

2. Федосеев В.В. Экономико-математические методы и прикладные модели: учеб. пособие для вузов / В.В. Федосеев, А.Н. Гармаш, Д.М. Дайибегов. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 391 с.

3. Барсукова М.Н. Моделирование структуры отраслей сельскохозяйственных предприятий в условиях их устойчивого и неустойчивого развития / М.Н. Барсукова Я.М. Иванько // Равновесные модели экономики и энергетики: тр. Всерос.

конф. и секции математической экономики XIII Байкальской Международной школы-семинара «Методы оптимизации и их приложения» (г. Иркутск 3-7 июля 2005 г.). – Иркутск: Изд-во ИСЭМ СО РАН, 2005. – С. 127-132.

4. Афанасьев В.Н. Анализ временных рядов и прогнозирование / В.Н. Афанасьев, М.М. Юзбашев. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 228 с.



УДК 331.2:658.310.138

Г.В. Фадеева

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ТРУДА В КОНТЕКСТЕ КОМПЛЕКСНОГО РАЗВИТИЯ ЭЛЕМЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Ключевые слова: социально-экономическая политика, экономический механизм хозяйствования, элементы экономического механизма хозяйствования, приоритетные направления развития, институциональные преобразования, меры государственной поддержки и регулирования, агропромышленная интеграция, система управления, система стимулирования труда.

Введение

Формирование рыночного механизма хозяйствования аграрного производства предполагает необходимость преобразования отдельных его элементов как на макро-, так и на микроуровне для развития производственных отношений и реализации экономических интересов государства, субъектов хозяйствования и отдельных работников. Решение этой задачи должно быть подчинено повышению конкурентоспособности и эффективности отрасли сельского хозяйства и разрешению социальных проблем.

Эффективность экономического механизма хозяйствования в аграрном секторе характеризуется степенью его воздействия на экономические интересы товаропроизводителей в виде стимулирования их хозяйственной деятельности, мобилизации внутренних резервов, ориентации на мак-

симизацию экономической и социальной эффективности. Необходимость функционирования в соответствии с законами рынка требует адаптации всех аспектов аграрного производства к изменившимся условиям хозяйствования. Для предприятий различных форм собственности становится актуальным поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих рост производительности труда и активизацию трудовой деятельности.

В ходе трансформации сельскохозяйственным предприятиям были предоставлены широкие полномочия в организации производства, труда и его оплаты, что должно было бы стать предпосылкой для повышения производительности труда, улучшения качества продукции и совершенствования системы стимулирования, позволяющей заинтересовать работников в результатах своего труда. Однако ожидаемой реформы в организации оплаты труда не произошло, что привело к ослаблению мотивационной среды в аграрной сфере. Основными причинами сложившейся ситуации стали: разбалансированность элементов экономического механизма хозяйствования и в связи с этим, критическое финансовое состояние большинства сельскохозяйственных предприятий, вызвавшее отсутствие средств на оплату труда.

Следовательно, формирование экономического механизма хозяйствования, адекватного рыночной экономике, требует не только пересмотра на научной основе его принципов, функций и методов, но и поступательного развития его элементов, важнейшим из которых является система стимулирования труда, не ограничивающаяся в современных условиях только мерами материального вознаграждения, а рассматривающаяся как комплекс экономических и социальных составляющих, включающий такие общественно значимые факторы, как улучшение трудовых и жилищно-бытовых условий работников, развитие социальной инфраструктуры села, совершенствование структуры кадрового состава.

Основная часть

Стимулирование труда является основополагающей функцией процесса управления, обеспечивающей своевременное и качественное выполнение персоналом поставленных перед ним производственных задач. Стимулирование труда понимается нами как фактор повышения трудовой мотивации и как совокупность мер регулирования трудового поведения работников.

Система стимулирования труда работников сельского хозяйства включает в себя материальное вознаграждение и методы нематериального воздействия (рис. 1).

Материальное вознаграждение подразделяется на три основные части: заработную плату, социальные выплаты и льготы и натуральную форму оплаты.

Заработная плата является главным элементом материального стимулирования. И сегодня предприятиям предоставлены широкие права в ее организации, приоритетным направлением которой является установление прямой зависимости заработной платы от конечных результатов трудовой деятельности коллектива.

