

ЭКАНОМІКА

УДК 631.158

А. А. БОГУШ, М. В. УЛАСЕВИЧ, В. О. ЛЕВКИНА, О. А. ПАШКЕВИЧ

ЗАКОНОМЕРНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Центр аграрной экономики Института экономики НАН Беларуси

(Поступила в редакцию 06.10.2006)

Введение. В системе функционирования всех видов труда в обществе важное место занимает сельскохозяйственный труд. «Земледельческий труд ... является естественной основой и предпосылкой для самостоятельного существования всех других видов труда» [1, с. 26]. При формировании и анализе результатов труда в условиях рынка необходимо исходить из складывающихся между людьми в процессе совместного труда общественных отношений; содержательности, качества и безопасности труда; формирования благоприятных условий труда, регулирования оплаты труда и других выплат; кооперации ресурсов, труда и капитала, диверсификации производства, социальной защиты работников и др.

В основу рассмотрения закономерностей формирования и оценки результативности труда в сельском хозяйстве положена следующая характеристика понятия *закономерность*: «Закономерности подчинены законам и являются производными законов, имеют характер устоявшихся тенденций и правил, которые возникают всякий раз при принятии решений по организации хозяйственной деятельности в системе рыночных отношений. Действие закономерностей так же объективно и неотвратимо, как и законов, они существуют и проявляют свои характеристики независимо от воли и деятельности человека, но их отличает от законов более частный (узкий) характер, фрагментарность действия и сопряженность с реализацией законов» [3, с. 33].

Под *результативностью труда* понимается степень достижения заданной цели – в данном случае обеспечение конкурентоспособности продукции, высокого качества выполняемых работ и услуг по всей совокупности потребительских свойств (сверх тех требований, которые учтены в оценке производительности труда) [4, с. 274].

Цель исследования – рассмотреть закономерности формирования и оценки результативности труда в сельском хозяйстве.

Содержательность, качество и безопасность труда (в целях роста производительности) – объективная закономерность, которая требует обогащения содержания труда, повышения его качества, роста профессионального уровня работников, обеспечения здоровых и безопасных условий труда. Изменять характер труда целесообразно таким образом, чтобы он давал работнику чувство удовлетворенности и способность к повышению заинтересованности, самоутверждению и развитию личности, т. е. удовлетворял высшие потребности человека. Выполнение узкоспециализированных, повторяющихся операций вызывает у работников утомление и потерю интереса к работе. В этом случае определяются два наиболее широко применяемые методы реорганизации труда – расширение объема работы и обогащение ее содержания [5, с. 115].

Первое позволяет устранить монотонность труда; отказаться от предельного расчленения производственных процессов, когда труд работника сводится к нескольким повторяющимся операциям, делающим его придатком машины; увеличить количество трудовых функций; повысить меру ответственности; использовать творческие способности работника.

Второе создает условия для сохранения и развития личности работника благодаря возможности совершенствовать свое мастерство, развивать способность, приобретать новые знания, проявлять самостоятельность, разнообразить труд. Содержательность работ определяет степень влияния, которое работник может оказать на саму работу и рабочую среду. Сюда относятся такие факторы, как самостоятельность в планировании и выполнении работы, определении трудового режима и участие в принятии решений.

Повышение качества труда позволяет экономить как живой, так и овеществленный труд, оказывает многостороннее воздействие на рост эффективности общественного производства. Качество живого труда зависит прежде всего от качества рабочей силы, которая определяется уровнем квалификации работников, степенью развития у них творческих способностей. «Более или менее искусное владение орудием труда составляет решающий фактор производства, а самостоятельная личная работа, и, стало быть, профессиональное развитие работника, требующее более или менее продолжительного времени обучения, определяет результат труда» [2, с. 84].

