

**РЕСПУБЛИКАНСКОЕ НАУЧНОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
«ИНСТИТУТ СИСТЕМНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ  
В АПК НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ НАУК БЕЛАРУСИ»**

**Методические рекомендации  
по формированию доходов различных  
категорий работников с учетом  
производительности труда  
и источников их выплаты**



**Ўсьні 2012**

УДК 631.158:658.32

ББК 65.32-645

М54

Материал рассмотрен и одобрен на заседании ученого совета Республиканского научного унитарного предприятия «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси» и рекомендован к опубликованию (протокол № 2 от 3 февраля 2012 г.)

Авторы:

М.Н. Антоненко, О.А. Пашкевич, М.В. Уласевич, В.О. Лёвкина (гл. 1, 2),  
А.О. Борисенко, М.Д. Шкут, Е.А. Титовцова (гл. 3).

Рецензенты: кандидат экономических наук, доцент Н.А. Бычков  
кандидат экономических наук, доцент М.И. Лазаревич

**М54** **Методические** рекомендации по формированию доходов различных категорий работников с учетом производительности труда и источников их выплаты / М.Н. Антоненко [и др.]. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2012. – 60 с.  
ISBN 978-985-6925-92-7.

Представлены методические рекомендации по формированию доходов руководителей и специалистов, работников животноводства и растениеводства с учетом производительности труда и источников их выплаты.

Предназначены для трудовых коллективов сельскохозяйственных организаций, руководителей и специалистов органов управления АПК, научно-исследовательских учреждений и предприятий, преподавателей, аспирантов и магистрантов, студентов учебных заведений аграрно-экономического профиля.

УДК 631.158:658.32

ББК 65.32-645

ISBN 978-985-6925-92-7

© Республиканское научное унитарное предприятие  
«Институт системных исследований в АПК  
Национальной академии наук Беларуси», 2012

## ВВЕДЕНИЕ

Необходимость повышения уровня и качества жизни работников сельского хозяйства, роста конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции (по количественным и качественным параметрам) настоятельно требует поиска новых подходов к повышению эффективности функционирования отрасли сельского хозяйства на основе совершенствования механизма управления и рационализации используемых ресурсов. Учитывая то, что труд был и остается основным фактором производства, полученные результаты при проведении исследования будут способствовать решению практических задач для достижения поставленной цели перед сельским хозяйством страны.

Только высокая производительность может обеспечить наращивание объемов валового внутреннего продукта и достижение устойчивого экономического роста, снижение удельных затрат и себестоимости продуктами, надежную конкурентоспособность товаров на внутреннем и внешнем рынках, постоянное повышение среднедушевого дохода населения.

Исходя из теоретических исследований, опыта развитых стран и существующей практики, установлено, что важнейшим фактором повышения производительности труда является личный материальный интерес работников в производстве продукции. Организация трудовой деятельности в широком смысле слова не может не включать организацию оплаты труда и формирования доходов. В новых условиях заработная плата должна выполнять не только воспроизводственную и стимулирующую функции, но и регулирующую, т. е. воздействовать на соотношение спроса и предложения рабочей силы, формирование персонала.

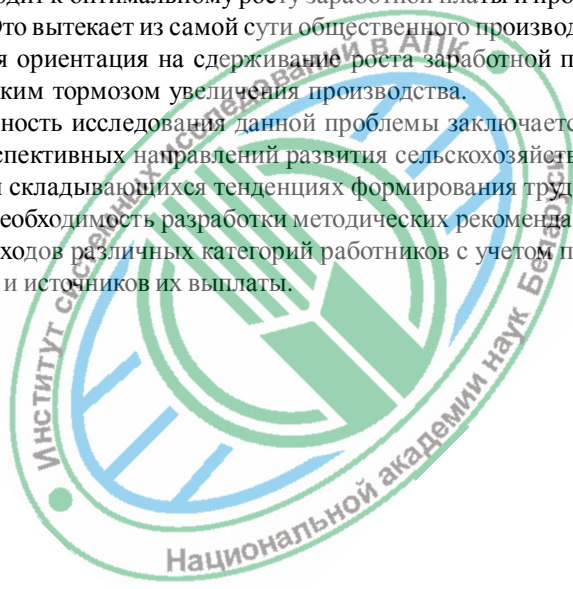
В предстоящие годы в области повышения доходов сельского населения особое внимание будет уделяться усилению стимулирующей роли заработной платы. Для повышения доходов работников аграрного производства и престижности сельскохозяйственного труда предусматривается обеспечить формирование заработной платы с учетом условий сельскохозяйственного производства, а также факторов, влияющих на результативность и эффективность труда.

Исследования трудовых отношений свидетельствуют о том, что критерием оценки деятельности отдельного работника можно считать долю его вклада в общий результат трудового коллектива. Важнейшим показателем данной системы оценок является оценка рациональности использования трудовых ресурсов на уровне трудового коллектива.

Эффективная система заработной платы должна быть ориентирована на использование трудовым коллективом резервов увеличения производства, повышения производительности труда, снижения материально-технических затрат и др. Именно поэтому вопросы повышения производительности труда и темпов роста заработной платы занимают главное место в системе менеджмента.

Соотношение темпов прироста производительности труда и темпов прироста заработной платы не является чем-то неизменным: каждому конкретному этапу экономического развития присущи свои пропорции. В период индустриализации наилучшим соотношением действительно был опережающий рост производительности над ростом заработной платы. В современных же условиях (несмотря на различные ограничения) хозяйственная практика объективно приводит к оптимальному росту заработной платы и производительности труда. Это вытекает из самой сути общественного производства, ибо принудительная ориентация на сдерживание роста заработной платы является экономическим тормозом увеличения производства.

Актуальность исследования данной проблемы заключается в том, что с учетом перспективных направлений развития сельскохозяйственного производства при складывающихся тенденциях формирования трудовых ресурсов возникает необходимость разработки методических рекомендаций по формированию доходов различных категорий работников с учетом производительности труда и источников их выплаты.



## Глава 1. Анализ влияния производительности труда на величину доходов различных категорий работников

Отраслевая структура занятости сельского населения Беларуси постоянно меняется, но имеет устойчивую тенденцию сокращения абсолютной численности и доли занятых в сельском хозяйстве (табл. 1). Это позитивный процесс, отражает общемировые тенденции. Изменение объемов производства, внедрение энергосберегающих технологий, механизация производства, эффективная система управления в сельскохозяйственных организациях вызывают сокращение нерациональных рабочих мест и, как следствие, численности персонала. В 2010 г. в сельском хозяйстве было 9,7 % всех занятых в экономике, в сельской местности – 45,1 %.

Становление рыночных отношений и экономическая реформа в области реорганизации форм хозяйствования и форм собственности на средства производства внесли существенные изменения в состав, структуру и качественные характеристики персонала, оказали непосредственное влияние на их перераспределение. Нами проведен анализ профессиональной структуры персонала в сельскохозяйственных организациях республики и установлено, что процесс уменьшения численности работников в течение 2000–2010 гг. отличается неравномерностью изменений по категориям персонала (табл. 2).

Так, численность занятых в сельскохозяйственном производстве сократилась на 46,1 %, при этом рабочих кадров – на 45,9 %. Меньше, чем в других категориях работников, снизилась численность управленческого персонала, что обусловило рост его удельного веса в кадровой структуре организаций. Число работников, занятых в несельскохозяйственном производстве, сократилось на 57,2 %. Это связано с передачей организациями объектов социальной инфраструктуры в коммунальную собственность.

Производительность как экономический показатель отождествляется с эффективностью производства и рассчитывается сравнением выпуска объемов

Таблица 1. Показатели занятости в сельском хозяйстве, тыс. чел.

Область	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2010 г. в % к 1995 г.	2010 г. в % к 2000 г.
Брестская	136,3	125,0	91,1	89,1	65,4	71,3
Витебская	113,0	87,6	63,9	68,2	60,4	77,9
Гомельская	110,2	93,8	67,5	65,9	59,8	70,3
Гродненская	110,5	105,4	78,5	73,4	66,4	69,6
Минская	165,3	136	103,5	102,9	62,3	75,7
Могилевская	95,7	77,3	52,8	50,9	53,2	65,8
Республика Беларусь	731,0	625,1	457,3	450,4	61,6	72,1

Примечание. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь [63].

Таблица 2. Динамика среднесписочной численности работников сельскохозяйственных организаций, 2000–2010 гг.

Показатели	2000 г.		2005 г.		2010 г.		2010 г. в % к 2000 г.
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	
Работало в сельскохозяйственных организациях, всего	565 983	100,0	366 738	100,0	305 232	100,0	53,9
В том числе работники, занятые в сельскохозяйственном производстве	503 085	88,9	326 120	88,9	278 316	91,2	55,3
из них:							
рабочие	423 323	74,8	272 676	74,4	228 917	75,0	54,1
служащие	79 762	14,1	53 444	14,6	49 399	16,2	61,9
из них:							
руководители	28 396	5,0	18 452	5,0	16 616	5,4	58,5
специалисты	46 885	8,3	32 707	8,9	31 399	10,3	67,0
Работники, занятые в отраслях несельскохозяйственного производства	62 898	11,1	40 618	11,1	26 916	8,8	42,8

Примечание. Таблица составлена по данным ежегодных отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

продукции на единицу используемых ресурсов. Кроме того, производительность труда измеряется количеством произведенной продукции одним работником за фиксированное время и является основным показателем эффективности использования трудовых ресурсов в процессе достижения намеченных целей. Наряду с этим производительность труда характеризует степень использования возможностей работника в процессе производства, а сравнение приведенных показателей во времени и пространстве дает определенную экономическую оценку функционирования исследуемого объекта.

Рост производительности труда позволяет получить ряд результативных показателей (рис. 1).

Главным фактором, определяющим величину доходов различных категорий работников, является производительность труда при сдельной системе оплаты труда, так как она предопределяет объемы производства продукции, себестоимость и величину прибыли. Разница в прибыли связана с разной степенью производительности. Рассчитывается она с учетом общих, выработанных наукой принципов измерения применительно к конкретным условиям каждой организации (отрасли). Измерение на научной и систематической основе позволяет повысить действенность управления и, в конечном итоге, улучшить конкурентные позиции любой системы.

При оценке уровня производительности труда нами использовалась следующая система показателей: уровень производства валовой продукции в натуральном и стоимостном выражении на одного среднегодового работника, уровень трудовой активности (отработано часов одним работником за год), нагрузка земельной площади на одного среднегодового работника (табл. 3). Анализ данных таблицы 3 показывает, что в 2010 г. по сравнению с 2000 г. объемы производства основных видов сельскохозяйственной продукции выросли в зависимости от продукции (от 3,2 ц производство картофеля до 126,3 ц производство молока).

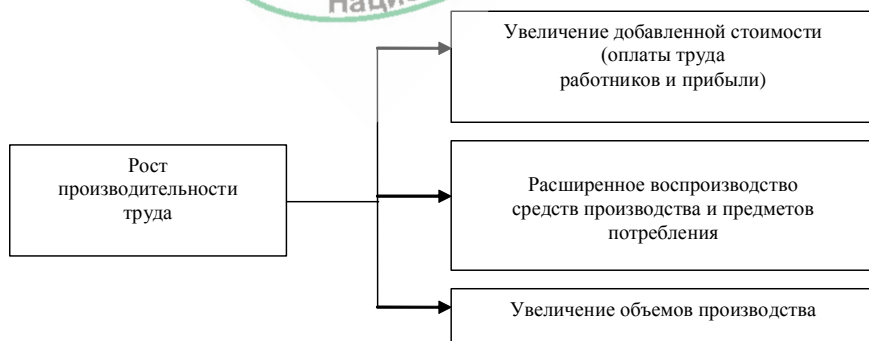


Рис. 1. Результат роста производительности труда

Таблица 3. Динамика производства продукции и производительность труда в сельскохозяйственных организациях за 2000–2010 гг.

Показатель	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2010 г. +, – к 2000 г.
Индексы физического объема продукции сельского хозяйства в сопоставимых ценах, %	111,8	106,3	101,5	–10,3 п.п.
Нагрузка сельхозугодий на работника, занятого в с.-х. производстве, га	13,0	18,3	23,9	+10,9
Отработано работником за год, чел.-ч	1976	2070	2243	+267
Производство основных видов продукции на работника, ц:				
зерно	87,8	155,5	187,3	+99,5
картофель	23,2	16,5	26,4	+3,2
сахарная свекла	29,9	36,4	122,9	+93,0
молоко	54,2	117,9	180,5	+126,3
скот и птица в живом весе	13,2	17,5	23,4	+10,2

Примечание. Таблица составлена по данным ежегодных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь, Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Динамика производства продукции и производительности труда в сельскохозяйственных организациях за 2000–2010 гг. в региональном разрезе приведена в приложении 1. Анализ данных таблицы приложения показывает, что производство основных видов продукции сельского хозяйства на одного среднегодового работника по регионам в натуральном выражении в 2010 г. по сравнению с 2000 г. выросло. Это обусловлено техническим перевооружением предприятий и соответствующим снижением численности работников сельскохозяйственных организаций республики.

Как показывают данные таблицы 4, в 2010 г. сбор зерна на 100 га пашни был на 40,3 %, производство молока на 100 га сельскохозяйственных угодий на 82,4, производство мяса в живом весе на 36,1 % выше уровня производства 2000 г. При этом урожайность зерновых культур увеличилась на 26,7 %, картофеля – на 63,7, сахарной свеклы – на 61,4 %; продуктивность КРС на выращивании и откорме выросла в 5 раз, надой молока на одну корову – в 2 раза.

Это отразилось на показателях трудоемкости, которые по всем видам продукции в динамике с 2000 г. снижаются. Анализ показателей урожайности и продуктивности животных (табл. 1 приложения 2) в сельскохозяйственных организациях республики свидетельствует, что в период с 2000 по 2010 г. практически для всех видов продукции характерен динамичный рост. При этом показатели трудоемкости, рассчитанные как затраты труда на единицу продукции (табл. 2 приложения 2), по всем видам продукции с 2000 г. снижаются.

Устойчивое снижение затрат живого труда на единицу сельскохозяйственной продукции обуславливает обеспеченность сельскохозяйственных организаций основными средствами, повышение уровня механизации производства вследствие эффективного использования имеющихся энергетических мощностей и финансовых возможностей для приобретения новой техники (приложение 3).



Таблица 4. Влияние урожайности и продуктивности на трудоемкость производства продукции в сельскохозяйственных организациях за 2000–2010 гг.

Показатель	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2010 г. +, – к 2000 г.	2010 г. в % к 2000 г.
Получено зерна на 100 га пашни, т	91,8	138,4	128,8	37,0	140,3
Произведено на 100 га с.-х. угодий, т:					
молоко	41,4	63,9	75,5	34,1	182,4
скот и птица в живом весе	7,2	8,2	9,8	2,6	136,1
Урожайность, ц/га:					
зерно	21,0	27,6	26,6	5,6	126,7
картофель	112,0	147,9	183,3	71,3	163,7
сахарная свекла	249,0	261,0	402,0	153	161,4
Среднегодовой удой молока на корову, кг	2249	3589	4548	2299	202,2
Продукция выращивания кг/гол.:					
крупного рогатого скота	121,2	178,7	607	485,8	500,8
свиней	94,2	123,4	497	402,8	527,6
Затраты труда на производство 1 ц продукции, чел.-ч.:					
зерно	1,5	1,0	0,8	-0,7	53,3
картофель	2,4	2,3	1,5	-0,9	62,5
сахарная свекла	1,4	0,4	0,2	-1,2	14,3
молоко	8,9	4,8	3,2	-5,7	35,9
прирост крупного рогатого скота	50,5	29,1	19,8	-30,7	39,2
привес свиней	21,4	13,9	9,9	-11,5	46,3

Примечание. Таблица составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

Важным условием стабильного производственного процесса являются оборотные средства: наличие собственных оборотных средств в среднем по аграрным предприятиям республики в 2010 г. составило 95,96 млн руб. на 100 га сельхозугодий. Недостаток собственных оборотных средств характерен для большинства сельскохозяйственных предприятий республики.

По показателю выхода продукции на каждый из обрабатываемых гектаров сельскохозяйственные предприятия Беларуси отстают от развитых западных стран (табл. 5).

