

УДК 331.215.2

**Курасова Ирина Игоревна**

аспирант кафедры менеджмента.

Курская государственная сельскохозяйственная академия имени профессора И.И. Иванова

kurasovairina@gmail.com

**Kurasova Irina Igorevna**

the postgraduate student of management department of Federal state budgetary educational institution of the higher professional education Kursk state agricultural academy named after professor I.I. Ivanov

kurasovairina@gmail.com

**Влияние взаимосвязи оплаты и производительности труда на эффективность деятельности организации**

**The influence of the interrelation the payment and performance of the labor on the efficiency of organizational performance**

***Аннотация.** В статье изложены результаты исследования по соотношению темпов роста производительности и оплаты труда, обеспечивающие условия их роста, а также влияния взаимосвязи размера среднемесячной оплаты труда одного работника на эффективность деятельности организации. Выявлена их прямая зависимость.*

***Ключевые слова:** оплата труда, производительность труда, выручка, прибыль, валовой доход, эффективность деятельности предприятия, материальное стимулирование, система мотивации труда.*

***Annotation.** There are results of research on a parity of rates of productivity and payment increase, conditions providing their growth, and also influence of interrelation of the monthly average size payment of one worker on organization performance are stated in the article. Their direct dependence is revealed.*

***Keywords:** payment, labour productivity, proceeds, profit, the gross revenue, efficiency of activity of the enterprise, material stimulation, system of motivation of work.*

Для эффективного функционирования любого хозяйствующего субъекта необходимо наличие у каждого работника личной заинтересованности в высокопроизводительном труде. Основой мотивации к эффективному труду являются материальные потребности как совокупность материальных благ, имеющая вещественную форму и выступающая в качестве главного побудительного мотива трудовой деятельности человека. Удовлетворение материальных потребностей работников зависит от их денежных доходов (оплаты труда, доходов от предпринимательской деятельности, пенсий, различных пособий, доходов от собственности в виде процентов, дивидендов, ренты,

поступлений от продажи акций и ценных бумаг, недвижимости, подсобного хозяйства и др.). Основным доходом сельского населения является заработная плата в общественном производстве (по крайней мере, так должно быть). Размер материального вознаграждения за вложенный в производство труд должен соответствовать количеству и качеству затраченного труда, на что влияние оказывает конъюнктура рынка и способность организаций в полной мере это учитывать (спрос, предложения, цены, рынок труда и др.). В рыночных условиях в большей степени размер материального вознаграждения является главным условием формирования интереса работников к производительному труду, что определяет эффективное развитие деятельности организации. Формирование механизма реализации этого процесса и является основной функцией эффективного управления человеческими ресурсами, в том числе и заработной платой, как одной из основных форм мотивации и использования человеческого капитала.

В науке и практике до настоящего времени не сложилось единого мнения по оценке размера вознаграждения, обеспечивающего стимулирование труда. Ещё сторонники школы научного управления указывали, что материальное вознаграждение обязательно ведет к усилению стимулирования труда [1]. Но для создания у работников заинтересованности в высоких результатах своего труда необходимо обеспечить однозначную прямую связь с размером заработной платы. Существование противоречивых суждений о роли заработной платы в повышении производительности труда обусловлено тем, что никому в мире, кроме Японии, не удавалось добиться такой связи [2, 3]. Современные последователи школы поведенческих наук также установили: при наличии определенных условий рост зарплаты стимулирует повышение производительности труда; люди должны верить в существование связи между заработной платой и производительностью труда и в то, что рост производительности обязательно приведет к росту заработной платы.

В практической деятельности организаций в структуру оплаты труда работников входят основная и дополнительная оплаты за счет издержек производства и прибыли. Поэтому посредством оплаты труда можно решить две тесно взаимосвязанные задачи: повысить жизненный уровень работников и поднять уровень экономического состояния организаций. Обусловлено это тем, что действенная система мотивации труда работников оказывает активное влияние на эффективность производства и формирование конкурентоспособности по цене и качеству продукции.

Отсутствие на практике четкой и однозначной связи между заработной платой и производительностью обусловлено двумя причинами: динамикой самой производительности и отсутствием знания природы заработной платы. Повышение уровня оплаты труда оказывает существенное влияние на увеличение эффективности производства, которая, в свою очередь, создает возможность роста оплаты труда. Иначе, уровень оплаты труда определяется дополнительными результатами производства. В свою очередь, повышение уровня оплаты труда должно сопровождаться опережающим ростом его производительности, с чем мы в полной мере согласны. Еще К. Маркс открыл,

что «за некоторыми, скорее кажущимися, чем действительными исключениями в среднем высокооплачиваемый труд производит дешевые товары, а низкооплачиваемый - дорогие» и что это является выражением общего экономического закона» [4; с. 189].

