# Экономика сельского хозяйства

Повышение производительности труда в сельском хозяйстве в условиях рынка

**/курсовая работа/**

**СОДЕРЖАНИЕ**

## Введение ………………………………………………………….. 3

## Понятие и сущность производительности труда в

## сельском хозяйстве …………………………………………5

2. Пути повышения производительности труда ……………. 9

## 3. Организация материального стимулирования

## труда в сельском хозяйстве …………………………..….. 13

3.1. Мотивация сельскохозяйственного труда ………………13

3.2. Система материального стимулирования в АПК …...14

## Заключение …………………………………………………….... 25

### Список использованных источников ……………..…………….**27**

## **Введение**

Высокоэффективный аграрный сектор – основа материаль­ного и социального благополучия общества, без которого невоз­можно его устойчивое развитие, своего рода гарант обеспечения и сохранения национальной безопасности страны. Не случайно сельское хозяйство является приоритетной отраслью во всех раз­витых странах мира. На нем не экспериментируют, его оберегают и развивают, используя новейшие достижения научно-техничес­кого прогресса. И именно поэтому сельское хозяйство находится под государственным протекционизмом в США, Франции, Герма­нии, Великобритании, Японии, Италии, Швеции и других стра­нах, которые дотируют его в пределах от 15 до 60% ВНП.

В России с ее огромной территорией и большой числен­ностью населения, разнообразием природно-климатических условий и емким внутренним рынком проблема повышения эффективности аграрной экономики всегда стояла крайне остро. Несмотря на предпринимаемые меры на различных эта­пах советского периода и определенные положительные сдви­ги, до конца решить ее так и не удалось.

На решение этой проблемы была направлена и проводимая в последние годы аграрная реформа. Однако результаты ее ока­зались прямо противоположными. Окончательно разрушив АПК, реформа привела к убыточности ведущих его отраслей, постави­ла под угрозу существование предприятий всех форм собст­венности и хозяйствования, лишив их источников развития. Во многом это – результат серьезных просчетов в стратегии и так­тике проведения аграрной реформы, в частности в излишней ее политизации. Вооружившись западными макроэкономическими теориями, реформаторы все свои силы сконцентрировали на лик­видации социалистической системы хозяйствования на земле, а не на создании необходимых материально-технических, эконо­мических, организационных, социальных и правовых условий для повышения эффективности аграрной экономики.

Эйфория рынка привела к тому, что основное внимание и в научном обеспечении аграрной реформы, и в практической ее реализации было сосредоточено главным образом на инсти­туциональных преобразованиях на селе. Между тем мировой опыт свидетельствует, что изменение форм хозяйствования находится в прямой зависимости от уровня социально-экономи­ческого развития общества и эффективности научно-техническо­го прогресса. Игнорирование объективно обусловленной взаи­мосвязи и взаимозависимости этих процессов, оторванность со­циально-экономических и организационных преобразований на селе от материально-технической базы сельскохозяйственного производства послужили, пожалуй, главными причинами того, что реформирование аграрной экономики не только не дало сколько-нибудь ощутимых позитивных результатов, но, напро­тив, еще более усложнило положение в АПК.

Сегодня, на пороге XXI в., агропромышленное производство в России мало чем отличается от того, что было в 20-30-е годы, – те же глубокие "ножницы" цен в обмене между городом и селом, та же натурализация экономических отношений, тот же острый де­фицит инвестиций, те же разруха и нищета. В результате возникла парадоксальная ситуация: при устойчивом высоком спросе на сельскохозяйственную продукцию и наличии огромных потенци­альных возможностей его удовлетворения производство этой про­дукции из года в год сокращается. Одновременно растет их им­порт, а значит, неоправданно усиливается продовольственная и политическая зависимость страны от стран-импортеров.

Следовательно, стабилизация и оживление агропромыш­ленного производства, создание благоприятной как макро-, так и микросреды образования и функционирования аграрно­го капитала – это не только важнейшие экономические, но и политические проблемы. Для ее решения необходимо прежде всего коренным образом изменить ставший традиционным взгляд на сельское хозяйство как на второстепенную отрасль и неиссякаемый источник финансирования несельскохозяйст­венной экономики. Существенной корректировки требуют стратегия и тактика аграрной реформы.

В научной литературе и периодической печати по этому пово­ду высказывается довольно много рекомендаций, предложений и советов, которые нередко диаметрально противоположны. Но осо­бенно острые дискуссии вызывают проблемы, так или иначе свя­занные с образованием и накоплением аграрного капитала. По­пытка исследования этих проблем на основе критического анализа происходящих в АПК социально-экономических процессов и тен­денций их развития сделана в данной работе.

## **1. Понятие и сущность производительности труда в сельском хозяйстве**

Живой труд наряду с основным капиталом и переменным ка­питалом является одним из основных элементов воспроизводствен­ного процесса. Об особенностях воспроизводства этого элемента подробно говорилось выше. Здесь же следует лишь обратить внима­ние на следующее.

Показателем, характеризующим использование живого труда, *выступает производительность труда.* Причем в равной мере могут быть использованы два определения этою показателя:

- количество продукции, выпускаемой одним работником в единицу времени;

* количество времени, необходимое для выпуска единицы про­дукции.

***Производительность труда*** *–* важнейшая экономическая ка­тегория, которая характеризует эффективность использования рабочей силы; это соотношение между рабочим временем и коли­чеством полученной продукции[[1]](#footnote-1).

Чем больше производится про­дукции в единицу рабочего времени или чем меньше затрачивается времени на производство единицы продукции, тем данный пока­затель выше. Сущность роста производительности труда заклю­чается в экономии времени.

Повышение производительности труда является актуальнейшей проблемой, от решения которой зависят темпы расширенного воспроизводства в сельском хозяйстве и полное удовлетворение потребностей страны в его продукции.

Наряду с производительностью труда принято использовать и некоторые другие показатели, называемые нормами труда:

**Норма времени** – количество времени, необходимое для про­изводства определенных операций, выпуска единицы продук­ции или осуществления комплекса работ. От второго определе­ния производительности труда этот показатель отличается тем, что характеризует затраты труда, необходимые для воспроиз­водства отдельных элементов производственного цикла, тогда как производительность труда может быть оценена только по выпуску готовой продукции.

**Норма выработки** – показатель, обратный норме времени – количество операций, натуральных единиц продукции или полу­фабрикатов, производимых в единицу времени. Как правило, за единицу времени при определении этого показателя принимается одна рабочая смена. Для того чтобы определить норму выработки по комплексу работ, в котором занято несколько работников, выполняющих различные операции, характеризующиеся не только нормами времени, но и технологией, применяется достаточно простая схема: нормы времени складываются, а затем продолжи­тельность смены, умноженная на количество человек, занятых в комплексе работ, делится на суммарную норму времени.

**Норма обслуживания** – показатель, используемый при пла­нировании штатов обслуживающего и вспомогательного персо­нала. Наиболее характерным является его применение, напри­мер, в обслуживании сельскохозяйственной техники или труда уборщиц (в первом случае норма может быть выражена в еди­ницах или мощности двигателя, во втором – убираемой пло­щадью).