Производство основных видов сельскохозяйственной продукции в разрезе стран ЕС показано в таблице 6.

Следует отметить, что в среднем по странам Европейского союза одним работником, занятым в аграрном секторе, произведено в 2009 г.: 25,3 т зерна, 9,8 – сахарной свеклы, 5,4 – картофеля, 11,4 – молока, 0,7 – мяса КРС и 1,8 т мяса свиней.

Таблица 5. Производство сельскохозяйственной продукции и размер валовой добавленной стоимости в аграрной отрасли стран ЕС, млн евро

Страна	Валовая добавленная стоимость		Производство продукции растениеводства		Производство продукции животноводства	
	1999 г.	2009 г.	1999 г.	2009 г.	1999 г.	2009 г.
Бельгия	2 158	1 914	2 994	3 019	3 190	3 764
Болгария	1 679	1 465	1 429	1 941	1 338	1 163
Чехия	731	629	1 218	1 930	1 292	1 595
Дания	1 985	1 571	2 579	2 988	4 194	4 673
Германия	12 099	12 924	18 492	21 204	17 747	19 800
Эстония	87	157	111	203	136	270
Ирландия	1 825	937	1 184	1 340	3 506	3 393
Греция	6 209	5 801	6 498	6 598	2 398	2 792
Испания	18 193	21 277	18 377	22 593	10 469	12 976
Франция	23 756	20 586	30 608	34 109	21 211	22 057
Италия	25 470	22 075	25 300	24 236	12 818	14 129
Кипр	-256	302	0	316	0	309
Латвия	169	141	178	387	173	302
Литва	402	427	583	868	157	667
Люксембург	114	87	77	116	148	153
Венгрия	1 862	1 551	2 301	3 087	1 795	2 085
Мальта	65	52	54	48	74	67
Нидерланды	8 452	7 396	9 253	11 188	7 872	8 659
Австрия	2 096	2 338	2 272	2 675	2 323	2 726
Польша	4 126	5 651	5 439	7 753	4 878	8 137
Португалия	2 240	1 846	3 843	3 762	2 052	2 420
Румыния	4 140	5 999	4 901	8 569	2 683	3 955
Словения	417	344	435	453	485	470
Словакия	372	393	551	824	643	747
Финляндия	798	699	1 360	1 550	1 567	1 766
Швеция	979	1 200	1 644	1 677	2 185	2 076
<b>Всего по ЕС</b>	<b>126 779</b>	<b>125 409</b>	<b>149 595</b>	<b>171 049</b>	<b>116 391</b>	<b>133 009</b>
<b>В среднем по ЕС</b>	<b>4 876,1</b>	<b>4 823,4</b>	<b>5 753,6</b>	<b>6 578,8</b>	<b>4 476,6</b>	<b>5 115,7</b>
Республика Беларусь	-	<b>1 044,0</b>	-	<b>1 450,0</b>	-	<b>2 120</b>

Примечание. Таблица составлена по данным Евростат [1].

Таблица 6. Производство основных видов сельскохозяйственной продукции в расчете на 100 га сельхозугодий в странах ЕС и в Республике Беларусь, 2009 г.

Страна	Зерновые	Сахарная свекла	Картофель	Молоко	Мясо КРС	Мясо свиней
Бельгия	241,9	377,4	239,9	215,0	18,6	78,7
Болгария	172,8	0,0	11,6	19,7	0,2	1,2
Чехия	222,6	86,4	21,4	66,9	2,2	8,1
Дания	379,9	75,5	53,2	177,8	4,7	59,4
Германия	293,8	150,9	69,0	166,8	7,0	31,0
Эстония	96,9	–	15,3	67,5	1,1	3,4
Ирландия	57,6	1,1	8,8	119,4	12,4	4,7
Греция	118,1	39,3	20,8	16,8	1,4	2,9
Испания	71,6	16,7	10,0	23,1	2,4	13,2
Франция	254,8	127,4	26,1	83,3	5,3	7,3
Италия	124,7	26,0	13,8	81,7	8,3	12,5
Кипр	39,0	0,0	73,3	104,1	2,7	39,7
Латвия	93,7	0,0	29,6	33,5	1,1	1,4
Литва	143,7	25,7	24,8	48,1	1,7	1,5
Люксембург	144,3	0,0	15,3	206,9	6,9	6,9
Венгрия	320,9	16,7	12,7	33,3	0,7	9,2
Мальта	0,0	0,0	100,0	–	20,0	70,0
Нидерланды	409,1	299,6	375,2	579,2	21,0	66,6
Австрия	161,3	96,7	22,6	85,2	7,0	16,7
Польша	192,7	70,1	62,7	59,1	2,5	10,4
Португалия	30,4	3,9	14,9	53,8	3,0	10,7
Румыния	108,6	5,0	29,2	7,2	0,2	1,6
Словения	109,0	53,6	21,1	105,7	7,2	4,9
Словакия	171,9	46,4	11,2	44,0	0,8	3,6
Финляндия	185,9	24,4	32,9	99,5	3,5	9,0
Швеция	168,3	77,2	27,4	94,1	4,8	8,4
<b>В среднем по ЕС</b>	<b>171,5</b>	<b>66,2</b>	<b>36,3</b>	<b>77,4</b>	<b>4,5</b>	<b>12,3</b>
Республика Беларусь	<b>110,8</b>	<b>54,7</b>	<b>9,4</b>	<b>73,8</b>	<b>7,4</b>	<b>3,6</b>

Примечание. Таблица составлена по данным Евростат [1].

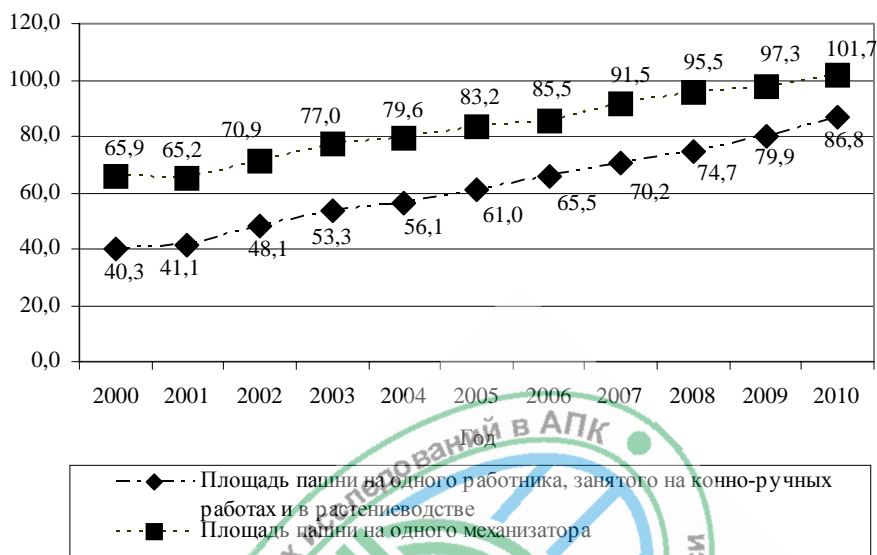


Рис. 2. Производственная нагрузка на одного работника, занятого в растениеводстве, га

Одним работником, занятым в аграрном производстве Беларуси, соответственно за этот же период произведено: 25,7 т зерна, 12,7 – сахарной свеклы, 2,2 – картофеля, 17, т – молока, 1,7 – мяса КРС, 0,8 т – мяса свиней.

В странах ЕС сегодня широко используются технологии, которые относятся к пятому технологическому укладу, и появились уже технологии шестого уклада. Инновации в области электроники, управляющей и регулировочной техники, а также менеджмента данных позволяют задавать новые масштабы точности и эффективности при выполнении сельскохозяйственных работ. Они включают системы управления и спутникового контроля GPS, систему позиционирования TELEMATICS, используемую в сельскохозяйственных машинах, дистанционную диагностику через Интернет, сельскохозяйственные машины, объединенные интерфейсом на основе международного стандарта для электронной передачи данных ISOBUS. В этой связи каждый руководитель может координировать рабочий процесс на расстоянии, что позволяет сэкономить время.

Данные, представленные на рис. 2, демонстрируют устойчивую динамику производственной нагрузки на работников растениеводства, что свидетельствует о росте напряженности живого труда более чем в 1,5–2 раза.

Что касается отрасли животноводства, то здесь также наблюдается устойчивая тенденция к росту напряженности труда (рис. 3).

Рассмотрим, как отразилось изменение в производственной нагрузке на материальном стимулировании работников (табл. 7).

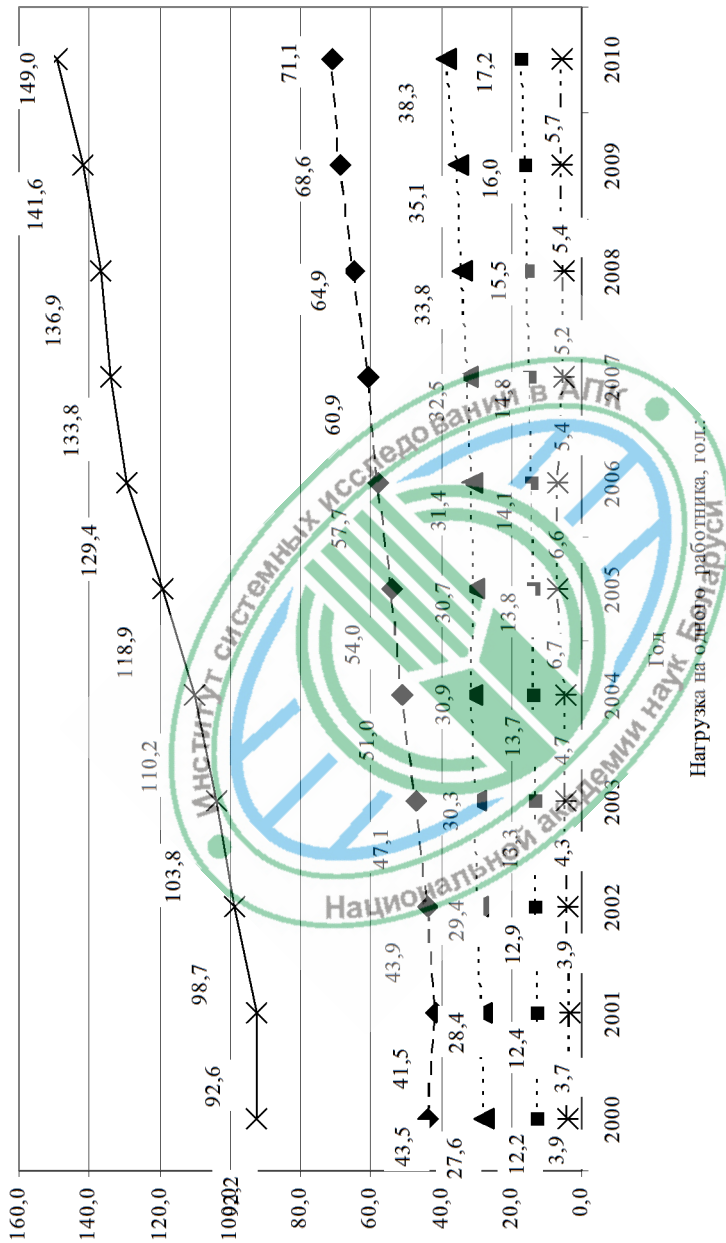


Рис. 3. Производственная нагрузка на одного работника, занятого в животноводстве, гол.

Таблица 7. Взаимосвязь производственной нагрузки на одного работника и реальной заработной платы

Категории рабочих кадров	Рост производственной нагрузки, раз	Зароботная плата, тыс. руб.		Индекс цен, раз	Зароботная плата в 2010 г. в ценах 2000 г., тыс. руб.	Реальная зароботная плата в 2010 г. к 2000 г., раз
		2000 г.	2010 г.			
Механизаторы	1,5	42,3	952,0	10,29	92,5	2,18
Доярки	1,4	38,5	804,4	10,29	78,2	2,03
Работники, обслуживающие молодняк и взрослый скот на выращивании и откорме	1,4	30,9	727,0	10,29	70,6	2,28

Примечание. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Проведенные расчеты показали, что рост производственной нагрузки сопровождался адекватным ростом заработной платы. С учетом роста цен реальная заработная плата у вышеуказанных категорий работников выросла более чем в два раза.

Рассмотрим, что же влияет на уровень производительности труда в сельском хозяйстве. Для этого обратимся к показателям хозяйственной деятельности сельскохозяйственных предприятий (табл. 8).

Анализ данных таблицы 8 показывает, что значительную роль в формировании различных уровней производительности труда играют организационные, социальные и прочие факторы. Более углубленный анализ подтверждает этот вывод. Так, в группе хозяйств, характеризующихся высоким уровнем производительности труда, были осуществлены преобразования имущественных отношений, усовершенствована система управления, улучшена обеспеченность персоналом и постоянно развивается система материального стимулирования работников. Кроме того, данные таблицы 8 свидетельствуют, что уровень заработной платы в эффективно работающих хозяйствах в 1,5–3 раза выше, чем в экономически слабых, в которых около 70 % произведенного валового продукта используется на оплату труда, что сокращает возможности обновления материально-технической базы.

Исследования показали, что в ходе становления рыночных отношений в экономике республики произошло снижение воспроизводственной и стимулирующей роли оплаты труда, его нормирования. Снижение роли Единой тарифной системы оплаты труда и замена ее контрактной системой привели к уменьшению внутренних экономических связей между ростом оплаты труда и ростом добавленной стоимости. Базовый размер оплаты труда при этом

Таблица 8. Группировка сельскохозяйственных организаций по уровню оплаты труда в 2010 г.

Группы хозяйств по среднемесячному уровню оплаты труда одного работника, тыс. руб.	Число хозяйств	Среднемесячный уровень оплаты труда одного работника, тыс. руб.	Валовая продукция, тыс. руб.			Валовой доход, млн руб.		Денежная выручка на 100 га сельхозугодий, млн руб.	Получено прибыли на 100 га сельхозугодий, млн руб.	Доля оплаты труда в валовом доходе, %
			на 1 ра-ботника	на 100 га сельхозугодий	на 1 чел.-час,	на 1 ра-ботника	на 100 га сельхозугодий			
До 490	13	461,3	43,3	104	22,3	9,3	41,2	89,7	5,5	67,2
491-580	46	549,0	26,5	10,6	13,6	10,0	39,8	88,3	4,2	72,1
581-670	157	636,4	32,9	13,6	15,0	12,5	44,1	104,0	1,8	72,5
671-760	305	716,1	37,9	18,8	16,9	13,9	55,8	152,7	0,7	58,8
761-850	300	804,3	41,6	17,4	18,5	16,5	67,8	162,9	12,8	65,4
851-940	169	892,3	47,6	41,8	21,0	18,1	142,3	403,7	18,0	63,8
941-1030	120	976,8	52,6	29,7	25,0	20,0	107,7	332,0	23,0	61,3
1031-1120	46	1066,4	57,6	30,4	24,5	22,6	117,3	354,1	30,4	61,5
1121-1210	25	1162,4	59,8	40,9	26,4	25,8	184,7	495,5	51,8	55,0
Свыше 1210	41	1342,0	62,7	185,8	39,7	43,9	788,8	2516,3	305,4	51,4
<b>Итого</b>	<b>1222</b>	<b>811,9</b>	<b>43,6</b>	<b>28,1</b>	<b>19,6</b>	<b>16,9</b>	<b>403,1</b>	<b>292,1</b>	<b>21,0</b>	<b>63,5</b>

Примечание. Таблица составлена по данным годовых отчетов сельскохозяйственных организаций, вошедших в группировку.

стал в большей мере зависеть от цены рабочей силы на рынке труда, а не от эффективности ее использования в пострыночном производственном периоде. Рыночные механизмы функционируют по своим специфическим законам, которые не связаны с экономическими законами в производственной сфере, где рынка нет, а пропорции обмена между подразделениями осуществляются планово администрацией предприятия.

