

УДК 631.158:331.2.003.13

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ

АПК

Прока Н. И.

Орловский государственный аграрный университет имени Н. В. Парахина, Орел, Российская Федерация

E mail: niproka@mail.ru

Исследование посвящено вопросу эффективности политики оплаты труда в организациях АПК. Систематизированы факторы, обуславливающие необходимость ее научно обоснованной разработки, предложены авторское понятие и структура. Обоснованы основные положения формирования как на уровне отраслевой политики оплаты труда, так и субъекта хозяйствования. Рекомендована система показателей и проведена социально-экономическая оценка политики оплаты труда аграрного региона, на основе которой проведен ее сравнительный анализ. Разработаны предложения по повышению мотивационного характера политики оплаты труда в аграрном секторе экономики.

Ключевые слова: производительность труда, доходы, аграрный сектор, политика оплаты труда, мотивация труда, работники.

ВВЕДЕНИЕ

Повышение производительности труда (целевой индикатор роста в организациях установлен на уровне 5 % в год) и обеспечение устойчивого роста реальных доходов граждан являются важнейшими национальными целями развития Российской Федерации на период до 2024 года [1]. Эти две стратегические задачи взаимосвязаны между собой и взаимозависимы.

К сожалению, в настоящее время показатели производительности труда в России продолжают отставать от соответствующего уровня большинства экономически развитых стран, одной из причин данного обстоятельства является низкая эффективность мотивационного механизма. Уровень производительности труда во многом зависит как от оптимальных процессов формирования, развития и использования кадрового потенциала любого субъекта хозяйствования, так и от степени мотивированности его трудовой деятельности. В свою очередь, мотивация труда персонала формируется существенным образом в зависимости от мотивационного характера политики оплаты его труда.

В структуре доходов населения страны по-прежнему основная доля приходится на оплату труда – 40,0 % (табл. 1). При этом нельзя не отметить тот факт, что она существенно отличается в разрезе федеральных округов (2016 г.): от 20,2 % в Северо-Кавказском федеральном округе, 27,6 % в Южном федеральном округе, 48,4 % в Уральском федеральном округе до 50,1 % в Дальневосточном федеральном округе. Особенно значителен разброс данного показателя по регионам – от 25 до 70 %. Например, в Центральном федеральном округе диапазон составил от 25,3 % в Тамбовской области до 37,7 % в Калужской области, в то время как средняя доля в 42,1 % обеспечивалась за счет Москвы, где она составила 53,6 % [2].

Проведенный анализ свидетельствует о том, что наиболее низкая доля оплаты труда в денежных доходах населения – в регионах аграрной направленности. Это существенный перекос в социально-экономическом развитии.

Таблица 1
Структура денежных доходов населения по основным источникам формирования по Российской Федерации в целом и ее отдельным субъектам

Виды доходов	2011 г.			2016 г.		
	РФ	ЦФО	Орловская область	РФ	ЦФО	Орловская область
Всего денежных доходов	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
в том числе:						
доходы от предпринимательской деятельности	8,9	6,8	9,4	7,8	5,5	9,5
оплата труда наемных работников (включая выплаты социального характера)	40,0	39,0	34,3	40,0	42,1	32,8
социальные выплаты	18,3	15,8	26,6	19,1	16,4	26,4
доходы от собственности	5,2	9,1	1,9	6,5	9,8	3,9
прочие денежные поступления	27,6	29,3	27,8	26,5	26,2	27,5

Источник: составлено автором на материалах [2]

Производительность труда как важнейший оценочный критерий конкурентоспособности экономики обеспечивается работающим населением, получающим заработную плату. Взаимосвязь показателей производительности и оплаты труда характеризует ее круговое развитие: с одной стороны, производительность труда определяется уровнем оплаты труда персонала, а, с другой – оплата труда зависит непосредственно от уровня производительности труда. Данная тенденция обуславливает необходимость постоянного пересмотра политики оплаты труда, в том числе в аграрном секторе экономики в целом, с ее конкретизацией в каждом субъекте агробизнеса, обеспечивающей одновременный рост как производительности сельскохозяйственного труда, так и его оплаты.