Выработка на одного работающего – отношение стоимости про­изведенной продукции (или количества в натуральных показате­лях) к общей численности персонала организации. От производи­тельности труда отличается тем, что производительность труда используется почти исключительно применительно к численности рабочих – персонала, непосредственно занятого выпуском про­дукции, а при расчете выработки на одного работающего в расчет берется и вспомогательный, и управленческий персонал. Приме­ром практического применения показателя является сопоставле­ние темпов роста выработки на одного работающего с производи­тельностью труда рабочих. В том случае, когда выработка растет менее быстрыми темпами (или уменьшается более быстрыми), мо­жет быть сделан практически однозначный вывод: численность непроизводственного персонала увеличивается более быстрыми (при снижении объемов производства – уменьшается менее быстры­ми) темпами, чем численность рабочих. Негативная тенденция оче­видна.

Отличительной особенностью производительности труда как показателя, непосредственно влияющего на объем выпуска про­дукции и иные основные показатели финансово-экономической деятельности организации, является то, что его увеличение может быть достигнуто исключительно за счет интенсивных (то есть не требующих дополнительных капитальных вложений) мероприя­тий. При этом повышение размера оплаты труда нельзя считать признаком экстенсивного развития.

Следует, правда, специально оговорить одну особенность, зак­лючающуюся в соотношении темпов роста оплаты труда и про­изводительности труда. При плановой экономике предприятиям устанавливались задания по росту производительности труда, а темпы роста оплаты труда были ограничены. Ограничение было либо абсолютным – темпы роста оплаты труда не должны были превышать темпов роста производительности труда, либо отно­сительными – рост оплаты труда устанавливался в процентах (естественно, ниже 100 процентов) от роста производительнос­ти труда. С началом рыночных преобразовании это ограничение было снято. Справедливости ради следует отметить, что вплоть до 1996 г. ограничение осуществлялось опосредованно – через корректировку налогооблагаемой прибыли при превышении оп­ределенного уровня (четырех, а позже шести минимальных ме­сячных размеров оплаты труда) заработной платы. В то же время, как показывает опыт осуществления экономической деятельно­сти в рыночных условиях, игнорирование соотношения между ростом производительности труда и ростом его оплаты приводит к весьма негативным последствиям – резко снижается мотива­ция работников в количественных и качественных результатах сво­его труда, а также к необоснованным амбициям (обусловленным отсутствием достаточно четкого показателя) отдельных работни­ков или групп работников.

Кроме перечисленных в сельскохозяйственном производстве используются специфические показатели производительности труда:

● *объем сельскохозяйственных работ, выполняемых в единицу вре­мени* (единица измерения – гектары за час или тонны в час). Этот показатель носит смешанный характер. При выполне­нии некоторых видов работ он аналогичен нормам обслужи­вания (га в час) – отличие в том, что в общем случае нормы обслуживания используются для оценки труда вспомогатель­ного и обслуживающего персонала, а в данном случае мы имеем дело с показателем производительности труда основ­ных производственных рабочих. В том случае, когда показа­тель измеряется в весовых единицах в единицу времени, речь может идти и не о выпуске готовой продукции, а об иных видах работ, носящих скорее вспомогательный характер – например, переборке овощей и корнеплодов;

● ***затраты труда на возделывание 1 га сельскохозяйственных куль­тур*** (чел./час). Этот показатель является обратным показателю, охарактеризованному в предыдущем абзаце;

● ***затраты труда на обслуживание 1 головы скота в животно­водстве*** (чел./час) – как и предыдущий, этот показатель яв­ляется, по существу, нормой времени. Может носить универ­сальный характер – то есть применяться как для оценки труда производственных рабочих, непосредственно занятых в живот­новодстве, так и для анализа затрат труда всего персонала. Разу­меется, в последнем случае применение показателя имеет смысл только в специализированных хозяйствах (животноводческих комплексах), иначе требуется его корректировка на другие виды деятельности, что вряд ли может быть произведено с высокой степенью точности;

● ***нагрузка скота на работника животноводства (коров на до­ярку, свиней на свинарку и т.п.)*** (голов) – показатель мо­жет использоваться для оценки эффективности использо­вания труда в различных хозяйствах или на сельскохозяй­ственных предприятиях различных организационно-правовых форм;

● ***затраты труда на выполнение отдельных операций в животно­водстве*** (час) – этот показатель представляет собой локальную норму времени и интересен с точки зрения определения комп­лексной нормы времени (на бригаду или иной трудовой кол­лектив), а также для анализа трудозатрат в динамике или для сопоставления с другими хозяйствами.

При расчете показателей производительности труда сельско­хозяйственного производства следует учитывать некоторые осо­бенности оценки готовой продукции. Так, расчет показателей по стоимости валовой продукции представляется наиболее точным для оценки эффективности использования живого труда, но для оценки эффективности производства вообще следует использо­вать показатель реализованной продукции. Разница между вало­вой и реализованной продукцией в сельском хозяйстве обуслов­ливается внутренними оборотами (включаемыми большинством используемых методик в объем валовой продукции), а также на­правлением части полученной продукции для внутреннего ис­пользования (семенной материал, молоко для корма телят или поросят и т.п.).

Кроме того, на уровень производительности труда в большой мере могут влиять объективные факторы: природно-климатические условия в местности расположения хозяйства, различия в плодоро­дии отдельных земельных участков, принадлежащих одному пред­приятию, укомплектованность техникой и уровень се производи­тельности и т.д. В последнее время появился новый фактор, оказывающий существенное влияние на производительность труда в конкретном хозяйстве – уровень безработицы в регионе вообще и безработицы сельскохозяйственных рабочих в частности. Этот пока­затель служит дополнительным фактором мотивации работников в повышении качества и количества производимой продукции. Мето­дика определения его влияния на уровень показателей производи­тельности труда пока не разработана, однако, с некоторой степе­нью точности она может быть определена в каждом конкретном хозяйстве посредством анализа данных за ряд лет.

**2. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Трудовые ресурсы в сельском хозяйстве весьма ограничены, что же касается производительности труда, то возможности ее роста, по существу, безграничны. Для успешного решения много­образных экономических и социальных задач, стоящих перед страной, нет другого пути, кроме ускоренного роста производи­тельности труда, резкого повышения эффективности всего обще­ственного производства. Особенно важное значение такое положе­ние имеет для сельского хозяйства, где весь прирост продукции обеспечивается за счет повышения производительности труда. Это ключевой вопрос развития экономики сельского хозяйства.

Повышение производительности труда прямо и непосредственно связано с достижениями научно-технического прогресса, с осу­ществлением всесторонней интенсификации производства.

Интенсификация, а следовательно, и повышение фондо- и энерговооруженности труда позволяют в первую очередь эконо­мить живой труд, снижать его затраты. На практике это выра­жается в росте обрабатываемых площадей и поголовья животных на работника, в снижении затрата труда на единицу земельной площади и на голову скота и т.д.

Повышение уровня технической оснащенности сельского хо­зяйства благодаря улучшению качества проведения работай со­блюдению оптимальных сроков их выполнения способствует не только сокращению потребности в труде, но и росту урожайности культур, продуктивности животных.

