

2005 г. 80%, в том числе у мужчин - 88, женщин - 72% [2].

Следовательно, дифференциация в использовании рабочего времени работников также является одним из элементов эффективного функционирования внешнего и внутреннего аграрного рынка труда.

Внешний аграрный рынок труда играет одну из решающих ролей в формировании предложения труда, так как воспроизводство трудовых ресурсов осуществляется на данной территории.

Следовательно, эффективность механизма функционирования рынка труда формирует баланс спроса и предложения. Предложение труда зависит прежде всего от социально-демографической структуры сельского населения, структуры занятости трудовой и общественной деятельностью, профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов, а спрос на труд будет зависеть от природных, сырьевых и региональных особенностей, развития науки,

техники и технологий, инвестиционной и социальной политики, экономических и экологических условий.

Библиографический список

1. Леонтьев В. Человек на рынке / В. Леонтьев // Комсомольская правда. 2005. Ноябрь.
2. Сосновская А. Современная ситуация в области занятости и перспективы становления рынка труда в России / А. Сосновская // Вопросы экономики. 2003. № 12. С. 57-64.
3. Хайек Ф.А. Пагубная самонадеянность: ошибки социализма / Ф.А. Хайек; под ред. У.У. Бартян. М.: Новости, 1992. 302 с.
4. Воспроизводство рабочей силы и повышение эффективности использования трудовых ресурсов. М.: МГУ, 2004. 152 с.



УДК 331.2:63(571.15)

**А.И. Колобова,
С.П. Воробьев**

СОСТОЯНИЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В общей системе экономического механизма хозяйствования сельскохозяйственных предприятий особое значение отводится мотивации труда работников. В современных условиях основными источниками личных доходов становятся предпринимательская деятельность, работа по найму, собственность (прирост имущественного пая, арендная плата за земельную долю, дивиденды на акции и пр.), работа в личном подсобном хозяйстве, социальные трансферты и пособия, сбор и реализация дикорастущих ягод и плодов и др.

Однако не все источники доходов получили сегодня должное развитие в аг-

рарной экономике. Так, результаты ежегодного социологического исследования, проводимого сотрудниками кафедры организации предприятий АПК Алтайского государственного аграрного университета, показывают, что на крестьянина не работает собственность: дивиденды на земельный и имущественный пай получает лишь каждый пятый. В тех предприятиях, где осуществляется выдача дивидендов на земельный пай, хозяйства, как правило, расплачиваются за аренду земли не деньгами, а услугами (вспашка огорода, подвоз топлива) и продукцией. В качестве натуральных выплат выступает зерно, режа - мясо, са-

хар, растительное масло, при этом указанные услуги и продукция реализуются работникам по льготным ценам, чаще всего на уровне ниже фактической себестоимости.

Если оценить выданную продукцию, оказанные услуги по фактической себестоимости, то из совокупного денежного дохода работника на их приобретение необходимо будет потратить на 3 тыс. руб. больше, при этом более половины данной суммы (51,5%) - на услуги (табл. 1).

Фактически сегодня на оплату продукции и оказанных услуг в анализируемом хозяйстве расходуется от 12,7 до 24,1% денежного дохода работников, составляя в среднем 17,7%.

Политика подобных экономически сильных сельскохозяйственных предприятий по поддержке своих работников только через льготное ценообразование представляется нам нецелесообразным, поскольку в этом случае не наблюдается стимулирование труда работников к высокопроизводительному труду через

собственнический интерес. Кроме того, это является своеобразным способом легального уменьшения налоговой базы предприятия по основным налогам - налогу на добавленную стоимость, единому сельскохозяйственному налогу, единому социальному налогу - путем занижения полученных доходов, натурализации экономики.

Значительный удельный вес натуральных выплат в совокупном доходе работника от работы в сельскохозяйственном предприятии обуславливает вынужденное развитие хозяйств населения, что, в свою очередь, ведет к большим структурным изменениям в занятости, трудовом поведении работников, которые больше времени стали работать в личном подсобном хозяйстве. На процесс расширения товарного производства в подворье жителей села влияет и уровень оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях, который не только ниже, чем в среднем по отраслям экономики, но ниже даже прожиточного минимума.

Таблица 1

Дивиденды и другие неденежные доходы, полученные собственниками земельных долей, являющимися работниками СПК «Энгельский» Михайловского района в 2006 г., руб.

