

Управление системой нормирования и оплаты труда на предприятиях аграрного производства

Давлетов И.И., к.э.н., доцент кафедры менеджмента,

Пермский государственный аграрно-технологический университет имени академика Д.Н. Прянишникова, г. Пермь, Россия

Аннотация. В статье рассматривается управление системой нормирования и оплаты труда на предприятиях АПК с учетом влияния внутренних и внешних факторов окружающей среды. Для успешного управления системой нормирования и оплаты труда на предприятиях АПК предложены рациональные условия, которые позволят комплексно управлять всеми производственными процессами, выполнять нормированные задания и сменные нормы выработки, избегая появления трудовых конфликтов. Для комплексного управления системой нормирования и оплаты труда необходимо организовать службу по нормированию и оплате труда. Создание службы позволит осуществить связь между структурными подразделениями предприятия, а также обеспечить увязку между нормированием и оплатой труда по каждому работнику в отдельности.

Ключевые слова: управление, сельское хозяйство, нормирование труда, оплата труда, служба нормирования и оплаты труда.

Management of the system of rationing and remuneration at the enterprises of agricultural production

Davletov I.I., Associated Professor of Management, Perm State Agro-Technological University named after Academician D.N. Pryanishnikov, Perm, Russia

Annotation. The article deals with the management system of rationing and remuneration of labor in agricultural enterprises, taking into account the influence of

internal and external environmental factors. For the successful management of the system of rationing and remuneration of labor in agricultural enterprises, rational conditions are proposed that will allow to manage all production processes in a comprehensive manner, to perform standardized tasks and hay production standards, avoiding the appearance of labor conflicts. For complex management of system of rationing and remuneration of work it is necessary to organize service on rationing and compensation. The creation of the service will allow for communication between the structural units of the enterprise, as well as provide a link between the regulation and wages for each employee individually.

Keywords: management, agriculture, labor rationing, wages, service rationing and remuneration.

В условиях рыночных отношений для повышения финансово-экономической деятельности предприятий АПК необходимо повышать производительность труда и эффективность трудовых процессов путем управления системой нормирования и оплаты труда. Все существующие на предприятиях, связанные нормированием труда на различных работах и оплатой всех категорий работников необходимо рассматривать как единую социально-экономическую и производственную систему. Управление системой нормирования и оплаты труда на предприятиях АПК необходимо осуществлять с учетом особенностей сельскохозяйственного производства: сезонности выполняемых работ в земледелии, непрерывности трудовых процессов в животноводстве, специализированных знаний и квалификации исполнителей. При этом важно учитывать природно-климатические и экономические условия хозяйствования.

Результаты исследования. Для совершенствования системы нормирования и оплаты труда на предприятии необходимо привлекать квалифицированных специалистов в этой области знаний, а для дальнейшей работы формировать постоянный штат экономистов по труду и нормировщиков. На управление системой нормирования и оплаты труда будут

оказывать влияние как внутренние, так и внешние факторы

Все факторы, характеризующие потребности и интересы работников на предприятии, выделены как внутренние и подразделили на три группы: производственные факторы, факторы, зависящие от исполнителя и факторы, зависящие от аппарата управления, а факторы, оказывающие влияние на осуществление трудовой деятельности предприятия на макроуровне – как внешние.

Так, производственные факторы оказывают прямое влияние на нормирование труда, а в частности, санитарно-гигиенические факторы на размер доплат, режимы труда и отдыха на социально-психологический климат в трудовом коллективе. При этом, уровень выполнения норм, фактор зависящий от исполнителя, всецело определяет заработок работника, уровень материального и морального стимулирования, психологический настрой работника, наличие научно-обоснованных норм труда и норм равной напряженности. Тогда как, качество выполняемой работы, квалификация работника определяют размер материального стимулирования и заинтересованность в конечных результатах труда, а хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе – своевременность выполнения производственных заданий отсутствие трудовых конфликтов (рис. 1).