При на­сыщении сельского хозяйства техническими средствами, к сожа­лению, не учитывается специфика сельскохозяйственного произ­водства: сезонность использования многих видов техники, мобиль­ность рабочих процессов, перемещение техники и грузов внутри хозяйства, большое разнообразие машин, орудий для производ­ства зерна, картофеля, других культур и т. д. Практика передо­вых хозяйств и зарубежный опыт свидетельствуют, что фондо­вооруженность труда в сельском хозяйстве должна быть не ниже, а примерно в 2 раза выше по сравнению с промышленностью.

Один из основных путей роста производительности труда со­стоит в *ускорении перехода к комплексной механизации и автома­тизации производственных процессов.* Комплексная механизация позволяет резко сократить затраты труда на единицу продукции.) Так, фактические затраты труда на 1 ц сахарной свеклы в кол­хозах и совхозах составляют 0,9 чел.-ч, а при комплексной меха­низации, по расчетам специалистов, их можно сократить до 0,09 чел.-ч. По картофелю эти цифры составляют соответственно 2,4 и 0,23, хлопку-сырцу 36 и 3,5, молоку 8,0 и 4,2, приросту живой массы крупного рогатого скота 40 и 24,3, свиней 22 и 2 чел.-ч.

Основные полевые работы (пахота, сев зерновых, хлопчатника и сахарной свеклы, уборка зерновых и силосных культур) пол­ностью механизированы. Возросшая техническая оснащенность сельского хозяйства способствовала переходу к возделыванию ряда сельскохозяйственных культур по интенсивным техноло­гиям. Однако создаваемая новая техника не всегда соответствует предъявляемым к ней требованиям, в результате нарушается технология производства, допускаются большие потери урожая при уборке. Медленно снижаются затраты ручного труда.

Ускорение темпов механизации трудоемких процессов – одна из главных социально-экономических задач на ближайшее время. Предстоит осуществить мероприятия по замене старых машин и оборудования новыми, более производительными.

В получении максимального количества сельскохозяйственной продукции при минимальных затратах труда на ее единицу важ­ную роль играет *рациональное размещение производства* по тер­ритории страны, прежде всего в тех природных зонах, где при прочих равных условиях обеспечивается более высокая произво­дительность труда.

Важное значение для сельскохозяйственного производства имеет *повышение интенсивности труда,* что позволяет сэкономить не только живой и овещественный труд, но и время.

С ростом интенсивности возрастает ценность сельскохозяйственной минуты». Потеря ее в страдную пору приводит к большим потерям, которые не наверстаешь и часом. Поэтому важно доби­ваться, чтобы ни одна минута трудового времени не пропала, давала дополнительную продукцию. Сегодня механизаторы страны за рабочую минуту убирают примерно 12 тыс. га зерновых. Если каждый работник сельского хозяйства потеряет за смену всего лишь одну минуту, то в целом за год по стране это обернется потерей около 15 млн чел.-дней рабочего времени.

К числу факторов роста производительности труда относится *строгое соблюдение трудовой дисциплины.* Каждый работник обя­зан соблюдать технологию производства, выполнять планы, уста­новленные нормы выработки, бережно относиться к технике, обо­рудованию и материальным ценностям – кормам, семенам, топ­ливу, выполнять распоряжения руководителей, строго придер­живаться правил охраны труда, соблюдать технику безопасности.

Строгое соблюдение требований дисциплины труда особенно важно в условиях крупных специализированных предприятий, функционирующих в условиях кооперации, когда нарушение ритма в одном звене способно расстроить всю систему, обернуться огромными потерями. Предоставление самостоятельности преду­сматривает повышение ответственности рабочих и служащих за опоздания, прогулы и другие нарушения дисциплины, за брак в работе, спроса с должностных лиц за организацию производ­ства, условий труда и быта людей.

Обязательное условие рационального использования рабочего времени в течение дня – *научно обоснованное его нормирование.* Оно стимулирует улучшение использования трудовых ресурсов, основных и оборотных фондов, является важным фактором укреп­ления дисциплины. Без норм нельзя правильно решить вопросы разделения и кооперирования, расстановки рабочей силы и оплаты труда}

Научная организация труда предусматривает применение наи­более современных приемов и методов выполнения операций, со­временных форм кооперации и разделения труда, наиболее рацио­нальную расстановку людей в процессе производства. Одними из перспективных форм являются внедрение групповых методов работы, использование различных форм подряда на арендных условиях и т. д.

Аренда выражает экономические отношения, при которых арендатор получает за плату в пользование на определенный срок у арендодателя землю, средства производства и иное имущество.

В коллективах, работающих на арендном подряде, удачно со­четаются личные интересы работников с общими задачами хозяй­ства. При этом устраняется обезличка в использовании земли, техники, материальных ресурсов. Рабочие, колхозники привле­каются к управлению делами, участвуют в обсуждении производ­ственных вопросов, определяют порядок оплаты труда в своем подразделении. В таких коллективах, как правило, высоки трудовая дисциплина, взаимная требовательность и ответственность за порученное дело. В них развивается творческий характер труда, формируется хозяйское отношение к народному добру.

Арендный подряд представляет собой не только форму орга­низации и оплаты труда, но и новую демократическую систему хозяйствования, основанную на самоуправлении и хозяйственном расчете. Мелкогрупповые формы подряда обеспечивают эффектив­ное использование ресурсов и хозрасчетного дохода. Это не за­мена крупного производства мелким, а форма укрепления обще­ственного производства, создания на земле заботливого хозяина, средство против уравниловки и обезлички. Арендные отношения открывают широкий простор для творческой деятельности работ­ников, создают условия для быстрого роста производительности

(Исключительное значение в деле повышения производитель­ности труда имеет материальная заинтересованность в результа­тах труда. На сельскохозяйственных предприятиях оплата труда и материальное стимулирование должны строиться в зависимости от количества и качества произведенной продукции, сокращения затрат на ее единицу.

Оплата труда должна заинтересовывать работников в конечных результатах производ­ства.

Все большее значение для повышения производительности труда наряду с материальным имеет *моральное стимулирование.* За трудовые успехи в развитии сельского хозяйства передовики награждаются орденами, медалями, дипломами, отмечаются дру­гими формами поощрения. Опыт работы новаторов освещается в центральной и местной печати, по радио и телевидению.

В условиях непрерывного укрепления и совершенствования материально-технической базы сельского хозяйства важное зна­чение имеют квалифицированные кадры, способные обеспечить высокоэффективное использование сложных машин и внедрение других достижений научно-технического прогресса. Повышение квалификации, например, механизатора с III до I класса увели­чивает производительность труда на 25–30 %.

Большую роль в воспроизводстве и рациональном использова­нии квалифицированной рабочей силы играет улучшение куль­турно-бытовых условий в сельской местности. Закрепление людей в деревне, сохранение многих сел связаны с обеспечением их ста­бильного, полнокровного развития, решением многих взаимосвя­занных вопросов. Неотложным практическим делом является приближение условий жизни в деревне к городским, улучшение социальной инфраструктуры. Решение жилищной проблемы дол­жно ориентироваться на строительство индивидуальных домов с учетом местных условий, традиций, социальных и демографиче­ских особенностей. Очень важное значение имеет развитие дорог и транспортных связей, призванных расширить возможности использования сельским населением социально-культурного по­тенциала смежных городских поселений. Улучшение условий жизни и быта на селе требует немалых средств, но они быстро окупаются и служат обеспечению хозяйств рабочей силой, повы­шению заинтересованности работников в более продуктивном использовании ресурсов.

