

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2021, №6, Том 13 / 2021, No 6, Vol 13 <https://esj.today/issue-6-2021.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/56ECVN621.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Карамнова, Н. В. Разработка системы оценки качества труда работников сельскохозяйственного производства / Н. В. Карамнова, С. Н. Трунова, О. С. Синепупова // Вестник евразийской науки. — 2021. — Т. 13. — № 6. — URL: <https://esj.today/PDF/56ECVN621.pdf>

For citation:

Karamnova N.V., Trunova S.N., Sinepupova O.S. Development of a system for assessing the quality of labor of agricultural workers. *The Eurasian Scientific Journal*, 13(6): 56ECVN621. Available at: <https://esj.today/PDF/56ECVN621.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.).

УДК 631.1

ГРНТИ 06.77.77

Карамнова Наталья Владимировна

ФГБОУ ВО «Мичуринский государственный аграрный университет», Мичуринск, Россия
Заведующая кафедрой «Управления и делового администрирования»
Доктор экономических наук, доцент
E-mail: KaramnovaN@yandex.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=337746

Трунова Светлана Николаевна

ФГБОУ ВО «Мичуринский государственный аграрный университет», Мичуринск, Россия
Доцент кафедры «Управления и делового администрирования»
Кандидат экономических наук, доцент
E-mail: trunovamgau@yandex.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=454651

Синепупова Оксана Серафимовна

ФГБОУ ВО «Мичуринский государственный аграрный университет», Мичуринск, Россия
Доцент кафедры «Управления и делового администрирования»
Кандидат филологических наук, доцент
E-mail: sinepupova@mail.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=682036

Разработка системы оценки качества труда работников сельскохозяйственного производства

Аннотация. В статье отмечается, что важным фактором устойчивого развития аграрного сектора экономики является повышение качества жизни сельского населения. Предлагается использование системы оценки качества труда работников сельскохозяйственного производства применительно к деятельности всего трудового коллектива, способствующей своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей исполнителями. Авторы акцентируют, что посредством системы оценки эффективности работы сотрудников обеспечивается не только постоянное и непрерывное участие каждого сотрудника в решении проблем качества, но и осуществляется проверка способности данных сотрудников соответствовать установленным требованиям на предприятии. Отсюда вытекает актуальная проблема, как установить, на сколько каждый сотрудник понимает задачи, поставленные лично перед ним руководителем, как может их интерпретировать, и в целом, мотивирован ли он. Подчеркивается, оценку качества труда работников сельскохозяйственной организации следует проводить с помощью мониторинга,

позволяющего учесть все требования, действующие на конкретном предприятии. Размеры материальных стимулов каждого работника трудового коллектива должны определяться с учетом коэффициента качества труда.

Делается вывод, что в сельскохозяйственных организациях должна быть введена усовершенствованная система премирования для работников. Система показателей должна учитывать специфику трудовой деятельности и выполняемых работ, отражать степень воздействия на конечные результаты деятельности предприятия, что позволит наиболее рационально распределять ежемесячный заработок коллектива с учетом индивидуального вклада работника, устранить непроизводительные потери рабочего времени, повысить производительность труда и, в конечном счете, улучшить качество работы предприятия.

Ключевые слова: сельскохозяйственное производство; оценка качества труда; коэффициент качества труда

Введение

Важным фактором устойчивого развития аграрного сектора экономики является повышение качества жизни сельского населения, во многом зависящее от доходов населения трудоспособного возраста. В структуре доходов сельскохозяйственных работников денежная оплата труда достигает более 60 %. Особенность сельскохозяйственного производства заключается в том, что результаты труда фиксируются в конце года, а в условиях ограниченного финансирования предприятий в течение года необходимо более тесно увязывать заработную плату с конечным результатом.

Помимо заработной платы в сельском хозяйстве должна быть внедрена усовершенствованная система премирования. В качестве инновации для сельскохозяйственных предприятий можно предложить «оценку качества труда работников». Это нововведение может быть применено к деятельности всего трудового коллектива — от работников структурных подразделений до специалистов и руководителей предприятия в целом.

Данная система направлена на своевременное выполнение должностных обязанностей и качественное производство продукции исполнителями. Размер материального поощрения может быть определен с учетом коэффициента качества труда каждого работника (ККТ).

Благодаря системе «оценка качества труда работников» производится оценка вклада каждого работника в выполненную работу, поэтому мы считаем, что оплата труда работников должна зависеть от конечного результата производства в соответствии с количеством и качеством производимой продукции.

Методы и материалы исследования

Размер оплаты труда работников напрямую зависит от качества производимой продукции и дифференцируется тарифной системой с учетом особенностей трудовой деятельности каждого исполнителя [1; 2].