Следующей составляющей материального стимулирования являются социальные выплаты и льготы, предоставляемые организацией: льготное питание, продажа сельскохозяйственной продукции по себестоимости, содержание детей в дошкольных учреждениях, организация отдыха детей, медицинское обслуживание, предоставление путевок в санатории и дома отдыха, помощь в ведении личных подсобных хозяйств, предоставление жилья, надбавки к пенсии и др. Значение подобных вознаграждений не вызывает сомнений, поскольку «бесплатные» льготы и услуги со стороны предприятия имеют для работника гораздо больший вес, нежели оплаченные им самим дополнительно заработанными деньгами. В настоящее время перечень социальных выплат и услуг сокращен до минимума и определяется каждым конкретным предприятием с учетом его финансового состояния.

Специфический характер сельского уклада жизни является условием широкого распространения натуральной формы оплаты труда, которая «традиционно решает важную задачу удовлетворения потребностей сельской семьи в недорогих и высококачественных продуктах питания и кормах, содействует решению проблем безработицы на селе посредством развития личных подсобных хозяйств, способствует снижению задолженности по заработной плате» [1].

В системе стимулирования сельскохозяйственного труда наиболее полное соответствие мотивов работника целям организации достигается в сочетании методов материального вознаграждения с мерами нематериального воздействия. В этой связи нами выделены следующие методы нематериального воздействия на трудовую мотивацию: организационные, социально-психологические, административные.

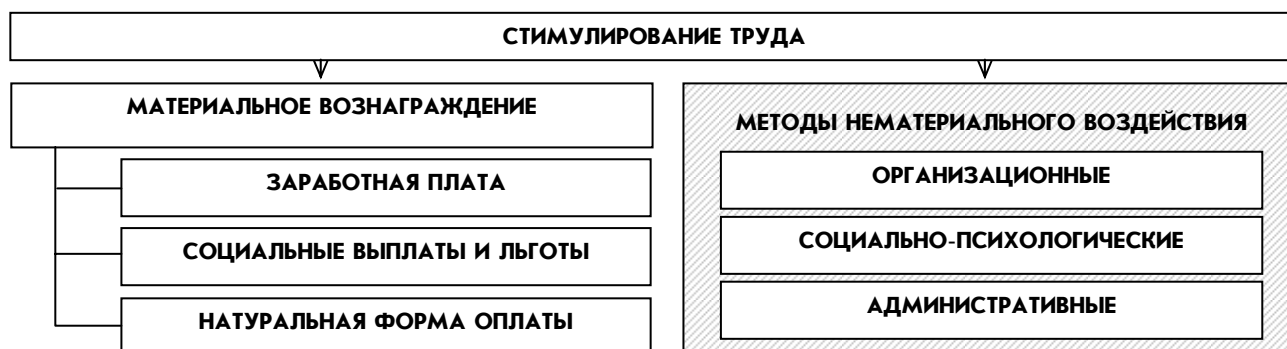


Рис. 1. Структура стимулирования труда работников сельского хозяйства

Организационные методы связаны с особенностями формирования условий для осуществления трудовой деятельности. Основными из них являются улучшение условий труда путем совершенствования организации производства, расширения содержательности выполняемой работы, предоставления возможности повышения квалификации и карьерного роста.

Социально-психологические методы основываются на социальных и духовных потребностях человека. Социальные методы выражаются в потребности принадлежать к определенной социальной группе, коллективу; стремлении к участию в совместных действиях, общественных мероприятиях. К ним относятся коллективные формы организации труда; мероприятия, носящие формальный и неформальный характер.

Психологические методы соответствуют потребностям работника в самореализации, признании, уважении со стороны близких людей, друзей, коллег, руководства и реализуются посредством морального поощрения в виде знаков и символов отличия (почетных званий, грамот, наград, досок почета), объявлений благодарности, освещения в средствах массовой информации передовых достижений как отдельно взятых работников, так и всего коллектива.

Особенностью административных методов является использование инструментов властного принуждения для возникновения у работника чувства необходимости в определенном трудовом поведении. Эффективность их воздействия на фор-

мирование долговременных мотивов желаемого поведения представляется достаточно спорной, так как навязываемые сверху требования не всегда соответствуют мотивам работника [2].