Это в значительной степени обусловило снижение производительности труда, ослабление связи заработной платы с результатами работы, увеличение непроизводительных расходов и снижение эффективности производственной деятельности предприятий. Остается актуальным тезис о том, что дешевый труд не может быть производительным и обеспечивать эффективное использование ресурсов, что ведет к деградации производства и ухудшению качества производимой продукции.

С позиций современного менеджмента система вознаграждения работников за трудовой вклад рассматривается как дополнительные инвестиции в человеческий капитал, направленные на повышение качества жизни. Эффективность этих инвестиций обеспечивается в первую очередь за счет мотивации труда работников, а не их эксплуатации [27].

Наибольший удельный вес в инвестициях занимает оплата труда (табл. 9). Ее уровень взаимосвязан с экономической стабильностью организации.

Таблица 9. Обеспеченность трудовыми ресурсами и уровень материального стимулирования в сельскохозяйственных организациях, 2000–2010 гг.

Год	Приходится сельскохозяйственных угодий на 1 работника, га	Среднемесячная заработная плата 1 работника, тыс. руб.	Доля, %			
			валового дохода в стоимости валовой продукции	оплаты труда в стоимости валовой продукции	оплаты труда в валовом доходе	оплаты труда в выручке
2000	15,4	106,0	19,2	35,7	181,7	59,2
2001	16,0	92,2	15,5	16,0	108,5	29,5
2002	17,7	133,4	17,4	16,3	95,8	28,3
2003	19,1	164,5	15,2	15,6	106,7	27,3
2004	19,8	240,2	24,9	16,3	61,1	25,3
2005	20,5	343,0	27,7	17,8	59,0	24,3
2006	21,3	438,8	27,8	18,3	60,6	26,2
2007	22,3	514,8	26,7	17,3	59,8	24,3
2008	22,9	689,4	28,2	16,8	53,1	22,5
2009	23,2	835,6	25,4	17,2	63,6	24,5
2010	23,9	1005,9	23,5	16,2	65,3	24,3

Примечание. Таблица составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.



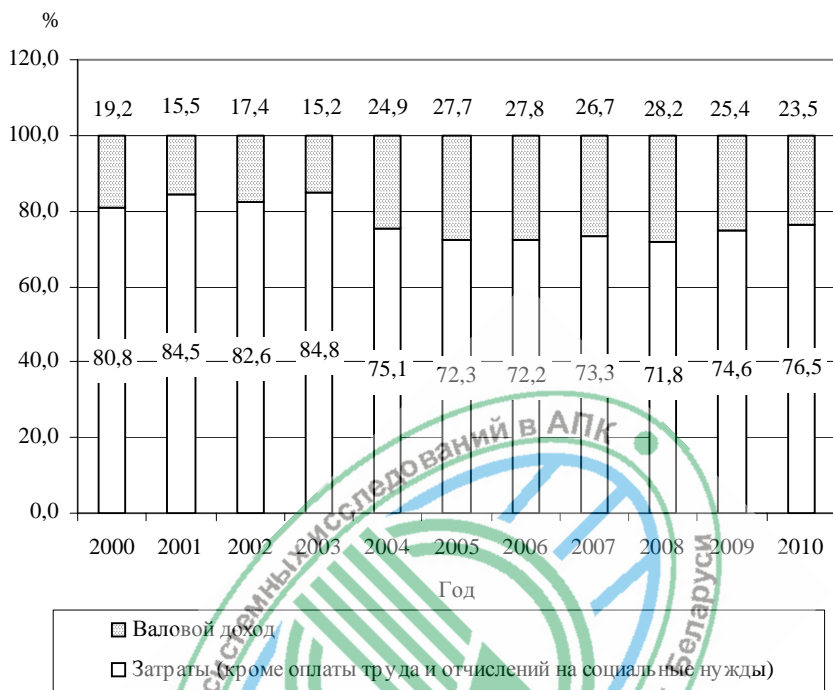


Рис. 4. Динамика формирования показателя валового дохода в сельскохозяйственных организациях

Анализ динамики формирования валового дохода показывает, что оплата труда существенно связана с рыночной стоимостью продукции (выручкой от реализации), а не с добавленной стоимостью. Это демотивирует работников, так как у них слабый экономический интерес в повышении эффективности использования материальных и трудовых ресурсов, в снижении затрат на единицу производимой продукции. Они заинтересованы в росте валовой продукции любой ценой, так как в этом случае их усилия будут достойно вознаграждены. Это основное противоречие в экономике организации, которое необходимо разрешить путем изменения существующей системы мотивации труда, увязав ее с производительностью труда, показателем которого является размер добавленной стоимости. При этом оплату труда нельзя рассматривать как статью затрат, а следует рассматривать как статью доходов (рис. 4).

Динамика использования валового дохода в сельскохозяйственных организациях показывает, что затраты на оплату труда составляют половину и более его суммы (табл. 10).

Таблица 10. Динамика показателя валового дохода  
в сельскохозяйственных организациях

Год	Валовой доход, млн руб.	В том числе определено к выдаче на оплату труда	
		млн руб.	%
2000	336 865	222 101	65,9
2001	463 232	444 645	96,0
2002	673 960	592 794	88,0
2003	686 444	668 639	97,4
2004	1 612 492	895 691	55,5
2005	2 204 529	1 197 217	54,3
2006	6 810 075	2 617 849	38,4
2007	2 985 714	1 614 676	54,1
2008	4 312 010	2 073 617	48,1
2009	4 306 792	2 483 502	57,7
2010	4 877 186	2 894 253	59,3

Примечание. Таблица составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

Затратная концепция формирования оплаты труда в сельском хозяйстве наглядно просматривается в ее структуре. Для выявления существующих здесь тенденций проанализирована структура фонда заработной платы в сельском хозяйстве в динамике за последние десять лет (рис. 5).

Анализ свидетельствует, что в структуре фонда заработной платы наибольший удельный вес занимает заработная плата, начисленная за выполненную работу и отработанное время.

Анализ динамики фактических данных о применении труда в сельском хозяйстве свидетельствует о снижении за период 2000–2010 гг. совокупных абсолютных затрат, выраженных в человеко-часах, на 42,2 %, что в значительной мере обусловлено сокращением объемов работ и производства (табл. 11).

При этом произошли изменения и в распределении совокупного трудового времени по видам деятельности: наряду с сокращением затрат по видам основной деятельности выросли затраты на реализацию продукции, а также показатели общепроизводственных затрат.

Показатели использования рабочего времени – это количество отработанных за год человеко-дней или человеко-часов каждым работником и отношение количества отработанных человеко-дней к возможному фонду рабочего времени.

Степень использования обеспечивается полным и производительным расходом запасов труда при соблюдении оптимальной продолжительности дневного, месячного и годового фонда рабочего времени каждым трудоспособным работником. В качестве годового фонда рабочего времени приняты два показателя – номинальный и реальный.

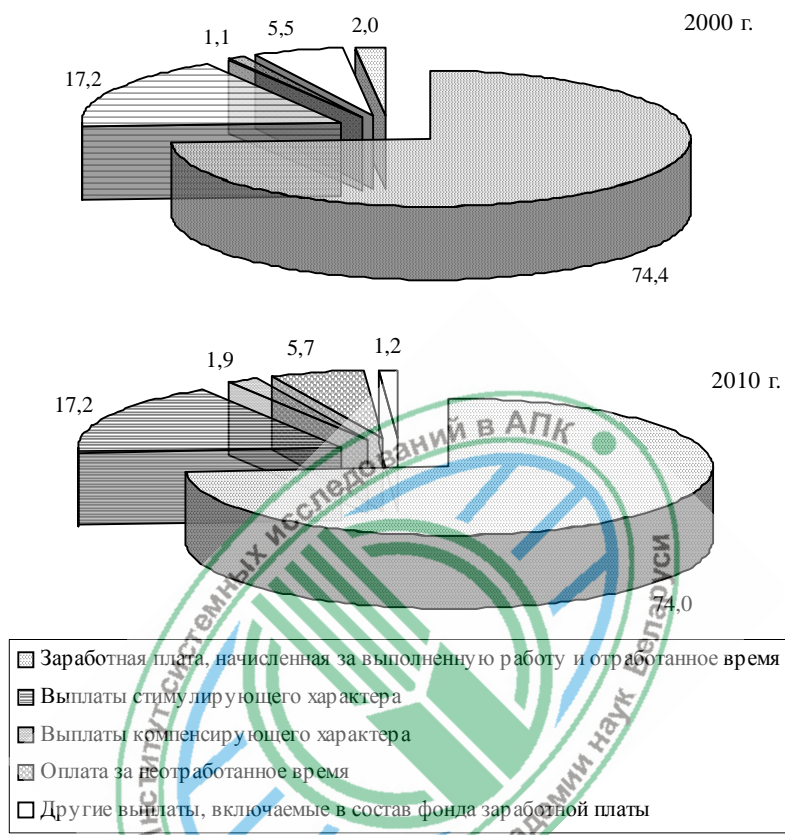


Рис. 5. Структура фонда заработной платы работников сельскохозяйственных организаций, %

Анализ показывает, что в следствие использования затратной концепции оплаты труда отдельные категории работников, в частности животноводы и механизаторы, отрабатывают более номинального фонда рабочего времени (230–240 дней) с целью получения дополнительной заработной платы (табл. 12).

Представляется, для дальнейшего роста производства и повышения производительности труда каждая сельскохозяйственная организация будет иметь обоснованную структуру производства с учетом трудоемкости и сезонности различных отраслей, рациональной организации труда, в случае перехода от затратной системы оплаты труда к доходной системе, что позволит обеспечить более полное использование персонала в каждом производственном процессе.

Таблица 11. Структура затрат труда в сельскохозяйственных организациях в динамике

Показатели	2000 г.		2005 г.		2010 г.	
	тыс. чел.-ч	%	тыс. чел.-ч	%	тыс. чел.-ч	%
Растениеводство	246 508	20,6	156 846	19,3	127 616	18,5
Животноводство	462 057	38,7	351 240	43,2	304 497	44,1
Общепроизводственные затраты по растениеводству	40 713	3,4	28 498	3,5	248 25	3,6
Общепроизводственные затраты по животноводству	46 180	3,9	32 604	4,0	28 462	4,1
Промышленное производство	107 413	9,0	66 462	8,2	56 855	8,2
Услуги	4 754	0,4	3 552	0,4	3 841	0,6
Затраты по реализации	26 157	2,2	16 431	2,0	16 207	2,3
Транспорт	146 952	12,3	81 508	10,0	62 692	9,1
Общехозяйственные расходы	114 429	9,6	76 361	9,4	65 379	9,5
Итого	1 195 165	100,0	813 501	100,0	690 374	100,0

Примечание. Таблица составлена по данным ежегодных отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

Таблица 12. Динамика показателей использования рабочего времени  
(отработано одним работником в среднем за год, дней)

Категории работников	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2010 г. в % к 2000 г.
Рабочие животноводства, обслуживающие: КРС	366	304	299	81,7
из них: рабочие, обслуживающие молодняк всех возрастов и взрослый скот на откорме	340	302	296	87,1
молочное стадо коров	380	305	300	78,9
из них: доярки, операторы машинного доения коров	391	302	293	74,9
свиней	294	280	273	92,9
птицу	281	250	252	89,7
В среднем по животноводству	360	299	293	81,4
Трактористы-машинисты	353	297	295	83,6
Водители грузовых автомобилей	349	290	283	81,1
Рабочие, занятые на конно-ручных работах, в растениеводстве и на прочих работах	307	261	267	87,0
Рабочие ремонтных мастерских	409	289	272	66,5

Примечание. Таблица составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

В научной и практической деятельности в основном используются коэффициенты соотношения темпов роста и прироста производительности труда и его оплаты. При этом соотношение темпов роста (прироста) производительности труда и темпов роста (прироста) средней заработной платы называется *коэффициентом опережения*. Данный показатель отражает процентный рост (прирост) производительности труда на каждый процент роста (прироста) его оплаты. Коэффициент, отражающий соотношение темпов роста (прироста) средней заработной платы и темпов роста (прироста) производительности труда, называется *коэффициентом эластичности*. В свою очередь этот показатель характеризует процентное изменение заработной платы на 1 % роста (прироста) производительности труда.

Как показал анализ, соотношение производительности труда и заработной платы в сельском хозяйстве менялось в зависимости от принятой концепции социально-экономического развития, состояния экономики и социальных аспектов.

Начиная с 2001 г. наметилась тенденция повышения как производительности труда, так и реальной заработной платы. Увеличение дифференциации заработной платы в отраслях экономики, утрата ею воспроизводственной и стимулирующей функций потребовали принятия мер по повышению ее уровня. В результате этого заработная плата в экономике росла более высокими темпами, чем производительность, так как в предыдущий период ее уровень

был сильно уменьшен. Потребовалось привести уровень заработной платы в соответствие с уровнем развития производительных сил общества, то есть заработную плату нужно соотносить не только с уровнем производительности труда, но и с уровнем развития производительных сил общества.

В 2006–2010 гг. проводимая политика обеспечения динамичного роста заработной платы показала, что ее уровень все еще отставал от уровня развития производительных сил общества. Экономический принцип, который гласит, что нужно жить по средствам, проявляется не только в соотношении темпов роста оплаты и производительности труда, но и в уровне развития производительных сил общества и уровне оплаты труда.

В сельском хозяйстве за 2001–2005 гг. заработная плата увеличилась в 7,7 раза при росте производительности труда в 4,2 раза. В результате коэффициент соотношения данных показателей составил в среднем за пятилетие 1,6 (рис. 6).

В 2006–2010 гг. проводимая политика обеспечения динамичного роста заработной платы также не сопровождалась опережающим ростом производительности труда. Темпы роста производительности труда в этот период были почти в 1,3 раза меньше, чем темпы роста его оплаты (заработная плата увеличилась за период 2006–2010 гг. в 2,8 раза, а производительность труда – в 2,6 раза).

В целом тезис об идентичности темпов роста заработной платы и производительности труда сам по себе не вызывает возражений. Вряд ли разумно оспаривать экономический принцип, который гласит, что жить нужно по средствам, повышая оплату труда в пределах, не превышающих темпы роста производительности, то есть в меру роста количества и качества труда. Однако при более пристальном изучении рассматриваемой проблемы возникают вопросы, которые в силу их значимости нельзя игнорировать.

Опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами увеличения средней заработной платы, установление процента такого «опережения» – важный шаг в процедуре планирования трудовых показателей после фиксации роста производительности труда. Однако это самая существенная деталь всего механизма – связь между мерой труда и мерой оплаты. В эффективно настроенном механизме отклонения в ту или иную сторону минимальны, а сильный перекос приводит к отрицательному результату.

Если мера оплаты ниже меры труда, а значит, ниже меры развития главной производительной силы общества – человека, из предприятия уходят наиболее активные и квалифицированные специалисты, то есть налицо потери для общества. Если же, наоборот, мера оплаты выше меры труда, стоит готовиться к дефициту финансов, а значит, к потерям для общества. Таким образом, верно спроектированный процент «опережения» или «отставания» темпов роста производительности труда над темпами увеличения средней заработной платы защищает общество от сползания в русло «уравниловки» и необоснованного манипулирования уровнем зарплаты.

