

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Омский аграрный научный центр»
Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина»

**Экономические критерии, методы и факторы
роста производительности труда, его оплаты,
эффективности и конкурентоспособности
сельского хозяйства региона
(на примере Омской Области)**

Рекомендации

Омск 2022

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
«Омский аграрный научный центр»

Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования
«Омский государственный аграрный университет им. П.А. Столыпина»

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ, МЕТОДЫ
И ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА,
ЕГО ОПЛАТЫ, ЭФФЕКТИВНОСТИ
И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА РЕГИОНА
(НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ)**

РЕКОМЕНДАЦИИ

ОМСК – 2022

УДК 333.03 (571.13)

ББК 41.4

О- 75

О-75 Экономические критерии, методы и факторы роста производительности труда, его оплаты, эффективности и конкурентоспособности сельского хозяйства региона (на примере Омской области): рекомендации / Б.С. Кошелев, Ю.А. Мирошников, Л.Л. Бушухина – Омск: ФГБНУ «Омский АНЦ», 2022. – 42 с.

ISBN 978-5-98559-024-1

Рекомендации подготовили:

Б.С. Кошелев – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга Института экономики и финансов ФГБУВО «ОмГАУ им. П.А. Столыпина»

Ю.А. Мирошников – ведущий специалист отдела механизации и экономических исследований ФГБНУ «Омский АНЦ»

Л.Л. Бушухина – ведущий специалист отдела механизации и экономических исследований ФГБНУ «Омский АНЦ»

На основании проведенных в 2011-2021 гг. исследований по теме «Разработка методов и механизмов стимулирования роста производительности труда, его оплаты и повышения уровня жизни на селе (на примере Омской области)» были разработаны экономические критерии, методы и факторы роста производительности труда, его оплаты в сельскохозяйственных организациях Омской области.

Рекомендации предназначены для руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Омской области.

Утверждено на заседании Ученого совета ФГБНУ «Омский АНЦ»
(протокол № 3 от 18 апреля 2020 г.)

ISBN 978-5-98559-024-1

УДК 333.03 (571.13)

ББК 41.4

© ФГБНУ «Омский АНЦ»

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
1. КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ ИСЧИСЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА	7
2. АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ ДИНАМИКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ.....	11
3. СОВРЕМЕННАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА.....	14
4. ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ..	16
5. ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	18
5.1. Наличие документации, регламентирующей внутрихозяйственные экономические отношения в организации..	19
5.2. Внутрихозяйственный механизм оценки лимитируемых ресурсов и производимой продукции в подразделениях хозяйства	22
5.3. Уровень связи между оплатой труда и конечным экономическим результатом работы подразделений.....	23
5.4. Влияние основных принципов внутрихозяйственного расчета на эффективность работы подразделений в современных условиях	26
5.5. Формы эффективных внутрихозяйственных экономических отношений в использовании основных ресурсов хозяйства (труда, земли, капитала)	30
5.6. Основные факторы, влияющие на эффективность внутрихозяйственных экономических отношений	33
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	37
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	42

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях для поддержания долгосрочного и устойчивого экономического развития страны и Омской области в том числе, определяющим является повышение эффективности производства на основе роста производительности труда. Мировой опыт свидетельствует о том, что важнейшим источником повышения заработной платы и качества жизни населения любого государства является высокий уровень производительности труда работников всех сфер деятельности.

Производительность труда в сельском хозяйстве представляет собой многокомпонентную систему, находящуюся под воздействием комплекса организационно-экономических, природных, технологических, техногенных факторов, одни из которых имеют приоритетное значение, а другие (вторичные) дополняя первые создают возможности для достижения желаемого результата. Среди этой совокупности факторов наиболее существенными являются инновационные, ресурсосберегающие, совершенствование размещения и специализации отраслей в регионе, организационно-экономические, а также природные условия производства сельскохозяйственной продукции.

Инновационное развитие сельского хозяйства с учетом многоукладности отраслей на основе государственной поддержки предусматривает использование комплекса мер, включающих освоение традиционных и прорывных их форм (сорта, породы животных, технические средства, ресурсосберегающие технологии и др.), а также мероприятий, не являющихся в прямом смысле инновационными, но которые могут дать эффект при их реализации в разных формах хозяйствования. К ним относятся: развитие кооперации и интеграционных процессов, диверсификация хозяйственной деятельности, освоение коммерческого расчета, совершенствование внутривладельческих экономических отношений в сельскохозяйственных организациях, формирование рациональных

размеров хозяйств всех форм собственности, развитие организационно-правовых форм хозяйствования, КФХ и личных подворий сельского населения. Они по своему содержанию являются организационно-экономическими.