Определяющим фактором в системе стимулирования сельскохозяйственного труда является состояние социальной инфраструктуры села, во многом обуславливающее социально-производственный потенциал села, тенденции его демографического развития, положительную и негативную мобильность населения и трудовых ресурсов. Социальная инфраструктура представляет сферу обслуживания сельского населения, выполняющую важную социальную функцию – обеспечение условий для формирования, воспроизводства и сохранения человеческого капитала. Классификация элементов социальной инфраструктуры села по основным признакам определяется тремя направлениями: социальное обеспечение, культурно-бытовое обслуживание, жилищно-коммунальное хозяйство (рис. 2).

В современных экономических условиях система стимулирования труда в сельскохозяйственном производстве формируется под воздействием целого ряда факторов прямого и косвенного воздействия, обуславливающих необходимость ее преобразования. Так, факторы прямого влияния делятся на внешние, связанные с функционированием предприятия на рынке, и внутренние, определяющие характер стимулирования в пределах самого предприятия.

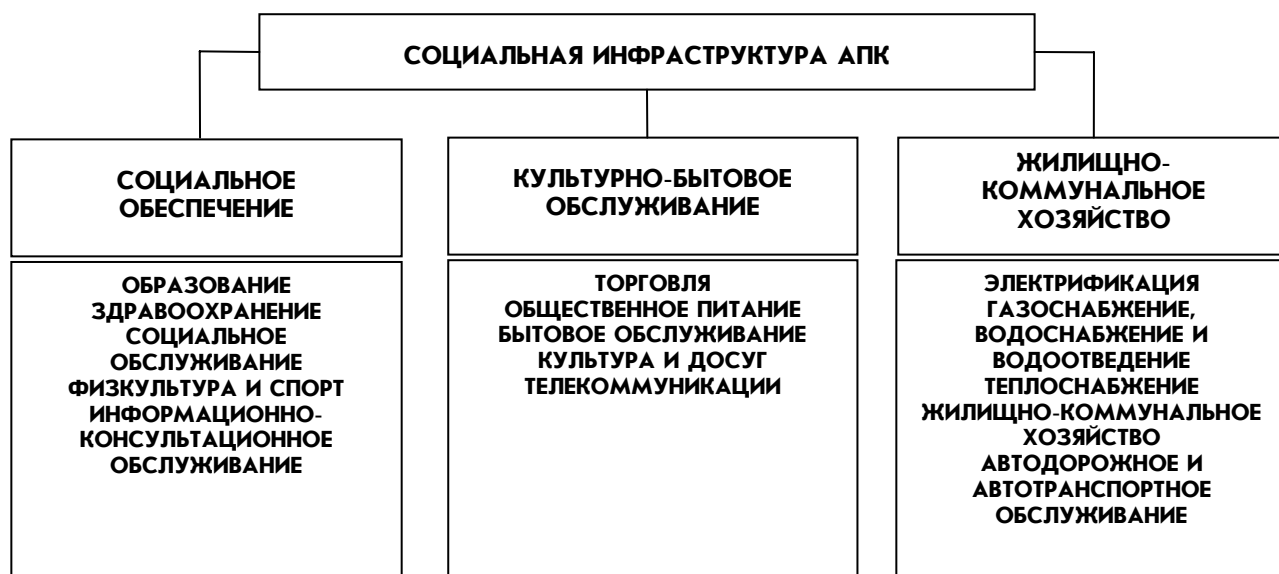


Рис. 2. Элементы социальной инфраструктуры села

К внешним факторам относятся меры государственного регулирования налоговой, финансово-кредитной, инвестиционной и инновационной политики, развитие устойчивых форм интеграции и кооперации с целью повышения конкурентоспособности сельскохозяйственных предприятий, обеспечения расширенного воспроизводства и, в конечном счете, создания условий для роста материального стимулирования труда. На внутривозвращаемом уровне функционирование системы стимулирования труда определяется экономическим состоянием предприятия, его специализацией, особенностями организации труда и производства.

Помимо факторов прямого назначения непосредственное воздействие на стимулирование труда оказывает совокупность косвенных факторов, под которыми понимаются «экономические стимулы общего макроэкономического порядка, присущие рыночному механизму хозяйствования. В связи с расширением форм собственности субъектов первоначальное место в такой совокупности факторов отводится форме собственности. Широкий спектр форм и методов хозяйствования также оказывает косвенное воздействие. В настоящее время государство оказывает заметное влияние через систему обязательных трудовых и социальных норм и юридических нормативов на границы стимулирования труда (Трудовой кодекс, МРОТ, обязательные социальные отчисления предприятия и др.). Уровень развития социально-экономической инфраструктуры, состояние хозяйственных связей в рамках отрасли, региона или страны, уровень жизни населения также сказываются на возможностях развития и восприятия стимулирования труда [3]».