Во многом данная необходимость обуславливается следующими условиями:

– если численность занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве в период с 2005 по 2016 гг. сократилась на 29,9 %, то в среднем по отраслям экономики она увеличилась на 5,9 %;

– если среднесписочная численность работников организаций в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве за рассматриваемый период сократилась на 52,4 %, то в среднем по отраслям экономики страны – на 7,8 %;

– в сельском хозяйстве доля занятых по стажу работы на последнем месте работы 10 лет и более в 2016 г. составила 34,2 %, в то время как в среднем по отраслям экономики – 36,2 %;

– если доля занятых в возрасте 50–72 лет в среднем по отраслям экономики страны составила 27,4 %, то в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – 40,8 %, а в возрасте 20–39 лет – 51,1 % и 42,3 % соответственно;

– если доля занятых с высшим образованием в среднем по отраслям экономики страны составила 33,5 %, то в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве – 11,6 %, со средним общим – 18,1 % и 33,7 % соответственно;

– уровень безработицы сельского населения составил в 2016 г. 8,0 %, в то время как городского – 4,8 % и др. [3].

В этой связи цель исследования заключается в обосновании необходимости проведения серьезных научных разработок, посвященных проблеме формирования эффективной политики оплаты труда в аграрном секторе экономики, изложению некоторых результатов авторского анализа, в частности положений формирования политики оплаты труда на уровне организаций АПК, оценке экономической эффективности ее реализации.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Являясь на данный период экономического развития страны одной из наиболее значимых социально-экономических проблем, политика в области оплаты труда с научной точки зрения является наименее исследованной; с точки зрения государственного управления она регулируется минимальным количеством положений (позиций), изложенных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) [4]; не имеет обоснованной структуры и состава по содержанию как на отраслевом уровне, так и уровне субъектов хозяйствования; четко не сформулирована, в том числе и в отраслевом разрезе; система соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, на федеральном, отраслевом и региональном уровнях носит формальный характер, поскольку содержит недостаточно обоснованные положения и критерии при отсутствии системы оценки их реализации; не подкреплена нормативными разработками (практическими рекомендациями), материалами и др. Научные публикации В. Гончарова [5], Т. Зайцевой [6], А. Захарова [7], А. Линевич, Л. Ужаховой [8], В. Ляшок [9], Е. Федорова [10] и др. исследователей затрагивают лишь отдельные фрагменты изучаемой проблемы и не дают возможности ее рассмотрения с позиции системного подхода.

Поэтому в современных условиях нельзя говорить о том, что отраслевая политика оплаты труда не обоснована, поскольку она в принципе отсутствует. Приведем достаточно наглядный пример: структура Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы не предусматривает подпрограмму или раздел по политике оплаты труда работников отрасли, ее реализующих; не определена она в Государственной программе и среди приоритетных направлений государственной аграрной политики.

В системе показателей (индикаторов) направлений (подпрограмм) установлен только один – среднемесячная заработная плата работников сельскохозяйственного

производства, которая в 2017 году составила 26280 руб., или на 9,0 % выше в сравнении с 2015 годом. При этом хорошо известно, что в настоящее время этот показатель ни о чем не свидетельствует и, соответственно, не позволяет сделать какие-либо обоснованные выводы об уровне оплаты аграрного труда. Это относится и к содержанию конкретных подпрограмм, поэтому возникает справедливый вопрос: а как же тогда регулировать и оценивать решение такой задачи как, в частности, обеспеченность занятости сельского населения и повышение уровня его жизни и квалификации?

Изменения, которые внесены Постановлением Правительства РФ от 13 декабря 2017 г. № 1544 «О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы», не затрагивают в принципе ни один вопрос мотивационного механизма на уровне как отрасли, так и отдельных субъектов хозяйствования [11].

Все эти обстоятельства в комплексе обуславливают необходимость проведения научно-практических исследований и решения указанных аспектов проблемы политики оплаты труда в отраслях экономики. Проблема достаточно сложная, особенно в субъектах хозяйствования, поскольку сам механизм оплаты труда и отдельные направления ее политики носят коммерческий характер. Несмотря на сложность ее решения необходимо, в первую очередь, исходить и учитывать национальную проблему – посредством политики оплаты труда обеспечить одновременно как сохранение, так и повышение профессионально-квалификационного уровня трудового потенциала аграрного сектора.