Экономический эффект состоит в повышении конкурентоспособности производства сельскохозяйственной продукции за счет снижения ее себестоимости и росте на этой основе производительности труда.

В условиях рыночной экономики главной задачей хозяйств всех форм собственности становится экономия материальных ресурсов, как ведущего фактора снижения издержек производства. На внешнем уровне возрастает значение государственного регулирования экономики АПК (восстановление и развитие сельскохозяйственного машиностроения, расширения объемов лизинговых операций, финансовая поддержка сельскохозяйственных товаропроизводителей, регулирование цен, тарифов, услуг, кредитования и др.). На хозяйственном уровне – развитие направлений экономии материальных ресурсов на основе поиска и реализации путей рационального расходования материально-денежных средств в целях снижения материалоемкости продукции (оптимизация соотношения «фактор – продукт»).

Декапитализация материально-технической базы сельского хозяйства требует осуществления курса на поэтапное техническое и технологическое перевооружение сельскохозяйственного производства за счет современной отечественной, а также зарубежной техники и модернизации действующих систем машин с одновременным реформированием системы их использования, переподготовкой кадров и информационным переоснащением. При этом количественный рост парка сельхозмашин и орудий должен осуществляться на иной качественной основе, так как старые образцы машин не удовлетворяют новым технологическим требованиям.

Решение проблем повышения производительности труда в

сельском хозяйстве очень тесно связано с государственным регулированием производства и сбыта сельскохозяйственной продукции, государственной поддержкой сельскохозяйственных товаропроизводителей, поскольку для развития динамики роста экономики отрасли необходимы соответствующие меры для создания им необходимых экономических условий, обеспечивающих прибыльное ведение производства.

Исследование путей повышения производительности труда в отрасли, как ведущего фактора ее развития в условиях формирования рыночных отношений является определяющим, так как это позволяет на основе рационального использования экономического потенциала хозяйств разных форм собственности обеспечить население Омской области дешевыми и высококачественными продуктами питания собственного производства, а промышленность сырьем. При этом рост экономики хозяйств, основные количественные и качественные параметры эффективного многоукладного сельского хозяйства должны формироваться на новой научно-технической основе при реализации прогрессивных организационно-экономических и технологических решений на всех уровнях управления аграрной сферой. Только реализация такого направления развития отрасли может дать позитивный импульс для повышения производительности сельскохозяйственного труда.

Следует отметить еще одну крайне болезненную за период реформ проблему, чисто методического характера – это метод измерения производительности труда. В настоящее время в регионе продолжается советская практика измерения производительности труда исчислением валовой продукции, что искажает оценку уровня и динамики производительности аграрного труда и негативно сказывается на выработке методов и факторах повышения производительности аграрного труда. В условиях рынка необходимо изменить существующую в регионе практику измерения на метод валового дохода или добавленной стоимости, что отвечает рыночным условиям хозяйствования.

1. КРИТЕРИИ И МЕТОДЫ ИСЧИСЛЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Критерии (оценка и сравнение результатов) производительности труда применяются при ее измерении, чаще всего используется три метода измерения производительности труда, включая стоимостной, натуральный и трудовой.

Производительность труда – это отношение результатов труда к его затратам в расчете на одного работника за единицу рабочего времени, исчисленное системой показателей. Данное определение отражает рыночную стоимостную оценку как результатов труда (продукции и услуг), так и затрат труда на их производство и реализацию, что адекватно рыночным условиям хозяйствования.

В современной глобальной экономике уровень производительности труда является основным критерием международной конкурентоспособности сельскохозяйственных товаров на мировом рынке. Определяя значимость и приоритетность данного показателя для социальной стабильности и высокого уровня жизни населения любой страны,

Переход российской экономики на рыночные отношения обусловил принятие в 1993 г. международной Системы Национальных Счетов (СНС), основанной на методических подходах и положениях, разработанных совместно ООН, МВФ, Всемирным банком и Евростатом для расчета **обобщающих статистических показателей**, включая производительность труда, валовой доход, валовую добавленную стоимость, валовой региональный продукт, валовой внутренний продукт, **оценивающих эффективность** функционирования экономики **не на стадии производства**, как в плановой экономике советского периода, **а после реализации** продукции и услуг на рынке, посредством которого осуществляется оценка и движение стоимости товаров, включая труд.