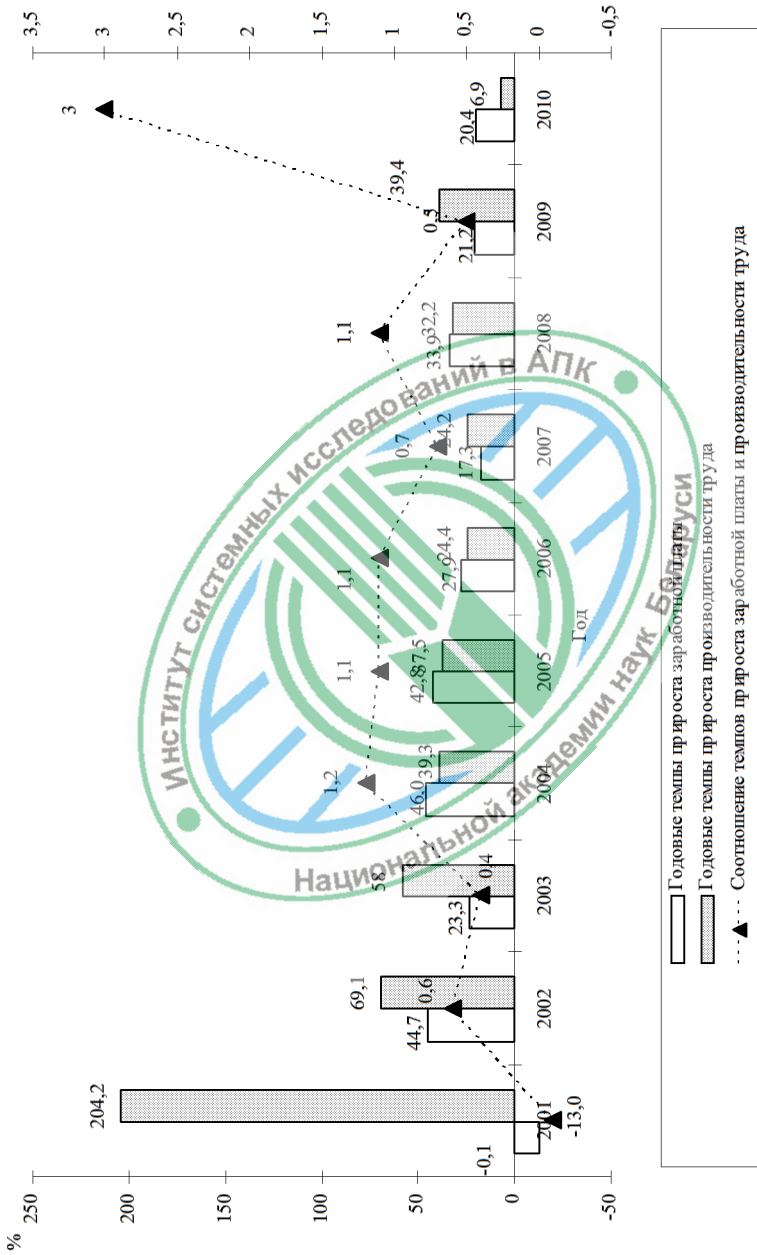


Рис. 6. Динамика темпов прироста заработной платы, производительности труда и их соотношения в сельскохозяйственных организациях

## Глава 2. Рекомендации по формированию доходов руководящих работников с учетом производительности труда и источников их выплаты

Снижение интереса к проблеме увеличения производительности труда объясняется тем, что при переходе на свободные цены прибыль получается, как правило, за счет роста цен и тарифов, а не в результате увеличения производительности труда. Другой причиной является сохранение широкомасштабной инфляции, обесценение попыток интенсифицировать производство.

Для более полного выявления резервов роста производительности труда предлагается в систему статистической и ведомственной отчетности ввести такой показатель, как *число рабочих мест, в том числе задействованных в производстве отдельной организации либо конкретном виде экономической деятельности*. Это позволит определить потенциальные возможности роста объемов производства продукции за счет более полного использования производственных ресурсов организации и вида экономической деятельности.

Важнейшим результатом роста производительности труда является *эффективное использование фонда рабочего времени*. Для этого в каждой сельскохозяйственной организации целесообразно разработать методические рекомендации по эффективному использованию фонда рабочего времени для всех категорий персонала в различных видах деятельности, а также рациональной регламентации рабочего дня, режимов труда и отдыха. Для решения этой проблемы настоятельно необходимо развить систему нормирования труда, которая является значимым ресурсом повышения эффективности производственной деятельности сельскохозяйственной организации.

Наряду с этим необходимо развить *разработку норм времени, управляемости, нормативов численности и трудоемкости*. Их невостребованность со стороны хозяйствующих субъектов объясняется низкой заинтересованностью сельскохозяйственных товаропроизводителей в повышении производительности труда.

*Улучшение условий труда и его оплаты* как фактор непосредственно влияет на организацию и качество рабочих мест, то есть напрямую воздействует на работника и уровень производительности труда. Это свидетельствует об особой роли условий и оплаты труда в решении проблемы повышения его производительности, что следует рассматривать в сочетании с учетом сокращения потерь рабочего времени благодаря снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний. Особую актуальность приобретает оценка экономической эффективности затрат предприятий на оплату труда на основе комплексного анализа факторов производственной среды и трудового процесса непосредственно на рабочем месте.

Формирование доходов товаропроизводителей следует тесно увязывать с факторами роста производительности в аграрном секторе (табл. 13).



Таблица 13. Факторы роста производительности труда в аграрном производстве

Наименование	Сущность
Материально-технические	Использование новой техники и технологий, новых видов сырья и материалов, рациональное использование природных ресурсов, повышение качества продукции
Социально-экономические	Социально-демографический состав сельскохозяйственных кадров, уровень их подготовки, трудовой активности и творчества, инициативы, совершенствование системы оплаты и мотивации труда
Организационные	Сокращение текучести кадров, использование передовых методов и приемов труда, улучшение условий труда, специализации производства, сокращение потерь рабочего времени, совершенствование системы управления сельскохозяйственным производством, стиль руководства в организации, трудовая дисциплина
Природно-климатические	Климат, структура почвы, рельеф, заболочиваемость
Психологические	Морально-психологический климат в коллективе, ценностные ориентации, формальные и неформальные отношения
Инвестиции в человеческий капитал	Повышение квалификации, уровня образования, навыков, умений

Целесообразно активизировать направления организационно-методической работы по повышению производительности (эффективности) труда в коммерческих организациях.

При разработке мероприятий по повышению производительности труда в коммерческих организациях нужно учитывать, что эффективность их хозяйствования связана с повышением производительности не только в узком смысле – применительно только к труду, но и в широком – применительно к капиталу, земле, энергии, технике, технологиям, управлению и организации производства, квалификации работников и т.д. Оптимальное сочетание факторов позволяет получить высокую производительность ресурсов в конкретных условиях на основе их эффективного взаимодействия и интегрального функционирования.

Цель коммерческих организаций в рыночных условиях хозяйствования направлена на рост прибыли, снижение затрат на производство и реализацию продукции, повышение конкурентоспособности, рост объема продаж или выпуска и реализации продукции, привлечение инвестиций для обновления производства, эффективное использование трудового потенциала, обеспечение достойного уровня заработной платы и т. д. Эффективное управление производительностью обеспечивает функционирование коммерческих организаций в рыночных условиях посредством умения адаптироваться к постоянно меняющимся внутренним и внешним условиям производства и повышения требований к самообразованию работников в процессе происходящих изменений.

Эффективное осуществление инновационной деятельности по внедрению методов повышения производительности труда требует обязательного соблюдения комплекса условий, которые могут быть объединены в три основные группы (табл. 14).

Таблица 14. Условия роста производительности труда в аграрных предприятиях

Наименование	Содержание
Организационно-экономические	<p>Разработка стратегических планов обоснования программы повышения производительности труда;</p> <p>определение подходов к стратегии повышения производительности труда, методам ее измерения и планирования;</p> <p>организация учета и использования резервов повышения производительности труда;</p> <p>осуществление контроля за выполнением мероприятий по ее повышению;</p> <p>измерение и оценка воздействия предпринимаемых мер на повышение производительности труда;</p> <p>разработка инвестиционных программ по использованию собственных и заемных (в том числе и иностранных инвестиций) на реконструкцию старого оборудования, приобретение новой техники и современных технологий; создание новых рабочих мест, эффективное использование интеллектуального потенциала работников;</p> <p>разработка, адаптация и применение системы организации заработной платы, направленной на повышение материальной и моральной заинтересованности работников в повышении производительности труда;</p> <p>заинтересованность высшего руководства организации в проведении работы по повышению производительности, готовность его и значительной части трудового коллектива организации к практическому проведению изменений, необходимых для решения проблем повышения производительности;</p> <p>ориентированность руководства и трудового коллектива коммерческих организаций на продолжительную скрупулезную работу, требующую значительных затрат времени и усилий, а не на получение легких сиюминутных результатов;</p> <p>способность руководства коммерческих организаций создать надлежащие условия для плодотворной работы трудового коллектива по внедрению методов повышения производительности, изыскать необходимые средства на приобретение учебно-методических материалов и обучение работников как непосредственно в организации, так и с отрывом от производства, в случае необходимости обеспечить возможность приглашения внешних консультантов – отечественных или зарубежных специалистов</p>

Наименование	Содержание
Научно-методические	<p>Обеспечение руководителей, специалистов и рабочих коммерческих организаций необходимыми нормативными, правовыми и методическими материалами по внедрению методов повышения производительности, апробация и адаптация их в конкретных производственных условиях;</p> <p>подготовка внутренних (собственных) специальных консультантов по проблемам повышения производительности и (или) приглашение внешних консультантов (отечественных, зарубежных);</p> <p>обучение работников коммерческих организаций теории и практике применения методов повышения производительности, в том числе углубленное обучение группы специалистов конкретным методам;</p> <p>изучение информации о положительном зарубежном и отечественном опыте по совершенствованию техники и технологий производства и применение его в практике;</p> <p>проведение научных и научно-практических семинаров по проблемам производительности труда, налаживание связей с отечественными организациями и зарубежными центрами, осуществляющими методическую и консультационную помощь в разработке программ по повышению производительности труда, подготовке кадров и внедрению систем управления производительностью.</p>
Социально-психологические	<p>Формирование у работников позитивного отношения к предстоящим изменениям, что может быть достигнуто путем проведения разъяснительной работы, четкими гарантиями улучшения условий организации и оплаты труда работников; поддержания познавательной активности в коллективе; своевременного проведения обучения и социально-психологической адаптации работников к новым функциям;</p> <p>формирование подразделений (отделов, секторов, кружков, групп) по обеспечению повышения производительности труда и подбор кадров с учетом не только квалификации, опыта, должностного стажа, но и с учетом свойств и качеств личности, ее высокой познавательной активности, эвристического типа мышления, инновационной направленности его деятельности;</p> <p>создание атмосферы, способствующей развитию творческой деятельности, обмену опытом, рационализаторской и изобретательской работы</p>

Примечание. Таблица составлена по данным источника [48].

Важнейшей предпосылкой роста производительности труда является экономическая заинтересованность трудового коллектива и, в первую очередь, руководителя предприятия. От его управленческих решений зависят результаты производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности предприятия. С целью повышения трудовой активности руководителя и его мотивации разработана методика формирования вознаграждения руководителей.

## **Методика формирования вознаграждения руководителей предприятия с учетом производительности труда и источников его выплаты**

Взаимосвязь доходов работников с источниками их выплаты осуществляется путем изменения принципа выплаты дохода руководителю предприятия [3.4]. Для этого собственник предприятия заключает с руководителем гражданско-правовой договор. В договоре прописываются следующие условия получения руководителем (управляющим) вознаграждения.

1. Управляющему ежемесячно производятся отчисления от суммы выручки по договору контрактации (поставки) продукции (без НДС) в зависимости от результативности работы (первая часть дохода Управляющего), а именно от выполнения прогнозного показателя по росту товарной продукции.

По результатам работы Предприятия за год производится перерасчет первой части начисленного дохода Управляющему в зависимости от выполнения Предприятием годового прогнозного показателя по производству товарной продукции (табл. 15).

Размер первой части вознаграждения Управляющего не должен превышать пяти кратный размер среднемесячной зарплаты работников Предприятия.

Собственник Предприятия имеет право своим приказом ежемесячно снижать сумму начисленного дохода Управляющему за производственные упущения:

- за задержку выплаты заработной платы работникам (вложений валового дохода (инвестиций) в развитие работников);
- за допущения просроченной задолженности по платежам в бюджет, государственные целевые бюджетные фонды, Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты;
- за допущения просроченной задолженности за потребленные энергоносители;
- за допущения просроченной задолженности по кредитам банка.

По итогам работы Предприятия за год Управляющему производятся отчисления от чистой прибыли, полученной Предприятием от реализации продукции (работ, услуг) – вторая часть дохода Управляющего, которая определяется в размере уровня рентабельности реализованной продукции деленной на инвестиционный коэффициент (например, 2,0), но не более пятикратной суммы среднегодовой зарплаты работников Предприятия.

Размер вознаграждения Управляющему из прибыли увеличивается на 30 % при условии, что в Предприятии достигнут прогнозный уровень рентабельности реализованной продукции (работ, услуг).

Управление сельского хозяйства райисполкома имеет право за невыполнение доведенных 15 прогнозных показателей по развитию Предприятия снижать своим приказом начисленную сумму вознаграждения Управляющему в размере до 2 % за каждый невыполненный показатель.

Таблица 15. Методика расчета выплаты вознаграждения управляющему в 2011 г. (расчет на примере РСДУП «Экспериментальная база «Зазерье»)

Показатели	Уровни выполнения управляющим прогнозного показателя по производству товарной продукции в 2011 г.		
	100,0 и выше	92,2-99,9	до 92,2
1. Вероятные темпы роста товарной продукции в сопоставимых ценах в 2011 г. к 2010 г. в зависимости от уровня выполнения прогнозного показателя, %	107,2 и выше	100,0-107,2	до 100,0
2. Денежная выручка от реализации продукции животноводства, факт 2010 г., млн руб.	4846	4846	4846
3. Среднемесячная зарплата работников в 2010 г., тыс. руб.	997,0	997,0	997,0
4. Среднегодовая зарплата 1 работника в 2010 г., млн руб.	11,96	11,96	11,96
5. Коэффициенты кратности для расчета процента отчислений управляющему, единиц	<b>6,00</b>	<b>5,00</b>	<b>4,00</b>
6. Сумма нормативного дохода управляющего для расчета дифференцированных ставок процента отчислений (стр. 4 × стр. 5), млн руб.	71,8	59,8	47,9
7. Дифференцированные ставки ежемесячных отчислений от денежной выручки продукции животноводства управляющему (стр. 6 / стр. 2 × 100), %	<b>1,48</b>	<b>1,23</b>	<b>0,99</b>

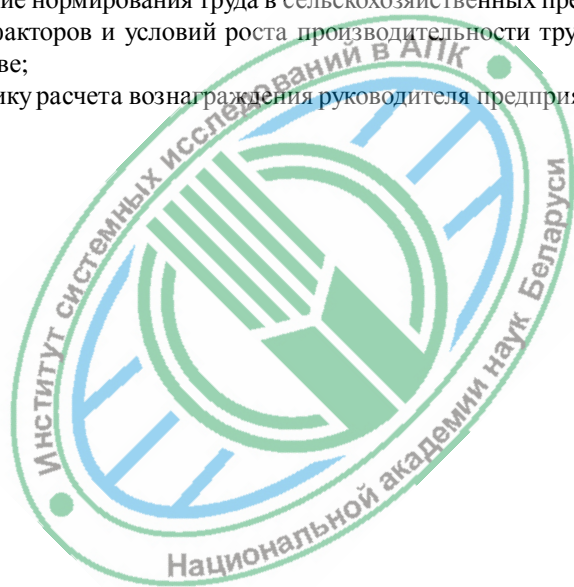
Управление сельского хозяйства райисполкома вправе снижать размер второй части вознаграждения руководителя предприятия вследствие того, что государство является собственником земли. Чтобы контролировать ее эффективное использование. Это будет дополнительным экономическим рычагом воздействия на руководителя предприятия в целях выполнения прогнозных показателей к имеющимся административным рычагам, управление сельского хозяйства райисполкома наделяется в гражданско-правовом договоре таким правом. В соответствии с действующим законодательством третьи лица имеют право вмешиваться в деятельность предприятий в случаях, предусмотренных в гражданско-правовом договоре (контракте) с руководителем предприятия [6, 7, 8, 9, 11].

2. В плановом году РСДУП «Экспериментальная база «Зазерье» установлен прогнозный показатель по достижению уровня рентабельности реализованной продукции в 11 %. В связи с этим экономисту-менеджеру нужно рассчитать величину инвестиционного коэффициента, включаемого в гражданско-правовой договор с управляющим, при котором уровень рентабельности

реализованной продукции составит приблизительно 11 %. Причем размер дохода управляющего предприятием должен быть максимальным, а размеры доходов трудового коллектива – оптимальными. Расчет инвестиционного коэффициента осуществляется с помощью оптимизационной экономико-математической модели (приложение 4).