С авторской точки зрения политика оплаты труда представляет собой систему научно обоснованных положений и социально-экономических нормативов вознаграждения труда, обеспечивающую эффективное решение текущих и стратегических задач субъекта хозяйствования, использование кадрового потенциала и повышение качества трудовой жизни персонала. При этом она является составной частью системы управления персоналом любой организаций.

По составу и структуре политика оплаты труда должна иметь отраслевой характер и, соответственно, включать в себя два взаимосвязанных уровня: отраслевой и уровень субъекта хозяйствования.

На отраслевом уровне политика оплаты труда должна содержать:

- основные принципы и положения формирования механизма оплаты труда;
- состав и структуру;
- типовое положение по оплате труда организации агробизнеса;
- нормативные материалы, научно-методические и практические рекомендации;
- научно-практические материалы по нормированию труда;
- рекомендуемую систему показателей и параметров формирования, оценки эффективности;
- предвидение увеличения степени открытости политики оплаты труда субъектов агробизнеса.

На уровне организации агробизнеса политика оплаты труда должна носить конкретный характер по всем ее аспектам с учетом основных условий внутренней и

внешней среды; практически реализоваться посредством механизма оплаты труда, раскрывающегося в Положении по оплате труда; усиливать значимость и роль мотивационного аудита; носить обязательный характер для реализации и т. п. [12].

Если по структуре и по составу основных параметров и показателей политика оплаты труда субъектов хозяйствования и может совпадать, то по содержанию будет существенно отличаться – это непосредственное право работодателя. Результаты расчета некоторых показателей по материалам Орловской области представлены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели оценки реализации политики оплаты труда в сельскохозяйственных организациях Орловской области (фрагмент)

Показатели	Годы			2017 г. в % к 2015 г.
	2015	2016	2017	
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	15197	14871	14390	94,7
Среднемесячная заработная плата работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, руб.	20309	23060	25164	123,9
Удельный вес оплаты труда, %: в производственных затратах на производство сельскохозяйственной продукции	11,6	10,9	11,7	+0.1 пп.
в выручке от реализации сельскохозяйственной продукции	8,8	8,5	14,0	+5.2 пп.
Производительность труда в расчете на среднегодового работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, тыс. руб.	2004	2190	1546	77,1
Выручка от реализации сельскохозяйственной продукции в расчете на 1 руб. затрат на оплату труда на производство сельскохозяйственной продукции, руб.	11,32	12,28	7,13	63,0
Структура фонда заработной платы, %:				
Основная оплата труда	71,4	71,1	68,2	-3.2 пп.
Премии за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год	17,8	18,2	19,2	+1.4 пп.
Доля заработной платы работников в уровне производительности труда, %	16,6	10,8	16,6	-

Источник: рассчитано автором по годовым отчетам сельскохозяйственных организаций Орловской области за 2015–2017 гг.

Если исключить данные за 2018 год (их несопоставимость связана с тем, что объем выручки от реализации сельскохозяйственной продукции существенно сократился за счет низких реализационных цен), то данные таблицы 2 позволяют выявить следующие стабильные (многолетние) тенденции:

– рост среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, происходит за счет не только повышения

производительности труда, но и ежегодного снижения среднегодовой численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве;

– с ростом уровня производительности труда в расчете на среднегодового работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, снижается удельный вес оплаты труда как в производственных затратах на производство сельскохозяйственной продукции, так и в выручке от реализации сельскохозяйственной продукции;

– снижается доля заработной платы работников в уровне производительности труда;

– в структуре фонда заработной платы увеличивается доля премии за счет основных источников, включая вознаграждения по итогам работы за год.