Методической основой разработки методики исчисления

производительности труда в условиях рынка **является закон стоимости**, согласно которому стоимость товара определяется рабочим временем, прошлым и живым трудом, который входит в этот товар, а рост производительности труда заключается в том, что доля живого труда уменьшается, а доля прошлого увеличивается, но увеличивается не безусловно, а только при условии, что общая сумма труда, заключающаяся в товаре, уменьшается. Этот метод повышения производительности труда должен уменьшить, в конечном итоге, **стоимость товара**.

Однако, в процессе модернизации сельскохозяйственного производства, внедрения ресурсосберегающих технологий, высокопроизводительной техники и других инновационных проектов, возникает проблема научно обоснованной оценки эффективности процесса замещения живого труда прошлым, а также методов стимулирования этого процесса, который выражается в росте производительности труда. Как показывают исследования, не любая инновация, снижающая затраты только живого труда, обеспечивает уменьшение стоимости товара. Важен еще и размер стоимости внедряемых средств производства или услуг, которые являются доминирующим фактором при формировании стоимости производимой сельхозпродукции.

Анализ традиционной методики измерения и стимулирования роста производительности труда в сельском хозяйстве Омской области показал, что существующие методологические и методические подходы к измерению производительности труда не отвечают современным требованиям оценки эффективности замещения живого труда прошлым и стимулирования роста производительности труда, а методические рекомендации определения совокупных затрат труда с учетом редукации, учитывающие затраты труда только в рабочем времени (чел.-час), не увязаны с такой экономической категорией как **«стоимость»** товара и динамикой ее снижения, что является ключевым условием и конечной целью роста производительности труда.

Для исчисления производительности труда общепринятым показателем является объем производства валовой продукции

сельского хозяйства (в сопоставимых или текущих ценах) в расчете на одного среднегодового работника или чел.-час рабочего времени, без учета самого факта реализации сельхозпродукции. Исчисление производительности труда показателем валовой продукции не обеспечивает получение достаточно полного и объективного представления об эффективности использования трудовых ресурсов в условиях рынка. Это связано с тем, что в данном показателе имеет место повторный счет (стоимость семян, кормов, молока на выпойку телятам и др. продукция, уже вошедшая в стоимость зерна, молока, мяса). Все это искажает уровень и динамику производительности труда, не стимулирует снижение материалоемкости продукции и повышение ее качества. В этой связи рост производительности труда может быть достигнут не столько за счет повышения эффективности его использования, сколько благодаря увеличению материалоемкости продукции. В силу этого более обоснованным является применение для исчисления производительности труда **не валовой, а чистой продукции** (валового дохода, т.е. зарплата + прибыль), которая отражает вновь созданную живым трудом **стоимость** и не содержит повторного счета и материальных затрат.

Исходя из определения сущности роста производительности труда как процесса уменьшения стоимости единицы продукции и увеличения **вновь созданной стоимости** в расчете на среднегодового работника или чел.-час рабочего времени, разработана методика исчисления и стимулирования роста производительности труда применительно к рыночным условиям хозяйствования.

Для оценки уровня производительности труда разработан показатель **валового дохода** (разность между денежной выручкой от продажи продукции и материальными затратами на ее производство, или сумма заработной платы и прибыли от реализации) в расчете на одного среднегодового работника или чел.-час рабочего времени. Данный показатель является критерием роста производительности труда в условиях рынка, так как отражает экономическую эффективность совокупного труда в процессе производства и

реализации продукции на рынке и служит для предпринимателя ключевым индикатором его конкурентоспособности, а возможность роста валового дохода за счет повышения производительности труда, получение дополнительной прибыли и заработной платы, – становится главным стимулом внедрения инноваций как для собственников, так и для наемных работников.

I Вариант исчисления производительности труда методом валовой продукции:

$$\text{Пр. тр.} = \frac{\text{ВП}}{\text{Ср. чис.}}, (\text{руб.}),$$

II Вариант исчисления производительности труда методом валового дохода:

$$\text{Пр. тр.} = \frac{\text{ВП} - \text{МЗ}}{\text{Ср. чис.}} = \frac{\text{ФЗ} + \text{Приб.}}{\text{Ср. чис.}} = \frac{\text{ВД}}{\text{Ср. чис.}}, (\text{руб.}),$$

где: Пр. тр. – производительность труда, руб.;

ВП – стоимость валовой продукции, руб.;

МЗ – материальные затраты, руб.;

Приб. – прибыль за год, руб.;

ФЗ – фонд зарплаты за год, руб.;

Ср. чис. – среднегодовая численность работников, чел.;

ВД – валовой доход.