Среди факторов, зависящих от аппарата управления, важными являются своевременный пересмотр норм труда при изменении технологии выполнения работ, состава агрегата и других нормообразующих факторов, при введении на производстве новых видов работ.

Важная роль должна отводиться проведению аттестации рабочих мест на соответствие показателей их характеризующих нормативным требованиям, а также аттестации работников для определения соответствия квалификации работника занимаемому месту и возможности применения соответствующих надбавок к основному заработку.

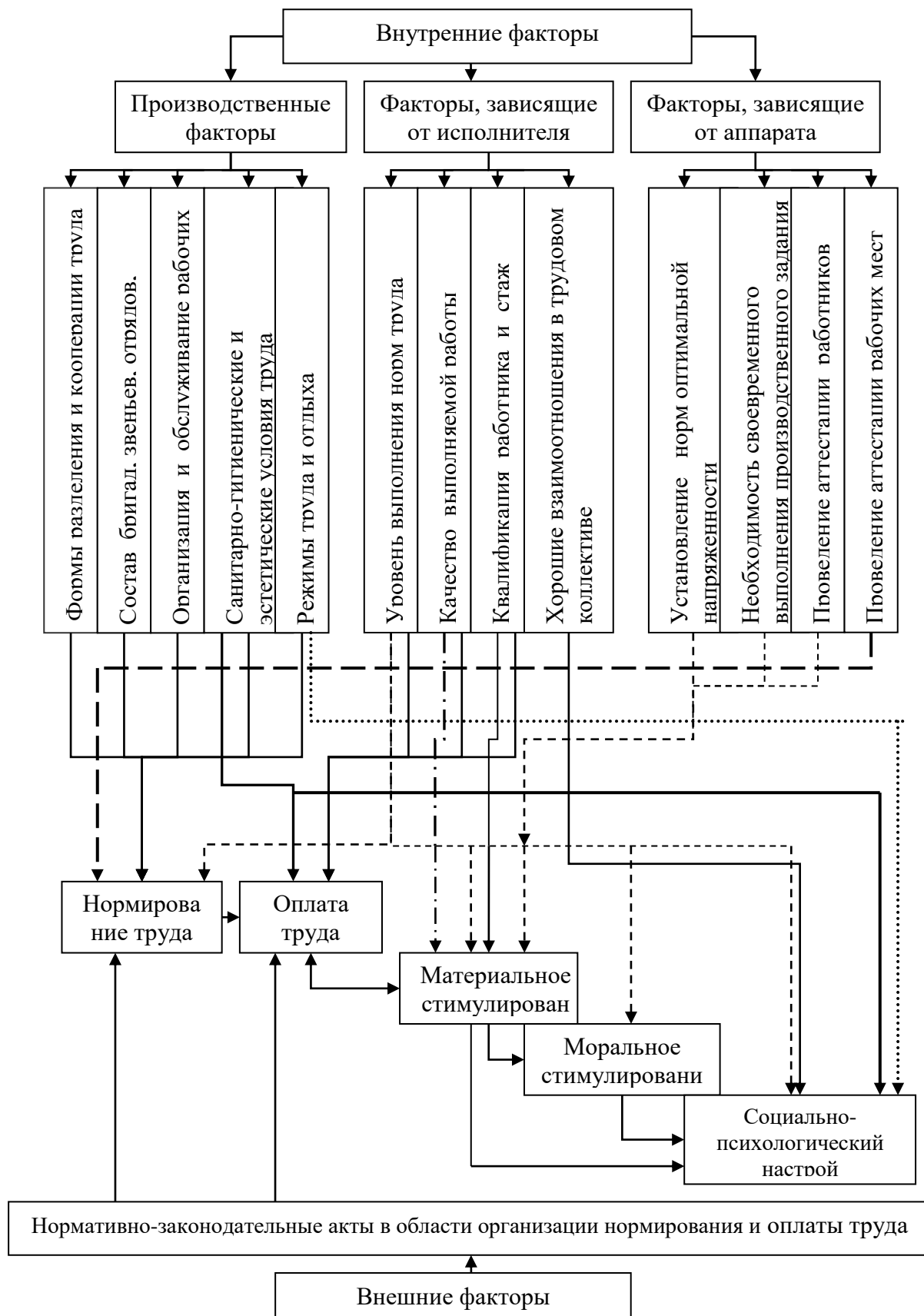


Рис. 1 – Факторы, влияющие на управление системой нормирования и оплаты труда на предприятиях АПК