Для изучения уровня взаимосвязи результатов производственно-хозяйственной деятельности и размера оплаты труда проведены исследования на материалах сельскохозяйственных организаций Курской области за 2008-2012 гг.

Таблица 1 – Численность работников, оплата и производительность труда в сельскохозяйственных организациях Курской области

Наименование показателя	2008г.	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.
Количество работников, чел	31581	24729	24100	22773	23334
- в долях единицы к 2008 г.	1,00	0,78	0,76	0,72	0,74
Среднегодовая оплата труда одного работника:					
- тыс. руб.	97,9	112,3	125,9	158,3	197,9
- в долях единицы к 2008 г.	1,00	1,15	1,29	1,62	2,02
Доля оплаты труда, доли ед.:					
- в выручке	0,19	0,16	0,15	0,15	0,12
- в валовом доходе	0,96	0,50	0,42	0,48	0,33
- в общей сумме затрат на производство	0,16	0,16	0,16	0,14	0,13
Получено на одного работника:					
- выручки, тыс. руб.	513	696	831	1072	1559
в долях единицы к 2008 г.	1,00	1,36	1,62	2,09	3,04
- валового дохода, тыс. руб.	102	224	298	329	587
в долях единицы к 2008 г.	1,00	2,20	2,92	3,22	5,75
Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда, доли ед.:					
- выручки	1,00	1,18	1,26	1,29	1,50
- валового дохода	1,00	1,91	2,26	1,99	2,85

Выявлено, что динамика размера оплаты труда претерпела серьезные изменения. По данным ежегодной статистической отчетности, размер начисленной заработной платы в сельскохозяйственных организациях за анализируемый период увеличился в два раза, а сокращение работников составило 16%. Негативной тенденцией является высокий уровень сокращения численности работников, обусловленный сокращением структуры производства по видам продукции – сосредоточенность на производстве зерновых культур и сахарной свёкле по технологиям с малыми затратами труда. Особо следует отметить, что размер выплаченной заработной платы по отношению к зарплате по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам за 2012 г. соста-

вил 83 % с тенденцией ежегодного увеличения. Это прямо влияет на снижение мотивации к производительному труду и необходимость ведения личного подсобного хозяйства. Негативной тенденцией в структуре выплат является сокращение размера и доли премирования, выплат за стаж работы, оплаты стоимости питания и материальной помощи. Это снижает мотивацию к качественному и производительному труду. Сохранение такой структуры материального вознаграждения не будет способствовать стимулированию работников к повышению эффективности и производительности труда.

Приведенные данные по сельскохозяйственным организациям Курской области свидетельствуют о негативной тенденции - увеличении выплат за выполнение конкретного вида и объема работ при уменьшении вознаграждения за конечные результаты производственной деятельности. В конечном счете, это одна из причин снижения эффективности функционирования организаций.

Данный вывод подтверждается сокращением за 2008-2012 гг. удельного веса оплаты труда работников сельского хозяйства в выручке (с 19 до 12 %) при увеличении её размера в основном за счёт роста цен на продовольствие в 2,2 раза, валовом доходе в 2,9 раза и производственных на три процентных пункта. Нами проведены расчёты с использованием категории валового дохода определяемой путём вычитания из выручки от продаж материальных затрат по основному производству. Это позволяет учитывать в совокупности динамику изменения размера прибыли и оплаты труда при анализе и управлении организацией.

Нами проведен расчет показателя производительности труда как отношение выручки от реализации продукции и валового дохода к среднегодовой численности работников. В 2012 г. в сравнении с 2008 г. темпы роста производительности труда, определённые на основе выручки, повысились в 2,2 раза, а валового дохода - в 2,6 раза (при увеличении выручки в 2,2, а валового дохода – в 4,5 раза). Данные тенденции ещё раз подтверждают отсутствие заинтересованности работников в производительном труде и повышении эффективности производства (в частности, размера прибыли от продаж).

Группировка 309 сельскохозяйственных организаций Курской области по размеру среднемесячной оплаты труда одного работника подтверждает вышеизложенные выводы о недостаточном уровне мотивации в эффективном труде (таблица 2).

Таблица 2 – Влияние размера оплаты труда на эффективность деятельности организаций сельского хозяйства Курской области (по данным 2011 г.)

Наименование показателя	Группы хозяйств по размеру среднемесячной оплаты труда одного работника, тыс.руб.					В среднем на 1 организацию	
	до 5,7	5,7-8,0	8,0-12,0	12,0-15,0	свыше 15,00	2011г .*)	2012 г.

