

Баринаева Е.А., к.с.-х.н., доцент,

Зубкова Т.В.

ст. преподаватель,

ФГОУ ВПО Ивановская государственная сельскохозяйственная акаде-

мия имени академика Д.К.Беляева

г. Иваново, Россия

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Материальное стимулирование труда работников является важнейшей составной частью процесса рыночного механизма. Выбор форм и систем оплаты труда диктуют особенности сельскохозяйственного производства, экономика отрасли и страны в целом. Сложившаяся ситуация на рынке труда в сельском хозяйстве в целом отражает положение в аграрной экономике.

Труд в сельском хозяйстве весьма тяжелый и сложный, требующий знаний, умения и опыта, продолжающий пока оставаться малопривлекательным и низкооплачиваемым. Сложившаяся в сельском хозяйстве система материального стимулирования не позволяет работникам отрасли обеспечить свои материальные потребности даже при высокой производительности труда, причем не только на уровне, адекватном его социально-экономической значимости для общества, но и на минимально необходимом. Взаимосвязь материального стимулирования труда и его производительности очевидна: чем больше будет произведено продукта, тем больше будет вознаграждение.

Отмена ограничений на рост заработной платы, отказ государства от вмешательства в ее регулировании на организациях производственной сферы привели к резкой дифференциации в оплате труда между категориями работников. Оказались нарушенными соотношения в оплате труда работников ведущих профессий: трактористов-машинистов, доярок и других. Их уровень оплаты труда сравнялся со средним заработком менее квалифицированных работников.

Труд в сельском хозяйстве всегда оплачивается ниже, чем в большинстве других отраслей. Рост заработной платы происходит в последние годы на фоне спада производства.

Так, в 2006г. в Ивановской области среднемесячная заработная плата одного работника на сельскохозяйственном предприятии составляла 4340,7 руб. Если сравнивать со средней номинальной начисленной зарплатой по России, которая составила в 2006 году 9900 рублей, то положение дел в сельском хозяйстве ещё больше усугубляется.

Таблица 1

Соотношение среднемесячной заработной платы одного работника на предприятиях и в сельском хозяйстве в Ивановской области

Показатели	годы					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Заработная плата по	1763,8	2595,1	3254,6	4078,9	5143,7	6362,6

области, руб						
Заработная плата в сельском хозяйстве, руб	1200,5	1689,4	2224,8	3040,1	3440,0	4340,7
Соотношение зар.платы работников с.х. к среднеобластной зарплате,%	68,1	65,1	68,4	74,5	66,9	68,2

Рост заработной платы происходит в последние годы на фоне спада производства.

Из приведенной таблицы видно, что заработная плата по области выше, значит можно найти работу в более высокооплачиваемых отраслях. Особенно это касается пригородных сельскохозяйственных предприятий. Так, например в ФГУП учхозе ИГСХА продуктивность коров за 2007 год снизилась почти на 1000 кг и составила 4200 кг. Основная причина в высокой текучести кадров и низкой материальной заинтересованности работников. Таким образом, можно сделать вывод о необходимости привлечения молодых слоев населения в сельское хозяйство. В настоящее время в хозяйствах требуется масса специалистов таких как: зоотехник, ветеринарные врачи, экономисты и др. Но для этого требуется жильё. На наш взгляд, это будет хорошей мотивацией к труду.

Сложившаяся ситуация на рынке труда требует новых решений в вопросах организации оплаты и стимулирования труда. В теоретическом и практическом плане оплата труда должна стимулировать заинтересованность работника в конечном результате, соответствовать складывающимся экономическим условиям, быть понятной и применимой на практике. Существенное влияние на выбор системы, формы оплаты и стимулирования труда оказывает выбор целей, которые должны ставить перед собой руководители предприятий, конкретные условия и специализация производства. В результате в сельском хозяйстве не сложилось какой-то одной универсальной формы оплаты труда и мотивации работников.

Также необходимо приглашать молодых специалистов, когда они заканчивают ВУЗ с целью получения навыков, стажировки на предприятии, что в дальнейшем может отразиться на их росте в трудовой деятельности.

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 молоко и мясо, создать условия, при которых сельхозпроизводители могут получать валовой доход, позволяющий обеспечить оплату труда на уровне рыночной цены рабочей силы.

Хочется отметить, что на современном этапе отечественные производители сельхозпродукции зачастую конкурируют на внутреннем рынке с субсидированным импортом, прежде всего из стран ЕС и США.

Система оплаты труда, материального поощрения и распределения доходов должна формироваться на основе финансового положения хозяйства,

условий труда, опыта, в том числе премирования, экономической целесообразности и стратегии развития предприятия на перспективу. Материальное стимулирование должно предусматривать: денежное вознаграждение при выполнении норм выработки, оплату по коэффициенту трудового участия и реализацию продукции по льготным ценам.

Для привлечения молодых специалистов можно применять оформление льготных путевок на отдых в счет выплат в фонд социального страхования.

Не мотивируя молодых специалистов, их не заинтересуешь работать в сельском хозяйстве. Получая высшее образование, они остаются в городе или уезжают за рубеж.

Низкий жизненный уровень, страх остаться без работы и средств к существованию, отсутствие как дальней, так и ближней перспективы, наконец, сознание ответственности за благосостояние своей семьи заставляют работников сельского хозяйства быть крайне заинтересованными в росте заработной платы.