Таким образом, рекомендации по формированию доходов руководящих работников и специалистов с учетом производительности труда и источников их выплаты включают:

- совершенствование статистической отчетности посредством включения в нее показателя «число рабочих мест»;
- рационализацию использования рабочего времени;
- развитие нормирования труда в сельскохозяйственных предприятиях;
- учет факторов и условий роста производительности труда в аграрном производстве;
- методику расчета вознаграждения руководителя предприятия.



### **Глава 3. Методические рекомендации по формированию доходов работников растениеводства и животноводства с учетом производительности труда и источников их выплаты**

В странах с рыночной экономикой характерной чертой развития методов оплаты труда является сочетание индивидуальных и коллективных форм стимулирования. При этом основная заработная плата строится на учете квалификации и результатов труда индивидуума, а премирование – на общих итогах работы фирмы или ее подразделения. Однако в организациях сельского хозяйства республики с изменением методов хозяйствования не уделяется должного внимания подведению итогов работы производственных подразделений, коллективным формам стимулирования, взаимосвязи материального поощрения с конечным результатом производства, отражающим итог деятельности предприятия как хозяйствующего субъекта.

В полеводстве в основном применяются две формы оплаты труда – сдельная и повременная, каждая из которых имеет свои разновидности (системы оплаты труда). Выбор форм и систем заработной платы определяется условиями производства, характером выплат, а также соотношением размера выплат между отдельными категориями работников. В данном случае их выбор обуславливается также и уровнем мотивационного комплекса работников.

В условиях нестабильности рынка, непредсказуемости производства сельскохозяйственных культур (почвенно-климатические условия, колеблемость урожайности), когда не представляется возможным учесть влияние вышеназванных факторов на конечные результаты деятельности или когда влияние этих факторов на урожай по годам сильно разнится, применяются простая сдельная оплата труда, сдельно-прогрессивная и сдельно-премиальная. Эти виды систем оплаты труда используются и в организациях с недостаточной материально-технической базой, при слабом развитии интересов работников в управлении производством, а также в коллективах, где преобладают работники с низким уровнем мотивационного комплекса.

Исследованиями установлено, что в применяемой системе оплаты и стимулирования труда работников растениеводства и животноводства республики большую часть составляет основная заработная плата за объем выполненных работ или полученную продукцию.

Особенности сельскохозяйственного производства обуславливают необходимость применения различных видов доплат и надбавок к заработной плате, нацеливающих работников на повышение качества сельскохозяйственных работ, проведение их в лучшие агротехнические сроки, на сохранение сельскохозяйственной техники, экономию материальных ресурсов, повышение профессионального мастерства и др.

Изучение применяемых на практике систем оплаты за произведенную продукцию показало, что:

- существующие методики организации оплаты труда за произведенную продукцию несовершенны, поэтому применяемые системы оплаты труда слабо оказывают стимулирующее влияние на работников первичных производственных подразделений в полеводстве;

- не определены взаимозависимости между оплатой труда и нормативными затратами, а также урожайностью культур, что приводит к необоснованному занижению или завышению расценок в оплате труда за произведенную продукцию;

- низкая связь оплаты труда с его производительностью и конечными результатами уменьшает стимулирующую функцию оплаты труда.

Производительность труда как важнейшая экономическая категория, которая характеризует эффективность использования рабочей силы, остается важнейшим показателем и условием стабильного развития аграрной экономики.

Государственной программой устойчивого развития села на 2011–2015 гг. предусмотрено поэтапное повышение производительности труда в сельском хозяйстве (2011 г. – 115,7 %, 2012 – 109,5, 2013 г. – 108,1, 2014 – 108,5, 2015 г. – 112,6 %).

В 2015 г. рост производительности труда будет обеспечен на уровне 167 % к 2010 г., что позволит довести среднемесячную заработную плату работников сельского хозяйства до 2250 тыс. руб.

Отметим, что высокая производительность труда способна обеспечивать наращивание объемов валового внутреннего продукта и достижение устойчивого экономического роста, ослабление инфляционных процессов, снижение удельных затрат и себестоимости продукции, конкурентоспособность товаров на внутреннем и внешнем рынках, повышение среднедушевого дохода населения.

Исключительную роль в повышении производительности труда играет материальная заинтересованность в его результатах. Между производительностью и оплатой труда существует объективная взаимосвязь. С одной стороны, достигнутый уровень производительности труда определяет уровень его оплаты, а с другой – оплата труда является одним из основных факторов роста его производительности. Подчеркнем, что в сельскохозяйственных организациях материальное стимулирование должно строиться в зависимости от количества и качества произведенной продукции, сокращения затрат на ее единицу и должно заинтересовывать работников в конечных результатах производства.

Практическое значение имеет исследование темпов роста затрат на единицу продукции и оплаты труда. Известно, насколько важно соотношение между заработной платой и производительностью труда для качественных сдвигов в экономике, и этот принцип в промышленно развитых странах служит мощным стимулом развития их сельского хозяйства. На практике может использоваться исчисление соотношения роста и прироста производительности труда и средней заработной платы.



При исчислении соотношения «по приросту» дается характеристика, как распределяется эффект от увеличения производительности труда между работниками и нанимателем, его политикой в отношении формирования и использования средств на оплату труда. При опережающем темпе прироста производительности труда этот показатель всегда будет меньше единицы.

Расчет соотношения «по росту» целесообразно применять в тех случаях, когда имеет место не только увеличение производительности труда и средней заработной платы, но и снижение одного из них и рост другого или обоих одновременно.

Рассмотрим соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда в сельском хозяйстве республики (табл. 16).

Таблица 16. Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда в сельском хозяйстве за 2005–2010 гг.

Показатели	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
Произведено валовой продукции на 1 работника сельского хозяйства, тыс. руб.	19 950,4	24 682,0	30 493,1	42 763,8	50 668,4	64 472,1
Темпы роста производительности труда в сельском хозяйстве, %	–	123,7	123,5	140,2	118,5	127,2
Темпы прироста производительности труда в сельском хозяйстве, %	–	23,7	23,5	40,2	18,5	27,2
Среднемесячный заработок 1 работника сельского хозяйства, тыс. руб.	274,6	349,3	411,4	552,2	668,8	803,7
Темпы роста среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве, %	–	127,2	117,8	134,2	121,1	120,2
Темпы прироста среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве, %	–	27,2	17,8	34,2	21,1	20,2
Коэффициенты соотношения: роста заработной платы и производительности труда	–	1,028	0,954	0,957	1,022	0,945
прироста заработной платы и производительности труда	–	1,115	0,757	0,851	1,141	0,743

Примечание. Таблица составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

Из анализа данных таблицы 16 видно, что в 2005–2010 гг. рост производительности труда происходил более высокими темпами, чем увеличение оплаты, причем производительность росла, за исключением 2006 и 2009 гг., когда наблюдалась обратная тенденция: рост заработной платы не был обеспечен соответствующим повышением производительности труда.

В 2010 г. темп роста производительности труда в сельском хозяйстве составил 127,2 %, заработной платы – 120,2 %. На один процент роста производительности труда (по валовой продукции) уровень заработной платы повысился: в 2010 г. – на 0,9 %, 2006 – 1,03 и в 2009 г. – 1,02 %.

Соотношение показателей производительности живого и совокупного труда определяет тот максимум вновь созданной стоимости, которая должна направляться на заработную плату. Производительность и оплата труда – это две противоположные стороны воспроизводственного процесса, первый показатель отражает уровень вновь созданной стоимости, второй – уровень потребления этой стоимости, который определяется коэффициентом зарплатоемкости. Он не может быть более единицы, иначе вся валовая продукция будет направлена на оплату труда. Эффективность использования заработной платы определяется показателем ее окупаемости (табл. 17).

Исследования показали, что коэффициент зарплатоемкости снижается как в целом по сельскому хозяйству, так и по отраслям, а окупаемость заработной платы растет. Так, в 2010 г. на рубль заработной платы произведено валовой продукции по сельскому хозяйству 5,18 руб., что на 5,7 % больше, чем в 2009 г., и по отраслям соответственно: в растениеводстве – 5,41 руб., или на 5,0 % больше; в животноводстве – 5,03 руб., или на 5,2 % больше.

Таблица 17. Зарплатоемкость и окупаемость заработной платы в растениеводстве и животноводстве

Отрасль	Фонд заработной платы, млн руб.	Валовая продукция в текущих ценах, млн руб.	Коэффициент зарплатоемкости	Окупаемость заработной платы
2010 г.				
Растениеводство	1 320 049	7 104 533	0,186	5,41
Животноводство	2 147 240	10 775 550	0,199	5,03
В целом по сельскому хозяйству	3 790 940	19 678 957	0,193	5,18
2009 г.				
Растениеводство	1 161 158	5 997 760	0,194	5,15
Животноводство	1 830 580	8 758 779	0,209	4,78
В целом по сельскому хозяйству	3 252 297	15 932 279	0,204	4,90

Примечание. Таблица составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

Рассмотрим соотношение темпов роста заработной платы, производительности труда и других показателей на производстве продукции животноводства (табл. 18, 19).

Проведенный анализ показал, что средняя производительность труда по исследуемым организациям республики составила 30,8 кг молока на 1 чел.-ч. Как свидетельствуют данные таблицы 18, во второй группе произведено на работника 50,3 т молока за год, среднемесячная заработная плата составила 618,1 тыс. руб., продуктивность коров в год – 3467 кг молока и себестоимость 1 т молока – 799 тыс. руб., в свою очередь в седьмой группе производительность выше в 3,1 раза, среднемесячная заработная плата – в 1,6, продуктивность коров – в 1,7 раза, а себестоимость 1 т молока меньше на 12 %. Максимальный уровень производительности наблюдается в седьмой группе с оплатой 5958 руб. за 1 чел.-ч. Стоит отметить, что между оплатой и производительностью труда от группы к группе прослеживается прямая зависимость.

С ростом производительности труда наблюдается устойчивая тенденция роста продуктивности коров и снижения себестоимости производимого молока. Таким образом, в организациях с более высоким уровнем производительности труда среднемесячная заработная плата, а также часовой заработок работников, обслуживающих молочное стадо КРС, повышается. Отметим, что часовая оплата труда растет более высокими темпами, чем среднемесячная. Это свидетельствует о том, что в организациях с высоким уровнем производительности труда имеет место более эффективное использование фонда рабочего времени.

Аналогичные тенденции наблюдаются и на производстве других видов продукции животноводства. При увеличении производительности труда на производстве свинины растет оплата труда, продуктивность животных и снижается себестоимость производимой продукции (табл. 19).

Оплата труда является побудительным мотивом, и высокий ее уровень стимулирует работников к более эффективному использованию производственных ресурсов, повышению производительности труда и снижению себестоимости единицы продукции [55, 56].

Рост заработной платы работников повышает планку производительности труда, экономически ограничивает возможности организаций в привлечении дополнительной рабочей силы и побуждает руководителей организаций к более эффективному использованию живого труда. Одновременно становятся действенными и другие факторы, влияющие на рост эффективности производства. В частности, увеличение зарплат усиливает мотивацию работников к повышению результативности труда, а руководителей – к замене живого труда техникой, что, в свою очередь, обеспечивает дальнейший рост производительности всех ресурсов.

Эффективность труда в первую очередь определяется выручкой и прибылью от реализации продукции, работ, услуг, которые зависят не только от объема, но и от качества произведенной продукции. Для анализа взаимосвязи

Таблица 18. Производительность труда на производстве молока и ее взаимосвязь с показателями, 2010 г.

Группы организаций по производительности труда, кт/чел.-ч	Производительность в группе		Произведено на работника за год, т	Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Оплата труда за 1 чел.-ч, руб.	Себестоимость 1 т молока, тыс. руб.	Продуктивность коров в год, кг
	количество	%					
До 15,0	40	3,3	43,7	585,0	2208	849	3067
15,1—20,0	126	10,3	50,3	618,1	2633	799	3467
20,1—25,0	244	20,4	62,6	690,2	2983	789	3974
25,1—35,0	451	37,7	73,0	719,0	3490	755	4464
35,1—45,0	192	16,1	96,8	796,1	3859	735	4971
45,1—60,0	93	7,8	111,3	906,7	4970	729	5470
Свыше 60,0	50	4,2	154,2	1004,6	5958	700	5913
В целом по совокупности	1196	100,0	78,4	740,1	3493	753	4548

Примечание. Таблица составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

Таблица 19. Производительность труда на производстве свинины и ее взаимосвязь с показателями, 2010 г.

Группы организаций по производительности труда, кт/чел.-ч	Произведено в группе		Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	Оплата труда за 1 чел.-ч, руб.	Себестоимость 1 кг свинины, руб.	Среднесуточный прирост свиней, г
	количество	%				
До 1,0	49	11,6	544,6	1877	15 584	143
1,1—3,0	132	31,4	603,3	2552	8 640	271
3,1—6,0	112	26,6	670,9	2862	6 143	375
6,1—10,0	70	16,7	891,0	3894	5 188	457
10,1—15,0	33	7,8	1054,0	4591	4 686	539
Свыше 15,0	25	5,9	830,2	6445	4 615	565
В целом по совокупности	436	100,0	830,2	4148	4 995	497

Примечание. Таблица составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

производительности, эффективности труда и заработной платы работников на производстве отдельных видов продукции растениеводства и животноводства в 2009 и 2010 гг. отобраны 6 организаций по одной от каждой области (табл. 20, 21).

Согласно данным таблицы 20, в большинстве из рассматриваемых хозяйств в 2010 г. по сравнению с 2009 г. наблюдалось снижение объемов валового производства, выручки и прибыли от реализации зерна. Только в ЗАО «Агрокомбинат «Заря» отмечалась положительная динамика показателей результативности производства. Из-за низкой эффективности производства зерновых в 2010 г. в остальных организациях для сохранения достаточного уровня заработной платы доля оплаты труда в выручке была значительно увеличена.

Таким образом, темп роста заработной платы не был подкреплён соответствующим ростом производительности труда и эффективности производства зерна. Это свидетельствует о необходимости совершенствования механизма мотивации труда работников, занятых на производстве зерна, с учетом производительности труда и полученных финансовых результатов.

В производстве и реализации молока в 2009 и 2010 гг. в анализируемых организациях наблюдалась положительная динамика показателей результативности производства (см. табл. 21).

Эффективность производства молока в исследуемых организациях возросла (за исключением РУП «Совхоз-комбинат «Заря»), несмотря на некоторый спад объемов производства и реализации (на 0,3 %). При негативной динамике объемов производства, выручки и прибыли от реализации продукции, работ, услуг возросла часовая заработная плата работников на 7,8 %, а также доля оплаты труда в выручке на 5,2 процентных пункта, то есть рост заработной платы на производстве молока произошел без увязки с его источниками.

Установлено, что в сельскохозяйственных организациях республики имеет место проблема необоснованного роста заработной платы, не обеспеченного соответствующим ростом производительности труда и конечными результатами производства.

Подчеркнем, что главным источником выплат по заработной плате является выручка от реализации продукции, работ, услуг (табл. 22).

Анализ данных таблицы 22 показал, что с ростом финансовых возможностей организаций доля фонда заработной платы в выручке снижается, а доля стимулирующих выплат и уровень среднемесячной заработной платы возрастают.