Рост общественного производства, повышение эффективности и использования производственных фондов неразрывно связаны с облегчением условий труда, сохранением здоровья и работоспо­собности трудящихся, со снижением производственного травма­тизма и профессиональной заболеваемости. В мероприятиях по охране труда предусматриваются рационализация рабочих мест, снижение тяжести и трудоемкости работ, оборудование и оснаще­ние санитарно-бытовых помещений, обеспечение работников спец­одеждой и спецобувью, благоустройство территории и рабочих зон. С точки зрения экономики служба охраны труда оказывает влияние на производственные показатели, и, прежде всего на уровень производительности труда. Чем выше культура произ­водства и благоприятнее условия труда, тем выше уровень его производительности.

**3. организация МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА в сельском хозяйстве**

**3.1. Мотивация сельскохозяйственного труда**

Создание в аграрно-промышленном комплексе *системы моти­вации труда* как совокупности мотивов трудового поведения в экономической деятельности людей требует учета объективно обу­словленной специфики аграрного труда и сельского образа жизни, и относится к числу не только самых важных, но и самых слож­ных проблем. Главные рычаги мотивации - стимулы и мотивы. Если под *стимулом* подразумевается вознаграждение определен­ной формы (например, заработная плата), то *мотив* является внутренней побудительной силой (желание, влечение, и т.д.).

*Мотивация труда -* это одна из важнейших функций ме­неджмента в агробизнесе. Мотивационный механизм в целом оп­ределяется системой интересов субъектов экономики, побуждаю­щей каждого из них действовать в определенном направлении для достижения поставленных целей.

Производство, основанное на частной собственности, образует наиболее осязаемый для хозяйствующего субъекта экономический интерес, реализация которого выступает мощным побудительным мотивом хозяйственного поведения собственника (индивидуаль­ного, ассоциативного, государственного или корпоративного).

Если субъектом хозяйствования выступает само предприятие, где работники отчуждены от средств производства и продукта труда, то экономический интерес в нем приобретает разновидность общественного – группового или коллективного, а экономический интерес работника резко суживается до проблемы цены рабочей силы.

В теории мотивации труда выделяют четыре самостоятельные группы методов формирования и регулирования этого процесса:

– целевая ориентация (провозглашение и разъяснение целей

и идей);

– подкрепление положительных моментов трудового поведе­ния людей целенаправленным стимулированием, а отрицательные

факторы ослабить, ограничить и устранить посредством соответст­вующих санкций;

– улучшение содержательности труда, усиление его привле­кательности, в частности, путем научной организации труда, ме­ханизации и автоматизации трудовых операций и т.д.;

– вовлечение работников в интересы предприятия, расшире­ние экономических интересов работников путем их участия в при­былях и управлении.

Исходя из социально-психологической и организационно-экономической природы мотивации труда выделяют следующие *виды* мотивов, соответственно, и стимулов труда: материальные, психологические и социальные. В рыночной экономике важней­шую роль играют, прежде всего, материальные стимулы к труду, хотя обязательным является учет и использование всех видов сти­мулов. В частности, важными являются уверенность работника в постоянной занятости, потребность в признании и уважении, его интерес к работе.

Основные *формы* мотивации (стимулирования) работников предприятия следующие:

– заработная плата с доплатами и премиями, доходы от уча­стия в прибылях и в акционерном капитале предприятия;

– система внутрихозяйственных льгот (льготное питание, продажа сельскохозяйственной продукции по себестоимости, бес­платные транспорт и услуги по обработке приусадебного участка, предоставление беспроцентных ссуд и др.),

– прочие (нематериальные) льготы и привилегии - предос­тавление права на скользящий, гибкий график работы, отгулов, дополнительных отпусков и т д.;

– мероприятия по улучшению условий труда, стимулирова­нию квалификационного роста работников и др.;

– создание благоприятной психологической атмосферы, раз­витие доверия и взаимопонимания, моральное поощрение работ­ников;

– продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата повышения квалификации и т.д.

Отсутствие действенного мотивационного механизма в аграр­ной сфере дореформенной России чаще всего связывают с монопо­лией государственной собственности на средства производства и отсутствием свободы хозяйствования на земле. Однако предприня­тое в 90-х годах разгосударствление собственности и предоставле­ние полной свободы хозяйствования не только не решили пробле­му, а, напротив, обострили ее. За годы реформ даже существо­вавший мотивационный механизм оказался окончательно раз­рушенным, причем не только на уровне сельскохозяйственных предприятий, но и на общегосударственном уровне.

**3.2. Система материального стимулирования в АПК**

Деятельность сельскохозяйственного предприятия на принци­пах полного хозяйственного (коммерческого) расчета предполагает использование целой системы материального стимулирования ка­ждого работника

Под *системой материального стимулирования* понимается совокупность экономических рычагов, с помощью которых госу­дарство или предпринимательская структура воздействуют на ин­тересы участников производства в нужном для них направлении Чем выше материальная заинтересованность, тем лучше удовле­творяется интерес. Следовательно, материальная заинтересован­ность есть отношение между участниками производства по поводу размеров или степени удовлетворения объективных потребностей и интересов.

Принцип материальной заинтересованности находит свое вы­ражение в оплате по труду, в материальном поощрении за лучшие результаты работы (текущие премии и вознаграждение по итогам года). Поэтому, система материального стимулирования состоит из двух частей: гарантированной контрактом части заработка (выплачиваемой в течение года в качестве минимальной гаранти­рованной ставки – аванса) и оплаты по конечным результатам производства, в зависимости от количества, качества продукции и уровня издержек на ее производство.

Система материального стимулирования должна обеспечивать, с одной стороны, высокий заработок при достижении высоких по­казателей работы, улучшении качества продукции и снижении из­держек производства и, с другой стороны – материальную ответ­ственность за упущения.

Использование методов, форм и средств материального сти­мулирования для привлечения к сельскохозяйственному труду и повышения заинтересованности в его результатах будет эффектив­ным, если оно правильно организовано. Только при качественной разработке системы материального стимулирования может быть достигнуто компромиссное сочетание интересов личных, коллек­тивных и общественных, и тем самым смягчить антагонистические противоречия между ними.

**Формы, виды и системы оплаты труда.** Формы и системы оплаты труда устанавливают связь между величиной заработка и количеством и качеством труда, обуслов­ливают определенный порядок его начисления Системы оплаты труда представляют собой совокупность правил и показателей, определяющих соотношение между количеством труда и мерой вознаграждения за него.

Связь между нормированием, количественной и качественной оценкой труда с его оплатой реализуется через тарифную систему, которая представляет собой совокупность нормативных материа­лов, определяющих уровень оплаты труда различных групп ра­ботников с учетом их квалификации и условий производства. Она учитывает обязанности работников, квалификационные требова­ния к присвоению разрядов в зависимости от сложности и харак­тера работ, их разнообразия и уровня ответственности. Основны­ми ее элементами являются тарифные ставки, тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники.

*Тарифная ставка –* это абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников за единицу рабочего времени. Исходной является минимальная тарифная ставка I раз­ряда за наиболее простой труд.

