

«Сейфуллин окулары-14: Жастар, ғылым, инновациялар: цифрландыру – жаңа даму кезеңі» атты Республикалық ғылыми-теориялық = Материалы Республиканской научно-теоретической конференции «Сейфуллинские чтения-14: Молодежь, наука, инновации: цифровизация – новый этап развития». - 2018. - Т.1, Ч.3 – С.339-343

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Сейтқожина А.Н.

Проблема оплаты труда в сельском хозяйстве, безусловно, одна из ключевых в современной казахстанской экономике. Это обусловлено тем, что решение вопросов материального стимулирования работников к повышению эффективности труда является основополагающим направлением развития производства. Данная проблема находит свое отражение в таких государственных документах, как стратегия «Казахстан – 2030», «Казахстан – 2050», Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана: «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее», «Нұрлы Жол – путь в будущее», «Государственная программа развития агропромышленного комплекса Республики Казахстан на 2017-2021 годы». Аграрный сектор остается самой низкооплачиваемой отраслью, что, соответственно, приводит к усилению оттока трудоспособного населения из села и перетоку человеческого капитала в другие сектора экономики. Заработная плата работников сельского хозяйства обеспечивает удовлетворение лишь первичных потребностей. В связи с этим, Президент Республики Казахстан в своем Послании народу «Казахстан - 2030» отметил одну из первоочередных задач: «...рост благосостояния людей должен быть основой всей нашей повседневной работы...». [1,2]

В подавляющем большинстве сельскохозяйственных предприятий работодатели не стимулируют повышения трудовой мотивации при помощи использования инструментов воздействия, адекватных современным условиям. В течение года начисляется заработная плата по очень низким тарифным ставкам и должностным окладам, а также не применяются какие – либо поощрительные выплаты за повышение показателей эффективности хозяйствования. Поэтому это не побуждает работников к производительному труду, к дальнейшему совершенствованию своего образования и уровня квалификации и повышению на этой основе эффективности производства. Это составило актуальность исследуемой темы и необходимость поиска новых подходов к совершенствованию организации стимулирования работников сельского хозяйства.

Заработная плата - одна из важнейших категорий экономической науки. Раскрывая сущность заработной платы необходимо принимать во внимание то, что данное понятие сложное и многогранное и рассматривать его можно с разных точек зрения. Вопросам оплаты труда и ее организации посвящено

большое число работ классиков и современников экономической мысли. В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы: 1) Концепция неоклассиков - заработная плата как цена труда. Теоретические основы этой концепции были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо. А. Смит считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. 2) Марксистская концепция - заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» - была разработана К. Марксом. В основу он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и обосновал, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду, а заработная плата выступает в качестве цены этого товара в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает оплату не за весь труд, а только за необходимый труд. Экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет этого дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры.[3,4]

В Трудовом кодексе Республики Казахстан выделены отдельно такие понятия как «заработная плата» и «оплата труда». Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера; Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.[5] На сегодняшний день минимальный размер заработной платы в Республике Казахстан составляет 28 284 тенге. Структура заработной платы в Казахстане включает основную и дополнительную части. Основная часть зарплаты (не менее 75 %) состоит из тарифных ставок рабочих и должностных окладов инженерно-технических работников и

служащих. Дополнительная часть (не более 25 %) включает выплаты из фонда зарплаты, фонда материального поощрения и других источников. [6, 3]

Основные принципы оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях можно сформулировать следующим образом:

- учет минимального размера заработной платы, установленного государством;
- соответствие оплаты труда рыночной стоимости рабочей силы;
- обеспечение индексации оплаты труда в соответствии с темпами роста инфляции;
- своевременность выплаты заработной платы;
- самостоятельность предприятий в вопросах организации и оплаты труда;
- стимулирование производительности труда и рационального использования ресурсов;
- поощрение высокого качества продукции, труда и услуг;
- дифференциация оплаты труда в зависимости от экономического состояния предприятия; [7]