Доплаты в данной системе выступают в качестве поощрительных форм материального стимулирования труда. Причем их получают только участники, производящие дополнительную продукцию. Размеры увеличения дополнительного заработка во много зависят от вклада каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия. Если же уровень производительности труда снижается, то снижаются и доплаты или же вообще отменяются.

Система «Оценка эффективности работы сотрудников» — это проверка способности сотрудника соответствовать установленным требованиям. Она позволяет обеспечивать постоянное и непрерывное участие каждого сотрудника в решении проблем качества. Каждый сотрудник должен понимать задачи, поставленные перед ним руководителем [1].

Однако не следует забывать о социально-психологическом климате организации, между руководителем и сотрудниками должно быть взаимное доверие, так как это влияет на заинтересованность каждого сотрудника в улучшении общих результатов работы и выполнении качественной работы.

Результаты

На сегодняшний день российские организации активно пересматривают подход к оценке качества персонала с учетом различных методик оценки соответствия показателей качества и его критериев [3]. Поэтому мы считаем целесообразным использование системы «оценка качества труда работников» в сельскохозяйственных организациях.

Оценку качества труда работников сельскохозяйственной организации следует проводить с помощью мониторинга, позволяющего учесть все требования, действующие на данном предприятии.

Целевой направленностью оценки качества труда является достижение работниками высокой ответственности за качество производимой продукции и выполняемые технологические процессы [4].

Организационные принципы [6; 7], которыми следует руководствоваться при оценке системы качества труда, представлены на рисунке 1.

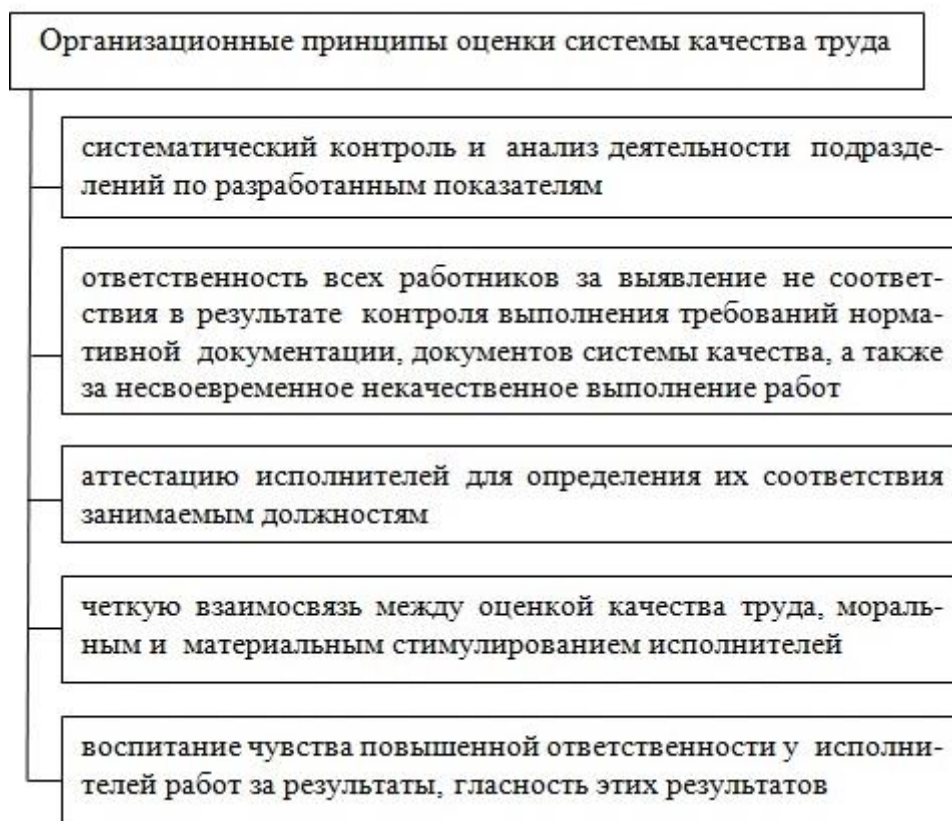


Рисунок 1. Организационные принципы оценки системы качества труда

При применении данной системы в конце каждого месяца руководители структурных подразделений должны анализировать качество труда работников и определять коэффициент качества их труда (ККТ).