*Тарифная сетка* представляет собой шкалу тарифных разря­дов и тарифных коэффициентов, устанавливающих дифференциа­цию в оплате труда с учетом разряда работы Коэффициент низ­шего разряда равен единице и соответствует работам, выполнение которых требует наименее квалифицированного труда. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки I разряда Соотношение между коэффициентами первого и наивыс­шего разрядов называется *диапазоном тарифной сетки.*

В растениеводстве и животноводстве традиционно использу­ются шестиразрядные отраслевые тарифные сетки, утвержденные еще Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 года № 1115 (табл. 1).

Таблица 1

**Тарифные коэффициенты шестиразрядной тарифной сетки**

**(для хозяйств Нечерноземной зоны)**[[2]](#footnote-2)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Разряд** | **Трактористы-машинисты** | **Работы конно-ручные и в животноводстве** |
|  | ***Сдельщики*** | ***Повременщики*** | **Сдельщики** | ***Повременщики*** |
| ***1*** | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| ***2*** | 1,13 | 1,12 | 1.07 | 1,07 |
| ***3*** | 1,27 | 1,26 | 1,14 | 1,14 |
| ***4*** | 1.42 | 1,42 | 1,24 | 1,24 |
| ***5*** | 1,60 | 1,60 | 1,38 | 1,38 |
| ***6*** | 1,80 | 1,80 | 1,58 | 1,57 |

Тарификация производится в соответствии со Справочником механизированных и ручных работ в сельском, водном и лесном хозяйстве. *В тарифно-квалификационном справочнике* различные виды сельскохозяйственных работ подразделяются на группы в зависимости от их сложности. Хотя этот справочник в настоящее время носит лишь рекомендательный характер, для большинства сельскохозяйственных предприятий при оценке сложности работ и профессий он по-прежнему остается обязательным.

Наряду с этим многие предприятия АПК перешли к диффе­ренциации заработной платы на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы (ETC) с диапазоном разрядов первый–восемнадцатый, утвержденной По­становлением Правительства РФ от 24 августа 1995 года № 823.

В табл. 2 приведены тарифные коэффициенты и тариф­ные ставки (оклады), действующие с 1 апреля 1999 года, в соот­ветствии с Постановлением Правительства РФ от 18 марта 1999 года № 309.

# Таблица 2

**Единая тарифная сетка по оплате труда (ETC)**[[3]](#footnote-3)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки по оплате труда** | **Разряди оплаты труда** | **Тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки по оплате труда** |
| 1,00 | 1 | 110 |
| 1,36 | 2 | 150 |
| 1,59 | 3 | 175 |
| 1,73 | 4 | 190 |
| 1,82 | 5 | 200 |
| 2,00 | 6 | 220 |
| 2,27 | 7 | 250 |
| 2,54 | 8 | 280 |
| 2,91 | 9 | 320 |
| 3,27 | 10 | 360 |
| 3,68 | 11 | 405 |
| 4,18 | 12 | 460 |
| 4,73 | 13 | 520 |
| 5,32 | 14 | 585 |
| 6,00 | 15 | 660 |
| 6,68 | 16 | 735 |
| 7,41 | 17 | 815 |
| 8.23 | 18 | 905 |
| ***Прим.: размеры тарифных ставок (окладов) округлены до целых рублей*** |

Главной составляющей системы материального стимулирова­ния работников сельскохозяйственных предприятий являются ос­новная и дополнительная оплата труда. Основная оплата осущест­вляется гарантированно и регулярно, в соответствии с установлен­ными нормами затрат труда. Дополнительная оплата производится при достижении более высоких производственных показателей как поощрение за хорошую работу.

*Основная оплата* осуществляется в двух формах: повремен­ной и сдельной. При повременной форме заработная плата начис­ляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактиче­ски отработанное время. Эта форма оплаты труда обычно приме­няется на работах, где учет и нормирование труда требуют больших затрат и экономически нецелесообразны, а также в тех случаях, когда требуется обеспечить не столько количество, сколько высокое качество работы (например, при обслуживании скота или оборудования, на некоторых операциях по уходу за опытными посевами сельскохозяйственных культур, при ремонте или испытании сложной техники). При этом используется две сис­темы повременной заработной платы: простая повременная и по­временно-премиальная.

Повременно оплачивается труд инженерно-технических ра­ботников и младшего обслуживающего персонала (сторожей, кла­довщиков и т.д.). Для руководителей, специалистов и служащих еще широко используется традиционная система должностных ок­ладов. Должностной оклад – это абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должно­стью. С введением ETC размер должностного оклада определяют путем умножения размера месячной тарифной ставки первого раз­ряда на тарифный коэффициент по ETC, соответствующий при­своенному разряду, и на повышающий отраслевой коэффициент (устанавливается от 1,0 до 1,5 исходя из наличия средств у пред­приятия).

При сдельной форме оплаты труда оплачивается количество и качество произведенной продукции (работы) с учетом сложно­сти и условий труда. Заработная плата начисляется по установ­ленным расценкам за каждую единицу произведенной продукции или выполненной работы, поэтому и применяется она там, где возможно учестьих количество и качество труда. Используется несколько систем сдельной формы оплаты труда. Исходя из спо­соба установления расценок, она подразделяется на прямую (простую) сдельную систему, сдельно-прогрессивную и сдельно-премиальную.

Простая сдельная оплата предусматривает одинаковые рас­ценки за каждую единицу продукции или работы независимо от степени выполнения нормы. На сельскохозяйственных предпри­ятиях эта система наиболее распространена. Однако она требует тщательной организации нормирования труда и тарификации работ, строгого контроля за количеством и качеством выполняемых работ.

При прогрессивной - труд оплачивается в пределах нормы по неизменным, а сверх нормы - по возрастающим расценкам. Сле­дует отметить, что прогрессивная сдельщина в сельском хозяйстве не получила широкого распространения, так как при ней услож­няется учет и может снижаться качество работ.

Одной из наиболее прогрессивных систем сдельной формы оплаты труда является сдельно-премиальная, сочетающая прямую сдельную оплату труда с премированием за достижение опреде­ленных, заранее установленных количественных и качественных результатов. Особенно широко она применяется в животноводстве.

Разновидностью сдельной формы оплаты является также ак­кордно-премиальная система оплаты труда. Ее сущность состоит в том, что заработок определяется на основе суммирования опреде­ленных норм и расценок за каждую из операций (по каждому ви­ду работ), входящих в состав общего аккордного задания. Она применяется преимущественно в строительстве и растениеводстве (внесение удобрений, посев, заготовка сена, силоса и т.д.) на тех работах, которые необходимо осуществить в возможно более ко­роткие сроки.

*Дополнительная* оплата применяется в форме доплат и надба­вок к основной заработной плате и в форме премий за конечные результаты труда. Доплаты и надбавки рассматриваются как важ­ная составная часть тарифной системы оплаты труда. Они носят компенсационный или стимулирующий характер.

Компенсационные, доплаты и надбавки призваны возмещать дополнительные материальные и физиологические затраты работ­ников, занятых на тяжелых и вредных работах, в неблагоприят­ных природно-климатических условиях, за работу в ночное и сверхурочное время, в праздничные и выходные дни и т.д. Они устанавливаются, как правило, не в абсолютных размерах, а в процентах к тарифной ставке.