Дисбаланс между снижающимися возможностями сельскохозяйственных предприятий для обеспечения полноценного материального стимулирования работников и растущей ориентацией работников на получение высокой заработной платы искажает систему ценностей человека, сдерживает развитие рыночных стандартов сознания и поведения. Все это является причиной снижения мотивации к профессиональной, качественной и эффективной работе, а также полного падения престижа труда в аграрном производстве.

По данным Росстата в 2008 г. среднемесячная заработная плата работников аграрного сектора составила 8475 руб., или 49% от среднего уровня по экономике в целом, что оказалось почти на 6

процентных пунктов ниже, чем было в 1995 г. И, несмотря на довольно высокий темп роста (за 1995-2008 гг. – в 32,7 раза), оплата труда в сельском хозяйстве уступает среднему уровню по экономике, который увеличился в 36,6 раза (табл. 1).

Говоря об оценке уровня оплаты труда в сельском хозяйстве, важно выявить соотношение среднемесячной заработной платы работников аграрной сферы и таких действующих социальных стандартов, как минимальный размер оплаты труда и величина прожиточного минимума. В 2008 г. среднемесячная заработная плата сельскохозяйственных работников всего лишь на 1018 руб. превысила полуторную величину прожиточного минимума одного трудоспособного человека ($4971 \times 1,5 = 7457$ руб.). Это означает, что семья из двух работников со средним размером заработной платы могла с трудом обеспечить минимально приемлемый уровень жизни только одному ребенку.

С точки зрения повышения престижа аграрного труда и роста заработной платы в отрасли мы предлагаем рассмотреть приоритетные направления совершенствования системы стимулирования в контексте комплексного развития элементов экономического механизма хозяйствования. Эти направления образуют некую целостность и обеспечивают тем самым практическую реализацию социально-экономической политики государства, стратегических целей и задач каждого конкретного предприятия, четкую ориентацию работников на получение гарантированного вознаграждения в случае достижения определенных конечных результатов. Создание адаптированного к современным рыночным условиям экономического механизма хозяйствования может быть достигнуто путем взаимодействия следующих ключевых составляющих (рис. 3):

- институциональных преобразований;
- совершенствования мер государственной поддержки и регулирования;
- развития агропромышленной интеграции;
- совершенствования системы управления предприятием;
- формирования эффективной системы стимулирования труда.

Институциональные преобразования в ходе развития рыночных отношений обусловлены необходимостью создания такого механизма хозяйствования, который учитывал бы изменение отношений собственности, развитие свободной конкурен-

ции и предпринимательства, необходимость усиления правовой базы, гармонизацию экономических интересов всех субъектов рынка. Особую важность в современных условиях приобретает потребность в формировании нового механизма хозяйствования путем замены административных рычагов управления экономическими, и на этой основе создание системы трудового стимулирования, отвечающей институциональным преобразованиям в экономике.

В системе функционирования хозяйственного механизма определяющим элементом является институт государства. Создание условий для устойчивого экономического роста сельского хозяйства, а также решения его социальных проблем становятся приоритетом государственной экономической стратегии развития. Сложившаяся экономическая ситуация диктует необходимость выработки новых механизмов государственного регулирования, компенсирующих различные проявления несовершенства рынка, неэквивалентного межотраслевого обмена и поддерживающих экономическую и социальную стабильность развития села.

Перспективным направлением паритетного функционирования аграрного сектора является усиление процесса интеграции сельскохозяйственных, перерабатывающих и торговых предприятий, преимущества которой заключаются в формировании замкнутых систем производства и сбыта сельскохозяйственной продукции и создании конкуренции многочисленным торгово-закупочным структурам посредников. Процесс интеграции в АПК способен вывести аграрный сектор на принципиально новый уровень развития, обеспечивая при этом восстановление материально-технической базы отрасли и укрепление производственно-экономических связей субъектов хозяйствования.

С переходом к рыночной экономике особо актуальной становится проблема внутренней организации эффективного хозяйствования, на которую помимо внешних экономических условий значительное влияние оказывает совокупность таких внутренних факторов, как управление предприятием, методы хозяйствования, организация оплаты труда и материального стимулирования. Преобразование внутрихозяйственной системы управления предусматривает комплекс мер по созданию целостной эффективной и гибкой системы менеджмента, целью которой является выработка оптимальной стратегии, уста-

навливающей конкретные направления развития предприятия, а также очередность и последовательность их реализации.