По результатам проводимого анализа выбирают отличившихся сотрудников по высокому уровню ККТ и озвучивают их на проводимых совещаниях. Кроме того, руководители структурных подразделений должны выявить нарушения и несоответствия трудовой и технологической дисциплины и предпринять меры по их устранению. Утвержденные баллы оценки качества труда заносятся в протокол собрания, который предоставляется в бухгалтерию для начисления заработной платы [5]. Информация по уровню коэффициентов качества работников вывешивается на стенды 10 числа каждого месяца для ознакомления всех работников.

Таблица 1

Показатель коэффициента качества труда в сельскохозяйственных организациях

№ п/п	Коэффициент качества труда	Оценка	Размер повышения или снижения	
			премии	сдельного приработка
1	Выше 1,0	5	В соответствии с ККТ, но не выше +30 %	В соответствии с ККТ, но не выше +30 % или по решению Совета бригады и руководителя подразделения
2	1,0–0,85 для механизаторов и подменных работников 1,0–0,89 для среднего ККТ по бригадам	5	-	-
3	Ниже 0,92–0,75	4	-15 %	-15 %
4	Ниже 0,75–0,50	3	-25 %	-25 %
5	Ниже 0,50	2	-60 %	-60 %
6	При совершении прогулов, распитии спиртных напитков, пребывании в наркотическом или токсическом опьянении на рабочем месте, снижение ККТ на -1,0	2	-100 %	-100 %
7	При распитии спиртных напитков, пребывании в наркотическом или токсическом опьянении в нерабочее время на территории предприятия, снижение ККТ на -1,0	2	-100 %	-60 %
8	При грубейших случаях нарушения должностных обязанностей, приведших к материальному ущербу, хищению собственности, снижение ККТ на -1,0	2	-100 %	-100 %

Коэффициент качества труда (ККТ) представляет собой количественное выражение качества труда исполнителей и рассчитывается при помощи целой системы показателей, учитывающих как перевыполнение заранее установленных показателей, так и нарушение трудовой и технологической дисциплины. Данная система включает в себя различные повышающие и понижающие коэффициенты, значения которых представлены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели, характеризующие качество труда работников

№ п/п	Показатели снижения (повышения) ККТ	Величина снижения (повышения)
1	Перевыполнение показателей, предусмотренных нормативными документами - за каждый % перевыполнения	+0,03
2	Выполнение дополнительного задания без оплаты за каждый случай	+0,05

№ п/п	Показатели снижения (повышения) ККТ	Величина снижения (повышения)
3	Присвоение звания «Лучший по профессии»:	
	- за первый месяц	+0,05
	- за второй подряд месяц	+0,10
	- за третий подряд месяц	премия из фонда бригадира
4	Поощрение за выполнение особо важных заданий	+0,10
5	Благодарность	+0,10
6	Победители конкурсов	+0,10
7	Награды:	
	- грамоты	+0,15
	- ордена, медали	+0,30
8	Рационализаторские предложения	+0,10
9	Невыполнение или выполнение процедур с отступлением от документов системы качества, правил ТБ и ПБ и др. за каждый случай:	
	- значительное несоответствие	-0,51
	- малозначительное несоответствие	-0,10
10	Ведение документации с отступлением от требований, предусмотренных в документах, действующих на сельскохозяйственных предприятиях за каждый случай:	
	- значительное несоответствие	-0,30
	- малозначительное несоответствие	-0,10
11	Неудовлетворительное хранение документов за каждый случай	-0,10
12	Искажение или несвоевременное представление информации в указанные в документах сроки, несоблюдение объемов предоставленной информации за каждый случай	-0,11
13	Невыполнение распоряжений руководителя за каждый случай	-0,19
14	Невыполнение приказов, распоряжений, мероприятий, поставленных на контроль в ОСК:	-0,10
	- за каждый случай	-0,51
	- при повторном невыполнении	1,0
	- при последующих случаях невыполнения	снижение премии на 100
	- отсутствие отметки о выполнении приказа, распоряжения, приказа	снижение премии на -0,10
15	Скрытие фактов, круговая порука, ложная информация за каждый случай	-0,51
16	Невыполнение установленного задания (за месяц, за отчетный период, за каждое индивидуальное задание)	-0,15
17	Некачественное выполнение установленного задания	-0,15
18	Несвоевременный, качественный прием-сдача смен	-0,16
19	Не оперативность и не предприимчивость в сложившейся ситуации за каждый случай	-0,30
20	За оценку по санитарному состоянию и культуре производства: оценка 4, оценка 3, оценка 2	-0,15
		-0,30
21	Отсутствие анализа причин предъявленных к подразделению претензий за каждый случай	-0,15
22	Отсутствие мероприятий по устранению несоответствий, выявленных в подразделении за каждый случай	-0,30
23	Нарушение правил внутреннего распорядка за каждый случай:	
	- опоздание на рабочее место, преждевременный уход с рабочего места до 20 мин.	-0,10
	- свыше 20 мин.	-0,51
	- прочие нарушения дисциплины	-0,30
24	Непосещение или опоздание на производственные совещания и другие мероприятия, влияющие на повышение производительности труда, эффективность производства, выполнение плана	0,51