Сравнивая два варианта исчисления производительности труда, становится очевидным, что если в первом варианте в знаменатель включены материальные затраты (ВП = зарплата + материальные затраты + прибыль), которые значительно завышают уровень производительности труда и, таким образом, стимулируют затратный механизм хозяйствования (что и было в плановой экономике), то во втором варианте этот недостаток устранен и показатель отражает фактическую эффективность использования совокупного труда в условиях рынка, т.е. в числителе учтена только вновь созданная живым трудом стоимость (зарплата + прибыль), а ее рост означает снижение материалоемкости на единицу продукции.

2. АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ ДИНАМИКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Различия в подходах и методах измерения производительности труда в практической деятельности сельскохозяйственных товаропроизводителей сегодня колоссальные, что позволяет делать совершенно противоположные экономические оценки и выводы при анализе уровня и динамики производительности труда на предприятии, в районе, регионе. Эти различия имеют ключевое значение также при анализе основных тенденций динамики производительности труда и разработке методов, и выявлению факторов роста производительности труда, его оплаты, эффективности и конкурентоспособности сельского хозяйства региона, определении стратегической цели и возможностей повышения производительности труда, оценке экономической эффективности производства за счет роста производительности труда. Эти тезисы можно продемонстрировать на примере сельскохозяйственных организаций Омской области (табл. 1).

Таблица 1.

Динамика уровня производительности труда, заработной платы и эффективности производства в сельскохозяйственных организациях Омской области

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Показатели уровня производительности труда							
1. Производство валовой продукции на 1 среднегодового работника в текущих ценах, тыс. руб.	1408	1664	1721	1729	1922	2198	2522

2. Производство валового дохода на 1 среднегодового работника, всего, тыс. руб.	362	391,7	317,5	374,3	422,6	480,4	606,3
в том числе прибыль	174	181	93	131,3	145,8	179,7	268,9
зарплата (годовая)	188	210,7	224,5	243	274,3	300,7	337,4
3. Доля зарплаты в валовом доходе, %	52	54	70	65	64,9	62,6	55,6
4. Среднемесячная зарплата 1 работника, руб.	15685	17490	18700	20251	22855	25061	28123
Показатели уровня экономической эффективности использования земельных и материальных ресурсов							
4. Коэффициент фондоотдачи (отношение стоимости валовой продукции к среднегодовой стоимости основных фондов)	1,1	1,1	1,05	0,94	0,99	0,89	0,86
5. Коэффициент ресурсосбережения (доля валового дохода в стоимости валовой продукции)	0,257	0,235	0,184	0,216	0,220	0,220	0,240
6. Рентабельность производства, %	16,8	14,0	6,4	9,0	9,1	10,5	15,1

Из показателей таблицы 1 следует, что при исчислении производительности труда методом валовой продукции, как в советской экономике, используемой и сегодня в МСХ и П Омской области, производительность труда в сельскохозяйственных организациях Омской области неуклонно растет.

За последние 7 лет (2014-2020 гг.) производство валовой продукции сельского хозяйства на 1 среднегодового работника составило: в 2014 г. – 1408 тыс. руб., в 2015 г. – 1664 тыс. руб., в 2016 г. – 1721 тыс. руб., в 2017 г. – 1729 тыс. руб., в 2018 г. – 1922 тыс. руб., в 2019 г. – 2198 тыс. руб., в 2020 г. – 2522 тыс. руб.

Однако, оценивая производительность труда методом валового

дохода, в соответствии с Международной Системой Национальных Счетов и нашими рекомендациями, производительность труда в сельском хозяйстве региона снизилась в 2016 г. и 2017 г. по отношению к 2015 г. соответственно на 18,7% и 4,3%. В 2018-2020 гг. наблюдается незначительное ее повышение (в 2018 г. производство валового дохода на 1 среднегодового работника – 422,6 тыс. руб., в 2019 г. – 480,4 тыс. руб., в 2020 г. – 606,3 тыс. руб.).

Снижение производительности труда в 2016-2017 гг. произошло за счет уменьшения рентабельности производства сельскохозяйственной продукции, снижения коэффициентов ресурсосбережения и фондоотдачи. При этом объем прибыли в валовом доходе на 1 работника в 2016 г. по отношению к 2015 г. снизился в 2 раза (с 181 до 93 тыс. руб.), а в 2017 г., по отношению к 2015 г. на 27% (с 181 до 131,3 тыс. руб.). В 2018-2020 гг. в сельскохозяйственных организациях Омской области наблюдается небольшое увеличение рентабельности производства сельскохозяйственной продукции (до 10,5% в 2019 г. и 15,1% в 2020 г.), а также объема производства валового дохода на 1 среднегодового работника (до 606,3 тыс. руб. в 2020 г.).