Человеческий потенциал не может быть реализован в полной мере, если физические и санитарно-гигиенические условия производства неблагоприятны и человек беспокоится за свое здоровье и безопасность. Диапазон вопросов, входящих в понятие «условия труда», весьма широк: от правовых форм, влияющих на производительность труда, до психофизиологии трудовой деятельности человека, устройства помещений и оборудования, образующих материальную среду. Современное качество трудовой жизни предполагает обязательное включение в понятие условий труда и психологических моментов, в частности, это проблемы рабочей дисциплины, техники поощрений и наказаний, борьбы с опозданиями и прогулами и т. д., решение которых требует подхода с позиций психофизиологии.

Диверсификация производства (для приобретения рыночной устойчивости и стабилизации доходов) – суть данной закономерности состоит в том, что повысить эффективность сельскохозяйственных организаций, результативность труда в условиях рыночных отношений возможно путем расширения услуг как связанных, так и несвязанных с традиционной деятельностью. За счет диверсификации производства появляются дополнительные источники дохода, ускоряется оборот денежных средств, решается проблема занятости сельского населения.

Развитие диверсификационных процессов, будет происходить под влиянием различных противоречивых факторов, основные из них: необходимость расширения сферы приложения труда в сельской местности посредством организации новых и обновления действующих подсобных и промышленных производств; возрождение полноценной сферы социальных услуг; развитие услуг агро- и экотуризма; ориентация большинства подсобных производств на выпуск продукции, которая удовлетворяет потребности местного населения и прилегающих территорий. Диверсификация производства позволяет повысить эффективность труда работников сельскохозяйственных организаций, поэтому при оптимизации структуры производства необходимо руководствоваться теми принципами, при которых обеспечивается оптимальный уровень занятости, эффективность использования имеющегося персонала организации, повышение результативности труда.

В условиях рыночных отношений работодатели рассматривают способность работников выполнять работу по нескольким направлениям (своего рода диверсификация деятельности работника), что позволяет производить отбор тех специалистов, которые профессионально готовы к такой диверсификации. Основными требованиями к формированию работника в рыночных условиях является владение несколькими смежными специальностями, достаточный уровень подготовленности для работы на новом технологическом оборудовании; технологическая подготовка к перемене рабочего места в случае необходимости; материальная заинтересованность в высокопроизводительном труде и повышении своей квалификации.

Кооперация ресурсов, труда и капитала (в целях экономии средств и максимизации прибыли). Суть данной закономерности состоит в том, что кооперативные формы хозяйствования позволяют эффективно организовать и вести производство, повысить результативность труда. По сравнению с другими формами хозяйствования они более полно отвечают особенностям сельскохозяйственного производства и интересам работников.

Развитие кооперативных форм на уровне сельскохозяйственных организаций должно осуществляться путем формирования агрофирм, агрокомбинатов (с завершенным циклом производства), кооперативных организаций всех видов, акционерных компаний, ассоциаций крестьянских (фермерских) хозяйств, создания потребительских кооперативов по различным направлениям деятельности с участием в них личных подсобных хозяйств населения.

На межхозяйственной основе создаются кооперативные структуры по выращиванию высокопродуктивного молодняка, доращиванию и откорму КРС, свиней, птицы, производству семян высоких репродукций, агросервисному и маркетинговому обслуживанию производства, переработке и сбыту продукции [6, с. 41].

Экономические отношения занятости (для управления движением человеческого капитала). Регулирование занятости представляет собой сложный и динамический процесс, составляющие и результаты которого находятся в постоянном развитии, переходя из одного состояния в другое. Их перемещение и взаимодействие подчинено определенным закономерностям, которые можно разделить на диалектические и функциональные.

К диалектическим закономерностям регулирования занятости относят [7, с. 49]: расширение границ, увеличение уровней, усложнение форм и способов ее регулирования; их вариативность во времени и конкретно-исторической обстановке; зависимость от политических и социально-экономических целей общества.

Функциональные закономерности регулирования занятости определяют механизм этого процесса, его инструментарий. В рыночной среде к ним можно отнести взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы под влиянием их детерминант; стремление системы к установлению точки равновесия; эластичности занятости по цене рабочей силы; зависимость между уровнем безработицы и инфляции; сегментирование занятости. Функциональные закономерности регулирования занятости в экономике переходного периода значительно модифицируются.