Для успешного управления системой нормирования и оплаты труда на предприятиях АПК выявлены и предложены рациональные условия, которые позволят комплексно управлять всеми производственными процессами, выполнять нормированные задания и сменные нормы выработки, избегая появления трудовых конфликтов (рис. 2).



Рис. 2 – Условия, необходимые для рационального управления системой нормирования и оплаты труда на предприятиях АПК

Проведенные исследования показали, что управление системой нормирования и оплаты труда позволит решить различные проблемы на предприятиях АПК (табл. 1).

Таблица 1

Методологические направления повышения эффективности сельскохозяйственного производства путем совершенствования системы нормирования и оплаты труда

Проблема	Современное состояние проблемы	Влияние проблемы на эффективность производства	Мероприятия по устранению проблемы
1. Установление норм труда оптимальной напряженности	Нормы труда, устанавливаемые на предприятии не всегда обоснованы и не выполняются	Необоснованные нормы труда приводят к снижению эффективности производства	Вопросами установления норм оптимальной напряженности должны заниматься квалифицированные специалисты-нормировщики
2. Уровень обоснованности норм труда	Нормы труда в сельском хозяйстве не обоснованы технически, социально, экономически, психологически и организационного	Завышенные нормы труда повышают нервное напряжение у работников и приводят к их невыполнению и пониженной оплате труда. Заниженные нормы труда способствуют расхолаживанию дисциплины труда и чрезмерному увеличению начисленной зарплаты	Обосновывать нормы труда при их первоначальном установлении с учетом конкретных условий производства, а также своевременно производить их пересмотр при изменении технологии, состава агрегата
3. Уровень выполнения норм труда	Установленные нормы выработки в растениеводстве выполняются только на 80-95%	Невыполнение норм труда приводит к снижению планируемых объемов производства	Необходимо оптимизировать структуру затрат рабочего времени в течении смены
4. Высокая трудоемкость работ	Большинство трудовых процессов в овощеводстве выполняются вручную	Большие затраты живого труда приводят к повышению себестоимости продукции	Повышение технической оснащенности производственных и трудовых процессов
5. Низкий уровень оплаты труда и доходов работников	Зарботная плата ниже величины прожиточного минимума и стоимости потребительской корзины	Низкая заработная плата приводит к обесцененности рабочей силы	Повышать уровень зарплаты путем совершенствования систем оплаты труда и разработки системы поощрений и взысканий
6. Низкий уровень социальных гарантий	Ущемляются права работников и их социальная незащищенность	Сокращение рабочего времени в течение года из-за социальной незащищенности работников	Повышать социальные льготы и статус сельчан
7. Снижение качества и	Качество продукции ухудшилось в	Низкие закупочные цены, низкая покупательская	Повышать уровень жизни населения и улучшать

эффективности труда	результате отсутствия заинтересованности в труде	способность	организацию и обслуживание рабочего места
8. Низкая производительность труда	Численность трудовых коллективов не оптимизирована	Необоснованное увеличение рабочих мест ведет к повышению затрат на оплату труда и отчислениям во внебюджетные фонды	Оптимизировать численность животноводческих и растениеводческих бригад
	Сокращение объемов производства продукции	Сокращение объемов производства продукции при неизменности обрабатываемых площадей, облаживаемого поголовья скота, приводит к повышению себестоимости продукции. В результате реализация продукции осуществляется либо по себестоимости, либо по ценам ниже себестоимости	Увеличение урожайности путем соблюдения полевых севооборотов, агротехнических сроков проведения полевых работ, внесения в достаточном количестве удобрений, использования производительной техники, сокращения потери продукции при транспортировке и хранении. Увеличение валового надоя путем сбалансированности кормовых рационов, улучшения обслуживания животных, соответствующего ветеринарного обслуживания