Система оплаты труда в сельском хозяйстве, как и в других отраслях народного хозяйства, должна все время совершенствоваться, а на определенном этапе его развития, когда уже простые дополнения и уточнения не соответствуют требованиям производства, частично или полностью обновляться. С полной ответственностью можно утверждать, что любая система оплаты, даже, казалось бы, самая прогрессивная, имеет свои начало и конец. Исчерпав свои первоначальные возможности, она становится тормозом дальнейшего развития производства и должна уступить место новой системе. Система оплаты труда как один из инструментов управления экономической деятельностью должна быть основой предлагаемых для производства рекомендаций, направлена на решение главных задач отрасли и одновременно касаться каждого сельхозпредприятия. Тем не менее, система оплаты труда не может быть одинаковой для всех хозяйств, поскольку условия производства в них различны. Иногда это не учитывается при организации оплаты труда, внедряется модель модной системы, хотя до нее предприятие еще не созрело или, наоборот, она уже для него пройденный этап. Эффект от смены системы оплаты в таких случаях может быть незначительным или даже отрицательным. Наибольшая продолжительность функционирования в хозяйстве одной и той же системы оплаты труда при постоянном её дополнении и уточнении, как показал опыт работы многих сельхозпредприятий, составляет примерно 15 лет. Первые пять лет в хозяйстве идёт изучение системы, её экспериментальная доводка, постепенное внедрение в производство; в течение следующих пяти лет

осуществляется её активное использование. При этом система в данный период должна обеспечивать наибольший эффект. [8]

Разработке и внедрению рациональной системы оплаты труда должны предшествовать сбор и обработка необходимой информации. Проведенный анализ оплаты труда работников в ТОО Орловка Есильского района Акмолинской области выявил, что в ее организации имеется ряд недостатков.

Во-первых, низкая заработная плата этой отрасли не стимулирует работников к производительному и качественному труду. Так, например, заработная плата тракториста - машиниста, осуществляющего транспортные работы на тракторе «К-700», составляет 24562 тенге. А при перевыполнении нормы выработки начисляется повышающий коэффициент в размере от 1,2 до 2,0. Используем максимальный коэффициент:

$$24562 \times 2,0 = 49124 \text{ тенге}$$

Уровень среднемесячной заработной платы работников ТОО «Орловка» ниже среднего уровня заработной платы в сельском хозяйстве по Казахстану, например, за 2016 год на 16,9 % (рисунок 1).

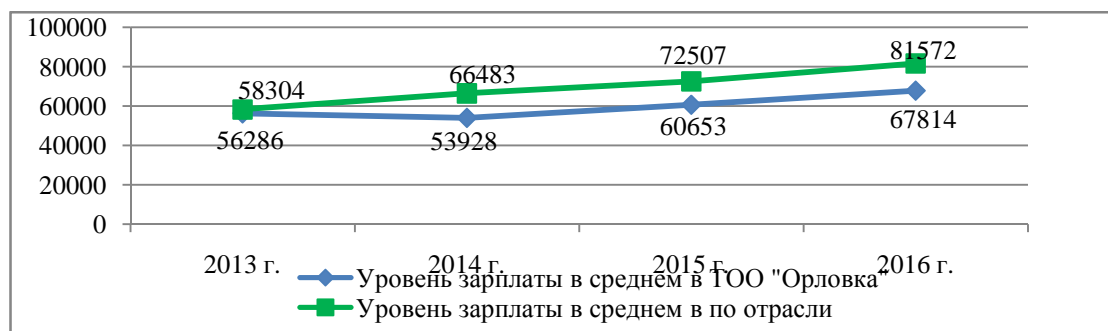


Рисунок 1. Динамика уровня среднемесячной заработной платы работников на примере одного предприятия и средней заработной платы по стране в сельском хозяйстве

Во-вторых, на предприятии не применяются новые системы оплаты и стимулирования труда, а используются старые тарифные сетки.

В-третьих, темп роста заработной платы больше темпа роста производительности труда (таблица 1).