Показатели	Стоимость продукции, оказанных услуг по ценам реализации	Фактическая себестоимость реализованной продукции, оказанных услуг
Выдано в счет оплаты труда:		
зерно	1564	1587
сено	1889	2569
Выдано в счет дивидендов:		
зерно	587	596
сено	267	267
прочая продукция	111	116
Реализовано на внутривозвратном рынке:		
Продукция: зерно	73	74
сено, солома	604	618
мясо	2078	2498
прочая продукция	1617	1874
Услуги: автопарк	802	1397
машинно-тракторный парк	515	1008
водоснабжение	746	1156
Всего выдано продукции, оказано работ, услуг	10853	13759

*Группировка сельхозпредприятий Алтайского края по доле фонда оплаты труда в валовом доходе, %**

Показатели			Удельный вес фонда оплаты труда в валовом доходе, %					
			0-30	30-60	60-80	80-100	100-200	свыше 200
Количество предприятий, ед.			7	19	14	7	10	6
Доля фонда оплаты труда в валовом доходе, %	всего		28,6	52,2	65,3	92,3	143,2	376,7
	размах вариации	мин.	18,7	40,7	61,3	82,4	100,5	219,9
		макс.	39,6	59,5	79,3	99,4	197,7	909,1
Среднемесячная заработная плата работников, руб.			1992	2185	2279	2468	2015	2316
Расчетный фонд оплаты труда:								
на уровне прожиточного минимума	% к валовому доходу		37,5	62,5	75,0	97,8	185,9	425,6
	% к выручке от реализации		35,3	40,9	40,9	39,2	54,2	45,3
на уровне среднеотраслевого по экономике края	% к валовому доходу		71,2	118,5	142,2	185,5	352,4	806,6
	% к выручке от реализации		67,0	77,5	77,6	74,2	102,7	85,9

* Западно-Кулундинская природно-экономическая подзона, 2005 г.

Причины сложившейся ситуации — низкая эффективность аграрного производства. Оценивая формирование и использование валового дохода в 67 предприятиях Западно-Кулундинской подзоны Алтайского края, видим, что в 4 хозяйствах за счет выручки от реализации не были покрыты даже материальные затраты, в 26 - на формирование фонда оплаты труда было направлено до 60% валового дохода, в 37 - более 60% валового дохода (табл. 2). При этом каждое пятое хозяйство зоны не в состоянии в пределах валового дохода обеспечить заработную плату даже на уровне прожиточного минимума, и только в трех хозяйствах среднемесячная оплата труда 1 работника превысила 3,5 тыс. руб. при доле фонда оплаты труда на уровне 71-82% валового дохода, а в остальных предприятиях она составила 1,0-2,8 тыс. руб. Если же увеличить ее до среднеотраслевого размера по экономике края, то для 85% предприятий это условие становится невыполнимым, так как расчетный фонд оплаты труда в 1,03-16,80 раза превышает фактически полученный валовой доход. Только одно предприятие (СХА ПЗ «Шумановский» Немецкого национального района) имеет возможность в рамках оптимального соотношения фонда потребления и накопления (60:40) повысить уровень среднемесячной оплаты труда 1 работ-

ника до 5,0 тыс. руб. Все вышеизложенное свидетельствует о высокой степени деградации аграрной экономики, обнищании тружеников села и неспособности сельскохозяйственных предприятий обеспечить даже простое воспроизводство.

Система оплаты труда усугубляется и несовершенством внутривладельческих отношений. Так, проведенные исследования на примере 15 сельскохозяйственных предприятий двух административных районов Алтайского края (Ключевский, Михайловский) показали, что фонд оплаты труда в производственных подразделениях предприятий формируется независимо от конечных результатов их деятельности. Валовой доход, полученный в подразделениях растениеводства, составляет 56% общего валового дохода хозяйства, фонд оплаты труда - 43%, а в подразделениях животноводства при 33% валового дохода фонд оплаты труда равен 55%. При этом наиболее тесная и прямая взаимосвязь между оплатой труда и его результатами прослеживается только в отраслях растениеводства: коэффициент детерминации между валовым доходом и фондом оплаты труда составляет 57%, а в отраслях животноводства, наоборот, исследуемая связь отсутствует: в молочном скотоводстве коэффициент детерминации между этими признаками равен 7%.