Задачей стимулирующих выплат является поддержание каче­ственного и своевременного выполнения работ, рост профессио­нального мастерства, повышение производительности труда и т.д. Размер этих выплат определяется предприятием самостоятельно, исходя из поставленных задач и финансовых возможностей. Од­нако общий размер дополнительной платы за год не должен пре­вышать основной заработок, чтобы не принижалась роль основной оплаты.

В зависимости от организации и учета результатов труда сдельную оплату подразделяют также на *индивидуальную –* при раздельном учете и оплате труда каждого исполнителя, и *коллек­тивную -* при совместном учете труда группы работников, но раздельном начислении заработной платы с учетом их квалифика­ции, сложности и трудности выполняемых операций, количеству отработанного времени. При выполнении большинства сельскохо­зяйственных работ применяется индивидуальная сдельщина, кол­лективная - при обслуживании агрегатов (посевных, уборочных, кормозаготовительных) или технологических линий, а также в бригадах, работающих на подряде.

В связи с тяжелым экономическим положением на многих сельскохозяйственных предприятиях применяются *безденежные формы* оплаты труда. В частности, в 1994–1996 годах наблюдал­ся возврат к различным вариантам оплаты по трудодням (эта форма была распространена в СССР в 30–50-е годы). Оплата по трудодням легко вписывается в современную Единую тарифную систему. Для начисления трудодней за выполненный объем работ при сдельной оплате труда применяют сдельные нормы выработ­ки. При этом трудодень как единица измерения труда по его ко­личеству и качеству рассматривается как нормосмена, умноженная на тарифный коэффициент присвоенного разряда. Эта форма не освобождает предприятие от расчетов с внебюджетными фондами, но позволяет откладывать выплаты, избегая при этом пени за за­держки перечислений. Поскольку заработная плата не начисляется и ведется учет только трудодней, сельскохозяйственное предпри­ятие ежемесячно перечисляет в эти фонды минимальные средства по установленным тарифам, исходя из аванса, начисленного по трудодням. Окончательные расчеты осуществляются лишь после определения цены трудодня и определения размеров оплаты труда работников (за период любой продолжительности) в денежной форме.

В счет начисленных трудодней может использоваться нату­ральная форма оплаты труда. Однако ее размер не должен пре­вышать половины от всей начисленной суммы.

**Бестарифные системы оплаты труда.** В условиях перехода к рыночным условиям хозяйствования на многих сельскохозяйственных предприятиях начался отход от традиционных форм и систем оплаты труда и начали применяться бестарифные системы, призванные играть большую стимулирую­щую роль.

Наиболее эффективными системами материального стимули­рования работников являются оплата труда по хозрасчетному до­ходу или по нормативам от полученного валового дохода. При этом денежные средства на оплату труда руководителей и главных специалистов отчисляются по общим результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия в процентах от общего дохода (прибыли), а руководителям и специалистам структурных подразделений - в процентах от дохода (прибыли) этих подраз­делений.

Оплата труда по нормативу от стоимости реализованной сель­скохозяйственной продукции отличается простотой расчетов и увеличивает мотивацию на увеличение массы продукции. При этом норматив определяется по доле фонда оплаты труда (фонда заработной платы с учетом суммы премий из всех источников) в стоимости реализованной продукции. Фонд оплаты труда трудо­вого коллектива рассчитывается путем умножения норматива на фактическую стоимость реализованной продукции. До расчета за продукцию выплачивается аванс, размер которого определяет сам коллектив.

В условиях стабильного производства продукции целесооб­разно использовать систему оплаты труда от валового (хоз­расчетного) дохода. Формирование единого фонда оплаты труда (ЕФОТ) производится исходя из фактического фонда оплаты труда работников предприятия за последние два- три года. При расчетах определяют долю затрат (в %) оплаты труда в получен­ном доходе, а также размер оплаты, приходящийся на 1 тыс. руб. дохода. При этом из суммы доходов исключают отчисления в бюджет, проценты за краткосрочный кредит и др. Путем деления фонда оплаты труда на скорректированный хозрасчетный доход определяют общую расценку за 1 тыс. руб. хозрасчетного дохода предприятия. Соответствующим образом устанавливают расценки по каждой должности работникам управления. Размеры ЕФОТ определяют путем исчисления расценки (доли зарплаты) за 1 тыс. руб. остаточного хозрасчетного дохода. Из установленного с по­мощью расценок ЕФОТ (планового и фактического) выдают аванс (заработную плату), доплаты и премии.

Разновидностью бестарифной системы оплаты труда является *контрактная система –* заключение договора (контракта) меж­ду работодателем и исполнителем. В последнее десятилетие в АПК произошел переход от жесткой административной системы регу­лирования заработной платы (доходов) к оплате труда на основе коллективных договоров и контрактов, заключаемых в соответст­вии с действующим трудовым законодательством.

После внесения в конце 1992 года Верховным Советом РФ в Кодекс законов о труде (КЗОТ) поправок в условия трудового договора и порядок его регулирования, трудовой договор и кон­тракт стали понятиями-синонимами. В статье 15 КЗОТа отмечает­ся, что трудовой договор (контракт) есть соглашение между тру­дящимся и предприятием, по которому трудящийся обязуется вы­полнять работу по определенной специальности, квалификации

или должности с подчинением внутреннему распорядку, а пред­приятие обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. В этом договоре определяются условия труда, права и обязанности сто­рон, режим и уровень оплаты труда, предусматривается возмож­ность роста и реализации индивидуальных способностей работни­ка, а также срок действия контракта.

В условиях рынка наиболее полно обеспечивает интересы хо­зяйства и работников контрактная система организации и *оплаты труда руководителей и специалистов.* Поэтому на сельскохозяй­ственных предприятиях внедрение контрактной системы начинает­ся, как правило, с перевода на контракт всех специалистов и ру­ководителей среднего звена. Для них определяются главные пока­затели, которые являются решающими на конкретном участке производства. С учетом их выполнения и в соответствии с дейст­вующей тарифной системой рассчитываются должностные оклады. Для всех руководителей и специалистов показатели начисления заработка идентичны. Они призваны гарантировать минимальный уровень оплаты труда при выполнении производственной про­граммы и соблюдении сроков реализации продукции, а также дос­тижении индивидуальных производственных показателей.

Так, например, основными показателями, за которые несет от­ветственность главный агроном, являются:

– оптимальные сроки посевов и посадки сельскохозяйствен­ных культур;

– сжатые сроки уборки;

– снижение затрат на единицу продукции;

– качественное ведение лицевых счетов хозрасчетных под­разделений и др.

В качестве основных критериев работы главного экономиста хозяйства выдвигаются:

– своевременное и качественное составление и утверждение планов;

– анализ выполнения хозрасчетными подразделениями про­изводственных заданий;

– выполнение мероприятий для достижения показателей пла­нов;

– ежемесячный анализ производственных затрат и средств, выделяемых на оплату труда.

С учетом своевременного и качественного выполнения важ­нейших видов работ определяются размеры дополнительного за­работка и материального вознаграждения, которые выплачиваются после окончания работы (посева, сбора урожая, реализации про­дукции и др.).

Кроме текущего материального вознаграждения по определен­ным работам, контрактом предусматривается и поощрение по ито­гам года. Формы вознаграждения для всех руководителей и спе­циалистов практически одинаковые-

– премирование за результаты финансово-экономической деятельности,

– поощрение за внедрение научных достижений и передового опыта;

– вознаграждение за конкретную деятельность, обеспечив­шую прямой экономический эффект.

