

УДК 631. 158. 001. 895

Доцент В.Г. Дробышев,
доцент Саввин А.В., аспирант О.А. Старожилова
(Воронеж. гос. агр. ун-т) кафедра организации производства и предпринимательской
деятельности. тел. (473) 253-77-51
E-mail: mba@cm.vgau

Associate Professor V.G. Drobyshev,
associate Professor A.V. Savvin, graduate O.A. Starozhilova
(Voronezh, Russia. State Agrarian University named after Emperor Peter I.)
Department of organization of production and business activities.
phone (473) 253-77-51
E-mail: mba@cm.vgau

Эффективное стимулирование работников – основа экономического роста предприятия

Effective stimulation workers – basis of economic growth companies

Реферат. На современном этапе развития отечественного агропромышленного производства важнейшим стратегическим направлением является инновационное развитие отрасли. Руководством страны поставлена задача по эффективной модернизации экономики с учетом последних достижений научно-технического прогресса, инновациях, позитивном восприятии новых идей и новых прорывных технологий. В этом плане определяющую роль играют информационные сети, компьютерные системы, высокие производственные технологии, а также интеллектуальные ресурсы общества, инновационная организация различных сфер человеческой деятельности, а также новый уровень отношений к знаниям. Главной движущей силой инновационного развития агропромышленного производства в России на современном этапе является кадровый потенциал, способный осуществить перестройку аграрного сектора экономики с учетом последних достижений научно-технического прогресса. Известный лозунг – «кадры решают все» в условиях инновационной парадигмы реформирования экономики приобретает особую актуальность. Одной из существенных причин низкого уровня инновационного развития аграрного производства является слабая мотивация творческого труда сотрудников в сельскохозяйственных организациях. За освоение прогрессивных технологий производства, за повышение качества и сокращение материально-денежных затрат на единицу производимой продукции они не получают адекватного материального вознаграждения. Это в значительной степени сдерживает активность работников в освоении прогрессивных малозатратных и ресурсосберегающих технологий производства сельскохозяйственной продукции. Нами предлагается оригинальная модель стимулирования сотрудников за инновационную активность и реальный вклад в повышение эффективности работы предприятия. Для учета личного вклада сотрудника в дополнительный экономический эффект за счет инновационной составляющей и определения размера премирования, предлагается использовать «коэффициент инновационной активности сотрудника» (КИАС). Величина данного коэффициента определяется как отношение прибыли, полученной предприятием в результате инновационных преобразований за определенный период к нормативной прибыли по бизнес-плану или к фактической прибыли за прошлый период.

Summary. At the present stage of development of domestic agricultural production is a key strategic direction of the innovative development of the industry. Tasked by the government to effectively modernize the economy reflect the latest scientific and technological progress, innovation, positive perception of new ideas and breakthrough technologies. In this regard, the decisive role played by the information network, computer systems, high production technology and intellectual resources of society, innovative organization of various spheres of human activity, as well as a new level of relations to knowledge. The main driving force of innovation development of agro-industrial production in Russia at the present stage is the human potential to carry out the restructuring of the agricultural sector with the latest achievements of scientific and technical progress. Famous slogan - "cadres decide everything" under the innovation paradigm of reforming the economy is of particular relevance. One of the important reasons for the low level of innovative development of agricultural production is the lack of motivation of creative work in the agricultural workers business organizations. For the development of advanced technologies for improving the quality and reducing the material cost per unit of cash - produce products they do not receive adequate material compensation. This is largely inhibits the activity of employees in the development of advanced low-cost and resource-saving technologies in agricultural production. We propose an original model for innovative employee incentive -ing activity and a real contribution to improving the efficiency of the enterprise. To take into account the personal contribution of the employee in additional economic benefit through innovative component and determining bonuses, proposed to use the "coefficient of innovation activity employee" (CIAE). The value of this coefficient is defined as the ratio of profits derived by an enterprise as a result of innovation in a given period to the standard profit on the business plan or the actual profit for the previous period.

Ключевые слова: инновационная активность, экономические интересы, материальное стимулирование, инновационный эффект, надтарифные условия оплаты.

Keywords: innovation activity, economic interests, financial incentives managers teley innovative effect, over-tariff payment terms.

Главной движущей силой инновационного развития агропромышленного производства в России на современном этапе является кадровый потенциал, способный осуществить перестройку аграрного сектора экономики с учетом последних достижений научно-технического прогресса.

