

кая оплата труда, проблемы с жильем, дорогами, транспортом и др. Уровень заработной платы в сельском хозяйстве в 2005 г. составил 46% от краевого уровня. Поэтому работающих селян нельзя отнести к социально защищенным. Сохранение такой оплаты в отрасли отрицательно сказывается на престиже сельскохозяйственного труда, приводя к «кадровому голоду».

Но несколько улучшилась ситуация по выплате заработной платы. Так, просроченная задолженность по заработной плате снизилась на 66%, но сумма долга на начало 2006 г. составляла 1,6 месячного фонда оплаты труда, и весомая часть задолженности приходится не на обанкротившиеся, а на работающие предприятия.

На селе не нашло активного развития малое предпринимательство как одно из направлений формирования дополнительных рабочих мест в условиях интенсификации аграрного производства, внедрения ресурсосберегающих технологий и современного высокопроизводительного оборудования.

Особая роль в эффективном рынке труда отводится интегрированным агро-

промышленным формированиям, где в едином воспроизводственном процессе организуются производство, хранение, переработка, торговля по всей технологической цепочке от производителя до потребителя. Это требует современных программных подходов к кадровой политике: подбору, подготовке, переподготовке, повышению квалификации, условиям труда и быта, качеству жизни, а главное — воспитанию высокой нравственности как на уровне региона, так и федерации.

Библиографический список

1. Петриков А. Крупные сельскохозяйственные предприятия и изменение социально-экономической структуры аграрного сектора / А. Петриков // АПК: экономика, управление. 2001. № 5. С. 13-17.
2. Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ.
3. Состояние рынка труда Алтайского края в 2005 году (мониторинг) // Управление ФГСЗН по Алтайскому краю. Барнаул, 2006. 58 с.



УДК 331.2:63 (571.15)

Б.В. Бубликов

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК АЛТАЙСКОГО КРАЯ

В условиях перехода российской экономики от планово-административной к рыночной происходят преобразования, целью которых является экономическое развитие, стабильность и процветание общества. При этом на одно из первых мест выдвигается задача эффективного использования трудового потенциала.

Достаточная обеспеченность сельскохозяйственных предприятий трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объема производства

продукции, повышения эффективности и конкурентоспособности производства.

В сельской местности Алтайского края проживает около 51% населения края, из которого 47% находятся в трудоспособном возрасте. Исследования показали, что только 35% от численности трудоспособного населения работает на предприятиях АПК и фермерских хозяйствах. В то же время обеспеченность предприятий и организаций сельских районов квалифицированными кадрами и специалистами остается до настоящего времени проблематичным.

Основная проблема в том, что разрушена система государственного распределения специалистов, что привело к бесконтрольности трудоустройства выпускников высших учебных заведений и профессиональных школ.

Не менее важная проблема – это тяжелые условия труда и низкая заработная плата работников. В результате на сельскохозяйственных предприятиях края численность работников ежегодно сокращается: в 2003-2005 гг. по сравнению с 1996 г. – на 33,5%, в том числе численность трактористов-машинистов сократилась на 25,4%. Однако в среднем за 2000-2005 гг. эффективность использования трудовых ресурсов несколько улучшилась. В среднем за 2000-2005 г. производство валовой продукции (в сопоставимых ценах) возросло по сравнению с 1996 г. на 1,7%, за этот же период среднегодовая численность работников сельского хозяйства сократилась на 24,1%, в результате чего в среднем в 2000-2005 гг. на одного среднегодового работника было произведено 6273 руб. валовой продукции, что на 33,9% больше показателя 1996 г. Вместе с тем производительность труда работников сельского хозяйства края ниже среднероссийского показателя на 20%, что свидетельствует об экстенсивном развитии производства [1].

Эффективность общественного производства в значительной степени зависит от научно обоснованной системы оплаты труда, обеспечивающей стимулирование трудовой активности и повышение материальной заинтересованно-

сти работников сельского хозяйства в условиях рынка. При сочетании тарифной системы с системами поощрения обеспечивается определенная заинтересованность работников в раскрытии своего трудового потенциала и получении вознаграждения в соответствии с индивидуальными трудовыми усилиями.