К сожалению, соотношение между производительностью труда и оплатой труда во многом зависит от ценообразования на сельскохозяйственную продукцию, что достаточно наглядно иллюстрируют данные таблицы 2. Низкие цены на продукцию в 2017 г. привели к снижению уровня производительности труда на 29,4 % в сравнении с 2016 г., а среднемесячная заработная плата работников увеличилась на 9,1 % за данный период, при этом чтобы сохранить темпы роста заработной платы, работодатели сократили численность работников на 3,2 %.

ВЫВОДЫ

Механизм оплаты труда должен строиться на системе принципов, в частности принципа прямой взаимосвязи, с конечными результатами финансовой деятельности субъектов хозяйствования независимо от их организационно-правовой формы хозяйствования. Это достаточно мотивационный принцип. Например, если в 1996 году доля фонда заработной платы в выручке от реализации сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных организациях Орловской области составляла 27,0 %, то уже в 2016 году – 8,5 %, а в производственных затратах на производство сельскохозяйственной продукции – 16,0 % и 10,9 % соответственно. Поэтому в течение длительного периода времени рост заработной платы обеспечивался во многом за счет сокращения численности работников аграрного сектора региона. Только за 2004–2017 гг. среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, снизилась с 35444 чел. до 14390 чел. (в 2,5 раза). Поэтому среди параметров политики оплаты следует обратить внимание на такой показатель стимулирования труда, как установление нормативов стимулирования за конечные результаты хозяйственной деятельности субъекта хозяйствования, установленный в процентах от прибыли.

Систематизация научно-практических результатов исследования данной проблемы позволит определить состав и структуру отраслевой политики оплаты труда и ее модель на уровне субъектов хозяйствования. Первостепенным этапом решения проблемы является разработка системы ее показателей и критериев, которая позволит одновременно формировать эффективную политику оплаты труда и оценивать фактические параметры ее реализации. В рамках данной работы проведено

авторское исследование и предложено определение, вариант состава, структуры и мини-система основных показателей для сравнительной оценки.

Назрела необходимость изменения подходов к реализации современной аграрной политики. В частности, каждая инновационная программа или проект развития аграрного сектора на любом его уровне должна быть подкреплена системными расчетами социально-экономических показателей и обоснованными параметрами, отражающими политику оплаты труда работников, занятых их реализацией [12].

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». [Электронный ресурс]. URL: <http://prezident.org/articles/ukaz-prezidenta-rf-204-ot-7-maja-2018-goda-07-05-2018.html>.
2. Денежные доходы и расходы населения в 2011–2016 гг. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/9416e1004017ce639c45fec7692f4691.
3. Труд и занятость в России. 2017: Стат. сб. / Росстат. М., 2017. 261 с. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: с учетом внесенных поправок от 03.08.2018 № 197–ФЗ. [Электронный ресурс]. URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
5. Гончаров В. Неравенство в доходах работников: тенденции и пути преодоления // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 9. С. 84–92.
6. Зайцева Т. Взаимосвязь оплаты труда и результатов хозяйствования в аграрном секторе // Вестник Ульяновской государственной сельскохозяйственной академии. 2012. С. 152–156. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/vzaimosvyaz-oplaty-truda-i-rezultatov-hozyaystvovaniya-v-agrarnom-sektore>.
7. Захаров А. Н. Проблемы мотивации и производительности труда работников сельского хозяйства // Вестник НГИЭИ. 2013. № 7 (26). С. 51–62.
8. Линевиц А., Ужахова Л. Оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях трудоизбыточного региона // АПК: экономика, управление. 2003. № 2. С. 65–70.
9. Ляшок В. Заработная плата: отраслевые различия // Экономическое развитие России. 2017. № 12 (24). С. 99–103.
10. Федоров Е. А. Эффективность оплаты труда на государственных сельскохозяйственных предприятиях // Уровень жизни населения регионов России. 2013. № 12. С. 106–110.
11. Постановление Правительства РФ от 13 декабря 2017 г. № 1544 «О внесении изменений в Государственную программу развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71739796/>.
12. Прока Н. И. Оценка основных положений политики оплаты труда в аграрном секторе экономики // Экономика сельского хозяйства России. 2018. № 8. С. 46–51.

Статья поступила в редакцию 26.09.2018