Как известно, инновационные преобразования формализуются через человеческий фактор, то есть развитие образования, фундаментальных и прикладных научно-исследовательских организаций, создание банка данных по инновациям и информационно-консультационной системы по обслуживанию сельскохозяйственных товаропроизводителей.

В экономической теории сложилось устойчивое мнение, что развитие сельского хозяйства на современном этапе неразрывно связано с активным использованием интеллектуальных ресурсов человечества, которые должны быть направлены на создание прогрессивных технологий, на выведение новых сортов растений и пород животных, на рационализацию форм организации и управления предприятиями, отраслями и технологическими процессами.

В целях активизации инновационной деятельности в сельском хозяйстве, необходимо задействовать четыре группы факторов: экономико-технологические, организационно-правовые, управленческие и социально психологические. А чтобы справиться с поставленной задачей в экономике должен функционировать специальный экономический механизм внедрения научных достижений в сельское хозяйство. Для того чтобы задействовать каждую группу из перечисленных факторов необходимо, с одной стороны, создать эффективно работающую инфраструктуру поддержки инноваций, а с другой – усилить мотивацию непосредственных товаропроизводителей.

Формирование инновационно активного товаропроизводителя и превращение его в один из основных рычагов, обеспечивающих повышение конкурентоспособности предприятия, предполагает соответствующую организацию стимулирования, которая должна не только мотивировать работников полнее использовать свой творческий потенциал и человеческий капитал, но и что не менее важно, интегрировать интересы труда и капитала.

Для стимулирования инновационной активности, целесообразно применять гибкие системы оплаты труда, которые через изменение переменной части заработка способны стимулировать рост производительности тру-

да, повышение качества продукции, экономия материально-денежных ресурсов.

Современное состояние отечественного сельского хозяйства характеризуется резким спадом производства основных видов продовольствия и ростом цен на продукты питания. В 2010 году было произведено 71,3 % валовой продукции в сопоставимых ценах по сравнению с 1990 годом. Уровень самообеспечения потребностей в мясной, молочной и овощной продукции составил 70,6 %, 82,9 % и 87,3 % соответственно. В условиях, когда инвестиции в основной капитал на развитие сельского хозяйства составляют лишь 2 % по отношению к общему объему инвестиций в экономику России, парадигма развития аграрного сектора экономики базируется на инновационных преобразованиях.

Проведенный анализ показал, что одной из существенных причин низкого уровня инновационного развития аграрного производства является слабая мотивация творческого труда руководящих работников в сельскохозяйственных организациях. За освоение прогрессивных технологий производства, за повышение качества и сокращение материально-денежных затрат на единицу производимой продукции они не получают адекватного материального вознаграждения. Это в значительной степени сдерживает активность работников в освоении прогрессивных малозатратных и ресурсосберегающих технологий производства сельскохозяйственной продукции.

Изучение организации оплаты труда работников по отдельным сферам и отраслям производства показало, что нынешнее состояние российской экономики характеризуется необоснованными и значительными межотраслевыми диспропорциями в уровне заработной платы. Так, если в 2009 году в России среднемесячная заработная плата в целом по экономике составила 18637 руб., то в сельском хозяйстве она сложилась на уровне 9619 руб. (или 51,6 % к средне-российскому уровню), в строительстве - 18862 руб. (101,2 %), в сфере производства и распределении электроэнергии, газа и воды - 21554 руб. (115,6 %), на предприятиях транспорта и связи – 22400 руб. (120,2 %), в отраслях по добыче полезных ископаемых – 35363 руб. (189,7 %), в сфере финансовой деятельности – 42372 руб. (227,3 %).

Анализ уровня среднемесячной заработной платы в динамике показал, что относительный разрыв в долговременном периоде практически остается неизменным. Так, если за 2000-2010 гг. в среднем по экономике уровень

оплаты труда вырос в 8,4 раза, то в сельском хозяйстве всего лишь в 7,2 раза. Лидерами в повышении оплаты труда становятся работники торговли (оптовой и розничной) - в 10,2 раза, персонал страховых компаний – в 9,6 раза, работники в сфере услуг и операций с недвижимостью - в 9,2 раза.

Углубляющаяся разница в оплате труда способствует оттоку из сельского хозяйства наиболее квалифицированной и трудоспособной рабочей силы. За период 2000-2010 гг. трудовые ресурсы в аграрном секторе экономики уменьшились на 2571 тыс. человек, или на 29,6 %. Согласно социологическим опросам, проведенным в 2009-2010 гг. среди сельских жителей учеными Россельхозакадемии, более 70 % респондентов указали на неразвитую социальную инфраструктуру, 64,5% опрошенных отметили низкие доходы и бедность, а 45,8 % респондентов посетовали на тяжелый физический труд.

