства в районах и подзонах края. Первая часть этой системы включает в себя оценку ресурсного потенциала, вторая – оценку экономической эффективности сельскохозяйственного производства, третья – эффективность использования ресурсов в сельскохозяйственных организациях Ставропольского края. Определение уровня совокупного ресурсного потенциала и эффективности его использования выступает важным этапом как для оптимального ведения сельскохозяйственного производства, так и для повышения его эффективности.

Для формирования первого блока разрабатываемой геоинформационной системы определялся уровень обеспеченности сельскохозяйственных предприятий подзон края ресурсами. В этих целях был обособлен комплекс показателей: площадь сельскохозяйственных угодий, га (PLCX); среднегодовая численность работников, чел. (CHR); площадь пашни, га (PLP); энергетические мощности, тыс. л.с. (E); внесе-