Фактическая сумма вознаграждения по итогам года определя­ется путем умножения прибыли на норматив ее отчисления на премирование (за вычетом из балансовой прибыли налогов и дру­гих обязательных платежей в бюджет за расчетный период, а также средств, направляемых на потребление в течение года - ре­зервных фондов и т.п.). Выплаты стимулирующего характера ру­ководителям и специалистам должны определяться соглашением сторон и согласовываться с трудовым коллективом. Нормативы расчета вознаграждения руководителям и специалистам могут пе­ресматриваться в зависимости от величины прибыли, инфляцион­ных процессов и по другим причинам. Условия пересмотра норма­тивов могут оговариваться в дополнительных соглашениях к кон­тракту, причем дополнительная оплата и премиальные могут не выдаваться в случае допущения просчетов, которые привели к снижению прибыли и рентабельности.

В дореформенный период оплата труда определялась в сов­хозах – Типовыми положениями и последующими дополнениями к ним Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиумом ВЦСПС, в колхозах – Примерным ус­тавом и рекомендациями Советов Министров союзных республик. На основе этих документов каждое хозяйство разрабатывало свое Положение об оплате труда, которое согласовывалось с соответст­вующим профсоюзным комитетом и утверждалось ежегодно в сов­хозах вышестоящей организацией, а в колхозах – общим собра­нием (после согласования с Управлением сельского хозяйства райисполкома).

В новых условиях коллективные хозяйства и каждый пред­приниматель имеют право разрабатывать и использовать собствен­ную систему материального стимулирования и оплаты труда. Минсельхозпрод России подтвердил действие статьи 80 КЗОТа РФ для сельскохозяйственных предприятий, в соответствии с ко­торой они имеют право самостоятельно определять систему оплаты труда (в том числе с применением трудодней), размеры тарифных ставок, окладов, премий и иных поощрительных выплат, с фикси­рованием их в коллективных и индивидуальных договорах. При этом обычно используется действовавшая и в дореформенный пе­риод система надбавок и доплат за классность, стаж работы и т.д.

На ряде сельскохозяйственных предприятий используется опыт зарубежных предпринимателей, избегающих применения многочисленных видов текущего премирования и устанавливаю­щих стабильный уровень заработков (как правило, на повремен­ной основе с установлением напряженного задания) и индивиду­альное премирование по итогам года из прибыли за трудовые дос­тижения. Практикуется также и такая форма стимулирования как бесплатное наделение работников акциями предприятия.

В реорганизованных и приватизированных предприятиях, ак­ционерных обществах и кооперативах их члены являются как на­емными работниками, так и совладельцами собственности. Поэто­му, кроме заработной платы, они должны получать и *дивиденды по капиталу* (ежеквартально, раз в полгода или в год). Источни­ком для их выплаты является часть чистой прибыли, оставшаяся после отчислений от балансовой прибыли платежей государству, отчислений на расширенное воспроизводство и социальное разви­тие, образование фонда материального поощрения и резервного фонда. Соотношение между средствами, направляемыми на оплату труда, на прирост капитала и на выплату дивидендов определяют­ся в каждом хозяйстве самостоятельно.

В *фермерских хозяйствах* используются как традиционные тарифные сетки, так и Единая тарифная сетка. В последнем слу­чае диапазоны разрядов рабочих колеблются от первого до вось­мого. В фермерском хозяйстве оплата труда наемного работника осуществляется на основе индивидуального договора, но размер ее – при выполнении норм труда – должен быть не ниже мини­мальной заработной платы, установленной Правительством РФ на данный период. Таким образом, нижний уровень социальных га­рантий устанавливается КЗОТом, а верхний - на предприятии, в зависимости от его хозяйственно-финансовых возможностей. Де­нежные затраты по применению льгот и гарантий, предусмотрен­ные законодательством, включаются в себестоимость продукции, а выплачиваемые сверх этих норм - идут за счет чистой прибыли хозяйства.

Гарантированным является, в частности, ежегодный оплачи­ваемый *отпуск,* установленный для работников сельского хозяй­ства в размере 24 рабочих дней (при 6-дневной рабочей неделе), или четырех календарных недель. При заключении договоров мо­гут устанавливаться дополнительные отпуска за тяжелые условия работы, ненормируемый рабочий день и т.д. Выплачиваемый при этом средний заработок определяется, как правило, исходя из за­работной платы, начисленной за предшествующие 12 календарных месяцев. Возможно начисление среднего заработка исходя из трех последних месяцев, но в любом случае учетный период и порядок исчисления должны быть едиными для всех работников предпри­ятия и отражены в коллективном договоре.

Среди факторов, оказывающих наибольшее воздействие на определение уровня оплаты труда на предприятии, главное место занимает динамика производственных издержек и производитель­ности труда. Однако решающую роль при этом играют общеэко­номические условия макросреды, в которых функционирует это предприятие. Так, вследствие постоянно ухудшающихся условий товарообмена для сельскохозяйственных предприятий постепенно сокращавшийся в дореформенный период разрыв в уровнях опла­ты труда работников, занятых в сельскохозяйственном производ­стве и в других отраслях, в 90-е годы постоянно увеличивается. Так, среднемесячная заработная плата в сельскохозяйственном производстве в 1990 году составляла 95,4% от средней оплаты в народном хозяйстве, в 1995 году она снизилась до 46,7%, т е. в 2,1 раза, а по сравнению с другими отраслями экономики – в 2,4– 3,5 раза. Совокупный доход сельского жителя в настоящее время в среднем составляет менее 60% к городскому уровню, по сравне­нию с 87% в 1990 году. С 1990 по 1997 год доля оплаты труда в доходе сельских работников снизилась с 2/3 до 2/5, то есть пре­обладающая часть дохода стала поступать от ведения личного подсобного хозяйства и от частной коммерческой деятельности.

Такая заработная плата не может выполнять стимулирующую роль, поскольку в настоящее время ее уровень в среднем по сель­скохозяйственным предприятиям стал ниже среднего размера пен­сий в стране. Причем в отдельных регионах и областях снижение заработной платы в сельском хозяйстве намного значительнее, что подрывает ее значение как основного стимула добросовестного труда.

**Заключение**

Труд человека является основным условием жизни людей и важнейшим источником богатства общества. Благодаря трудовой деятельности человека средства производства приводятся в движе­ние и способствуют воплощению в жизнь заранее определенных целей общества и отдельных его членов.

Трудовая деятельность сельского населения имеет ряд специ­фических особенностей. В чем заключается их суть? Во-первых, на эффективность труда крестьянства оказывают огромное влия­ние качество обрабатываемых земель и природно-климатические условия сельскохозяйственного производства. Во-вторых, процесс использования труда во многом определяется сезонностью произ­водственной деятельности и разной степенью занятости людей в зависимости от времени года. В-третьих, труд человека имеет пря­мую связь с использованием растений и животных, т.е. взаимодей­ствует с живыми организмами. В-четвертых, труд крестьян приме­няется в коллективном производстве и на личных подсобных хо­зяйствах.