В системе управления предприятием особая роль отводится вопросам формирования эффективной системы стимулирования труда, обуславливающей упорядочение системы организации труда и системы материального и нематериального воздействия на работников. При рациональной организации труда в максимальной степени следует учитывать достижения науки и передового опыта, обеспечивающих полное и эффективное использование трудовых ресурсов с целью получения высоких экономических результатов. Кроме того, результативность мер по совершенствованию системы стимулирования необходимо определять не только уровнем достижения экономических, но и социальных целей, обобщающим индикатором которых считается степень удовлетворенности работой, опосредованной реализацией потребностей, ожиданий и интересов работников.

Рассматривая возможности совершенствования системы стимулирования сельскохозяйственного труда, нельзя не отметить значение основополагающих его принципов, которые состоят в следующем [4]:

- реализации коллективных или личных материальных интересов только за счет реально заработанных средств;
- соответствии размера заработной платы обеспечению нормального воспроизводственного процесса жизнедеятельности;
- отсутствии верхних параметров заработной платы, если она обусловлена соответствующими производственно-финансовыми результатами работы;
- предоставлении широких прав трудовым коллективам в установлении различных систем оплаты труда, отвечающих конкретным условиям производства.

Установление прямой зависимости оплаты труда от эффективности использования материальных ресурсов и достигнутых результатов предусматривает введение в практику противозатратных систем оплаты труда, при которых фонд оплаты труда создается не от количественных показателей, а от полученного валового, хозрасчетного дохода. Данный подход предполагает усиление коллективной и индивидуальной ответственности за конечные результаты и заинтересованности в распределении полученного дохода по количеству и качеству затраченного труда.

Таблица

Сравнительная оценка размера среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства со средней заработной платой по экономике в целом, с величиной прожиточного минимума и минимальным размером оплаты труда

Показатели	Годы									2008 г. к 1995 г., раз
	1995	2000	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
Среднемесячная заработная плата в целом по экономике, руб.	472	2223	4360	5499	6740	8555	10634	13593	17290	36,6
Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве, руб.	259	985	1876	2340	3015	3646	4569	6144	8475	32,7
Величина прожиточного минимума, руб.	297	1320	1968	2304	2602	3255	3695	4159	4971	16,7
Минимальный размер оплаты труда, руб.	29,7	132	300	450	600	720	800	1100	2300	77,4
Соотношение заработной платы в сельском хозяйстве, %:										
с заработной платой в целом по экономике	54,9	44,3	43,0	42,6	44,7	42,6	43,0	45,2	49,0	-5,9 п.п.
с величиной прожиточного минимума	87,3	74,6	95,3	101,6	115,9	112,0	123,6	147,7	170,5	83,2 п.п.
с минимальным размером оплаты труда	873,4	746,3	625,5	520,0	502,6	506,4	571,1	558,5	368,5	-504,9 п.п.

Российский статистический ежегодник 2009 г.