Принципиально новые аспекты формирования тарифной системы, нормирования и оплаты труда возникают в условиях перестройки всей системы общественных отношений, повышения самостоятельности сельскохозяйственных предприятий при выборе приоритетных направлений расходования заработанных средств.

Однако реформирование экономики в нашей стране происходит на фоне глубокого экономического кризиса. Продолжает высокими темпами расти необоснованная дифференциация работников по заработной плате вне зависимости от личного вклада в получении конечных результатов работы, уровень заработной платы не увязывается с эффективностью отраслей материального производства. Рост цен на потребительском рынке снижает уровень жизни населения.

Сельскохозяйственный труд в крае по-прежнему остается самым низкооплачиваемым среди других сфер экономики. Динамика среднемесячной заработной платы по всем сферам деятельности в крае за 2001-2005 гг. отражает ее рост от 1870 до 4914 руб. в среднем на 1 работника, однако это в 1,7 раза ниже среднероссийского уровня (рис.) [2].

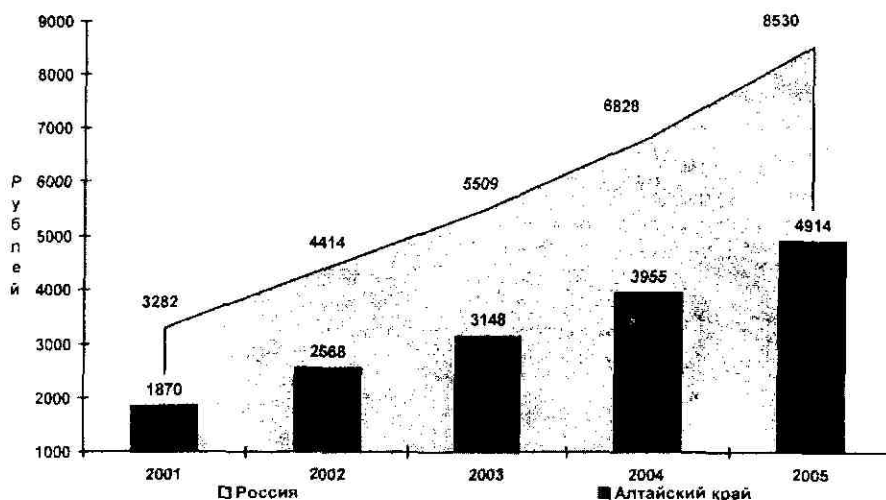


Рис. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников края в сравнении со среднероссийским уровнем

Заработная плата работников в Алтайском крае остается самой низкой в сравнении с регионами Сибирского федерального округа (табл. 1).

В 2005 г. максимальное превышение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы было больше в Красноярском крае и Томской области почти в 2 раза заработной платы работников Алтайского края, минимальное превышение в Республике Алтай (в 1,1 раза).

В 2005 г. среднемесячная заработная плата в промышленности была в 2 раза больше, чем в сельском хозяйстве, в перерабатывающей промышленности – в 1,6 раза выше. Почти наполовину уровень заработной платы в сельском хозяйстве отстает от общекраевого уровня. Темпы роста заработной платы на селе также значительно отстают от темпов роста в промышленности и других отраслях, что отрицательно сказывается на эффективности и конкурентоспособности сельскохозяйственного производства среди других отраслей экономики. Остается самой высокой в сельском хозяйстве просроченная задолженность, по заработной плате, однако число хозяйств, имеющих задолженность сократилось от 729 в 2001 г. до 392 на начало 2005 г. (в 1,8 раза). Сумма просроченной задолженности снизилась по сравнению с уровнем прошлого года почти вдвое и составила 272,2 млн руб. на начало 2005 г. Наи-

большую просроченную задолженность на начало 2005 г. имели хозяйства Кулундинского, Курьинского и Краснощековского районов, города Рубцовск и Бийск. Практически ликвидировали задолженность хозяйства Крутихинского и Алтайского районов (табл. 2) [2].