Для того чтобы осуществить весь предложенный комплекс мероприятий необходимо на каждом предприятии организовать службу по нормированию и оплате труда. Создание службы позволит осуществить связь между структурными подразделениями предприятия и обеспечить увязку между нормированием и оплатой труда по каждому работнику в отдельности. При незначительных объемах работ по установлению, пересмотру норм труда, расчету расценок и заработной платы всей деятельностью на сельскохозяйственном предприятии может заниматься один человек. Поэтому службу нормирования и оплаты труда целесообразно организовывать в крупных сельскохозяйственных (имеющих перерабатывающий комплекс) и агропромышленных формированиях, так как в этом случае на предприятии выполняются разнородные виды работ, и при широкой специализации производства просто одному специалисту не справиться с огромным

масштабом работ.

При организации службы нормирования и оплаты труда на предприятии важно определить ее функциональные задачи: что исследует служба, что разрабатывает и что организует на предприятии (рис. 3).



Рис. 3 – Функциональные задачи службы (отдела) нормирования и оплаты на предприятии

Организация службы нормирования и оплаты труда будет тесно взаимосвязана с другими подразделениями предприятия (табл. 2). В этом случае ускоряется процесс оперативного управления производством.

Таблица 2

Взаимосвязь службы (отдела) нормирования и оплаты труда с другими подразделениями предприятия

Подразделения предприятия	Служба (отдел) нормирования и оплаты труда получает от данного подразделения	Служба (отдел) нормирования и оплаты труда передает в данное подразделение
1. Планово-экономический отдел (служба)	Для расчета расценок: - план производства продукции; - плановая себестоимость продукции	Для составления технологических карт: - нормы труда; - тарифные разряды и ставки, расценки по видам работ
2. Бухгалтерия	- фактическая себестоимость продукции (для расчета фактического фонда оплаты труда); - копии ведомостей о выданной и депонированной заработной плате	- сведения о начисленной заработной плате и необходимых социальных выплатах; - сведения о начислении отпускных
3. Технический отдел (служба)	- информация о паспортной производительности оборудования; - ведения о сроке службы и обслуживании оборудования, машин	- информация о фактической производительности оборудования, машин; - сведения об уровне выполнения установленных норм труда
4. Финансовый отдел (служба)	- сведения о возможном расходовании средств на оплату труда в соответствии с финансовым планом предприятия	- сведения о планировании и фактическом расходовании средств на оплату труда
5. Отдел (служба) снабжения	- сведения о поставках сырья, полуфабрикатов, материалов для выполнения работ; - сведения о приобретении нового оборудования, машины	- информацию о необходимости замены оборудования в результате технических простоев
6. Отдел (служба) сбыта	- информацию об объемах реализованной продукции и ценах реализации	- информация о расценках за продукцию, ее себестоимости
7. Отдел (служба) технического контроля	- информацию о браке произведенной продукции	- информация об исправлении брака в производстве
8. Отдел (служба) кадров	Сведения (приказы, распоряжения директора предприятия): - о приеме на работу; - о переводе на другую работу; - о совмещении профессий; - о поощрениях, наказаниях, увольнениях работников-	- информация о простоях в производстве с указанием причин - сведения о перевыполнении норм труда по каким-либо причинам; - сведения о экономии или перерасходе материальных средств
9. Юридический отдел (служба)	- правовая информация по вопросам нормирования и оплаты труда	Справки, расчеты и другая информация для рассмотрения трудовых споров и

Функционирование службы нормирования и оплаты труда предполагает определенные расходы предприятия на ее содержание. Это затраты, связанные с выплатой заработной платы специалистам по нормированию и оплате труда, с организацией их рабочих мест, а также с проведением работ, семинаров, курсов повышения квалификации нормировщиков. Однако эти затраты в условиях производства являются перекрываемыми доходностью и общим эффектом, получаемым на предприятии. Доход предприятия может быть увеличен в этом случае за счет:

- более рационального использования оборудования;
- сокращения времени простоев работников и оборудования;
- сокращения брака в производстве;
- повышения качества продукции, работ, услуг;
- повышения сменной выработки исполнителей при нормах оптимальной напряженности; уровня производственной и трудовой дисциплины.