В тоже время объем зарплаты в валовом доходе на 1 среднегодового работника в сельскохозяйственных организациях Омской области повысился: в 2016 г. по отношению к 2015 г. на 6,5% (с 210,7 до 224,5 тыс. руб.), а в 2017 г. по отношению к 2015 г. на 15,3% (с 210,7 до 243 тыс. руб.). Это отразилось на динамике структуры валового дохода на 1 работника: доля зарплаты повысилась в 2016 г. по отношению к 2015 г. на 30% (с 54 до 70%), а в 2017 г. по отношению к 2015 г. на 20,4% (с 54 до 65%). В 2018-2019 гг. в сельскохозяйственных организациях Омской области получено валового дохода на 1 среднегодового работника 374,3 и 422,6 тыс. руб. соответственно, и доля заработной платы в структуре этого дохода составила 65%, а в 2020 г. доля заработной платы уменьшилась до 55,6%.

Такая трансформация структуры валового дохода негативно характеризует эффективность использования валового дохода как конечного результата труда, который за последние годы больше «проедается», т.е. направляется на рост выплаты заработной платы, чем на модернизацию производства и, в конечном итоге, на повышение производительности труда в перспективе, что ограничивает темпы роста производительности труда и заработной платы на последующие годы.

3. СОВРЕМЕННАЯ КЛАССИФИКАЦИЯ ФАКТОРОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Факторы производительности труда – это условия, причины, движущие силы экономических и производственных процессов, оказывающие влияние на изменение уровня и динамику производительности труда.

Степень и направленность влияния факторов на производительность труда в сельском хозяйстве не одинаковы. Одни из них способствуют снижению затрат живого и прошлого (овеществленного) труда, другие ведут к увеличению объемов производства и улучшению качества сельскохозяйственной продукции, а третьи оказывают влияние одновременно и на экономию труда и рост производства продукции и ее качества.

На сегодня имеется достаточно много классификаций факторов производительности труда. Однако в современных условиях хозяйствования факторы можно объединить в две большие группы:

- **внутренние** факторы, зависящие от хозяйства, так называемые внутрихозяйственные факторы;
- **внешние** факторы, независимые от предприятия и неконтролируемые отдельным хозяйством факторы.

В свою очередь в **первую** группу входят следующие факторы:

- **природные условия** сельскохозяйственного производства:

земля, ее качество, основные параметры климата и другие естественные условия сельскохозяйственного производства;

– **техничко-организационные**, связанные с инновационным развитием сельскохозяйственного производства, освоением ресурсосберегающих технологий производства продукции, совершенствованием территориальной специализации и размещения сельского хозяйства;

– **организационно-экономические** условия роста производительности труда, включающие формы организации и стимулирования труда в системе коммерческого расчета, развитие организационно-правовых форм хозяйствования и интегральных процессов в АПК, рациональные размеры по категориям хозяйств, обеспеченность квалифицированными кадрами рабочих и специалистов, уровень компетентности и эффективности управления хозяйством.

Во **вторую** группу, включающую внешние факторы, неконтролируемые отдельным хозяйством, входят агроэкономическая политика страны и государственное регулирование сельскохозяйственного производства: индексы инфляции для цен на сельхозпродукцию в сравнении с ценами на ресурсы; распределение бюджетных средств и организационные процессы, и процедуры федеральной и региональной власти по использованию земельных, материальных, финансовых, кредитных ресурсов и регулированию рынков.

Эти две большие группы внутренних и внешних факторов тесно взаимосвязаны между собой, дополняя друг друга и при умелом и гармоничном их сочетании обеспечивают высокие темпы роста производительности сельскохозяйственного труда, как в регионе, так и в целом по стране.

4. ИННОВАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Инновационный процесс в сельскохозяйственном производстве может осуществляться по нескольким направлениям как внедрением научно-технических разработок научных и проектных организаций, так и реализацией мероприятий, свойственных отдельным категориям хозяйств, способствующих повышению эффективности производства в целом, либо отдельных отраслей (подотраслей).

Наиболее распространенными и известными в инновационной деятельности являются: новые сорта и семена, ресурсо- и энергосберегающие технологии в земледелии, кормопроизводстве и животноводстве, породы животных, технические средства отечественного производства и зарубежные и др.