Особое беспокойство вызывает нежелание работать на селе выпускников колледжей и высших учебных учреждений аграрного профиля. Согласно проведенным обследованиям в декабре 2011 года в сельскохозяйственных организациях осталось работать только 27,2 % от числа выпускников аграрных ВУЗов, получивших образование за счет средств федерального бюджета, а значительная часть молодых специалистов предпочла работать в других сферах экономики.

Поскольку труд молодых руководителей и специалистов в сельскохозяйственном производстве оценивается очень низко, это демотивирует повышение образовательного и профессионального уровня, а также блокирует инновационное поведение руководящих работников и внедрение последних достижений научно технического прогресса.

Отсутствие у большинства сельскохозяйственных организаций достаточных финансовых средств для приобретения прогрессивных технологий производства, современных машин и оборудования вынуждает молодые кадры специалистов работать по традиционным технологиям, принятым ещё в середине XX века. Большой вред инновационному развитию сельскохозяйственного производства наносит стремление отдельных собственников сельскохозяйственных организаций и наемных менеджеров оптимизировать производственные расходы за счет применения старой сельскохозяйственной техники, дешевых низкокачественных семян, просроченных химических средств защиты растений

и низкопродуктивных животных. В стремлении сэкономить денежные средства они урезают фонд премирования работников за рост производительности труда, за расширение зоны обслуживания, за повышение квалификации работников и наставничество. Работа на таких предприятиях не привлекает творческих молодых специалистов, поскольку у них нет возможности применить свои знания, полученные в образовательных учреждениях.

Следует отметить и такую особенность трудовой деятельности в сельском хозяйстве, как ограниченные возможности карьерного роста для молодых руководителей и специалистов. Если при плановой экономике ставилась задача – обеспечить все сельскохозяйственные предприятия квалифицированными кадрами руководителей, главных специалистов и специалистов среднего звена по принятым тогда Министерством сельского хозяйства СССР штатным нормативам, то в настоящее время на отраслевых специалистах (агроном по защите растений, агроном-семеновод, агроном-энтомолог, зоотехник-селекционер, инженер по трудоемким процессам и т.п.) пытаются сэкономить.

Государственная система управления сельскохозяйственными предприятиями, построенная по иерархическому принципу, после реформирования собственности оказалась разрушенной, и потребность в специалистах резко сократилась. В результате отмеченных преобразований в системе управления сельским хозяйством возможности карьерного роста для молодых специалистов сильно уменьшились.

Развитие активной инновационной деятельности является объектом управления, осуществляемого творчески одаренными, перспективно мыслящими руководителями и специалистами, материально и морально заинтересованными в достижении успешных конечных результатов.

Изучение зарубежного опыта по стимулированию инновационной активности в странах с развитой рыночной экономикой показало, что в успешных промышленных компаниях, где широко используется премирование за индивидуальное техническое творчество и рационализаторство премии достигают до 100 % от годовой заработной платы). За экономический эффект от внедрения новшеств (премии в качестве надбавок к заработной плате достигают 5-10 % от дополнительной прибыли, полученной в течение первых трех лет). При вознаграждении управленческого и инженерно-технического персонала американские корпо-

рации широко применяют премии за изобретательство. На стратегически важных для фирмы направлениях они могут достигать 25 % от всей суммы экономического эффекта в первый год и 10 % - в последующие годы реализации проекта. В Германии и Швеции размер премий за инновационные преобразования достигает 15-20 % от суммы эффекта. Премируются не только руководящие работники, но и рядовые сотрудники, при этом размер поощрения зависит от результатов деятельности того подразделения, в котором они работают. Для менеджеров, участвующих в освоении фирмами нововведений, широко практикуются так называемые «отложенные премии» - с отсрочкой выплат на период когда будет реально получена дополнительная прибыль. При этом размер премии корректируется с учетом величины полученного коммерческого дохода.

Стимулирование активной инновационной деятельности в корейских и японских промышленных компаниях является объектом управления, осуществляемого творчески одаренными и перспективно мыслящими руководителями и коллективом специалистов, морально и материально заинтересованных в достижении высоких результатов. В специальной литературе достаточно широко освещается опыт работы временных целевых групп, создаваемых на японских предприятиях для решения неординарных проблем по повышению производительности труда, улучшению качества продукции и реализации инновационных проектов, а также схем образования премиального фонда и моделей по стимулированию творческой активности сотрудников.

