

ветствии с задачами планирования, осуществляемого на предприятиях реального сектора экономики.

Библиографический список

1. Гатаулин А.М. Издержки производства сельскохозяйственной продукции / А.М. Гатаулин. М., 1983.
 2. Куровский К.И. Проблема измерения качества труда / К.И. Куровский // Экономика. 1977.

3. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров М: Советская энциклопедия, 1987.

4. Арыкова И.А. Организационно-экономический механизм управления подготовкой специалистов для предприятий агропромышленного комплекса: монография / И.А. Арыкова, А.М. Зубахин. Барнаул: Изд-во АГАУ, 2005.



УДК 331.5:334.75

М.В. Носкова

МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ АГРАРНОГО РЫНКА ТРУДА

При переходе отраслей народного хозяйства к рыночной модели экономического развития одной из наиболее сложных проблем является формирование и функционирование рынка труда. Для поиска путей разрешения создавшейся ситуации автором была предпринята попытка более пристального изучения механизма функционирования аграрного рынка труда, а именно детального изучения факторов, оказывающих разную степень воздействия на процесс его формирования, что и послужило предметом наших теоретических изысканий.

Рынок труда - это сложная общественно-экономическая сфера функционирования трудовых ресурсов в различных отраслях народного хозяйства.

Рынок труда - это не только совокупность социально-экономических условий использования работников, но и специфический общественный механизм, реализующий широкий круг экономических, правовых, социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению равенства интересов между трудящимися, предпринимателями и государством [1].

Исходя из вышеизложенного автор считает, что рынок труда - это система взаимосвязанных и взаимозависимых общественных отношений (правовых, социальных, экономических, психологи-

ческих, трудовых норм и др.), обеспечивающая расширенное воспроизводство и эффективное использование трудовых ресурсов в отраслях (и сферах) народного хозяйства.

Специфика рынка труда определяется особенностью «товара», который на нем представлен. Как фактор производства труд отличается от других факторов, то есть земли и капитала, тем, что является функцией жизнедеятельности человека. В процессе производства работник затрачивает физическую, психическую и умственную энергию [2].

Таким образом, труд неотделим от человека, он является формой жизнедеятельности личности, и, следовательно, труд не может быть объектом купли-продажи в свободном обществе. Свободный труд человека не может быть продан, но человек может быть лишен права на труд в зависимости от объективных или субъективных обстоятельств.

Как справедливо заметил Ф.А. Хайек, «...появление важного элемента этой свободы — свободы индивидов или подгруппы преследовать свои особые цели в зависимости от имеющихся у них различных знаний и навыков, стало возможным не только благодаря закреплению за отдельными лицами контроля над разнообразными средствами производства, но и благодаря еще одному

установлению, практически неотделимому от первого: признанию законными испытанных способов передачи этого контроля» [3].

Поэтому на рынке труда продается и покупается не рабочая сила (способность к труду) и не сам труд, а право на труд.

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования. Под механизмом функционирования рынка труда классиками экономической теории понимается взаимодействие и согласование различных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего трудиться при наличии рабочих мест и изменений цен, права на труд.

Функционирование аграрного рынка труда связано с определенными особенностями. Во-первых, с неотделимостью прав собственности на труд и продукцию, произведенную его владельцем. Во-вторых, различной (оптимальной, максимальной или минимальной) продолжительностью контракта с работодателем. В-третьих, наличием и действием неденежных аспектов сделки: условия труда и отдыха; гарантии сохранения рабочего места; микроклимат в коллективе; перспективы профессионального роста. В-четвертых, высокой степенью индивидуализации сделок, которые отличаются большим разнообразием, поскольку каждый работник в своем роде универсален и уникален, а каждое рабочее место отличается друг от друга, предъявляющим к работникам-претендентам специфические требования. В-пятых, наличием большого числа институциональных структур особого рода: система трудового законодательства, регламентирующая условия найма, оплаты и увольнения работников; различные учреждения и службы регулирования занятости сельского населения, государственные программы в области занятости; профсоюзы и другие организации наемных работников раз-

Кроме того, наличие и взаимодействие всех субъектов рынка труда необходимо для его успешного функционирования. Сущность и специфика действия механизма функционирования аграрного рынка труда проявляется в его функциях. Во-первых, в информацион-

ной, суть которой заключается в наличии информации о спросе на труд, рабочих мест и вакансий, оказании информационных (рекламных) социальных, бытовых и других услуг; в предложении труда работников и их оплаты труда. Во-вторых, в посреднической: организация встречи работодателей и работников с целью совершения сделки между ними, обеспечение конкуренции на рынке труда между ними. В-третьих, в регулирующей: на основе отраслевой, региональной, межхозяйственной конкуренции предприятий, организаций, фирм регулирует движение (миграцию) и занятость трудовых ресурсов с целью удовлетворения их потребностей, а также осуществляет социальную поддержку безработных путем перераспределения трудовых ресурсов в целом по народному хозяйству и обеспечивает работой незанятое население. В-четвертых, в стимулирующей — нивелирующей заработную плату на общий уровень с учетом рационального использования трудовых ресурсов. В-пятых, в дифференцирующей: устанавливающей оплату труда работникам в зависимости от их общеобразовательного и квалификационного уровня. В-шестых, в воспроизводственной, обеспечивающей расширенное воспроизводство трудовых ресурсов.

