

УДК 33.331.2

Махмудова Т.Х. магистр кафедры «Экономика предприятий»

Институт экономики и финансов

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

г. Грозный

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ И ТВОРЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ

Makhmudova T.Kh. Master of the Department "Economics of Enterprises"

Institute of Economics and Finance

FSBEI of HE "Chechen State University"

Grozny

WAGES AS A MECHANISM OF ENSURING SOCIAL AND CREATIVE ACTIVITY OF EMPLOYEES

В статье отмечено, что вопросы заработной платы и материального стимулирования занимают сегодня важнейшее место во всей работе по обеспечению тесноты связи оплаты труда с конечными результатами. Отмечено, что достижение этой цели связано с переводом сельскохозяйственных предприятий и его подразделений на хозрасчет и коллективный подряд. При этом сделано заключение о том, что именно через достижение тесноты связи оплаты труда с конечными результатами и обеспечивается усиление мотивов в эффективной организации производства.

Здесь же отмечено, что совершенствование заработной платы и стимулирования труда является одним из важнейших рычагов обеспечения выполнения задачи по увеличению трудового вклада трудовых коллективов и каждого работника.

Ключевые слова: хозрасчет, мотивация, система оплаты труда, коэффициент трудового участия (КТУ), аккордный фонд оплаты, авансирование, премирование.

The article notes that the issues of wages and material incentives are now the most important in all the work to ensure the close connection of wages with the results. It is noted that the achievement of this goal is associated with the transfer of agricultural enterprises and its units to self-financing and collective Contracting. At the same time, it is concluded that it is through the achievement of close connection of wages with the final results that the strengthening of motives in the effective organization of production is ensured.

It is also noted that the improvement of wages and labor incentives is one of the most important levers to ensure the implementation of the task to increase the labor contribution of labor collectives and each employee.

Key words: cost accounting, motivation, remuneration system, the coefficient of labor participation (KTU), piecework payroll, advances, bonuses.

Стимулирование только тогда достигает цели, когда оно действительно по своим размерам и параметрам при оценке рабочего процесса, а поощрение оптимально сочетается с личной материальной ответственностью, при которой снижение темпов прироста конечного продукта и перерасход ресурсов были бы невыгодны, а прирост продовольствия и экономия затрат, напротив, ощутимо вознаграждение.

При непродуманной системе стимулирования премиальные доплаты принимаются работником как обычная надбавка к заработной плате.

Как низкий, так и высокий размер премии, если он не нацелен на конечный результат, не является достаточным стимулом к труду. С другой стороны, если поощрение за труд не сочетается с вычетами у самих предприятий и недобросовестных работников за бесхозяйственность и упущения в работе, материальное стимулирование также не достигает полностью своей цели.

Главной системой оплаты труда и премирования в АПК становится их целенаправленность на конечные результаты агропромышленного производства в форме бригадного подряда, что дает ряд преимуществ, связанных со спецификой сложившихся в АПК экономических интересов [2].

Они сводятся к следующему:

- создаются условия для комплексного использования стимулирования на всех уровнях АПК, охватывающем производство, обмен, распределение и потребление трудовых коллективов. При этом имеется возможность комплексного совершенствования всех элементов оплаты труда (тарифной части, должностных окладов, дополнительной оплаты, надбавок и доплат, премий и др.) в направлении оценки труда по показателям по всей системе АПК;
- обеспечиваются действенные стимулы для создания устойчивости сельскохозяйственного производства, роста интенсификации на базе ускорения НТП;
- обеспечивает сбалансированность денежных доходов и реализуемой сельскохозяйственной продукции, а с другой – рост индивидуальной заработной платы при минимизации численности работающих;
- усиливается материальная заинтересованность каждого работника в росте не только индивидуальных, но и коллективных достижений на уровне первичных трудовых коллективов.

Однако она требует совершенствования по следующим основным направлениям:

- бригада, деятельность которого строится на хозрасчетной основе, должна функционировать на основе кооперации труда и обеспечивать формирование собственного валового дохода, часть которого может употребляться на развитие коллективного бригадного хозяйства, а часть – на оплату труда.

Но заслуживает внимание и такой вариант, когда по каждой сельскохозяйственной культуре или отдельной животноводческой продукции

устанавливается норматив заработной платы от валового дохода, т. е. вместо фонда заработной платы и фонда материального поощрения формируется единый фонд оплаты труда [3].