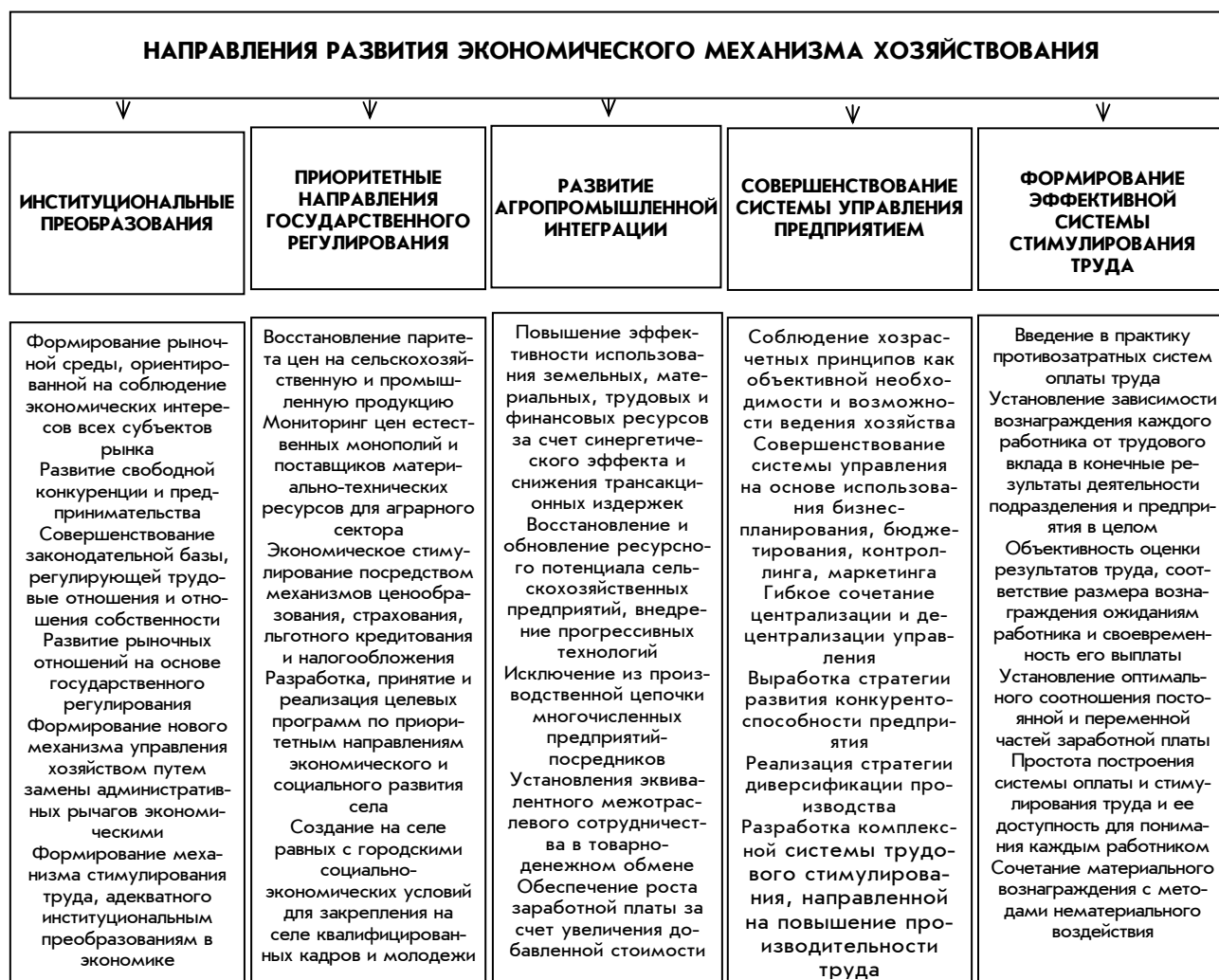


Рис. 3. Приоритетные направления совершенствования системы трудового стимулирования в контексте комплексного развития элементов экономического механизма хозяйствования

Заключение

Меры по совершенствованию системы стимулирования труда должны стать неотъемлемой частью процесса совершенствования всех элементов механизма хозяйствования с более полным подчинением распределительных отношений стратегическим целям развития сельскохозяйственного производства. Направления совершенствования системы стимулирования труда в аграрной сфере предусматривают формирование такого экономического механизма их реализации, который обеспечивал бы взаимосвязь размера дохода конкретного работника с высокопроизводительной и устойчивой работой предприятия и отрасли сельского хозяйства в целом.

Библиографический список

1. Лубков А.Н. Регулирование заработной платы на предприятиях сельского хозяйства в условиях рынка: учебное по-

сobie / А.Н. Лубков, Н.Е. Баландина. – М.: РосНИИкадры, 1996. – 68 с.

2. Пилясов А.Н. Экономическое стимулирование в системе управления мотивационным процессом работника: автореф. дис. ... канд. экон. наук / А.Н. Пилясов. – Ярославль, 2002. – 22 с.

3. Фищук Г.В. К вопросу классификации факторов стимулирования труда [Электронный ресурс] / Г.В. Фищук // Современные проблемы экономики, управления и юриспруденции: матер. Междунар. науч.-практ. конф.; ФГОУ ВПО МГТУ / Режим доступа: http://www.mstu.edu.ru/science/conferences/modern_problems_eml/modern_problems_eml.pdf

4. Ушачев И.Г. Производительность и мотивация труда – важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства / И.Г. Ушачев // АПК: экономика, управление. – 2008. – № 1. – С. 2-10.

