



**П. В. Расторгуев**, научный сотрудник  
Белорусский НИИ экономики и информации АПК

УДК 631.158:658.018

## **О качестве труда и его показателях в сельском хозяйстве**

*Одним из основных факторов формирования конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции является качество труда. В статье раскрывается экономическая сущность категории качества труда и ее роль в создании высокой потребительной стоимости, рассмотрены показатели качества труда и возможности их использования, предложены основные направления совершенствования системы управления качеством труда и продукции в сельскохозяйственных предприятиях Республики Беларусь*

**Ф**ункционирование самостоятельных хозяйственных подразделений в условиях рыночной экономики требует скоординированной, целенаправленной и эффективной производственной деятельности с целью максимального удовлетворения потребностей и требований потребителей и заказчиков соответствующего вида продукции или услуги. Такое возможно только при правильной организации управления предприятием, охватывающего все сферы, влияющие на эффективность результатов производственной деятельности. Одной из важнейших задач и составляющих менеджмента, как современного способа управления производством, является управление качеством продукции и труда.

Решающим фактором формирования продукции высокого качества, который присутствует на всех стадиях производственного цикла, является труд. Отличительной особенностью труда является то, что все остальные факторы направлены на повышение качества труда, и именно поэтому данная категория требует отдельного анализа. При изучении вопросов управления качеством труда следует учитывать выделение абстрактного и конкретного труда, а также двойственный его характер, предполагающий качественную и количественную определенность. Конкретный и абстрактный труд представляют две стороны одного и того же процесса труда.

*The quality of labour is one of the main factors of formation of competitive agricultural production. In the article economic essence of a category of quality of labour and its role in creation of high consumer cost is opened, parameters of quality of labour and opportunity of their use are considered, main directions of perfection of the total quality system of labour and production in the agricultural enterprises of Belarus are offered*

Но если качество абстрактного труда во всей своей массе характеризуется усредненным показателем для данного уровня развития производительных сил общества, то конкретный труд имеет многообразные качественные характеристики, и именно эта сторона представляет наибольший интерес для системы управления качеством труда и продукции.

В научной литературе приводится целый ряд определений качества конкретного труда. Наиболее удачным из них, на наш взгляд, является определение Корогодина И.Т., которое достаточно точно отражает сущность рассматриваемой экономической категории: "Качество труда есть устойчивая совокупность профессиональных, квалификационных и духовных свойств целесообразной деятельности человека, обеспечивающая создание качественной продукции, а также другого народнохозяйственного эффекта, определяемого степенью общественной полезности результатов труда" [1].

В данной характеристике качества труда указывается на конкретный результат процесса труда: создание потребительной стоимости и ее зависимость от качества труда. В данном аспекте нельзя не коснуться проблемы адекватности таких понятий, как высокое качество труда и высокая потребительная стоимость. Особенно она актуальна в условиях рыночных отношений. Если про-

дукция или услуга пользуются спросом, то мы имеем дело с возникновением потребительной стоимости. И в данном случае высокое качество труда, направленное на повышение потребительной стоимости, является оправданным. Но потребительная стоимость может и снижаться. Это происходит вследствие следующих причин.

Во-первых, если качество труда в процессе производства продукции оказалось низким и созданный продукт не отвечает по своим характеристикам установленным на него стандартам.

Вторая причина является объективной, когда вследствие достижений научно-технического прогресса и роста потребностей людей товар морально устаревае и на смену ему приходит новый, наиболее полно удовлетворяющий запросы потребителей и заказчиков.

И третья — когда продукт как результат целесообразной деятельности человека не пользуется спросом из-за отсутствия в нем необходимых потребительских свойств.

Если первые две причины говорят о динамичности категории качества труда, то в третьей возникает вопрос — можно ли говорить о каком-либо качестве труда, если результаты работы оказались невостребованными и не имеют потребительной стоимости. В такой ситуации, по нашему мнению, категорию качества конкретного труда необходимо рассматривать с двух сторон.

Во-первых, когда речь идет о товаре на стадии реализации: в условиях рыночных отношений при создании продукции, не имеющей потребительной стоимости, качество труда как экономическая категория теряет свой смысл — речь идет только об убытках и о количестве рабочего времени, потраченного впустую. Соответствие планируемых параметров качества продукции требованиям, предъявляемым покупателями, зависит от степени достоверности результатов маркетинговых исследований.

Во-вторых, когда качество труда рассматривается в процессе производства, которое должно ассоциироваться с точностью выполнения технологических операций при создании продукции запланированного качества. В данном случае система стимулирования качества труда конкретных исполнителей должна быть направлена именно на соблюдение нормативов в процессе производства.

В свою очередь, эффективное управление качеством труда, возможность соответствующего стимулирования лучших работников предполагает наличие системы показателей и оценки качества труда. Учитывая, что качество труда является решающим фактором формирования продукции, ее показатели во многом могут служить и показателями оценки качества труда.