№ п/п	Показатели снижения (повышения) ККТ	Величина снижения (повышения)
25	Нарушение правил и норм по экологии за каждый случай по представлению старшего инженера по экологии:	
	- малозначительное нарушение	0,11
	- значительное нарушение	0,51
26	Наличие удержания в зарплате за нанесенный материальный ущерб (на основании приказа), кроме удержаний, предусмотренных нормативными документами	0,08
27	За оскорбление, клевету, умышленное легкое телесное повреждение или нанесение побоев на рабочих местах или территории повлекших расстройство здоровья	-1,0
28	При наличии административного взыскания или снижения размера премии по:	
	- замечание	0,10
	- выговор	0,15
	- строгий выговор	0,30
	- снижение премии на 20–30 %	0,33
	- снижение премии на 50–60 %	0,51
	- снижение премии на 100 %	1,00

При определении коэффициента качества труда работников следует учитывать уровень перевыполнения задания, проявления инициативы и творческой активности работников, что находит свое выражение в коэффициенте повышения (Кп), а также нарушение установленных требований, не соответствие выполняемых заданий, ведущее к уменьшению коэффициента качества труда через коэффициент снижения (Кс). Формула для расчета коэффициента качества труда выглядит следующим образом:

$$\text{ККТ} = 1,00 - \text{Кс} + \text{Кп},$$

где 1,00 — номинальное значение ККТ;

Кс — суммарные значения коэффициента снижения за месяц;

Кп — суммарные значения коэффициента повышения за месяц.

Общая сумма коэффициента качества труда работников приравнивается к единице (1,0). Коэффициент качества труда является основой для распределения получаемого вознаграждения и дополнительного заработка. Значение ККТ каждого работника сравнивается с общепринятыми оценками.

При разработке системы показателей необходимо учитывать специфику трудовой деятельности и выполняемых работ и отражать степень воздействия на конечные результаты деятельности предприятия [8]¹.

Данное мероприятие позволяет наиболее рационально распределять ежемесячный заработок коллектива с учетом индивидуального вклада работника, устраняет непроизводительные потери рабочего времени, повышает производительность труда и улучшает качество работы.

По нашему мнению, в сельскохозяйственных организациях должна быть введена усовершенствованная система премирования для работников [9]. Основой для расчета премии могут быть данные финансовой отчетности и личный коэффициент качества работы работника. Оценка качества работы является основным критерием решения проблем материальных и

¹ Формирование системы устойчивого развития сельского хозяйства на основе концепции стратегического управления (I Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской научно-практической конференции. под ред. О.Ю. Анциферовой. 2018. С. 209–216.

моральных стимулов для всех сотрудников предприятия. Все сотрудники, поступающие на предприятие, должны быть ознакомлены с документами системы качества работы.

Реализация предлагаемых мер по совершенствованию системы материального стимулирования труда будет способствовать увеличению объемов производства и, соответственно, стоимости валовой и товарной продукции, что приведет к повышению производительности труда и экономической эффективности предприятия в целом [10; 11]. Как это видно из данных таблицы 3, рассчитанных на примере АО «Подъем» Мичуринского района Тамбовской области (табл. 3).

Таблица 3

Прогноз повышения эффективности мероприятий по стимулированию труда в АО «Подъем»

Показатели	2020 г.	Прогноз по 2025 г.	Прогноз в % к 2025 г.
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	195291,0	230443,4	118,0
Численность работников, чел.	82	78	95,1
Выручка от реализации продукции в расчете на 1 работника, тыс. руб.	2381,6	2859,4	120,1
Эффект мероприятий по стимулированию труда тыс. руб.	-	11808,0	-
За счет повышения производительности труда, тыс. руб.	-	11808,0	-

Расчет дополнительного эффекта за счет роста производительности труда в исследуемом предприятии по новой системе стимулирования труда можно произвести по формуле:

$$\text{Эп} = P * (\Pi_2 - \Pi_1),$$

где P — количество работников, чел.;

Π — производительность труда, как отношение выручки от реализации к числу работников = Оп/P, тыс. руб.