Таблица 1

Соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы

Показатели	2013	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Цепной темп роста, %		
					2014 г. к 2013 г	2015 г. к 2014 г	2016 г. к 2015 г
Среднегодовая производительность труда, тыс тг/чел.	6884	5574	1289 6	5875	81	231,4	45,6
Среднегодовая заработная плата одного работника, тыс тг	675,4	647,1	727,8	813,8	95,8	112,5	111,8
Соотношение темпов роста производительности труда и зарплаты, %	x	x	x	x	0,85	2,06	0,41

Средний коэффициент темпа роста рассчитывается по формуле средней геометрической из показателей коэффициентов темпа роста за отдельные периоды:

$$\bar{K}_p = \sqrt[n-1]{K_{p1} \times K_{p2} \times \dots \times K_{pn-1}} \quad (1)$$

$$\bar{K}_p = \sqrt[3]{0,85 \times 2,06 \times 0,41} = 0,9$$

Данное опережение приводит к перерасходу фонда зарплаты, повышению себестоимости вырабатываемой продукции и уменьшению прибыли.

В-четвертых, на предприятии применяются только материальные формы мотивации труда: заработная плата, премии. Такие условно нематериальные формы, как льготное кредитование, полное или частичное покрытие расходов на образование, программы жилищного строительства на предприятии не используются.

Создание системы оплаты и стимулирования труда для любой организации – специфический и сложный процесс, требующий профессионального понимания сущности трудовой мотивации, знаний и опыта разработки и применения методов вознаграждения персонала.

Технология разработки и оптимизации денежного вознаграждения, состоит из следующих элементов:

- анализ существующей системы оплаты труда, удовлетворенности персонала, рынка труда, финансовых возможностей предприятия

- разработка базовой заработной платы (постоянной части денежного вознаграждения);
- разработка переменной части денежного вознаграждения в целях усиления стимулирующего влияния зарплаты на производительность труда;
- разработка системы социальных льгот, эффективной социальной политики компании;
- разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему денежного вознаграждения персонала;
- обучение сотрудников кадровой службы технологиям оптимизации и совершенствования оплаты труда предприятия. [9]

Преимуществами новой системы оплаты труда должны являться:– единство и простота определения оплаты труда различных категорий работников; – пропорциональность размера заработка качеству работы; – возможность планирования работниками перспектив развития карьеры и заработка, перехода на более высокооплачиваемую ступень; – мотивация сотрудников к повышению эффективности, качества и производительности труда; – связь оплаты труда работников и результатов деятельности организации; – упрощение процесса индексации заработной платы; – простота определения оплаты труда работников на новых должностях; – оптимизация величины и структуры фонда оплаты труда; – прозрачность для инвесторов расходов организации на персонал, увеличивающая вероятность привлечения дополнительных капиталов.

Изучив сложившуюся организацию оплаты труда работников на предприятии, нельзя назвать ее не эффективной. Однако имеется ряд недостатков: низкая заработная плата, использование старых неэффективных тарифных сеток, опережение темпа роста заработной платы над темпом роста производительности труда и другие. Всё изложенное выше позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования системы оплаты труда в аграрном секторе для повышения заинтересованности работников в результатах своего труда, увеличения уровня их доходов и повышения на этой основе эффективности производства.

Список литературы

- 1Послание Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева народу Казахстана "Стратегия – 2030".
- 2Аленова К.Т., Булхаирова Ж.С. Человеческий капитал в аграрном секторе экономики Казахстана: современные тенденции: Вестник КазНУ, 2014.
- 3Куатова Д.Я. Экономика предприятия: Учебное пособие. – Алматы: «Экономика», 2011.
- 4Попов А.И. Экономическая теория: Учебник для вузов.4-е изд. – СПб.: Питер, 2006.

5Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями от 06.04.2016 г.)

6Донцов С. Организация, нормирование и оплата труда: Учебное пособие. Астана: Фолиант, 2013.

7Водяников В.Т. Организация и управление производством на сельскохозяйственных предприятиях: Учебник. – М: Изд-во «КолосС»

8Линевич А.В. Методические основы организации оплаты труда в сельском хозяйстве. АПК: Экономика, управление: Ежемес. теор. и научно-практич. журнал, 2009. №8

9Чудесова Н.Н. Мотивационные механизмы активизации деятельности персонала предприятия. Новые технологии, 2006. №2