Особенно это относится к перерабатывающим предприятиям системы АПК: здесь уже нет влияния природно-климатических условий, и основными составляющими качества продукции являются качество ошествленного (прошлого) и живого труда. Показатель качества продукции можно представить как количественную характеристику одного или нескольких свойств продукции, рассматривая их применительно к определенным условиям создания и эксплуатации или потребления. В связи с большим многообразием показателей качества

продукции существует классификация их по отдельным признакам. В сельском хозяйстве, отраслях АПК выделяют следующие классификационные группы: назначения, надежности, экономические (или экономного использования сырья, материалов, топлива и энергии), эргономические, эстетические, технологические, транспортабельности, патентно-правовые, экологические и безопасности. Каждому из видов продукции сельского хозяйства или продуктов переработки сельскохозяйственного сырья соответствуют определенные, но не все группы показателей качества. Значительное количество качественных параметров предполагает существование интегрального показателя качества, определяемого как отношение суммарного полезного эффекта от эксплуатации и потребления продукции к затратам на ее производство, переработку и реализацию. Полезный эффект от продукции сельского хозяйства и продуктов ее переработки может иметь прежде всего денежное выражение суммы выручки от ее реализации по этапам выращивания, хранения, переработки и т.д.

Однако в сельскохозяйственном производстве полностью отождествлять показатели качества труда и продукции было бы неправильным. В качестве продукции преломляется ряд других факторов, и особенно это характерно в сельскохозяйственном производстве. Здесь на качество продукции могут влиять климатические условия, плодородие почвы, породность скота и т.д. Полный контроль за данными факторами в современных условиях невозможен. Важное значение имеют также состояние и совершенство технических средств, которые используются в производстве. Таким образом, показатели качества продукции не всегда дают полный ответ о качестве конкретного труда.

Для того, чтобы определиться в системе показателей качества конкретного труда, целесообразно разобраться в его составляющих и влиянии их на конечный результат. Как известно, создаваемая в процессе производства продукция является результатом затрат живого и прошлого труда. Если прошлый труд выступает как овеществленный труд, использованный на предыдущих стадиях при изготовлении орудий труда, то живой труд приводит в движение созданные в прошлом средства производства. Объектом системы управления качеством труда является прежде всего живой труд. Однако и его с точки зрения качества труда и в силу использования прошлого труда можно разделить условно на две части:

— качество живого труда, связанное с эксплуатацией результатов прошлого труда, эффективного использования технических средств производства;

— качество живого труда, связанное с высокой технологической дисциплиной, непосредственно влияющее на эффективность использования основного средства производства в сельском хозяйстве — земли и других биологических организмов.

Несмотря на условность такой градации — правильность эксплуатации технических средств производства также влияет на эффективность использования земельных ресурсов — данный подход нашел отражение в

практической деятельности. Так, в карточке учета работы тракториста-машиниста присутствуют три элемента, которые характеризуют качество работы исполнителя:

1. Эксплуатационные показатели качества — уровень выполнения сменной нормы выработки, материальные затраты (горючее);
2. Агротехнические показатели качества;
3. Трудовая дисциплина.

Последний элемент не является самостоятельным и характеризует уровень выполнения первых двух. Тем не менее уровень выполнения сменной нормы выработки и затраты горючего не могут быть самостоятельными показателями качества труда, так как их величина во многом зависит не только от мастерства и дисциплины исполнителя, но и от степени изношенности техники, состояния почвы, рельефа местности и т.д. В свою очередь, и качество агротехнических показателей может зависеть от указанных условий. Следовательно, можно сделать вывод о том, что предложенные две группы элементов нельзя рассматривать как совершенно отдельные части, а только в тесном взаимодействии и взаимообусловленности, характеризующие в своем единстве качество труда. И второе — предложенная система градации живого труда носит вспомогательный характер и не является адекватной системе показателей качества труда. Поскольку формирование качества продукции в процессе производства зависит от качества каждого из слагаемых этого процесса, следует рассмотреть характер их действия.

Сложность определения и анализа показателей качества труда во многом заключается в том, что большинство из них не поддается точному измерению и чаще всего характеризуется либо условными частными показателями (такими как экономия затрат горючего, сменная выработка и т.д.), либо системой условных оценок (аттестация работ, квалификация исполнителей).

Одним из основных показателей качества является уровень производительности труда. Лишь при условии возрастающей производительности конкретного труда можно решить проблему увеличения производства высококачественной продукции. Рост производительности труда определяется прежде всего количеством потребительских благ, создаваемых в единицу времени. Поэтому показатель производительности труда тем выше, чем больше количество продукции, вырабатываемой в единицу времени, и чем больше ее полезность. Определение производительности труда по производству потребительских благ в единицу времени характеризует данную категорию как показатель качества труда. Подчеркнем, что в данном случае речь идет не о простом объеме производства высококачественной продукции в единицу времени. В условиях рыночных отношений исчисление производительности труда должно производиться с учетом тех показателей качества продукции, к которым предъявляют требования потребители и заказчики. Увеличение показателя может происходить за счет трех процессов:

а) повышение качества продукции с одновременным увеличением объема производства;

б) повышение качества продукции при неизменном объеме производства;

в) неизменность качества продукции при увеличении объемов производства.