Система оценочных показателей и стимулирования труда должна органически увязываться с разработанными формами материальной ответственности путем внедрения системы формирования единого фонда оплаты труда.

Именно через правильную увязку оплаты труда с конечными результатами и обеспечивается заинтересованность коллектива в эффективной организации производства, ответственность за итоги хозяйствования, что отвечает требованиям рынка.

Все это создает условия для эффективной борьбы с элементами уравнительности, недостатками в нормировании труда, снижающими стимулирующую роль заработной платы.

Важным при этом остается обеспечение рационального соотношения темпов роста производительности и оплаты труда, что определяется самой сутью хозрасчета, поскольку оплата при них начисляется за конечные результаты.

В условиях хозрасчета оплата труда по своему характеру является коллективной. Конечные результаты учитываются по хозрасчетному коллективу в целом. Также для всего коллектива определяется и фонд заработной платы. Но при этом важно обеспечивать обоснованное стимулирование каждого работника, чтобы не допускать уравниловки.

Оплата труда и стимулирование должны отражать не одну какую-либо сторону работы, а важнейшие аспекты качества труда: выход продукции, ее качество, себестоимость и в целом эффективность производства [2].

Система оплаты труда при этом должна быть простой, доступной, понятной для всех членов трудового коллектива, что требует выбора таких показателей стимулирования, которые обобщенно отражали бы конечные результаты и были понятными для работников.

Здесь одновременно решается проблема создания «противозатратного» хозяйственного механизма. И здесь становится необходимой разработка противозатратных стимулов.

Критерием эффективности, конечным результатом, на который должна быть ориентирована система стимулирования, не может быть только прирост сельскохозяйственной продукции.

Критерий должен тесно увязывать качественные показатели и сокращение затрат всех видов ресурсов в расчете на единицу получаемой продукции и используемой земельной площади. Поэтому важным остается вопрос внедрения в отраслях АПК ресурсосберегающих технологий.

Мотивация труда должна способствовать рациональному использованию всех видов ресурсов. Достигнуть этого возможно, связывая материальное стимулирование со степенью участия работников в ускорении НТП во всех отраслях АПК.

При этом мера вознаграждения должна быть достаточной для обеспечения высокого уровня активности работников в развитии новой техники и эффективном ее использовании, внедрении в производство рациональных приемов и методов труда.

Важно отметить, что основу материального стимулирования при подряде составляет аккордный фонд оплаты – оплаты труда, выступающего форме коллективного заработка всего хозрасчетного подразделения. Его надо довести до каждого работника, чтобы задействовать его личные интересы, нацелить на эффективное развитие производства. Они связаны с сочетанием авансирования и окончательного расчета за конечные результаты, с распределением фонда оплаты труда между работниками.

С учетом влияния природных факторов на сельское хозяйство, формируют систему оплаты труда.

В земледелии работы ведутся весь год, а урожай получают лишь раз в году. Однако оплату труда надо начислять в течение всего года. Решение этой

проблемы строится на основе введения аккордного фонда оплаты труда, который разделяется на две части – авансирование в течение года и окончательный расчет за продукцию, за конечные результаты [1].

В большинстве случаев авансирование осуществляется в форме коллективной сдельщины. Аванс начисляется всему подрядному коллективу за объем выполненных работ. Этот аванс распределяется между работниками в одних случаях по отработанным нормо - сменам, в других – с учетом коэффициента трудового участия (КТУ).

В свою очередь КТУ отражает уровень квалификации работника, его дисциплину, отношение к делу и т. п.

После сбора урожая, получения продукции определяется фактический фонд оплаты труда, заработанный коллективом. Между работниками она распределяется, в одних случаях – пропорционально полученному авансу, в других – с учетом КТУ.

Разработка и внедрение в практику нормативных методов формирования оплаты труда, стимулирующих рост производительности труда, в значительной мере усиливают экономический интерес к дальнейшему совершенствованию экономического механизма хозяйствования в условиях рынка.

Использованные источники:

1. И.А. Минаков. Экономика сельскохозяйственного предприятия- 2 изд., перераб. и доп.): Учебник для вузов-М.: ИНФРА-М, 2013 – 363 с.
2. Воронцов А.П. Организация, нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. — М.: Издательство «Юркнига», 2004. — 320 с.
3. Колбачев Е.Б., Новик Е.В., Колбачева Т.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. — Ростов н/Д.: «Феникс». — 2004. — 220 с.