Социальные условия труда работников сельского хозяйства значительно ниже, чем среди работников городов и рабочих по­селков. Так, водопроводом обеспечено только 34% жилого сель­ского фонда; канализацией – 25%; центральным отоплением -25%; горячим водоснабжением 14%. Среднедушевые доходы в де­ревне не достигают до величины прожиточного минимума, уровень бедности в сельской местности почти в 2 раза выше, чем в горо­дах.

В сельской местности в 1999 г. проживало 39,5 млн. человек или 27% от общего числа жителей России. Из них трудоспособно­го населения 21 млн. человек, или 53,2%. Среди жителей села 9,1 млн. человек (23%) составляют пенсионеры. В сельской местности происходит заметное сокращение численности детей до 15 лет.

В годы Советской власти для аграрного сектора была создана широкая система подготовки кадров для всех отраслей сельскохо­зяйственного производства. В настоящее время по 70 специально­стям готовятся кадры в 67 высших сельскохозяйственных учебных заведениях и в 245 средних. Кроме того, в 1150 профессионально-технических училищах проходят подготовку трактористы, маши­нисты, комбайнеры, мелиораторы, животноводы, юноши и девуш­ки обучаются другим сельским профессиям.

Развитие рыночных отношений формирует рынок рабочей си­лы. Появление и рост безработицы обусловили снижение цены ра­бочей силы. Высокая квалификация, способность работника вы­полнять разнообразные виды труда, профессиональная разносто­ронность повышают цену рабочей силы.

В сельскохозяйственном производстве существует сезонный спрос на рабочую силу. Наряду с этим существует и постоянная занятость работников сельскохозяйственных организаций (строи­тели, животноводы, бухгалтерские служащие и т.д.). Чтобы пре­одолеть негативные стороны сезонных видов работ, целесообразно в коллективных хозяйствах организовать функционирование про­мысловых кооперативов. Их работа может способствовать преодо­лению безработицы и обеспечить трудом инвалидов, пенсионеров.

В сельской местности имеется наличие множества проблем (плохие дороги, мало строится жилья и объектов культурного на­значения, быстро сокращается поголовье скота и птицы, более 20 млн. га земли перестали обрабатывать и т.д.), поэтому нельзя со­гласиться с теми учеными, которые положительно оценивают без­работицу и считают ее полезной. Работы в России всем должно хватить. Нужно только правильно организовать труд и произво­дить его оплату в соответствии с количественным и качественным выполнением работ каждым членом общества. Нельзя же пороки рыночных отношений поддерживать и пропагандировать. Целесо­образнее сосредоточить усилие общества на их преодолении.

В последние годы наблюдается отток молодежи из села. Это объясняется низкой и несвоевременной оплатой труда работников аграрной сферы, тяжелыми социальными условиями жизни лю­дей, резким сокращением на селе школ, медицинских пунктов, библиотек, домов культуры и т.д.

Какие следует принять меры, чтобы прекратить отток сель­ского населения в город и заинтересовать молодежь трудиться в аграрном секторе? Во-первых, следует провести работу по пре­одолению сезонных форм организации труда. В селе, как, напри­мер, в Китае, целесообразно развивать промышленное производст­во и промыслы, особенно для работы в зимние месяцы. Во-вто­рых, организовать материальное стимулирование труда работни­ков сельского хозяйства таким образом, чтобы молодежи было вы­годно работать в своем родном населенном пункте, а не стремить­ся уйти на более высокие заработки в город. Оплата труда в сель­ском хозяйстве должна соответствовать величине затрат труда и его качества.

 В-третьих, в сельской местности следует значительно улучшить социальные условия жизни населения. Причем эту за­дачу должны решать не только сельскохозяйственные учреждения, но и органы местной власти, областных, краевых и федеральных ведомств.

В-четвертых, ввести постоянное совершенствование и улучшение системы подготовки и переподготовки кадров для аг­рарного сектора. В связи с распространением платного обучения студентов вузов и учащихся техникумов ежегодно выделять для лучших учащихся сельских школ квоты для обучения в вузах и техникумах на бюджетной основе.

Наряду с этим в сельскохозяйственном производстве следует шире внедрять индивидуальные технологии при выращивании сельскохозяйственных культур, в животноводстве, строительстве. Молодежь всегда проявляет повышенный интерес к научно-техни­ческому прогрессу. Использование трудовых ресурсов повысится за счет юношей и девушек, если они будут иметь возможность бо­лее активно участвовать в применении новых технологий и пере­довых методов организации труда.

### **Список использованных источников**

#### Литература

1. Балабанов В. С. Аграрные отношения в условиях пере­хода к рынку. М., 1991.
2. Балабанов В. С. Интенсивный тип воспроизводства в сельском хозяйстве. М.: Наука, 1995.
3. Боев В. Р., Сагайдак Э.А. Цены и ценообразование на продукцию сельского хозяйства в СССР. М.: ВНИИТЭИагроном, 1987.
4. Борисенко Е. Н. Продовольственная безопасность России (проблемы и перспективы). М.: Экономика, 1997.
5. Зельднер А. Г. Аграрный сектор экономики России на пороге XXI века. М.: ИЭ РАН, 1997.
6. Как продолжить реформы в России /Под ред. В. О. Исправникова и В. В. Куликова. М.: Форос, 1996.
7. Макконнелл К., Брю С. Экономикс. Т. 1-2. М.: Рес­публика, 1993; Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принци­пы, проблемы и политика. М., 1999
8. О ходе аграрной реформы (доклад). М.: Центр экономичес­кой конъюнктуры при Правительстве РФ, 1997.
9. Попов Н.А. Организация сельскохозяйственного производства. Учебник – М.: Экмос, 1999.
10. Попов Н.А. Экономика сельского хозяйства: Учебник. – М.: Дело и Сервис, 2000.
11. Радугин Н.П. Аграрная экономика: проблемы обновления. – М.: Финансы и статистика, 1993.
12. Роль государства в становлении и регулировании рыноч­ной экономики. М.: ИЭРАН, 1997.
13. Российское предпринимательство. Приоритеты нацио­нальной экономики в 1995 г. Годовой доклад Торгово-промышлен­ной палаты Российской Федерации. М., 1995.
14. Экономика сельского хозяйства. Учебник для вузов. / Под ред. Добрынина В.А. – М.: Агропромиздат, 1990.
15. Экономические проблемы АПК. М.: ВНИЭСХ, 1995.

**Статьи (периодические издания)**

1. Абалкин Л. Перспективы экономики России на исходе XX века // Экономист. 1996. № 12.
2. Серова Е. Особенности государственной поддержки аг­рарного сектора в России // Вопросы экономики. 1996. .№ 7. С. 88-100.
3. Семенов А. Производительность труда и перспективы экономического роста // Экономист. 1995. № 2. С. 24-34.
4. Строев Е. Корректировка экономических реформ и новая концепция бюджетной политики // Вопросы экономики. 1997. № 1. С. 77-89.
1. Экономика сельского хозяйства. Учебник для вузов. / Под ред. Добрынина В.А. – М.: Агропромиздат, 1990. С. 139-144. [↑](#footnote-ref-1)
2. Попов Н.А. Организация сельскохозяйственного производства. Учебник – М.: Экмос, 1999. С.165. [↑](#footnote-ref-2)
3. Попов Н.А. Организация сельскохозяйственного производства. Учебник – М.: Экмос, 1999. С.166 [↑](#footnote-ref-3)