При этом все три процесса характеризуют повышение качества труда: неизменность качества продукции в третьем варианте не означает неизменность качества труда — как отмечалось выше, эти понятия не тождественны друг другу. Отметим также безусловное влияние на показатель производительности труда и его повышение совершенства технических средств производства. В виде частного показателя производительности труда, на наш взгляд, можно выделить снижение издержек на единицу качества произведенной продукции. Данный показатель имеет особенно важное значение в условиях рыночных отношений, когда предприятия просто обязаны уделять серьезное внимание себестоимости производимой продукции. Потребителя не интересует, сколько средств и усилий затратило хозяйство на конечный результат, его интересует только цена и качество, а в условиях жесткой рыночной конкуренции фактор снижения издержек на единицу качества продукции может оказаться решающим для сохранения и увеличения объемов сбыта продукции.

Как показывает практика, качество конкретного труда во многом зависит от такого показателя, как квалификация исполнителя. Степень квалификации работника определяется такими понятиями, как уровень профессиональной подготовки, опыт или стаж работы, навыки, умение эффективно и экономно применять материально-технические ресурсы в процессе производства. Особое внимание этот показатель требует в сельскохозяйственном производстве в силу необратимости процесса и невозможности исправления ошибок. Актуальность данной проблемы диктуется и развитием научно-технического прогресса, постоянным усложнением и совершенствованием технических средств производства, внедрением достижений науки в технологические процессы, применение и использование которых требует соответствующей подготовки. Однако нельзя не подчеркнуть условный характер данного показателя. Возможны и реально существуют совершенно различные результаты труда у работников одинаковой квалификации. Отсутствие прямо пропорциональной связи между качеством труда и квалификацией исполнителей при других равных условиях возможно по двум основным причинам:

1. Снижение квалификации работников или необходимость ее повышения в соответствии с изменившимися условиями производства. Данная проблема на производстве всегда была и будет. Ее решение лежит через создание системы постоянного повышения квалификации и уровня профессиональной подготовки.

2. Недобросовестное отношение к труду. Здесь проявляется следующий показатель качества труда — личное отношение человека к своей деятельности и обязанностям.

Чаще всего проблема недобросовестного отношения к труду возникает у работника, когда он не чувствует взаимосвязи между результатами своей деятельности и опла-

той труда. Решение этого вопроса возможно с помощью материального стимулирования. При этом доплата работникам, имеющим даже высшую квалификацию, должна производиться, на наш взгляд, только при достаточно высоком уровне технологической дисциплины исполнителя.

Однако причина недобросовестного отношения к труду может быть и в другом. Исполнитель должен чувствовать ответственность за результаты своей работы, получать удовлетворение от ее высоких результатов. Такое отношение к труду является важнейшей гарантией добросовестного отношения к своим обязанностям, и огромную роль в решении этой проблемы играет создание в трудовом коллективе атмосферы взаимопонимания, благоприятного психологического микроклимата.

В Японии этому фактору уделяется особое внимание. Отметим, в частности, такие неотъемлемые принципы японского менеджмента, как:

- предпочтение групповых ценностей индивидуальным, гармонии и компромисса — конфликту;
- учет особенностей характера совместно работающих людей;
- распространение ответственности за дело на всю группу, когда каждый из членов группы отвечает не только за себя, но и за сослуживцев.

Особый интерес представляет собой принцип выработки и принятия решений — “рингисэй”, который предусматривает согласование решений со всеми лицами, причастными к их выполнению и результатам реализации, от рядовых работников до высших руководителей. Такой подход позволяет исполнителю осознать ответственность за результаты труда, почувствовать свою необходимость, уважение со стороны коллектива и руководства предприя-

тия, что в конечном итоге может оказаться решающим фактором добросовестного отношения исполнителя к труду [2]. Необходимо отметить, что элементы такой системы управления качеством труда применялись и у нас, но часто носили формальный характер. В то же время коллективные формы хозяйствования в АПК Республики Беларусь предполагают, на наш взгляд, крайнюю необходимость использования как своего, так и лучшего японского опыта управления качеством труда и продукции.

Таким образом, современная система управления качеством труда в условиях рынка требует серьезных изменений: в условиях сельскохозяйственного производства республики основой для оценки качества труда исполнителей должно быть не качество продукции, а точность исполнения технологических нормативов, обеспечивающих производство продукции запланированного качества; стимулирование таких условных показателей качества труда, как уровень квалификации, должно производиться только в случае соблюдения технологической дисциплины; управление качеством труда в условиях сельскохозяйственного производства республики требует вовлечения в этот процесс всего коллектива, переориентации деятельности исполнителей в области качества, направленной на повышение ответственности за конечный результат.

### Литература

1. Корогодин И.Т. Качество труда: содержание, проблемы роста. — Воронеж: Изд-во Воронежского университета, 1990. — 21с.
2. Янчевский В.Г. Менеджмент, маркетинг, бизнес. — Минск: Полымя, 1992. — 36с.