Выводы. Управление системой нормирования и оплаты труда должно осуществляться на каждом предприятии с учетом конкретных условий производства, при этом в основе установления норм труда и расчета расценок должны быть использованы нормы оптимальной напряженности. Только в этом случае нормы выработки будут обоснованы, выполнимы, а уровень заработной платы при использовании стимулирующих систем оплаты труда обеспечит воспроизводство рабочей силы. Непосредственно работу по обеспечению функционирования системы нормирования и оплаты труда должна осуществлять служба нормирования и оплаты труда, создание которой возможно по функциональному, товарному, рыночному признаку. Затраты связанные с деятельностью службы перекроет прибыль, дополнительно полученная предприятием от ее функционирования.

Библиографический список

1. Дорожная карта развития сельского хозяйства и устойчивого развития

сельских территорий в Пермском крае до 2020 года. – Пермь: Министерство сельского хозяйства и продовольствия Пермского края, 2014. 55с.

2. Герасимов Н.О., Яркова Т.М. Состояние кадровой безопасности на сельских территориях региона // Экономика АПК Предуралья. – 2018. – № 1. – С. 13-17.

3. Зорина Т.С., Калугина К.А., Яркова Т.М. Оценка уровня жизни сельского населения в отдельных районах Пермского края // В сборнике: Современные тенденции развития аграрного комплекса/ материалы международной научно-практической конференции: ФГБНУ «Прикаспийский научно-исследовательский институт аридного земледелия», Региональный Фонд «Аграрный университетский комплекс». 2016. С. 1390-1394.

4. Хайруллина О.И. Государственный механизм регулирования сельского хозяйства / О.И. Хайруллина // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2014. – № 4. – С.70-79.

5. Черникова С.А. Трудовые ресурсы как фактор производства / С.А. Черникова, Ю.А. Исаков // Российское предпринимательство. – 2014. – № 5 (251). – С. 55-62.

6. Яркова Т.М. Экономика и организация труда: учебное пособие / Т.М. Свечникова, И.И. Давлетов; ФГБОУ ВПО Пермская ГСХА. Пермь: Изд-во ФГБОУ ВПО Пермская ГСХА, 2012. 243 с.

References

1. Road map of agricultural development and sustainable development of rural areas in the Perm region until 2020. – Perm: Ministry of agriculture and food of the Perm region, 2014. 55С.

2. Gerasimov N.Oh. Yarkova T.M. State of personnel security in rural areas of the region // Economy of agriculture of the Urals. 2018. No. 1.P. 13-17.

3. Zorina T.S., Kalugina K.A., Yarkova T.M. Assessment of living standards of the rural population in some areas of the Perm region // In the collection: Current trends in the development of the agricultural complex/ proceedings of the

international scientific and practical conference: FGBNU «Caspian research Institute of arid agriculture», Regional Fund «Agrarian University complex». 2016. P. 1390-1394.

4. Khairullina O.I. State mechanism of regulation of agriculture / O.I. Khairullina // accounting in agriculture. – 2014. – № 4. – P. 70-79.

5. Chernikova S.A. Human resources as a factor of production / S.A. Chernikova, Yu.A. Isakov // Russian entrepreneurship. – 2014. – № 5 (251). – P. 55-62.

6. Yarkova T.M. Economics and labor organization: textbook / T.M. Svechnikov, I.I. Davletov; Perm state agricultural ACADEMY. Perm: Publishing house FGBOU VPO Perm state agricultural Academy, 2012. 243 p.