

**Литература.**

1 Государственная программа "Энергосбережение" на 2021-2025 годы, 2021(в редакции Постановления СМ РБ от 24.02.2021 №103) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://gosstandart.gov.by/approved-state-program-energy-saving-for-2021-2025-years> – Дата доступа: 27.02.2021

**СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ  
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
РАБОТНИКОВ АГРАРНОГО СЕКТОРА**

*Кузьмина М.А., магистрант  
mas.kuzmina2014@yandex.ru*

*Научный руководитель: Тетеринец Т. А., к.э.н., доцент  
Белорусский государственный аграрный технический  
университет*

Главной сферой приложения труда в сельских регионах является сельскохозяйственная отрасль. Однако низкая заработная плата в совокупности с тяжелыми условиями труда существенно усиливают внутриотраслевую миграцию. В связи с этим рационально рассмотреть используемые на сельхозпредприятиях механизмы стимулирования труда работников.

Существуют два основных вида мотивации труда: материальная и нематериальная. Согласно результатам опроса работников сельскохозяйственных организаций, проведенного Институтом социологии НАН, в АПК существующие механизмы мотивации труда реализованы недостаточно. Безусловно, экономический кризис и низкая рентабельность сельхозпредприятий оставляют свой отпечаток на размере заработной платы работников АПК. Вместе с тем лишь 35,7 % сотрудников сельскохозяйственных предприятий считают, что размер их заработной платы зависит от их трудового вклада [1, с. 296]. Остальная часть респондентов либо связывает частично, либо не связывает вовсе размер заработной платы с коэффициентом трудового участия. Что касается нематериального стимулирования труда, то лишь 15 % опрошенных удовлетворены моральными формами поощрения работников за хорошо выполненную работу [1, с. 298].

Материальное и нематериальное стимулирование не могут существовать по отдельности, они являются единой составляющей

эффективной системы стимулирования. Материальное стимулирование труда работников является важнейшей составной частью процесса рыночного механизма. Трудно переоценить ее роль в повышении трудовой активности работника, результативности производства в сельскохозяйственной организации. Выбор форм и систем оплаты труда нередко диктуют особенности сельскохозяйственного производства, экономика отрасли и страны в целом.

Материальное стимулирование - это сознательно организуемая предприятием система поощрений и взысканий, обеспечивающая зависимость получаемых работником жизненных благ от его личного трудового вклада и капитала. Формирование необходимых мотиваций и стимулов эффективного труда предполагает пересмотр или значительное уточнение существовавших до настоящего времени принципов и подходов к построению системы стимулирования. Они должны быть направлены на превращение наемного работника в заинтересованного товаропроизводителя, собственника произведенной продукции и используемых ресурсов.

Специфика сельского хозяйства, где результаты труда определяются в конце года, и когда ограничены денежные средства у предприятий в течение года, обуславливают необходимость более тесно увязывать размеры оплаты труда с его конечным результатом. В условиях кризиса сельского хозяйства и нестабильной экономической ситуации происходит сокращение совокупных доходов работников предприятий за счет снижения оплаты труда, усиливая при этом роль натуральных выплат, поступлений в виде оказываемых услуг. Многие работники сельскохозяйственных предприятий согласны получать заработную плату в натуральной форме, так как она позволяет обеспечить работников сельскохозяйственной продукцией, что способствует развитию личного подсобного хозяйства, ведет к закреплению кадров на селе, способствует сокращению хищений сельскохозяйственной продукции.

Принципы материального стимулирования работников заключаются в следующем:

- это стимулирование высокой производительности труда работников;
- мотивация наемного работника к эффективному и качественному труду.

В матеріальному стимулюванні працівників можна виділити два самостійних напрями:

- преміювання по результатам праці, включаюче в себе доплати, надбавки к зарплатній платі, компенсації;
- матеріальне поощрення.

Матеріальне поощрення суттєво відрізняється від преміювання. Зперше всього, оно може здійснюватися не за виконання яких-либ визначених показателів, а призначатися кращому працівнику по професії, цеху і т.д. Крім того, матеріальне поощрення не обов'язково виражається в грошовій формі, а може видаватися в виді пам'ятного подарка, путівки, визначених соціальних льгот или переваг і т.д. Як и в преміюванні, оно може бути індивідуальним и колективним. Щоб матеріальне поощрення було достатньо ефективним, оно должно бути об'єктивним при оцінці и виявленні кращих працівників и достатньо гласним.

Сільське господарство в нашої країні - галузь непривлекательная ввиду низкої оплати праці, но, вместе с тем, требующая больших трудовых затрат. В сільському господарстві залишається низкою частка працівників с вищим образованием, значительная часть кадров увольняется не по сокращению, а по собственному желанию.

При створенні системи стимулювання слід виходити з розроблених в теорії управління и прикладаних в ринковій економіці принципів: комплексність, системність, регламентація, спеціалізація, стабільність, ціленаправлене творчество. Необхідно дотримуватися принципа гнучкості системи. Гнучкі системи стимулювання дозволяють підприємця, с одной стороны, обеспечить работнику определенные гарантии получения заработной платы в соответствии с его опытом и профессиональными знаниями, а с другой стороны, поставить оплату труда работника в зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом.

Стимулювання має місце як матеріальне, так и моральне стимулювання праці. Матеріальне стимулювання проявляється в виплаті зарплатній платі, начисленні надбавок и процентів за класність, кваліфікацію, стаж, за визначені успіхи в своїй діяльності, перевиконання плану. Моральне стимулювання має менше важливу роль, но в підприємстві також використовується в

виде благодарностей, ценных подарков и публикаций в средствах массовой информации (в данном случае, в газете).

Материальное и моральное стимулирование труда, действующие в одном направлении и во взаимосвязи, усиливают друг друга, находясь в тесном единстве.

Таким образом, применяемые системы премирования работников сельского хозяйства могут быть эффективны, и дать свои положительные результаты только в том случае, если они учитывают конечные результаты производства, конкретные количественные и качественные показатели, уровень технологической и трудовой дисциплины, производительность труда. Но при этом должно быть оптимальное количество этих показателей и условий премирования. При организации материального стимулирования труда работников сельского хозяйства, необходимо опираться на функции заработной платы, трудовое законодательство, и накопленный опыт применения прогрессивных систем материального стимулирования аграрного труда [2].

#### **Литература.**

1. Смирнова, Р. А. Человеческий потенциал трудовых ресурсов АПК / Р.А. Смирнова, Т.В. Кузьменко, Т.С. Балакирева // Судьба белорусской провинции: социологический анализ. – Минск – 2015 – 435 с.

2. Оплата труда работников бюджетных организаций сферы деятельности Минсельхозпрода (Инструкцию о размерах и порядке осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат работникам бюджетных организаций) [Электронный ресурс] – 2021. – Режим доступа: <https://mshp.gov.by/documents/trud/c0c9658b04827a08.html> - Дата доступа: 13.11.2021.

## **ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ ЯК ВІДПОВІДЬ НА СУЧАСНІ ЕКОНОМІЧНІ ВИКЛИКИ**

*Лісова Р.М., здобувач третього рівня вищої освіти  
m-ruslana@ukr.net*

*Науковий керівник: Бодров В. Г., д.е.н, професор  
Державний податковий університет, м. Ірпінь*

Цифрова трансформація в епоху тотальної діджиталізації економічних систем на сьогодні постає, як усвідомлений стратегічний процес модифікації бізнесу, що поєднує адаптивне управління та