Помимо выявленных функциональных закономерностей регулирования занятости в рыночных системах существуют устойчивые функциональные взаимосвязи в данном процессе, которые можно классифицировать как нерыночные функциональные закономерности регулирования занятости, а именно: недопущение массового высвобождения персонала при существенном сокращении объемов производства, следствием чего является снижение эффективности применяемого труда; создание экономически нецелесообразных рабочих мест; рост теневой занятости.

Сохранить высокий уровень занятости без роста экономической эффективности труда невозможно. В современных условиях это означает необходимость оптимизации численности работников и повышение производительности труда за счет модернизации производства.

Влияние демографических тенденций на трудовые ресурсы (для улучшения демографических основ формирования трудового потенциала). К числу важнейших показателей оценки экономической результативности труда относится уровень сбалансированности производства по трудовым ресурсам. В основе формирования трудового потенциала лежат демографические и социально-экономические процессы. Суть настоящей закономерности состоит в том, что в сельской местности сложился ряд определенных тенденций. Они являются весьма устойчивыми и объективно обусловлены степенью развития производительных сил общества. Основы из них следующие [9, с. 210]:

в области численности и половозрастной структуры населения – быстро растущая депопуляция; неблагоприятная возрастная структура населения, связанная в первую очередь со старением населения; разнонаправленные изменения показателя нагрузки трудоспособного населения детьми и пожилыми (нагрузка детьми снижается, а пожилыми растет); диспропорция полов (численность женщин превышает численность мужчин, а в составе трудоспособного населения преимущественно преобладают мужчины);

в области семьи и рождаемости – снижение числа браков и уровня рождаемости, не обеспечивающего простое воспроизводство населения; ухудшение репродуктивного здоровья населения;

в области смертности и продолжительности жизни населения – ухудшение здоровья населения, рост заболеваемости, смертности, снижение продолжительности жизни;

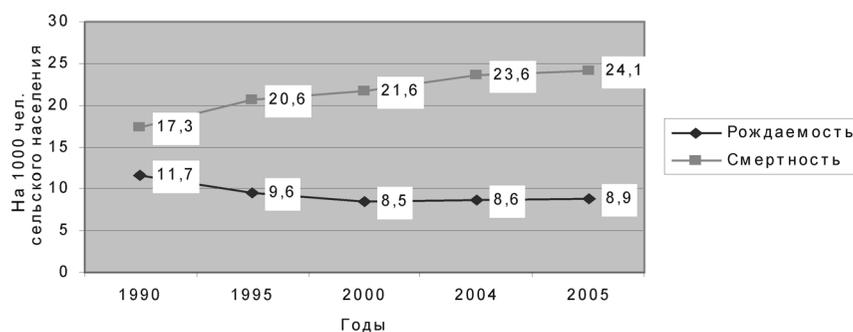


Рис. 1. Динамика рождаемости и смертности в сельской местности Республики Беларусь (по данным Министерства статистики и анализа)

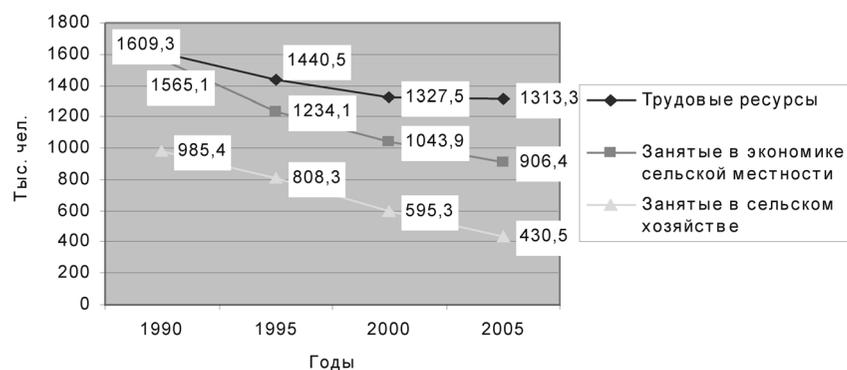


Рис. 2. Динамика численности трудовых ресурсов и занятого сельского населения Республики Беларусь (по данным Министерства статистики и анализа)

в области миграции: во внутренней миграции – отток сельского населения молодых дееспособных возрастов в город, во внешней – отток квалифицированных кадров.