Количество организаций	30	61	89	95	34	309*)	290
в % к итогу	10	20	29	31	11	100*)	-
Приходится на 1 чел. с.-х. угодий, га	69,2	61,6	45,7	65,4	48,9	57,0	5037
Среднемесячная оплата труда одного работника, тыс.руб.	3,7	7,2	10,1	13,5	18,4	13,2	16,1
Получено прибыли (убытка), тыс.руб.:							
- на одного работника				133,			
	45,8	68,7	82,6	1	179,2	125,2	280,7
- на 100 га с.-х. угодий			180,	203,			
	62,7	111,5	3	6	363,0	219,2	448,5
Урожайность, ц с 1 га:							
- зерновых культур	21,0	22,9	26,1	27,7	28,4	27,1	29,4
- сахарной свеклы			366,	397,			
	285,6	358,2	6	7	448,4	402,5	424,0
Среднегодовой удой на 1 корову, ц	11,4	24,2	32,9	41,1	54,6	37,2	40,4
Рентабельность (убыточность), %	10,0	14,0	11,6	14,0	14,8	13,7	23,3

\*) итого

Для исследования были отобраны сельскохозяйственные организации, специализирующиеся на производстве основных видов продукции: зерновые культуры, сахарная свёкла, молочное скотоводство, определяющих выручку и прибыль. Было сформировано пять групп организаций со среднемесячной оплатой труда одного работника от 5,7 тыс. руб. до 15,0 тыс. руб. и выше. Наибольший удельный вес (60 %) приходится на организации с оплатой труда от 8,0 до 15,0 тыс. руб. в месяц. Доля организаций с оплатой труда до 8,0 тыс. руб. составила 30 % и свыше 15,0 тыс. руб. – 11 %. Это свидетельствует о том, что в основной массе организаций оплата труда является невысокой и незначительно превышает размер прожиточного уровня по региону.

Выявлена тенденция прямой зависимости размера оплаты труда и эффективности производственно-хозяйственной деятельности. В частности, с увеличением размера оплаты труда повышается: производительность труда в 2,7 раза; размер прибыли на 100 га сельхозугодий – в 5,8 раза; урожайность зерновых культур и сахарной свёклы – на 30 %; продуктивность коров – в 4,8 раза, рентабельность продаж – на 4,8 процентных пунктов. Кроме того, сохранение данных тенденций обеспечивает устойчивое повышение эффективности производственной деятельности, о чём свидетельствуют все показатели за 2012 г.

Таким образом, своей цели - формирование новой экономической модели мотивации труда у работников сельскохозяйственного производства аграрная реформа в полной мере пока не достигла. Однако в данном направле-

нии сложились позитивные тенденции, которые необходимо сохранять. Этому процессу может способствовать сохранение и повышение уровня использования человеческих ресурсов и производственного потенциала на основе расширения ассортимента продукции, обеспечивающих увеличение рабочих мест и уровень занятости. Для решения данной проблемы необходимо экономическое обоснование формирования эффективной системы управления человеческими ресурсами, их мотивации труда в аграрной сфере при участии государства на всех уровнях руководства агропромышленным комплексом.

#### **Литература:**

1. Мескон, М. Х., Альберт, М., Хедоури, Ф. *Основы менеджмента: Пер. с англ.* [Текст] М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело. - 1992. - 702 с.
2. Жикова, К. *Японские методы управления качеством: сокр. пер. с англ.* [Текст] / К. Жикова / Научный редактор и автор предисловия А.В. Гличев. - М.: Экономика. - 1998. - 215 с.
3. Журавлёв, П.В. *Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие* [Текст] / П.В. Журавлёв, Ю.Г. Одегов, Н.А. Волгин. - М.: Изд-во «Экзамен». - 2002. - 448 с.
4. Маркс, К. *Наёмный труд и капитал* [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс. - Соч. 2-е изд. - Т.6. – С. 441.

#### **Literature:**

- 1 . Meskon, M. X. Albert, M, Hedouri, F. *Osnovy of management: The lane about English* [Text] Meskon, M. Albert, F. Hedouri. - М.: Дело. - 1992 . - 702 pages.
- 2 . Zhikova, To. *Japanese methods of control over quality: abbr. the lane about English* [Text] / K. Zhikova / the Scientific editor and the author of the preface A.V. Glichev. - M: Economy. - 1998 . - 215 pages.
- 3 . Zhuravlyov, P.V. *Upravleniye human resources: experience of industrially developed countries.* [Text]/item manual V. Zhuravlyov, Yu.G. Odegov, N.A. Volgin. - M: Publishing house "Examination". - 2002 . - 448 pages.
- 4 . Marx, To. *Wage labor and capital* [Text] / K. Marx, F. Engels. - Соч. 2nd prod. - Т.6. – Page 441.