Одним из важнейших показателей, отражающих рациональное использование живого труда в целом и в отдельных отраслях, является уровень его производительности. Повышение производительности труда остается главным источником социально-экономического развития аграрного производства и всего народного хозяйства в целом. Без роста эффективности труда невозможно обеспечить социальную защищенность человека в этой сфере, а также до-

Таблица 20. Производительность, эффективность труда и заработная плата работников на производстве зерна в расчете на 1 чел.-ч

Название организации, район	Реализовано зерна, кг		Выручка от реализации зерна, тыс. руб.		Прибыль от реализации зерна, тыс. руб.		Оплата труда с начислениями, тыс. руб.		Доля оплаты труда в выручке, %	
	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.
СПК «Остромечово», Брестский	222,8	218,6	94,1	91,1	15,9	-6,3	5,7	7,6	6,1	8,3
СПК «Обухово», Гродненский	320,6	312,0	128,6	129,5	13,4	1,5	7,8	8,9	6,1	6,9
ЗАО «Агрокомбинат «Заря», Могилевский	340,9	297,7	69,4	108,4	7,9	17,3	8,8	9,1	12,7	8,3
РУП «Совхоз-комбинат «Заря», Мозырский	273,1	260,4	126,4	84,2	19,9	6,2	7,6	7,0	6,0	8,3
СПК «Агрокомбинат «Снов», Несвижский	156,0	142,8	91,6	75,4	31,0	16,1	11,4	7,3	8,0	9,6
СПК «Маяк Браславский», Браславский	315,9	190,9	86,9	44,9	-17,8	-46,3	4,0	4,2	4,6	9,4

Примечание. Таблица составлена по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Министерству сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

Таблица 21. Производительность, эффективность труда и заработная плата работников на производстве молока в расчете на 1 чел.-ч

Название организации, район	Реализовано молока, кг		Выручка от реализации молока, тыс. руб.		Прибыль от реализации молока, тыс. руб.		Оплата труда с начислениями, тыс. руб.		Доля оплаты труда в выручке, %	
	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.	2009 г.	2010 г.
СПК «Остромечев», Брестский	45,1	50,4	49,9	10,4	17,0	4,5	6,7	12,8	13,5	
СПК «Обухово», Гродненский	98,1	86,6	67,8	18,2	28,2	8,1	8,7	11,9	10,9	
ЗАО «Агрокомбинат «Заря», Могилевский	57,7	53,6	43,7	5,7	9,6	5,4	5,4	12,4	9,6	
РУП «Совхоз-комбинат «Заря», Мозырский	61,5	61,3	96,2	25,2	17,4	7,7	8,3	8,0	13,2	
СПК «Агрокомбинат «Снов», Несвижский	61,6	68,4	107,2	13,7	23,0	9,1	10,6	8,5	15,5	
СПК «Маяк Браславский», Браславский	33,5	30,5	25,1	0,4	1,8	3,7	5,1	14,7	17,4	

Примечание. Таблица составлена по данным ежегодных отчетов сельскохозяйственных организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

Таблица 22. Влияние выручки от реализации продукции на размер и структуру фонда заработной платы в сельскохозяйственных организациях, 2010 г.

Группы организаций по выручке на работника, млн руб.	Количество организаций	Средний размер выручки на работника, млн руб.	Заработная плата в месяц, в среднем, тыс. руб.	Доля стимулирующих выплат в фонде заработной платы, %	Доля фонда заработной платы в выручке, %	Доля заработной платы в натуральной форме, в фонде оплаты труда, %
До 20	212	16,9	613,8	9,68	47,10	1,89
20–30	505	25,0	684,2	11,50	36,07	2,47
30–40	300	34,7	773,3	14,71	29,33	2,38
40–60	169	47,7	882,1	20,39	23,85	2,68
60–100	53	76,6	1169,4	27,79	19,03	2,35
Свыше 100	13	111,8	1403,3	30,67	16,58	0,36
Итого	1252	–	–	–	–	–
В среднем	–	38,2	803,7	17,15	27,31	2,35

стойный уровень жизни и заработной платы. Поэтому правильная организация заработной платы непосредственно влияет на темпы роста производительности труда, стимулирует повышение квалификации работников [49, 50].

Материальное стимулирование – это основа изменения экономических отношений на селе, так как в суть данного понятия входит не только вознаграждение за труд, но и за вложенный капитал. Материальное стимулирование играет огромную роль в механизме мотивации труда работников. Заинтересовав работника в собственном труде, организация не только укрепляет свой престиж, но и в значительной степени улучшает свои производственные показатели.

Целью материального стимулирования является создание экономических условий для реализации общественных, коллективных и личных интересов, способствование высокоэффективной производственно-хозяйственной и финансовой деятельности предприятий.

Обеспечение гибкости системы материального стимулирования необходимо именно в сельском хозяйстве, где велика зависимость от биологических процессов, высоко влияние погодных рисков, что требует самостоятельности, оперативного технологического маневрирования непосредственных производителей, их инициативы, творческого отношения к делу, заинтересованности в конечных результатах производственно-экономической деятельности. Ярко выраженный ситуационный характер сельскохозяйственному производству придают также внешние экономические условия (цены на продукцию сельского хозяйства и материально-технические ресурсы, предпосылки развития вертикальной интеграции и т. п.). Система стимулирования труда должна быть комплексной, особенно в смешанных коллективах, где присутствуют работники с различной структурой основного и дополнительного мотивов [56].



Реализация системы мотивации труда работников сельского хозяйства должна строиться на основе принципа полной заинтересованности в результатах труда всех членов коллектива и каждого отдельного работника, которая бы прямо пропорционально зависела от личного трудового вклада в финансово-экономические результаты деятельности подразделения и предприятия.

В этой связи в целях совершенствования механизма материального стимулирования работников сельского хозяйства разработаны рекомендации по формированию доходов работников растениеводства и животноводства во взаимосвязи с производительностью труда.

Нами предлагается система вознаграждения в зависимости от производительности труда посредством периодического (один раз в квартал, месяц) понижения и повышения установленной работнику тарифной ставки в зависимости от среднего уровня выполнения норм за предыдущий учетный период.

Для отрасли растениеводства разработана специальная шкала применения тарифных ставок в зависимости от уровня выполнения норм выработки (табл. 23).

Таблица 23. Шкала изменения тарифных ставок в зависимости от уровня выполнения норм выработки работниками растениеводства

Уровень выполнения нормы выработки, %	Изменение тарифной ставки при изменении нормы выработки на 1 %
До 90	Снижение на 1,5 %
90,1–100	Снижение на 0,5 %
100,1–110	Повышение на 1,0 %
110,1–130	Повышение на 1,5 %
Свыше 130	Повышение на 3,0 %

Например, для тракториста-машиниста 7 разряда, оплачиваемого по Единой тарифной сетке работников Республики Беларусь, на работах в растениеводстве месячная тарифная ставка составляет 311 402 руб. (тарифная ставка 1 разряда – 118,0 тыс. руб., тарифный коэффициент – 2,03, технологический коэффициент – 1,3.  $118,0 \times 2,03 \times 1,3 = 311,402$  тыс. руб.). При применении предлагаемой методики ставка будет повышаться исходя из уровня производительности его труда. Пере-выполнение нормы выработки на 20 % отразится повышением тарифной ставки на 93,421 тыс. руб. ( $20\% \times 1,5 \times 311,402 = 93,421$  тыс. руб.), тарифная часть заработной платы составит 404 823 руб. ( $311,402 + 93,421 = 404,823$  тыс. руб.).

Невыполнение трактористом-машинистом нормы на 10 % повлечет снижение его тарифной ставки на 15 % ( $10 \times 1,5\% = 15\%$ ) и составит 264,692 тыс. руб. ( $311,402 \times 15\% = 46,710$ ;  $311,402 - 46,710 = 264,692$  тыс. руб.).

Учитывая, что в течение месяца тракторист-машинист или рабочий другой профессии будет выполнять разные по сложности работы, средний уровень выполняемых норм за месяц (Ncp) будет определяться как среднеарифметическая величина делением суммы фактически выполненных сменных норм

(N<sub>см</sub>) на количество рабочих смен в месяц (K):

$$N_{cp} = \Sigma N_{см} / K \quad (1)$$

Данная система позволит стимулировать работника не только к перевыполнению нормативного объема работ, но и к выполнению более напряженных норм. Она включает не только прогрессивно-возрастающие тарифные ставки для работников, перевыполняющих нормы выработки, но и регрессивно-снижающиеся ставки (при не выполнении установленных норм). Система вознаграждения исключает опережающий рост заработной платы над темпами роста производительности труда.

Для работников отрасли животноводства также разработана система ежемесячного стимулирования в зависимости от уровня выполнения работником нормы производства продукции (табл. 24).

Наряду с выполнением норм производства молока система вознаграждения предусматривает стимулирование труда и по другим показателям (обеспечение роста продуктивности животных, получение базисной жирности и содержание белка).

В основе предлагаемой системы оплаты труда используется Единая тарифная сетка, на основании которой рассчитывается тарифная ставка для каждого работника в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы и присвоенного разряда.

Так, например, оператору машинного доения установлена технически обоснованная норма обслуживания 28 коров. Работа оператора отнесена к пятому тарифному разряду. Минимальная продуктивность – 3 000 кг в год. Месячная тарифная ставка – 244 968 руб. Следовательно, норма производства для оператора составит 84 ц (3 000 кг × 28/100/10 мес. = 84 ц), базисная расценка – 2 916 руб. за 1 ц молока базисной жирности (244 968/84 = 2 916 руб/ц).

В отличие от применяемой аккордной системы, при которой расценка не изменяется в течение года, предлагаемая базисная расценка работников животноводства будет изменяться ежемесячно от достигнутого уровня продуктивности

Таблица 24. Шкала роста базисной тарифной ставки в зависимости от увеличения нормы производства молока в месяц

Повышение надоя молока в среднем на одну корову по закрепленной группе, %	Рост нормы производства молока в месяц, %	Повышение базисного тарифного фонда оплаты труда, %	Повышение базисной расценки за 1 ц молока
100	100	100	100
101–133	119,3	122	102,3
133–167	150,3	169	112,4
167–200	180,6	230	127,3
Свыше 200	224,3	343	152,9

животных. В зависимости от соблюдения нормы обслуживания животных возможны два варианта расчета тарифной части заработной платы:

– в сельскохозяйственных организациях с постоянным закреплением животных при одинаковой норме обслуживания и достигнутой шкале продуктивности заработная плата оператору машинного доения ежемесячно начисляется путем умножения объема производства молока на расценку (табл. 25). Например, за месяц от каждой коровы в группе получено 450 кг молока, тарифная часть заработка оператора составит 413 028 руб. ( $3\,278 \text{ руб.} \times 4,5 \text{ ц} \times 28 \text{ гол.} = 413\,028 \text{ руб.}$ ).

– в случае, если норма обслуживания не соблюдается и количество коров в группе в течение месяца изменяется, расчет производится следующим образом: по итогам месяца определяется средняя продуктивность и численность поголовья по количеству кормо-дней и продолжительности периода, затем расценка, соответствующая нормативной продуктивности, умножается на количество молока, надоенного оператором от этой группы животных; полученный результат составит тарифный заработок за месяц. Например, оператор машинного доения получил от группы коров 120 ц молока, средняя продуктивность – 450 кг, тарифная часть заработка за месяц составит 393 360 руб. ( $3\,278 \text{ руб.} \times 120 = 393\,360 \text{ руб.}$ ).

Увеличение тарифной ставки и расценок за продукцию при данной методике происходит в арифметической прогрессии в зависимости от роста продуктивности животных. Чем выше продуктивность животных, тем сложнее работнику увеличить надой молока. Исходя из этого, расценки в каждой последующей группе возрастают на 3 %.

Отметим, что одной из перспективных форм стимулирования является выплата бонусов из прибыли по итогам года. Механизм выплаты годовых бонусов определен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18 марта 2010 г. № 385 «О внесении изменений и дополнения в постановление Совета

Таблица 25. Шкала изменения базисной расценки для оплаты труда оператора машинного доения при постоянной норме обслуживания животных и достигнутой продуктивности коров

Шкала продуктивности коровы в месяц, кг	В среднем по группе				Расценка за 1 ц молока, руб.
	средняя продуктивность коровы в месяц, кг	норма производства молока в месяц, ц	повышение базисного тарифного фонда оплаты труда, %	тарифный фонд оплаты труда, руб.	
До 300	300	84,0	100	244 968	2916
301–400	358	100,2	122	298 861	2983
401–500	451	126,3	169	413 996	3278
501–600	542	151,8	230	563 426	3712
Свыше 600	673	188,4	343	840 240	4460

Министров Республики Беларусь от 25 июля 2002 г. № 1003» [43] и постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 20 сентября 2002 г. № 122 «Об утверждении инструкции о применении положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе» [45].

Кроме этого, постановлением Совета Министров от 15 июля 2011 г. № 956 «О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь и признании утратившими силу отдельных постановлений Совета Министров Республики Беларусь» [42] внедрен новый вид материального стимулирования руководителей организаций – краткосрочный бонус, выплачиваемый по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев.

В целях усиления мотивации предлагается для работников растениеводства и животноводства применить поощрительные выплаты из прибыли в виде краткосрочных бонусов в увязке с производительностью их труда: для работников растениеводства выплачивать по периодам работ, для работников животноводства – ежемесячно (поквартально) в размере не менее одной тарифной ставки (оклада) по каждому основанию:

для работников растениеводства – за выполнение сезонной нормы на пахоте, севе и уборке урожая, за выполнение двух сменных норм, сокращение сроков и хорошее качество проводимых работ при условии выполнения плана бригадой, звеном и в целом организацией;

для работников животноводства – за выполнение плана по темпам роста производительности труда (с начала года) или за каждый процент повышения производительности труда по сравнению с уровнем, предусмотренным заданием по закрепленной группе животных, цеху, участку производства.

Выплату краткосрочных бонусов рекомендуется осуществлять работникам при условии соблюдения производственной и трудовой дисциплины и имеющим стаж работы в организации не менее 1 года.

## Заключение

Исследования взаимосвязей производительности труда и качественных характеристик человеческого капитала в настоящее время приобрели особую актуальность. Кроме того, значительно возросла роль факторов, связанных с мотивацией и оплатой труда работников.

Многолетний опыт хозяйственной деятельности различных предприятий, трудовых коллективов убеждает в том, что одним из главных факторов рационального использования производственных ресурсов, включая человека, является мотивация труда.

Многовековой опыт развития человеческого общества показал, что при любом производстве в основе должен быть экономический интерес конкретной личности, непосредственно задействованной в производстве. Если человек не будет осознавать связи между достигнутыми результатами и поощрениями или вознаграждениями, то мотивация к трудовой деятельности будет ослабевать. Следовательно, отношение человека к труду, его поведение в процессе труда, производства и реализации продукции во многом зависят от того, как организовано материальное стимулирование. Оно влияет на объемы, качество выпускаемой продукции и, соответственно, на экономическое состояние хозяйства.

Результатами научных исследований и хозяйственной практикой доказано, что для обеспечения высокой производительности труда нужны мощные и систематически действующие мотивы к труду, т. е. наличие экономического интереса, который означает, прежде всего, возможность получать материальное вознаграждение в соответствии с затратами физических и духовных сил, распоряжаться результатами труда.

Доходы и покупательная способность населения имеют не только социальное значение – как слагаемые уровня жизни, но и как факторы, определяющие продолжительность самой жизни. Они весьма значимы как элемент экономического подъема, который определяет емкость внутреннего рынка. Емкий внутренний рынок, обеспеченный платежеспособным спросом, является мощнейшим стимулом поддержки отечественного производителя.

Исследованиями установлено, что состояние экономики характеризуют следующие индикаторы: *величина прожиточного минимума, распределение доходов населения, средняя заработная плата, среднедушевой доход и покупательская способность, потребительские расходы в среднем на человека и т.д.*

Очевидно, что для оживления экономики необходимо формирование платежеспособного спроса через увеличение части доходов населения в общей сумме доходов общества – ВВП. В основном для поддержки отечественного производителя стратегически важно повышать доходы наиболее бедной и средней части

населения. Увеличение и, конечно, своевременная выплата зарплат, пенсий, стипендий и других социальных выплат являются необходимым условием для подъема экономики.

Проблемы роста производительности труда, его оплаты и выбора необходимого соотношения темпов их роста были и являются актуальными и широко обсуждаемыми на протяжении многих лет. Уровень производительности труда и его прирост играют ключевую роль в экономике организаций, находящихся под воздействием усиливающейся конкуренции на рынках товаров, услуг и труда.

Следует отметить, что ученые и экономисты, оценивая развитие страны по темпам роста валового внутреннего продукта, как правило, игнорируют факт того, что в основе экономического роста, и прежде всего, долгосрочного, лежит именно производительность труда. Низкая и снижающаяся производительность труда является основным сдерживающим фактором развития экономики.

При этом вопрос о производительности труда следует рассматривать в увязке с заработной платой и уровнем жизни. При низкой оплате труда нельзя говорить о росте производительности, равно как и при низкой и снижающейся производительности нельзя вести речь о достойной оплате труда и ее росте.