Снижение численности населения в сельской местности Беларуси обусловлено главным образом сложившимися неблагоприятными тенденциями в динамике рождаемости и смертности (рис. 1). Следствием убыли сельского населения стала его деформированная половозрастная структура: рост численности лиц старших возрастов при сокращении населения трудоспособного возраста.

Анализ показывает, что удельный вес занятых в экономике в общей численности трудовых ресурсов села за период 1990–2005 гг. сократился с 97,2 до 69,0%, что может быть оценено как снижение уровня использования трудовых ресурсов (рис. 2).

За данный промежуток времени произошло сокращение на 28,4 п. п. доли трудовых ресурсов, занятых в сельском хозяйстве. Данная тенденция является закономерной и может быть оценена как положительная при условии интенсификации сельскохозяйственного производства.

Отраслевая структура занятости остается деформированной, так как имеет место невысокая доля занятости в непроемких отраслях. Социальная направленность отраслевой структуры занятости населения ориентированна на отрасли материального производства (табл. 1). Перераспределение высвобождаемых работников из отраслей материального производства происходит медленно. Это объясняется рядом причин, в том числе и более низким уровнем оплаты труда по сравнению с производственными отраслями. Уровень развития отраслей обслуживания населения не в полной мере соответствует достигнутому в стране экономическому потенциалу.

Т а б л и ц а 1. Структура занятости населения по отраслям экономики в сельской местности, %

Показатель	1995	2000	2004	2005
Занято в экономике:	100	100	100	100
в отраслях материального производства	82,4	79,5	76,7	77,1
в непроемких отраслях	17,6	20,5	23,3	22,9

Стратегической целью демографического развития должно стать улучшение условий воспроизводства населения, предусматривающее рост численности и снижение темпов миграции. При этом первостепенными задачами должны стать следующие: улучшение качества жизни на-

селения, его здоровья, стабилизация рождаемости и ее доведение в перспективе до уровня, обеспечивающего простой режим воспроизводства, сокращение смертности и увеличение средней продолжительности жизни; укрепление брачно-семейных отношений и улучшение условий жизнедеятельности семьи; преодоление негативных демографических последствий катастрофы на ЧАЭС; совершенствование регулирования миграционных процессов [9, с. 243].

Распределение доходов по труду (в целях обеспечения воспроизводства рабочей силы и повышения ее качества). Суть закономерности состоит в том, что она требует необходимости распределения различных видов доходов от хозяйственной деятельности пропорционально затратам живого и овеществленного труда работников, предпринимателей, собственников и коллективов. Система материального, морального и других форм стимулирования трудовых усилий человека формирует обоснованную оплату труда, премирование, распределение прибыли среди участников производства, создает систему закрепления работников за организацией.

Справедливое вознаграждение за труд рассматривается не только как приоритетное условие обеспечения воспроизводства рабочей силы, но и как фактор трудовой мотивации, благодаря которому повышается качество рабочей силы в целом, развиваются более высокие человеческие потребности. Оно ориентирует, как правило, на дифференцированный подход к оплате разных групп занятых профессий и категорий работников, а также на постоянные изменения средств материального стимулирования в зависимости от меняющихся условий.

Анализ уровня оплаты труда в сельском хозяйстве (табл. 2) показывает его снижение относительно других отраслей. Такого рода динамика характеризует падение привлекательности сельскохозяйственного труда, а следовательно, является фактором, влияющим на результативность труда.