Эти традиционные мероприятия инновационного процесса характеризуют степень освоения достижений научно-технического прогресса и передовой практики. Однако для их внедрения необходимы соответствующие исходные условия, то есть развитие семеноводства и его инфраструктуры, техническое перевооружение сельского хозяйства, рост обеспеченности минеральными удобрениями, средствами защиты растений и животных, техникой и оборудованием, что связано с необходимостью осуществления больших инвестиций в отрасль.

Для повышения эффективности экономического механизма использования инноваций необходимо:

- на новой основе восстановить планирование развития инновационной деятельности, разрабатывая планы освоения новшеств непосредственно в производстве;
- обеспечить поддержку государством инновационного процесса, особенно при освоении инноваций (в связи с недостаточной платежеспособностью сельскохозяйственных товаропроизводителей);
- повысить инновационную активность в производственной

сфере агропромышленного комплекса;

- совершенствовать систему налогообложения организаций, в том числе организаций, осваивающих новшества в производстве;
- повысить интерес к нововведениям сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Реализация научно-технических разработок (инновационных продуктов) сопряжена с такими моментами как: очередность (этапы) внедрения; финансовое состояние (возможности) хозяйств по категориям; подготовленность (восприимчивость) кадров (владельцев) хозяйств к освоению новшеств; готовность федеральных, региональных и муниципальных органов управления участвовать в этом процессе использованием всего спектра инструментов обеспечения (финансовое, правовое, налоговое, информационное, научное, кадровое); учет специфичности хозяйств.

Научно-технический прогресс в земледелии Омской области предполагает постоянно осуществляемую сортосмену зерновых культур, поскольку это наиболее доступный резерв повышения их урожайности.

В земледелии основное внимание должно уделяться вопросам управления плодородием почв при освоении современных агротехнологий в системе равнинных агроландшафтов. В настоящее время ученые области готовы предложить товаропроизводителям менее затратные агротехнологии, адаптированные к изменяющимся условиям с учетом материально-технических возможностей товаропроизводителей и отвечающие требованиям экологической безопасности. Осуществляется внедрение новых более совершенных зональных систем земледелия, основанных на энерго- и ресурсосбережении во всех их составляющих звеньях при сохранении высокой продуктивности пашни и воспроизводстве почвенного плодородия.

В животноводстве наиболее значимыми в современный период и в перспективе будут решение проблем восстановления материально-

технической базы животноводства и кормопроизводства, а также совершенствование продуктивных и породных качеств животных.

В новых условиях хозяйствования следует иметь в виду, что количественный рост парка сельскохозяйственных машин и орудий должен осуществляться на совершенно иной качественной основе, поскольку, если парк машин формируется постоянно из техники, уже освоенной для АПК с сохранением порядка их использования, то это не позволяет в полной мере освоить высокие технологии производства продукции, так как старые образцы не удовлетворяют новым требованиям.

Однако речь идет не только о количественном росте вещественных элементов, а главным образом, об обновлении самой технической ее основы.

Основные составляющие факторы производительности – кадровый потенциал и наличие системы машин, состоящих из агрегатов с высокой единичной энергонасыщенностью, прецизионным режимом выполнения технологических процессов. Первый позволяет обеспечить высокую выработку машины в единицу времени и, как следствие, эффективное использование главного производственного ресурса – квалифицированного труда. Второй – предусматривает при высококачественном выполнении технологических процессов увеличение продуктивности, сокращение потерь продукции, то есть эффективное использование земельных, биологических и материально-производственных ресурсов.

5. ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

С переходом к рыночным отношениям и частной собственности на средства производства, предоставив предприятиям полную хозяйственную самостоятельность в использовании

производственных ресурсов, государство сняло с себя всю социально-экономическую ответственность за эффективность их использования, компенсируя лишь незначительную часть затрат (5-6%) в форме субсидий и дотаций из федерального и регионального бюджетов. Таким образом, сегодня сельскохозяйственные организации поставлены в условия реального хозяйственного расчета, когда все расходы должны не только окупаться доходами, но и приносить максимум прибыли для перспективного развития. В этих условиях оплата труда всех работников предприятия фактически поставлена в полную зависимость от конечного финансового результата приложенного ими труда. Учитывая столь радикальную трансформацию экономических отношений между государством и сельскохозяйственными организациями, стало очевидным, что необходима смена акцентов и в организации всей **системы внутрихозяйственных экономических отношений** в самой сельскохозяйственной организации.