Для того чтобы экономическая политика вела к росту валового внутреннего продукта, занятости и уровня оплаты труда, должны выдерживаться объективные соотношения ведущих макроэкономических показателей. Так, одной из основных макроэкономических пропорций является соотношение между темпами роста производительности труда и заработной платы. Ведь устойчивые экономические условия роста расширенного воспроизводства имеют место тогда, когда темпы роста заработной платы и доходов не превышают темпы роста производительности труда как во всей экономике, так и в отдельно взятых ее отраслях. Оптимальная пропорция между темпом роста заработной платы и производительности труда возникает в предприятии в условиях, когда доход трудового коллектива зафиксирован на определенном уровне в доле от валового дохода, т. е. в форме дисконта трудового коллектива, а не в форме заработной платы.

В сельском хозяйстве имеет место как рост заработной платы на фоне снижения производительности труда, так и рост производительности труда при падении зарплаты. В современных условиях функционирования экономики страны ситуация также усугубляется искусственно поддерживаемой высокой формальной занятостью пусть даже и на фоне падения заработной платы.

От политики аграрного предприятия в области оплаты труда в значительной мере зависит эффективность его работы, так как заработная плата является одним из важнейших рычагов, позволяющих повысить эффективность использования рабочей силы. Важная роль при разработке политики в области заработной платы отводится учету соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда.

Реализация механизма взаимосвязи производительности труда и заработной платы выражается, с одной стороны, в увеличении объемов производства на основе роста производительности труда, а с другой стороны, конкретные системы организации заработной платы обеспечивают изменение уровня оплаты труда в зависимости от его результатов.

Соответственно, одной из важнейших задач при планировании труда является правильное определение размера опережения темпа роста производительности труда темпа роста заработной платы. Такое опережение является одним из главных факторов снижения себестоимости работ и увеличения накоплений.

Опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы не порождает инфляцию. В случае обратного соотношения снижается рентабельность производства, так как слишком высокие темпы роста заработной платы нарушают связь между затратами труда и его оплатой, что также приводит к снижению его производительности.

При этом не следует забывать, что зарплата может действовать как фактор, стимулирующий развитие производительности труда. Так, например, медленная работа часто вознаграждается оплатой сверхурочных выплат. Перерасход сметы в этом году позволяет надеяться на увеличение сметы на будущий год. Зарплата руководителя будет выше, если он наймет больше рабочих, чем ему фактически нужно. Сам факт более крупных затрат времени или денег не является автоматическим индикатором выполнения большего объема работ, хотя схемы оплаты труда часто исходят именно из этих предположений.

Поощрение должно способствовать росту производительности труда. Выпуск продукции в удовлетворительном темпе, но при высоких материальных затратах является явным индикатором того, чтобы сосредоточить внимание на снижении расхода материалов. Но негибкие программы стимулирования, как и ранее, позволят по-прежнему вознаграждать только за более высокий выпуск продукции.

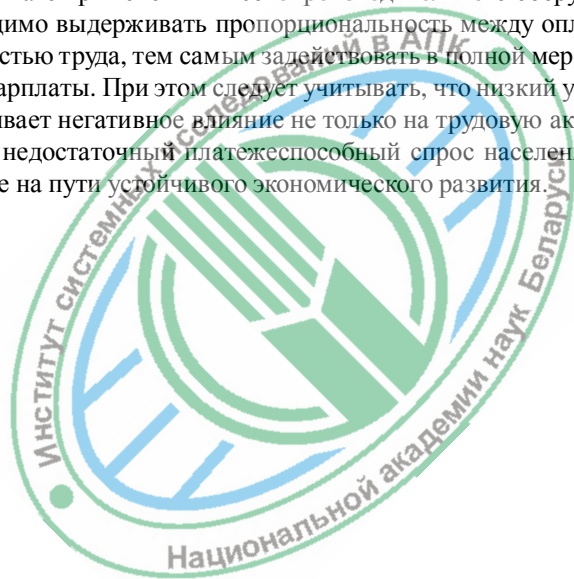
Таким образом, правильно выстроенная политика в области оплаты труда дает возможность повышать его производительность и, как следствие, эффективность использования рабочей силы. Следует также иметь в виду, что разные факторы роста производительности труда по-разному влияют на рост заработной платы рабочих. Так, при внедрении большинства мероприятий по механизации производственного процесса заработная плата повышается в меньшей степени, чем производительность труда. При внедрении мероприятий, направленных на совершенствование организации труда и производства, улучшается использование рабочего времени, повышается уровень выполнения норм выработки, а заработная плата растет почти в той же мере, что и производительность труда.

Все вышесказанное еще раз подтверждает тот факт, что закон опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы действует в экономике.

Увеличение заработной платы и доходов населения в отрыве от повышения производительности труда не может происходить безболезненно для экономики. В борьбе с «бедностью» работников предприятие не должно допускать «проедания» фонда накопления как экономической основы своего будущего роста.

Работнику нельзя платить больше того, что он создал своим трудом. Надо помнить и о том, что нельзя платить и значительно меньше. Необходимо соблюдать общественно необходимые пропорции. Закон опережающего роста производительности труда нельзя понимать односторонне. Неадекватно низкая оплата труда побуждает работника не повышать квалификацию, не совершенствовать мастерство, и, как следствие, производительность труда будет расти уже в результате применения высокопроизводительного оборудования.

Необходимо выдерживать пропорциональность между оплатой и производительностью труда, тем самым задействовать в полной мере стимулирующую роль зарплаты. При этом следует учитывать, что низкий уровень оплаты труда оказывает негативное влияние не только на трудовую активность, но и формирует недостаточный платежеспособный спрос населения – еще одно препятствие на пути устойчивого экономического развития.





## Список использованных источников

1. Food: from farm to fork statistics. – Eurostat, 2011. – 164 p.
2. Антоненко, М.Н. Концессия права управления предприятием / Мировой опыт и отечественные традиции управления человеческими ресурсами: материалы II Междунар. науч.-практ. интернет-конф.; Москва, 9 дек. 2009 г. / под общ. ред. В.П. Пугачева; редкол. Г.В. Черняева [и др.]. – М.: МАКС Пресс, 2010. – С. 104–105.
3. Антоненко, М.Н. Эффективность сельского хозяйства в контексте трудовых отношений / М.Н. Антоненко // Аграрная экономика. – 2009. – № 7. – С. 38–50.
4. Антоненко, М.Н. Агропромышленному комплексу Беларуси – инновационный путь развития / М.Н. Антоненко // Белорусское сельское хозяйство. – 2010. – № 8. – С. 71–74.
5. Антоненко, М.Н. Главное направление эволюции мировой экономики / Республика Беларусь в системе международных экономических отношений: материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23–24 окт. 2008 г. / Ин-т экономики НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2009. – С. 118–123.
6. Антоненко, М.Н. Новейшие тенденции и закономерности использования труда в сельском хозяйстве / Актуальные проблемы устойчивости развития сельского хозяйства: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., г. Горки, 17–18 сент. 2008 г. / под ред. В.Г. Гусакова. – Минск: Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2008. – С. 123–129.
7. Антоненко, М.Н. Новые методы создания высокоорганизованного интегрированного производства и стимулирования агробизнеса / М.Н. Антоненко // Формирование рыночного механизма хозяйствования в АПК Республики Беларусь: Курс лекций для студентов экономических специальностей и слушателей факультета повышения квалификации УО «БГСХА». – Горки: БГСХА, 2008. – С. 5–23.
8. Антоненко, М.Н. Инновационный механизм мотивации труда руководителя и коллектива сельскохозяйственного предприятия / М.Н. Антоненко // Белорусское сельское хозяйство. – 2008. – № 1. – С. 7–14.
9. Антоненко, М.Н. О превращении труда в инвестицию / Актуальные проблемы инновационного развития агропромышленного комплекса Беларуси: материалы Междунар. науч.-практ. конф., г. Горки, 11–12 сент. 2008 г. в 3 ч. / редкол.: А.М. Каган (гл. ред.) [и др.] – Минск: Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2009. – Ч. 1. – С. 26–28.
10. Антоненко, М.Н. Общественные формы труда и их генезис / М.Н. Антоненко // Экономические вопросы развития сельского хозяйства Беларуси: межвед. тем. сб. / Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси. – Минск, 2009. – Вып. 37: – С. 3–8.
11. Антоненко, М.Н. Председатель СПК должен стать предпринимателем / М.Н. Антоненко // Белорусское сельское хозяйство. – 2011. – № 5. – С. 16–18.
12. Антоненко, М.Н. Создание холдинга на основе интеграции и кооперации агропромышленного производства / М.Н. Антоненко // Аграрная экономика. – 2010. – № 2. – С. 8–17.
13. Антоненко, М.Н. Теория накопления и расширенного воспроизводства в переходной и инновационной экономиках / М.Н. Антоненко // Развитие АПК в контексте обеспечения продовольственной безопасности: материалы VIII Междунар. научн.-практ. конф., Минск, 9–10 сент., 2010 г. / Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси; под ред. В.Г. Гусакова. – Минск, 2011. – С. 14–20.

14. Антоненко, М.Н. Эффективность сельского хозяйства в контексте трудовых отношений в дочерних компаниях холдинга / Повышение эффективности функционирования АПК Республики Беларусь в условиях рынка: Курс лекций для студентов экономических специальностей и слушателей факультета повышения квалификации УО «БГСХА». – Горки: БГСХА, 2010. – С. 43–62.

15. Антоненко, М.Н. Обоснование критериев оценки результатов труда рабочего, специалиста, руководителя аграрного предприятия / М.Н. Антоненко [и др.] // Проблемы экономики: сб. науч. тр. / Центр аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси. – Минск, 2008. – Вып. 1(6). – С. 3–14.

16. Акулич, В.В. Анализ трудовых показателей организации / В.В. Акулич // Экономика, финансы, управление. – 2007. – № 11.

17. Антонова, Н.Б. Государственное регулирование экономики: учебник/ Н.Б. Антонова. – Минск: Акад. управления при Президенте Респ. Беларусь, 2002. – 775 с.

18. Базылева, М.Н. Мотивация труда и трудовые отношения: системный анализ: монография / М.Н. Базылева. – Минск: БГЭУ, 2001. – 168 с.

19. Беларусь. Производительность и конкурентоспособность сельского хозяйства: влияние государственной поддержки и регулирования рынков, сентябрь 2009 г. / Отдел сельского хозяйства и развития сельских регионов Департамент устойчивого развития Регион Европы и Центральной Азии. – Минск: Издательский центр БГУ, 2009. – 114 с. – (Документ Всемир. банка: доклад № 48335-ВУ).

20. Бельский, В.И. Некоторые аспекты мотивации труда работников сельскохозяйственных организаций / В.И. Бельский, Н.А. Старовойтова // Агрэоэкономіка. – 2005. – № 9. – С. 16–19.

21. Богдановский, В.А. Занятость и доходность труда в сельском хозяйстве как факторы продовольственной безопасности России / Развитие АПК в контексте обеспечения продовольственной безопасности: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 9–10 сент. 2010 г. / Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси; под ред. В.Г. Гусакова. – Минск, 2011. – С. 28–33.

22. Богдановский, В.А. Факторы производительности труда в сельском хозяйстве / В.А. Богдановский. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2008. – 286 с.

23. Гавриленко, В. Большой энциклопедический словарь Высшего управленческого персонала / В. Гавриленко, Л. Никитенко, Н. Ядевич. – Минск: Право и экономика, 2001. – С. 332–335.

24. Боровик, Л.С. Прогнозирование производительности и оплаты труда: сравнительный анализ динамики и проблемы оптимизации / Л.С. Боровик, Г.Л. Вардеванян // Белорусский экономический журнал. – 2008. – № 1. – С. 70–79.

25. Головачев, А. Зарубежный опыт решения проблем заработной платы / А. Головачев, Л. Чурило // Экономика. Финансы. Управление. – 2001. – № 6. – С. 18–30.

26. Гусаков, В.Г. Аграрная экономика: термины и понятия: энциклопед. справ. / В.Г. Гусаков, Е.И. Дереза. – Минск: Беларус. наука, 2008. – 576 с.

27. Гусаков, В.Г. Новейшая экономика и организация сельского хозяйства в условиях становления рынка: научный поиск, проблемы, решения / В.Г. Гусаков. – Минск: Беларус. наука, 2008. – 431 с.

28. Гусаков, В.Г. Сельское хозяйство Беларуси: факторы и перспективы устойчивого развития / В.Г. Гусаков // Развитие АПК в контексте обеспечения продовольственной

безопасности: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 9–10 сент. 2010 г. / Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси; под ред. В.Г. Гусакова. – Минск, 2011. – С. 7–14.

29. Гусаков, В.Г. Формирование доходов работников сельского хозяйства / В.Г. Гусаков, Н.А. Старовойтова. – Минск: Беларус. наука, 2009. – 178 с.

30. Елин, А. К вопросу о повышении производительности труда / А. Елин, Н. Качалов, В. Бокерия // Человек и труд. – 2011. – № 5. – С. 53–55.

31. Завельский, М.Г. Экономика и социология труда: курс лекций / М.Г. Завельский. – М.: Палеотип; Логос, 2001. – 208 с.

32. Иванова, С.В. Мотивация на 100 % / С.В. Иванова. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 285 с.

33. Калинина, А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учеб.-метод. пособие / А.В. Калинина. – 2-е изд., испр. и доп. – Киев: МАУП, 1997. – 300 с.

34. Корж, Г.Г. Доходы населения как фактор социально-демографической безопасности страны / Г.Г. Корж, Л.С. Телегина // Белорусская экономика: анализ, прогноз, регулирование. – 2003. – № 4. – С. 30–37.

35. Корневц, И.В. Демографические аспекты формирования человеческого капитала в Беларуси / И.В. Корневц // Вестник Белорус. гос. эконом. университета. – 2005. – № 6. – С. 5–9.

36. Листопадов, В. Кто в Беларуси живет за чертой бедности / В. Листопадов // Завтра твоей страны [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://news.tut.by/society/217848.html>. – Дата доступа: 11.03.2011.

37. Литвинов, В.А. Методика исследования концентрации и дифференциации денежных доходов по группам населения / В.А. Литвинов // Белорусский экономический журнал. – 1998. – № 1.

38. Мазин, А. Низкие доходы препятствуют инновационному развитию экономики / А. Мазин, А. Мазина // Человек и труд. – 2011. – № 2. – С. 11–16.

39. Микулич, А.В. Экономические отношения и стимулирование труда в сельском хозяйстве: монография / А.В. Микулич. – Минск: Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2005. – 551 с.

40. Муталимов, М.Г. Мотивация труда и распределительные отношения / М.Г. Муталимов. – Минск: БГЭУ, 2000. – 123 с.

41. Никитенко, П.Г. Модель устойчивого социально-экономического развития Беларуси: проблемы формирования и эволюции / П.Г. Никитенко. – Минск: Право и экономика, 2000. – 312 с.

42. О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь и признании утратившими силу отдельных постановлений Совета Министров Республики Беларусь: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 июля 2011 г., № 956 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / Нац центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.

43. О внесении изменений и дополнения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 июля 2002 г. № 1003: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 18 марта 2010 г., № 385 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / Нац центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.

44. О государственной программе устойчивого развития села на 2011–2015 годы: Указ Президента Респ. Беларусь, 1 авг. 2011 г., № 342 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.

45. Об утверждении инструкции о применении положения об условиях оплаты труда руководителей государственных организаций и организаций с долей собственности государства в их имуществе: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 20 сент. 2002 г., № 122 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.

46. Об утверждении программы деятельности Правительства Республики Беларусь на 2011–2015 годы: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 24 февр. 2011 г., № 216 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.

47. Об утверждении рекомендаций об особенностях оплаты труда работников организаций, подразделений, учитывающих специфику осуществляемого организацией вида экономической деятельности: постановление Министерства сельского хозяйства и продовольствия Респ. Беларусь, 30 нояб. 2010 г., № 86 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2010.

48. Рекомендации по усилению взаимосвязи заработной платы и производительности (эффективности) труда в коммерческих организациях: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 дек. 2003 г. № 163 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

49. Производительность и мотивация труда – важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства: материалы Всероссийской науч.-практ. конф., Москва, 13–14 нояб. 2007 г. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2008. – 220 с.