*Влияние величины оплаты труда на конечные результаты
в молочном скотоводстве Алтайского края, 2005 г.**

Показатели	Среднемесячная оплата труда 1 работника, руб.			
	До 2000	2001- 3000	3001- 4000	свыше 4001
Количество предприятий в группе, ед.	17	21	11	3
Зароботная плата 1 работника в месяц, руб.	1529	2418	3508	4328
Продуктивность молочного стада, кг/гол.	2463	3088	3162	3135
Произведено молока в расчете на 1 основного работника, ц	593	920	785	1324
Приходится животных на 1 основного работника, гол.	24	30	25	42
Себестоимость 1 ц молока, руб.	668	537	573	594
Доля затрат на оплату труда с отчислениями в общих затратах на производство, %	7,26	9,20	14,66	10,35

* Западно-Кулундинская природно-экономическая подзона

Но рост оплаты труда должен соответствовать его производительности. Проведенные нами исследования по влиянию размера оплаты труда на конечные результаты в молочном скотоводстве показали, что при росте производительности труда в 2,8 раза в 4-й группе хозяйств оплата труда возрастает в 2,2 раза по сравнению с 1-й группой предприятий (табл. 3). При этом продуктивность коров возрастает в 1,3 раза, нагрузка на 1 работника - в 1,75 раза, а себестоимость единицы продукции снижается на 12%. Однако из проведенных исследований можно сделать и другой вывод, что низкий уровень оплаты труда не способствует мотивации работников в улучшении качества труда, следовательно, и росту рентабельности производства, а в итоге не осуществляется воспроизводство кадров.

Подобный экстенсивно-затратный подход к системе мотивации труда работников характерен для многих сельхозпредприятий. Такие факторы, как собственность, самостоятельность, личная инициатива, предприимчивость и т.д., которые должны были стать главными факторами повышения трудовой активности в условиях рыночной экономики, по-прежнему не получают развития. Вместе с тем нельзя не замечать их возрастающую роль в тех предприятиях, где произошли реальные изменения в отношениях собственности, в их социально-экономическом наполнении. Например, в ЗАО «Колыванское» Павловского района применяется система оплаты труда от валового дохода, среднемесячная оплата труда составила

4437 руб., рентабельность производства - 24,5% (2005 г.). Однако и при этом доля всех стимулирующих доплат, выплачиваемых по итогам года, достигает 50% всей оплаты труда работника, что в принципе уже не работает на повышение результатов производственной деятельности.

Несовершенство системы материального стимулирования хозяйственной деятельности подразделений является следствием и формальной организации внутрихозяйственного расчета, неурегулированности системы отношений подразделений между собой и с руководством предприятия. В подавляющем числе предприятий Алтайского края отсутствует Положение о внутрихозяйственном расчете как основы механизма хозяйствования в условиях рынка, а производственные подразделения работают в условиях только оперативно-хозяйственной самостоятельности. Хозрасчетные задания подразделениям разрабатываются без участия трудовых коллективов, а доводимые до них нормы и нормативы, как правило, имеют слабое экономическое обоснование, переписываются из года в год. Технологические карты как основа определения себестоимости производимой продукции, фонда оплаты труда разрабатывались еще в начале 90-х годов, их корректировка осуществляется субъективно «на глазок», наблюдается подмена планирования администрированием, не соблюдаются общие принципы рациональной системы планирования, особенно принципы научности, оптимальности, обоснованности. Делая оценку системы планирования, необходимо

отметить, что стратегические решения, принимаемые на основе полученных подобным образом системы планов и прогнозов, как правило, заведомо обречены на малую эффективность, противоречивость, частый пересмотр и корректировку.

Сегодня в условиях развития товарно-денежных отношений важно изменить всю систему оплаты труда и перейти на принцип оплаты труда не «зарабатывать», а «отрабатывать». Для этого основные нормативы устанавливаются в начале года в индивидуальном трудовом контракте в зависимости от функций каждого работника, производственных показателей, системы ведения отраслей. Данный принцип оплаты труда должен работать в течение года и на повышение продуктивности полей, ферм, и на рост производительности труда, и на снижение себестоимости продукции, и на повышение качества продукции и на рост рентабельности.

Кроме того, для повышения качества жизни работников сегодня нужен закон о системе потребительских бюджетов, а в основу оценки общего уровня заработной платы надо заложить новый социальный стандарт, как считают эксперты Всероссийского центра уровня жизни (ВЦУЖ), - бюджет высокого достатка. Это примерно 20 тыс. рублей, а с учетом семейной нагрузки - 30 тыс. рублей. Сегодня нужно не только приблизить минимальный размер оплаты труда к прожиточному минимуму, но и оторвать его от разрядов тарифной сетки - сетки «выживания». Необходимы и отраслевые тарифные сетки с учетом квалификации, сложности и тяжести труда, напряженности, нервных нагрузок, затрат на отдых, восстановления здоровья и сил, социального статуса работника и др.