5.1. Наличие документации, регламентирующей внутрихозяйственные экономические отношения в организации

В современных условиях хозяйствования главной целью предприятия и его подразделений становится не выполнение планов по производству и продаже продукции, а **организация производственно-экономических условий для высокопроизводительного труда** работника во всех подразделениях, который бы покрывал затраты не только на свою зарплату и материалы, но и приносил бы максимум прибыли. Исходя из этих требований отпадает необходимость ежегодно разрабатывать и вести огромное количество трудоемкой документации, регламентирующей прежде внутрихозяйственные экономические отношения на предприятии, которую требовали вышестоящие государственные учреждения в качестве форм контроля за деятельностью организации.

К этим документам относились: положение об общественном бюро экономического анализа, положение о внутрихозяйственном расчете, разработка внутрихозяйственных расчетных и планово-учетных цен, организация и ведение чековой формы контроля затрат в подразделениях, организация документов по разработке и ежегодному утверждению подрядных договоров администрации с подразделениями хозяйства и др.

Результатом поиска наиболее рациональных форм ведения документации, регламентирующей внутрихозяйственные экономические отношения в хозяйстве, являются следующие документы:

1. Положение по оплате труда работников.
2. Книги ежемесячного первичного бухгалтерского учета продукции и затрат по каждой бригаде растениеводства и животноводства, по обслуживающим, вспомогательным и перерабатывающим подразделениям хозяйства (МТМ, автопарк и т.д.).
3. Ежемесячные задания всем подразделениям хозяйства по производству продукции и услуг.
4. Ежемесячные лимиты расходования основных производственных ресурсов в подразделениях по следующим статьям:
 - заработная плата;
 - нефтепродукты;
 - электроэнергия;
 - корма;
 - запасные части и материалы для ремонта основных средств;
 - ветмедикаменты.
5. Ежемесячный экономический анализ производственно-финансовой деятельности всех подразделений хозяйства специалистами экономической службы.
6. Результаты балансовой комиссии хозяйства по итогам квартала.

7. Приказы руководителя хозяйства по результатам оценки работы подразделений за квартал на балансовой комиссии и меры поощрения или наказания руководителей подразделений за выполнение заданий по производству продукции или услуг и соблюдению лимитов затрат.

Предельно минимизированный перечень документов, регламентирующих внутрихозяйственные экономические отношения в хозяйстве, обеспечивает руководителю коллектива оперативное и эффективное управление производственным персоналом подразделений, через которые проходят основные потоки финансовых и материальных ресурсов крупного многоотраслевого хозяйства. Это также дает возможность объективно оценивать и стимулировать работников различных подразделений за высокопроизводительный труд и рациональное использование принадлежащей коллективу собственности.

Характеризуя общее состояние ведения документации в хозяйствах области, регламентирующей внутрихозяйственные экономические отношения, необходимо отметить, что подавляющее большинство хозяйств региона, особенно в северной лесостепной и северной зонах, прекратили вести самую необходимую документацию, такую, например, как доведение ежемесячных заданий по производству продукции и лимитам затрат, отсутствует учет затрат и продукции в разрезе подразделений, не проводятся ежемесячные экономические анализы работы подразделений, а значит и не обсуждаются результаты работы коллективов подразделений, не стимулируются работники за выполнение заданий, да и сами экономические службы во многих хозяйствах сокращены, что практически лишает руководителей и специалистов хозяйства использовать экономические методы управления в рыночных условиях хозяйствования. А это уже, как показывает опыт, один шаг до банкротства организации.

5.2. Внутрихозяйственный механизм оценки лимитируемых ресурсов и производимой продукции в подразделениях хозяйства

В дореформенный период внутрихозяйственный экономический механизм оценки используемых ресурсов и производимой подразделениями продукции был настолько трудоемким и искусственно усложнен, что больше тормозил, чем способствовал развитию предприятия. Отсюда происходили многочисленные эксперименты с бригадным подрядом, внутрихозяйственной арендой, с оплатой от «условного валового дохода» (для убыточных хозяйств), оценкой продукции подразделений по расчетным ценам, а производственных затрат по плановоучетным ценам, разработка и внедрение чековой формы контроля затрат и т.д.

В период реформ 90-х годов эти исследования и эксперименты по разработке эффективного механизма внутрихозяйственных экономических отношений постепенно стали затухать, а с освоением и стабилизацией рыночных отношений все стало наконец-то на реальную экономическую почву. Появился реальный собственник-хозяин, появилась рыночная цена на продукцию сельхозпроизводителя и товары промышленников, позволяющая получать реальные деньги и реально ими распоряжаться.