$$\text{Эп} = 82 * ((230443,4/78) - (230443,4/82)) = 11808 \text{ тыс. руб.}$$

Заключение

Проведенные исследования позволили рассчитать экономическую эффективность за счет роста производительности труда в сельскохозяйственном предприятии, которое достигнет к 2025 году 11,8 млн в год. Рост производительности труда может быть обеспечен за счет удовлетворения постоянно растущих материальных и духовных потребностей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белоусов В.М. Концептуальные подходы к совершенствованию системы материального стимулирования труда работников сельскохозяйственного производства // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. — 2013. — № 10(108). — С. 121–125.
2. Поляков Д.А. Особенности стратегического управления развитием зернопродуктового подкомплекса АПК // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. 2021. № 4(67). С. 224–229.
3. Синепупова О.С., Воронина М.О. Особенности кадровой политики на муниципальной службе и ее правовое регулирование // Наука и Образование. — 2021. Т. 4. — № 1.

4. Иванов В.А., Пономарева А.С. Методологические основы устойчивого развития аграрного сектора // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2011. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-osnovy-ustoychivogo-razvitiya-agrarnogo-sektora> (дата обращения: 08.11.2021).
5. Трунова С.Н. Совершенствование системы мотивации в сельскохозяйственных организациях как необходимое условие эффективного управления ими // Актуальные проблемы социально-экономического развития современного общества: сборник статей I международной заочной научно-практической конференции. Под редакцией М.П. Разина, Л.Н. Шмаковой, Н.С. Семенова, М.Л. Зеленкевич, Т.В. Борзовой. — 2020. — С. 536–541.
6. Белоусов В.М. Система экономических интересов сельскохозяйственных товаропроизводителей // Агропродовольственная политика России. — 2017. — № 9(69). — С. 11–15.
7. Синепупова О.С., Воронина М.О. Теоретические подходы к определению муниципальной кадровой политики // Наука и Образование. — 2021. — Т. 4. № 1.
8. Трунова С.Н. Оценка влияния государственной поддержки на эффективность развития малого предпринимательства региона // Инновационная экономика и право. 2020. № 1(15). С. 139–141.
9. Карамнова Н.В. Методические подходы к оценке эффективности сбытовой политики сельскохозяйственной организации // В сборнике: Инженерное обеспечение в реализации социально-экономических и экологических программ АПК. материалы Международной научно-практической конференции. Курган, 2021. С. 462–466.
10. Шаляпина И.П., Карамнова Н.В., Белоусов В.М. Экономическое обоснование конкурентоспособности продовольственных товаров из отечественного сырья // Экономика и предпринимательство. — 2014. — № 1–1(42). — с. 166–169.
11. Коков А.А., Цхурбаева Э.Ф. Проблемы обеспечения устойчивого развития агропромышленного комплекса // Вестник экспертного совета. 2017. № 1(8). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problems-obespecheniya-ustoychivogo-razvitiya-agropromyshlennogo-kompleksa> (дата обращения: 08.11.2021).

Karamnova Natalia Vladimirovna

Michurinsky State Agrarian University, Michurinsk, Russia
E-mail: KaramnovaN@yandex.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=337746

Trunova Svetlana Nikolaevna

Michurinsky State Agrarian University, Michurinsk, Russia
E-mail: trunovamgau@yandex.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=454651

Sinepupova Oksana Serafimovna

Michurinsky State Agrarian University, Michurinsk, Russia
E-mail: sinepupova@mail.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=682036

Development of a system for assessing the quality of labor of agricultural workers

Abstract. The article notes that an important factor in the sustainable development of the agricultural sector of the economy is to improve the quality of life of the rural population. It is proposed to use a system for assessing the quality of labor of agricultural production workers in relation to the activities of the entire labor collective, contributing to the timely and high-quality performance of official duties by performers. The authors emphasize that through the employee performance assessment system, not only the constant and continuous participation of each employee in solving quality problems is ensured, but also the ability of these employees to meet the established requirements at the enterprise is checked. This leads to the actual problem of how to determine how much each employee understands the tasks set personally for him by the head, how he can interpret them, and in general, whether he is motivated. It is emphasized that the assessment of the quality of work of employees of an agricultural organization should be carried out with the help of monitoring, which allows taking into account all the requirements in force at a particular enterprise. The amount of material incentives for each employee of the labor collective should be determined taking into account the labor quality coefficient.

It is concluded that an improved bonus system for employees should be introduced in agricultural organizations. The system of indicators should take into account the specifics of labor activity and work performed, reflect the degree of impact on the final results of the enterprise, which will allow the most rational distribution of the monthly earnings of the team, taking into account the individual contribution of the employee, eliminate unproductive losses of working time, increase labor productivity and, ultimately, improve the quality of the enterprise.

Keywords: agricultural production; labor quality assessment; labor quality coefficient