50. Семин, А.Н. Оплата сельскохозяйственного труда: вопросы теории и практики / А.Н. Семин, А.Н. Лубков. – М.: Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2008. – 344 с.

51. Сёмкин, А. Повышение производительности труда на основе инновационного развития, мотивации и совершенствования системы управления АПК / А. Сёмкин // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2011. – № 3. – С. 17–19.

52. Скальная, М. Доходы – главный источник роста социально-трудового потенциала села / М. Скальная // АПК: экономика, управление. – 2008. – № 4. – С. 78–83.

53. Соколова, Г. Формирование среднего класса в Республике Беларусь / Г. Соколова // Общество и экономика. – 2003. – № 12.

54. Соколова, Г.Н. Социально-экономическое неравенство в Республике Беларусь: индикаторы и механизмы минимизации / Г.Н. Соколова // Белорусский экономический журнал. – 2011. – № 1. – С. 108–120.

55. Старовойтова, Н.А. Рекомендации по оплате труда на уборке урожая / Н.А. Старовойтова // Белорусское сельское хозяйство. – 2002. – № 3. – С. 9–12.

56. Старовойтова, Н.А. Формирование и использование доходов товаропроизводителей сельского хозяйства / Н.А. Старовойтова; под ред. В.Г. Гусакова. – Минск: Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2009. – 194 с.

57. Статистический ежегодник Республики Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 634 с.

58. Денежные доходы и расходы населения Республики Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 51 с.
59. Население Республики Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 372 с.
60. Регионы Республики Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 810 с.
61. Сельское хозяйство Республики Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 282 с.
62. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2010. – 357 с.
63. Социально-экономическое положение домашних хозяйств Республики Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 93 с.
64. Труд и занятость в Республике Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 348 с.
65. Турецкий, Б. Об усилении заинтересованности работников предприятий в результатах труда / Б. Турецкий // Экономика. Финансы. Управление. – 2001. – № 1.
66. Уласевич, М. Основные аспекты исследования производительности труда в сельском хозяйстве / М. Уласевич // Аграрная экономика. – 2009. – № 12. – С. 9–14.
67. Ушачев, И. Производительность и мотивация труда – важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства / И. Ушачев // АПК: экономика, управление. – 2008. – № 1. – С. 2–10.
68. Численность и заработная плата работников Республики Беларусь за январь – декабрь 2010 года / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 42 с.
69. Югай, А.М. Механизм мотивации труда в сельском хозяйстве / А.М. Югай. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2007. – 80 с.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Таблица. Динамика производства основных видов  
продукции в сельском хозяйстве Республики Беларусь, т

Показатели	Произведено всего			Произведено на одного среднегодового работника		
	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.
<b>Брестская область</b>						
Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел.	88 403	55 091	51 887	–	–	–
Валовой сбор:						
зерна	583 975	744 502	867 307	6,6	13,5	16,7
сахарной свеклы	463 662	574 587	715 717	5,2	10,4	13,8
картофеля	168 470	79 974	161 439	1,9	1,5	3,1
Реализовано скота и птицы	82 676,3	83 200	121 080	0,9	1,5	2,3
Получено:						
молока	474 952	646 187	1 003 027	5,4	11,7	19,3
прироста КРС	54 178,6	69 420	97 507	0,6	1,3	1,9
привеса свиней	10 947,9	10 687	37 473,3	0,1	0,2	0,7
<b>Витебская область</b>						
Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел.	67 873	44 909	44 574	–	–	–
Валовой сбор:						
зерна	506 025	450 306	650 614	7,5	10,0	14,6
сахарной свеклы	2 139	31 554	–	0,0	0,7	–
картофеля	66 638	32 586	47 099	1,0	0,7	1,1
Реализовано скота и птицы	61 589,9	71 034	94 607	0,9	1,6	2,1
Получено:						
молока	376 420	501 612	696 305	5,5	11,2	15,6
прироста КРС	37 344	50 400	71 510	0,6	1,1	1,6
привеса свиней	22 248,6	20 613	39 849	0,3	0,5	0,9
<b>Гомельская область</b>						
Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел.	57 880	37 315	34 147	–	–	–
Валовой сбор:						
зерна	459 509	639 484	552 852	7,9	17,1	16,2
сахарной свеклы	6 884	56 016	25 362	0,1	1,5	0,7
картофеля	160 082	107 959	124 398	2,8	2,9	3,6
Реализовано скота и птицы	52 004	49 185	68 678	0,9	1,3	2,0
Получено:						
молока	318 712	447 034	657 032	5,5	12,0	19,2

Продолжение таблицы

Показатели	Произведено всего			Произведено на одного среднегодового работника		
	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.
прироста КРС	33 336	43 716	64 588	0,6	1,2	1,9
привеса свиней	5 846,8	6 833	35 290	0,1	0,2	1,0
Гродненская область						
Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел	76 020	52 825	46 873	–	–	–
Валовой сбор: зерна	849 186	1 041 821	1 063 213	11,2	19,7	22,7
сахарной свеклы	493 822	1 088 414	1 356 374	6,5	20,6	28,9
картофеля	196 014	82 224	117 134	2,6	1,6	2,5
Реализовано скота и птицы	102 249	109 960	135 829	1,3	2,1	2,9
Получено: молока	405 774	595 361	761 798	5,3	11,3	16,3
прироста КРС	55 106	74 857	91 575	0,7	1,4	2,0
привеса свиней	36 663,5	38 546,5	50 544	0,5	0,7	1,1
Минская область						
Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел.	87 304	53 254	50 210	–	–	–
Валовой сбор: зерна	942 936	978 751	1 032 241	10,8	18,4	20,6
сахарной свеклы	412 948	751 337	1 036 154	4,7	14,1	20,6
картофеля	324 792	116 686	180 993	3,7	2,2	3,6
Реализовано скота и птицы	83 986	88 168	114 864	1,0	1,7	2,3
Получено: молока	520 692	799 643	1 017 411	6,0	15,0	20,3
прироста КРС	52 034	65 217	84 934	0,6	1,2	1,7
привеса свиней	21 490	30 056	43 660	0,2	0,6	0,9
Могилевская область						
Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел.	55 657	32 624	28 799	–	–	–
Валовой сбор: зерна	569 085	566 529	712 657	10,2	17,4	24,7
сахарной свеклы	9 581	86 670	72 325	0,2	2,7	2,5
картофеля	92 608	47 563	61 868	1,7	1,5	2,1
Реализовано скота и птицы	50 919,5	49 398	61 709	0,9	1,5	2,1
Получено: молока	316 211	394 475	562 039	5,7	12,1	19,5

Окончание таблицы

Показатели	Произведено всего			Произведено на одного среднегодового работника		
	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.
Республика Беларусь						
Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел.	481 076	316 030	263 788	–	–	–
Валовой сбор: зерна	4 222 562	4 915 132	4 940 609	8,8	15,6	18,7
сахарной свеклы	1 438 692	2 731 032	3 240 832	3,0	8,6	12,3
картофеля	1 114 943	521 681	697 006	2,3	1,7	2,6
Реализовано скота и птицы	632 757	551 727	616 057	1,3	1,7	2,3
Получено: молока	2 608 063	3 726 510	4 761 528	5,4	11,8	18,1
прироста КРС	288 434,4	378 601	476 438	0,6	1,2	1,8
привеса свиней	179 444,7	193 102,3	239 139	0,4	0,6	0,9





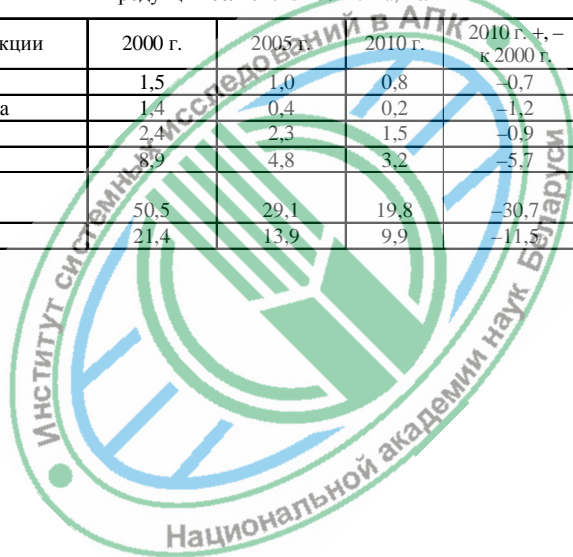
## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Таблица 1. Динамика показателей урожайности и продуктивности животных

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2010 г. +, – к 2000 г.	2010 г. +, – к 2005 г.
Урожайность зерновых, ц/га	19,2	28,0	26,6	7,4	-1,4
Сахарная свекла, ц/га	286,0	321,2	402,0	116	80,8
Картофель, ц/га	127,0	145,7	183,3	56,3	37,6
Среднегодовой удой молока, кг	2155	3673	4548	2393	875
Среднесуточный прирост, г:					
КРС	329	501	607	278	106
свиней	365	430	497	132	67

Таблица 2. Динамика показателей затрат труда на производство 1 ц продукции сельского хозяйства, чел.-ч

Виды продукции	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2010 г. +, – к 2000 г.	2010 г. +, – к 2005 г.
Зерно	1,5	1,0	0,8	-0,7	-0,2
Сахарная свекла	1,4	0,4	0,2	-1,2	-0,2
Картофель	2,4	2,3	1,5	-0,9	-0,8
Молоко	8,9	4,8	3,2	-5,7	-1,6
Прирост:					
КРС	50,5	29,1	19,8	-30,7	-9,3
свиней	21,4	13,9	9,9	-11,5	-4,0



**ПРИЛОЖЕНИЕ 3**

Таблица. Факторы снижения затрат живого труда, 2010 г.

Фактор	Область						Республика Беларусь
	Брестская	Витебская	Гомельская	Гродненская	Минская	Могилевская	
Наличие основных производственных средств, млн руб.:							
на 100 га с.-х. угодий	1141,3	896,9	930,1	1034,0	1011,4	878,9	1005,8
на одного работника	232,9	239,4	265,6	218,1	221,2	282,7	240,4
Наличие энергетических мощностей, л.с.:							
на 100 га с.-х. угодий	299,9	247,4	231,2	307,7	328,7	198,1	279,8
на одного работника	61,2	66,0	66,0	64,9	71,9	63,7	63,5
Приходится с.-х. угодий на одного работника, га	20,4	26,7	28,5	21,1	21,9	32,2	23,9
Балл:							
с.-х. угодий	30	25	27	31	31	29	29
пашни	32	26	30	34	33	31	31
Наличие собственных оборотных средств на 100 га с.-х. угодий, млн руб.	-178,3	-159,0	-125,4	-102,1	-157,0	-177,6	-95,6

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Таблица. Динамическая модель расчета оптимального уровня инвестиционного коэффициента в РСДУП «Экспериментальная база «Зазерье», млн руб.

Показатели	Варианты ставки первого разряда оплаты труда и пропорции распределения добавленной стоимости				
	1	2	3	4	5
1. Ставка первого разряда оплаты труда	<b>0,07396</b>	<b>0,07051</b>	<b>0,06745</b>	<b>0,06518</b>	<b>0,06323</b>
2. Выручка от реализации продукции (W)	<b>9832</b>	<b>9832</b>	<b>9832</b>	<b>9832</b>	<b>9832</b>
3. Перенесенная стоимость (С)	<b>6000</b>	<b>6000</b>	<b>6000</b>	<b>6000</b>	<b>6000</b>
4. Добавленная стоимость (В)	<b>3832,0</b>	<b>3832,0</b>	<b>3832,0</b>	<b>3832,0</b>	<b>3832,0</b>
5. Чистый доход руководителя (b <sub>1</sub> )	<b>105,0</b>	<b>101,2</b>	<b>96,8</b>	<b>93,6</b>	<b>90,8</b>
6. Чистый доход трудового коллектива (b <sub>2</sub> )	<b>1986</b>	<b>1894</b>	<b>1811</b>	<b>1750</b>	<b>1698</b>
7. Чистый доход на накопление (b <sub>3</sub> )	<b>644,4</b>	<b>786,7</b>	<b>898,2</b>	<b>993,5</b>	<b>1075,7</b>
8. Чистый доход государства (b <sub>4</sub> )	<b>1096,4</b>	<b>1050,4</b>	<b>1025,6</b>	<b>994,4</b>	<b>967,5</b>
9. Доля руководителя в В, % (k <sub>1</sub> )	<b>2,74</b>	<b>2,64</b>	<b>2,53</b>	<b>2,44</b>	<b>2,37</b>
10. Доля трудового коллектива в В, % (k <sub>2</sub> )	<b>51,8</b>	<b>49,4</b>	<b>47,3</b>	<b>45,7</b>	<b>44,3</b>
11. Доля накопления в В, % (k <sub>3</sub> )	<b>16,8</b>	<b>20,5</b>	<b>23,4</b>	<b>25,9</b>	<b>28,1</b>
12. Доля государства в В, % (k <sub>4</sub> )	<b>28,6</b>	<b>27,4</b>	<b>26,8</b>	<b>25,9</b>	<b>25,2</b>
13. Вознаграждение руководителя (0, 61 % денежной выручки)	59,0	59,0	59,0	59,0	59,0
14. Предельное вознаграждение (≤ 5 з/п)	60,3	57,5	55,0	53,2	51,6
15. Фактическое вознаграждение (≤ %, ≤ 5 з/п)	59,0	57,5	55,0	53,2	51,6
16. Предельный доход руководителя из прибыли (≤ % рентабельности)	<b>60,3</b>	<b>57,5</b>	<b>55,0</b>	<b>53,2</b>	<b>51,6</b>
17. Предельный доход руководителя из прибыли (≤ 5 средней з/п)	<b>60,3</b>	<b>57,5</b>	<b>55,0</b>	<b>53,2</b>	<b>51,6</b>
18. Полученный доход руководителя из прибыли	<b>60,3</b>	<b>57,5</b>	<b>55,0</b>	<b>53,2</b>	<b>51,6</b>
19. Годовой валовой доход руководителя	119,3	115,0	110,0	106,3	103,1
20. Прибыль от реализации продукции	740,6	878,7	986,1	1078,6	1158,2
21. Сумма налогов государства	775,4	743,9	732,4	711,0	692,7
22. Коэффициент кратности среднемесячной зарплаты, ед.	13,6	13,6	13,6	13,6	13,6
23. Доход трудового коллектива	2257	2152	2058	1989	1930
24. Среднегодовая численность трудового коллектива, чел.	187	187	187	187	187
25. Среднемесячная заработная плата, тыс. руб.	1,006	0,959	0,917	0,886	0,860
26. Себестоимость реализованной продукции	9091,4	8953	8846	8753	8674
27. Уровень рентабельности продаж продукции, %	<b>8,1</b>	<b>9,8</b>	<b>11,1</b>	<b>12,3</b>	<b>13,4</b>
28. Инвестиционный коэффициент, ед.	<b>1,0</b>	<b>1,5</b>	<b>2,0</b>	<b>2,5</b>	<b>3,0</b>

## Содержание

Введение .....	3
Глава 1. Анализ влияния производительности труда на величину доходов различных категорий работников .....	5
Глава 2. Рекомендации по формированию доходов руководящих работников с учетом производительности труда и источников их выплаты .....	24
Глава 3. Методические рекомендации по формированию доходов работников растениеводства и животноводства с учетом производительности труда и источников их выплаты .....	31
Заключение .....	45
Список использованных источников .....	49

Производственно-практическое издание

Антоненко Михаил Николаевич  
Пашкевич Ольга Александровна  
Уласевич Мария Владимировна и др.

Методические рекомендации по формированию доходов различных категорий работников с учетом производительности труда и источников их выплаты

*Редактор Е.А. Маласай*

*Компьютерная верстка Т.Л. Савченко*

Подписано в печать 12.03.2012. Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Ризография.

Усл. печ. л. 3,49. Уч.-изд. л. 3,89. Тираж 100 экз. Заказ 12.

Издатель и полиграфическое исполнение:

Государственное предприятие «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси».

ЛИ № 02330/0150376 от 19.11.2008.

ЛП № 02330/0150416 от 04.09.2008.

Ул. Казинца, 103, 220108, Минск.