На эффективность функционирования аграрного рынка труда в немалой степени оказывает влияние особенности формирования его конъюнктуры.

Как указывают ряд отечественных авторов, конъюнктура аграрного рынка труда - это соотношение спроса и предложения на труд. Она формируется в зависимости от состояния и степени развития экономики; отраслевой структуры хозяйства; уровня развития и оснащения материально-технической базы; уровня дохода сельского населения; развития рынков информации, финансов, ценных бумаг, товаров, услуг, жилья; состояния и развития социальной и производственной инфраструктуры; развития интеграционных (отраслевых, межотраслевых и др.) связей. На конъюнктуру рынка существенное влияние оказывают демографические, этнические, общественные, политические, экологические факторы [1, 2, 4].

Следующим элементом, оказывающим бесспорное влияние на механизм успешного функционирования сельскохозяйственного рынка труда, является его сегментация. Было установлено, что сегментация аграрного рынка труда является важнейшей характеристикой его структуры, которая определяет разделение работников и рабочих мест на относительно устойчивые сектора, ограничивающие мобильность работников.

В зависимости от того, какой вид мобильности работников преобладает - территориальный (межфирменный, между организациями и регионами) или внутрифирменный, внутри организации (горизонтальный и вертикальный) — можно выделить следующие виды сельскохозяйственного рынка: внешний и внутренний, первичный и вторичный [2, 4].

Внешний рынок труда, ориентированный на территориальное движение работников, то есть на заполнение рабочих мест работниками, перешедшими между сельскохозяйственными организациями, фирмами (предприятиями). Организации, фирмы, предприятия на внешнем рынке обеспечиваются персоналом со стороны, выбирая уже подготовленных вне предприятия, организации, фирмы работников нужной профессии и квалификации.

Внутренний рынок труда ориентирован на движение работников внутри сельскохозяйственной организации, фирмы, предприятия. Подготовка кадров, формирование их по профессиям и квалификации, перемещение работников по рабочим местам в пределах подразделения, участка, цеха и т.д. (по горизонтали) и по иерархической лестнице - руководитель подразделения, начальник участка, цеха (по вертикали) происходит внутри организации, фирмы в соответствии со структурной работой рабочих мест, перспективой развития организации, фирмы в соответствии со структурой рабочих мест, перспективой развития организации, фирмы, предприятия.

Первичный рынок труда формируется наиболее привлекательными видами трудовой деятельности, обеспечивающей наиболее стабильный уровень занятости, гарантированный и высокий уровень заработной платы, возможности

профессионального роста, участие в управлении.

Вторичный рынок труда характеризуется большой текучестью кадров и нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы, отсутствием перспективы профессионального роста и др.

Разделение на первичный и вторичный рынки труда обусловлено рядом причин. Во-первых, различиями в эффективности сельскохозяйственного производства, во-вторых, в уровне эффективности труда работников, в-третьих, в различии квалификации работников, в-четвертых, в развитии материально-технической базы, производственной и социальной инфраструктуры и др.

Изучение особенностей социально-трудовых отношений позволяют определить значимость, роль, место и положение работника и коллектива, руководителей и подчиненных, работодателей и работников не только сельскохозяйственных организаций, но и других фирм и предприятий в условиях рынка, что также оказывает влияние на формирование рынка труда.

Итак, внешний рынок труда предполагает распределение трудовых ресурсов по сферам экономики и движение работников между ними. Кроме того, внешний рынок труда отвечает потребностям циклического развития производства, а внутренний рынок труда соответствует структурным изменениям в сельскохозяйственных организациях, фирмах, предприятиях.

Завершающим элементом, оказывающим серьезное влияние на механизм формирования аграрного рынка труда, является цикличность развития сельскохозяйственного производства, которое проявляется через сезонность выполнения сельскохозяйственных работ (посев, посадка, уборка), порождая подвижность в использовании рабочего времени работников. Так, в период уборки продолжительность рабочего дня превышает 8-10 часов, а в зимний период снижается до 5-6 часов. Наибольшая продолжительность рабочего времени наблюдается у работников животноводства - до 310 дней в год, у работников растениеводства - 220-240 дней. Уровень использования годового фонда рабочего времени трудоспособными работниками села составил в

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, реже - мясо, са-