Дополнительный экономический эффект служит основой для повышения заработной платы работникам, активно участвующим в осуществлении инновационной деятельности, а также источником роста премиального фонда.

Как показали проведенные исследования, для создания эффективной системы стимулирования инновационной активности работников все чаще используются гибкие системы оплаты труда, которые формируются в зависимости от количественных показателей, при оценке результатов труда и определяющих размер премирования. Через изменение переменной части заработка можно достаточно эффективно стимулировать рост производительности труда, повышение качества и снижение себестоимости единицы продукции.

Анализ накопленного опыта в успешных американских и западноевропейских компаниях показал, что в условиях, когда ра-

ботник замотивирован, социально и организационно свободен, то он может сделать гораздо больше, лучше и быстрее работу, чем тот, кто слепо следует сложившимся приемам и методам труда. Особенно четко это прослеживается в деятельности руководящих работников, которые определяют стратегию и тактику развития организации.

Повышение материальной заинтересованности работников в приумножении производительных сил в аграрном производстве в целях обеспечения устойчивого и эффективного развития АПК можно достичь с помощью применения специальной модели оплаты труда, которая включает в себя две части:

1. Базовую (гарантированную), установленную с использованием элементов тарифной системы.

2. Переменную, учитывающую связь заработной платы работника с результатами финансовой деятельности как всего трудового коллектива (коллективная премия), так и его личной инновационной активностью (индивидуальная премия).

Для того чтобы учесть личный вклад работника в результаты производства за счет инновационной составляющей и определить размер индивидуальной премии в составе переменной части заработной платы, можно использовать «коэффициент инновационной активности сотрудника» (КИАС), который позволит обосновать индивидуальную надбавку за инновационные преобразования к должностному окладу работника. Размер данного коэффициента можно обосновать как отношение фактической прибыли, полученной предприятием или структурным подразделением в результате инновационных преобразований за определенный период, к нормативной прибыли по бизнес-плану или к фактической прибыли за прошлый период.

В сельскохозяйственных предприятиях в качестве такого временного периода целесообразно использовать показатели за календарный год. Размер премии за получение дополнительного экономического эффекта, полученного за счет инновационной составляющей, определяется путем перемножения полученного коэффициента на годовой должностной оклад работника.

Предлагаемый вариант материального поощрения творческой активности сотрудников способен в корне изменить отношение к процессу участия в инновационных преобразованиях на предприятии и будет способствовать не только росту производительности труда и эффективно-

му развитию аграрного сектора экономики, но и социальных условий жизни на селе.

В процессе реализации Федерального закона «О развитии сельского хозяйства» к числу наиболее важных целевых индикаторов не случайно отнесены: индекс производитель-

ности труда в различных отраслях агропромышленного производства, трудоемкость производства, среднемесячная оплата труда в сельском хозяйстве, рентабельность производства и срок окупаемости инвестиций.

ЛИТЕРАТУРА

1 Дробышев В.Г., Демченко А.С. Организация материального стимулирования в системе управления АПК: учебное пособие. Воронеж, ФГОУ ВПО ВГАУ, 2009. 176 с.

2 Гейц И.В. Сложные вопросы расчетов по оплате труда. М.: Изд-во Дело и Сервис, 2011. 250 с.

3 Дробышев В.Г., Саввин А.В. Особенности материального стимулирования работников, занятых в мясном скотоводстве // Экономика и управление в аграрной сфере АПК: проблемы и решения. Сборник научных трудов. Воронеж: ВГАУ, 2013. С. 64-68

REFERENCES

1 Drobyshev V.G., Demchenko A.S. Organizatsiia material'nogo stimulirovaniia v sisteme upravleniia APK [Organization of material incentives in the system of agricultural management]. Voronezh, VGAU, 2009. 176 p. (In Russ.).

2 Geits I.V. Slozhnye voprosy raschetov po oplate truda [Complex issues calculations on payment]. Moscow, Izd-vo Delo i Servis, 2011. 250 p. (In Russ.).

3 Drobyshev V.G., Savvin A.V. Features material incentives for workers in beef cattle. Ekonomika i upravlenie v agrarnoi sfere APK: problem i resheniia. Sbornik hauchnykh trudov [Economics and Management in agrarian agribusiness: Problems and Solutions]. Voronezh, VGAU, 2013. pp. 64-68. (In Russ.).