Т а б л и ц а 2. **Отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников отраслей экономики к среднереспубликанскому уровню, %**

Отрасль	1990	1995	2000	2004	2005
Всего	100	100	100	100	100
Промышленность	104,5	114,1	120,3	108,1	105,8
Строительство	123,8	138,8	126,7	124,3	121,0
Транспорт	110,8	123,9	108,4	112,1	111,9
Сельское хозяйство	93,3	62,0	62,4	58,0	61,7

Как показали исследования, на практике в ряде случаев отсутствуют системы экономических рычагов и стимулов, ориентирующих работников на экономию трудовых затрат, нормативы и нормы труда устанавливаются зачастую по заниженным темпам работ, имеют слабое экономическое и физиологическое обоснование, сложившийся уровень оплаты труда в сельском хозяйстве низок, не отвечает требованию выполнения функции воспроизводства рабочей силы.

Данная закономерность предусматривает более полный и объективный учет результатов труда каждого работника, а также связь результатов труда с размером материального поощрения. Поскольку личный экономический интерес работника более ощутим, чем групповой или коллективный, необходимо обеспечить также дифференциацию оплаты труда в зависимости от вклада работника в достижение конечных результатов сельскохозяйственной организации.

В практике экономической деятельности сельскохозяйственных организаций могут иметь место и другие закономерности формирования и оценки результативности труда.

Заключение. Регулирование рыночной системы происходит на основании определенных законов, закономерностей и принципов, которые формируют обязательные нормы и правила действия товаропроизводителей и предпринимателей. Объективной закономерностью, которая требует обогащения содержания труда, повышения его качества, роста профессионального уровня работников, является содержательность, качество и безопасность труда. Эффективно организовать и вести производство, повысить результативность труда позволит кооперативная форма хозяйствования.

К числу важнейших показателей оценки экономической результативности труда относится уровень сбалансированности производства по трудовым ресурсам. Сложный и динамический процесс представляет регулирование занятости. В целях обеспечения воспроизводства рабочей силы и повышения ее качества важную роль играет распределение доходов по труду.

Полагаем, что освоение и научное применение рассмотренных закономерностей будет служить базой устойчивого развития аграрной экономики в рамках реализации Государственной программы возрождения и развития села на 2005–2010 годы.

Литература

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 26. Ч. 1. С. 26.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 49. С. 84.
3. Гусаков В. Г. Основные объективные закономерности и принципы рыночной экономики. Минск: Беларус. наука, 2006.
4. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. М.: ИНФРА-М, 1996.
5. Мазеева Н. Качество трудовой жизни – важная составляющая менеджмента // Проблемы теории и практики управления. 2004. № 3. С. 115–121.
6. Воробьев И. П. Слагаемые конкурентоспособности // Белорусское сельское хозяйство. 2003. № 11. С. 41–42.
7. Ванкевич Е. В. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования. Минск: БГЭУ, 2000.
8. Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь (по данным баланса трудовых ресурсов) / Минстат Республики Беларусь. Минск, 2006.
9. Тихонова Л. Е. Регулирование демографических процессов в Беларуси. Минск: БГУ, 2002.
10. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2006 / Минстат Республики Беларусь. Минск, 2006.
11. Государственная программа возрождения и развития села на 2005–2010 годы. Минск: Беларусь, 2005.

A. A. BOGUSH, M. V. ULASEVICH, V. O. LEVKINA, O. A. PASHKEVICH

LEGITIMACIES OF FORMATION AND ESTIMATION OF PRODUCTIVITY OF LABOUR IN AGRICULTURE

Summary

The labour, being a major universal category, represents many-plan, many-aspect concept requiring a comprehensive consideration as an object of research and perfection. Economic efficiency, or productivity of labour is the major socio-economic category that determines a degree of achievement of the objective stated, that is, the maintenance of competitiveness of production, high quality of the works to be carried out and services on all set of consumer properties. At a transition to market economy the basic category – the efficiency of labour, i. e. the ratio of its outcomes and costs is put forward.

Development of market relations occurs on the basis of strictly defined laws, legitimacies and principles that in the aggregate form obligatory norms and norms of actions of commodity producers and businessmen, which should be taken into account when organizing economic activities. As a result of the research carried out, the legitimacies of formation and estimation of the labour productivity in agriculture are considered and the measures on the enhancement of labour efficiency in new conditions of management are offered.