Ряд ученых рекомендуют выделить пять классов условий труда, каждому из которых соответствует минимальный воспроизводственный потребительский бюджет работника базовой профессии отрасли с учетом семейных расходов. Например, в образовании базовой профессией является учитель общеобразовательной школы с высшим образованием и с оплатой труда выше его фактической тарифной ставки в 3,7 раза, а от этого норматива уже строится вся та-

рифная сетка в данной отрасли. В настоящее время в ряде отраслей (электроэнергетика, металлургия) уже заключены тарифные соглашения с учетом нормативов Всероссийского центра уровня жизни. Данная социальная программа решает не только проблему качества жизни, но и развития человека, достойного воспитания детей как залога конкурентоспособной экономики. Таким образом, обобщая все вышеизложенное, отметим, что «дешевый работник» не может быть эффективным и не поможет экономике страны стать конкурентоспособной, такой работник сам «отстает от жизни» и не развивает своих детей.

Реформирование системы оплаты труда и повышение мотивации работников сельского хозяйства к высокопроизводительному труду невозможны без эффективного механизма хозяйствования, который предполагает совершенствование внутривладельческих отношений на основе коммерческого расчета. Деятельность каждого работника, подразделения сельскохозяйственного предприятия должны строиться на основе широкого использования товарно-денежных отношений на принципах «купи-продажи», внутривладельческого банкротства, высокой экономической самостоятельности и ответственности, тесной увязки мотивации труда с достигнутыми конечными результатами.

При наиболее перспективной модели хозрасчетных отношений - коммерческом расчете - работники производственных подразделений наделяются статусом товаропроизводителей и собственников средств производства, производимой продукции, полученного дохода. Земля и имущество в пределах суммарных земельных и имущественных паев передаются работникам подразделений в собственность. В процессе функционирования предприятия отношения собственности реализуются через распределение приростного паевого фонда между совладельцами и начисления им дивидендов пропорционально их годовому заработку и стоимости вкладов - до 60 и 40% соответственно.

Для формирования централизованного фонда дивидендов по предприятию можно устанавливать единый для всех подразделений на первых этапах освое-

ния экономических отношений норматив отчислений от дохода. А чтобы стимулировать расширенное воспроизводство, фонд дивидендов можно распределять на базовый имущественно-земельный пай и на приростной пай в соотношении 30 и 70%. Для устранения противоречий в распределении дохода по собственности и труду можно часть фонда дивидендов (по решению коллектива) распределять пропорционально годовому заработку совладельцев собственности и наемных работников. С углублением собственности каждое подразделение будет формировать свой фонд дивидендов. Однако подходы к решению данного вопроса должны быть гибкими. Хозрасчетный доход является собственностью подразделения, которое самостоятельно им распоряжается. В этом варианте все решения принимаются «снизу-вверх», а не «сверху-вниз» [1,2,3].

Если предложенные принципы не реализовать на практике, то работники и совладельцы сельхозпредприятий так и не поймут, что несут (должны нести) полную ответственность за конечную эффективность своего предприятия, что может предопределить убыточность хозяйств даже в случае оптимизации макроэкономических условий хозяйствования.

Таким образом, только при заинтересованности работников в повышении эффективности использованных ресур-

сов, росте производительности труда, рентабельном ведении хозяйства возможно повышение конкурентоспособности аграрного производства, качества жизни работников, соблюдение их прав собственности.

Библиографический список

1. Сидякин Н. Колыванский опыт. Система оплаты труда в одном из лучших хозяйств Алтайского края / Н. Сидякин, Н. Типикин // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. 2006. № 6. С. 11-14.

2. Колобова А.И. Совершенствование организационно-экономических отношений — основа повышения эффективности производства / А.И. Колобова // АПК в условиях рыночного реформирования: сб. науч. тр. Барнаул, 1996. С. 33-41.

3. Колобова А.И. Совершенствование организационно-экономических отношений — основа повышения эффективности производства / А.И. Колобова // АПК в условиях рыночного реформирования: Сб. научных трудов. Барнаул, 1996.-С.33-41.

4. Проекты реформирования регионального АПК. Кн. 2 (части V-XI). М.: Росинформагротех, 2001. 408 с.



УДК 631.74

В.П. Тур,
Н.С. Роголева

УСТОЙЧИВОСТЬ И СТАБИЛЬНОСТЬ РАБОТЫ КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аграрный сектор - основа функционирования АПК любого региона, поскольку именно он определяет эффективность функционирования других сфер, а в конечном итоге, - размер цены конечного продукта, как основную цель экономической деятельности, повышение жизненного уровня населения.

Практика работы сельскохозяйственных организаций Свердловской области свидетельствует о том, что крупные сельскохозяйственные организации с высоким уровнем организации и управления производством, лучшей технической оснащённостью обеспечивают стабильные темпы развития, работают устойчи-