Низкая заработная плата работников в Алтайском крае, а особенно в сельской местности, непосредственно отражается на ее покупательной способности. Соотношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы и прожиточного минимума трудоспособного населения в крае составило в 2005 г. 1,9 раза, а к стоимости минимального количества набора основных продуктов питания – в 3,8; в Томской области это соотношение составило 6,7 наборов.

В условиях происходящих экономических преобразований в стране важно исследовать направления совершенствования оплаты труда, определить ее прямую зависимость от личного вклада и интенсивности труда каждого работника. Уровень прямой заработной платы и дополнительных поощрений необходимо связать с эффективностью отраслей материального производства. Материальное стимулирование работников, их социальная защищенность является важнейшим фактором повышения эффективности и конкурентоспособности производства.

Таблица 1
Среднемесячная номинальная и реальная заработная плата одного работника края в сравнении с регионами Сибирского федерального округа

	Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата одного работника, рублей					Реальная начисленная заработная плата одного работника, % к предыдущему году				
	2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
Алтайский край	1870	2568	3148	3955	4914	110	120	108	114	106
Томская область	4200	5235	6685	7972	9610	122	111	110	107	107
Кемеровская область	3364	4248	5264	6707	8654	114	111	110	116	115
Омская область	2246	3453	4427	5483	7124	124	133	113	113	115
Красноярский край	4627	6171	7367	8674	10502	108	106	99,7	108	109
Иркутская область	3705	5025	6138	7329	9125	115	120	107	108	114
Читинская область	2977	4246	5442	6672	8153	108	127	112	111	110
Республика Алтай	1838	3058	3717	4550	5736	117	142	109	106	111
Республика Тыва	2266	3656	4698	5470	6814	132	158	112	103	113

Таблица 2

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по видам экономической деятельности, руб.

	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2005 г., % в среднем по краю
Всего (без фермерских хозяйств)	1870	2568	3148	3955	4914	100,0
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1121	1417	1648	2112	2473	50,3
Рыбоводство, рыболовство	1227	1591	1398	1627	2612	53,1
Добыча полезных ископаемых	1741	2126	2390	2849	4821	98,1
Обрабатывающие производства	2102	2518	3199	4049	4995	101,6
Строительство	2059	2915	3438	4464	4910	99,9
Транспорт и связь	2827	3782	4812	6003	7227	47,1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	3016	4176	5619	6544	8729	78,0
Образование	1345	2324	2607	3236	3997	81,3
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	1539	2582	2924	3682	4654	94,7

Выводы

1. Уровень средней заработной платы работников предприятий Алтайского края значительно отстает от среднероссийского уровня и от уровня других регионов.
2. Среднемесячная заработная плата работников АПК в Алтайском крае – в 2 и более раз ниже, чем в других отраслях экономики.
3. Для повышения эффективности сельскохозяйственного производства необходимо повысить стимулирование

труда и определить прямую зависимость заработной платы от интенсивности труда каждого работника.

Библиографический список

1. Агропромышленный комплекс Сибири: стат. сб. Новосибирск: Мангазея, 2005. 216 с.
2. Заработная плата работников Алтайского края в 2001-2005 гг.: стат. сб. (Территориальный орган Росстата по Алтайскому краю). Барнаул, 2006. 51 с.



УДК 338.431: 631.15/.16

Е.В. Сапрыкина

**ИНФОРМАЦИОННО-КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
В АПК АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

Освоение новых технологий, достижений науки и техники на современном этапе при ограниченных финансовых и материальных ресурсах является одним из основных направлений, обеспечивающих выход отраслей агропромышленного комплекса из состояния кризиса. В этих условиях создание обособленной информационно-консультационной службы (ИКС) в агропромышленном

комплексе выступает объективной необходимостью.

В ряде регионов Российской Федерации созданы и успешно функционируют информационно-консультационные службы АПК. Поскольку аграрный сектор экономики Алтайского края представляет собой ключевую отрасль, целью исследования является анализ состояния и возможностей развития информационно-консультационной службы