

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ
В СТРУКТУРЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА**

П.В. Гуца

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия, paul_fastest@tut.by

Вопросу повышения роли социально-экономических факторов в структуре системы стимулирования труда работников в сельском хозяйстве уделяется самое пристальное внимание со стороны высшего руководства страны. Это нашло свое отражение в Конституции Республики Беларусь, Трудовом кодексе Республики Беларусь, ряде законов, декретов, указов, постановлений, инструкций.

Значимость вопроса влияния социально-экономических факторов на эффективность сельскохозяйственного производства определяется двумя важными положениями. Во-первых, это то, что данный вопрос является составной частью процесса мотивации и стимулирования труда. Во-вторых, для работников сельского хозяйства характерно наибольшее воздействие на их мотивирование к труду социально-экономических факторов, а среди них, в первую очередь, – материального стимулирования, подавляющую долю в котором занимает денежное вознаграждение за труд.

С понятием «мотивация» тесно связан термин «стимулирование». Они тесно взаимосвязаны и переплетены, но стимулирование принципиально отличается от мотивирования, и суть его состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. Стимулирование относится к методам опосредованной мотивации, которые отличаются влиянием на ситуацию, в которой находится работник. В практике управления в современных условиях одним из распространённых видов является материальное стимулирование, роль которого исключительно велика. Под материальным стимулированием понимают совокупность сознательно разрабатываемых трудовым коллективом средств и мер по увязке результатов производственной деятельности и вознаграждения работников, направленных на достижение высоких конечных результатов, на основе использования материальных интересов: личных, коллективных и общественных.

В свою очередь, материальное стимулирование и социальные условия труда оказывают определяющее влияние среди факторов эффективности сельскохозяйственного производства.

Побуждения к труду или стимулы можно классифицировать по-разному. Относительно изучаемой проблемы представляется целесообразным рассматривать организационно-управленческие, социально-экономические и морально-психологические принципы стимулирования труда.

Последние две группы принципов с точки зрения функционирования стимуляционно-мотивационного механизма наиболее значимы. Проследить социально-экономические факторы мотивации труда можно на примере пирамиды иерархии потребностей А. Маслоу.

Однако необходимо отметить, что в условиях стран с переходной экономикой работников сельского хозяйства больше всего интересует заработная плата. Поэтому основной составляющей материального стимулирования для работников является именно она. Существует множество вариантов форм оплаты труда, экономисты придерживаются различных точек зрения относительно их применения в условиях сельскохозяйственного производства. Делаются также попытки решить вопросы оплаты труда методами математического моделирования, где реализуются многосложные факторные связи и критерии, которые позволяют формализовать на компьютере расчеты фонда заработной платы и уровня оплаты труда.

Чтобы поддержать у работника стремление не только сохранить, но и приумножить достигнутые результаты, в системе материального стимулирования важная роль отводится выплате премий. Система премирования должна быть своего рода результирующей, то есть в ней должны быть связаны размеры стимулирующих выплат (премий) и конкретные результаты деятельности работника.

Использование дорогого труда может приносить прибыль, что опровергает тезис о дешевом труде как источнике высоких прибылей. Низкооплачиваемый труд в силу своей более низкой производительности может оказаться более дорогим на единицу продукции. Низкий уровень заработной платы способствует снижению для предприятий стимулов к повышению технического уровня производства как следствия относительной дешевизны рабочей силы. Сдерживание роста заработной платы приводит к сокращению поступлений в бюджет и социальные фонды, снижению ростов реальных доходов населения и накопления, ограничению спроса на товары и услуги, образованию угроз экономической безопасности страны и устойчивому человеческому развитию. Высокая оплата труда стимулирует развитие производства. Значительная доля затрат на оплату труда в себестоимости и высокие и высокие расходы на заработную плату относительно прибыли побуждают предприятия к более рациональному использованию трудовых ресурсов. Высокая доля оплаты труда в ВВП обеспечивает достаточный спрос и стимулирует развитие производства товаров и услуг.

Таким образом, можно сделать вывод, что социально-экономические факторы играют, пожалуй, ключевую роль в мотивационном процессе работника. Существует множество теорий, характеризующих их взаимодействие, иногда даже противоречащих друг другу, но в итоге помогающих нам полнее понять этот процесс. И наиболее значимое место среди этих факторов принадлежит денежному вознаграждению.