Сегодня для оценки продукции и производственных затрат во всех структурных подразделениях хозяйств используют фактические рыночные цены реализации своей продукции и покупные цены на приобретаемые товары и услуги, а для внутрихозяйственных товаров и услуг (корма, работа автотранспорта) – по фактической себестоимости производства. Поэтому на любую дату текущего хозяйственного года руководители подразделений и хозяйства имеют возможность компетентно принимать управленческие решения по реализации собственной продукции и приобретению промышленных товаров в лучшие для себя сроки, постоянно ориентируясь на рынок и учитывая сложившуюся рыночную конъюнктуру.

Это позволяет руководителю организации владеть реальной финансовой ситуацией во всех подразделениях хозяйства, эффективно управлять всеми ресурсами и прогнозировать текущие и перспективные результаты работы каждого подразделения и хозяйства в целом.

5.3. Уровень связи между оплатой труда и конечным экономическим результатом работы подразделений

Организация и оплата труда работников сельскохозяйственного производственного занимает ключевое место во всей системе внутрихозяйственных производственно-экономических отношений. Коллективный сельскохозяйственный труд всех работников охватывает и оживляет всю производственно-финансовую деятельность структурных подразделений организации и подчинен, в конечном счете, достижению лишь одной общей цели: произвести и реализовать максимум товарной продукции, при минимальном расходовании трудовых, материально-финансовых и земельных ресурсов и получить максимум прибыли. Это и есть конечный финансовый результат совместной работы всех подразделений и служб хозяйства: основных производственных, вспомогательных, обслуживающих, перерабатывающих, управленческих и др.

Эффективная система оплаты труда работников всех подразделений хозяйства строится на традиционных принципах сдельно-премиальной и повременно-премиальной систем оплаты труда с получением дивидендов по итогам года от владения земельной собственностью каждым членом сельхозкооператива. При этом оплата труда работников хозяйства, помимо сдельной или повременной заработной платы на своем индивидуальном рабочем месте, в той или иной степени связана с конечными экономическими результатами работы подразделения или хозяйства в целом.

На основе оценки уровня производительности труда методом валового дохода усовершенствована методика стимулирования роста

производительности труда в сельскохозяйственном производстве за счет внедрения инноваций в технологии, технике, ресурсосбережении, управлении производством. Методика стимулирования заключается в следующем:

1. По итогам текущего года определяется сложившийся уровень производительности труда по хозяйству, исчисленный величиной валового дохода (в т.ч. величина зарплаты и прибыли) на одного среднегодового работника, в руб.

2. Показатель производительности труда в текущем году сопоставляется с показателем предшествующих 3 лет, и определяется величина прироста валового дохода (в руб.) на 1 среднегодового работника, в т.ч. прирост по зарплате и прибыли.

3. Величина прироста валового дохода на 1 работника, умноженная на среднегодовую численность работников, дает общую сумму полученного прироста валового дохода по хозяйству в целом.

4. В соответствии со сложившихся за предшествующие 3 года долей зарплаты и прибыли в валовом доходе руководитель хозяйства определяет какую часть валового дохода направить на разовое премирование или увеличение постоянного нового уровня основной оплаты труда (тарифы, ставки, оклады) работников хозяйства на последующие годы (например, после ввода нового молочного комплекса, посевных комплексов и т.д.)

5. Размер величины валового дохода, определенный руководителем хозяйства, распределяется по итогам года в виде разового премирования за рост производительности труда между работниками, участвовавшими в освоении инноваций, пропорционально полученному в текущем году сдельному заработку.

Усовершенствованная методика **предусматривает:**

- рыночную оценку трудовых и материальных затрат;
- исчисление производительности труда при сравнительной оценке эффективности сельскохозяйственного производства в хозяйствах района, области, а также при определении тенденций развития отдельного хозяйства за ряд лет;

– сопоставление объемов снижения затрат живого труда (зарплата) и роста овеществленного труда (материальные затраты);

– выявление рационального соотношения темпов роста уровня производительности труда и его оплаты;

– стимулирование роста производительности труда на уровне собственника и руководителя сельхозпредприятия методом сравнительной экспертной оценки величин валового дохода на 1 работника до и после освоения проекта внедрения новых ресурсосберегающих технологий и высокопроизводительной техники с последующим вознаграждением за полученный эффект;

– стимулирование роста производительности труда на уровне подразделений сельхозпредприятия методом реализации принципов коммерческого расчета, включающего поощрение работников за освоение проектного уровня производительности труда за счет эффективного использования земельных, трудовых и материальных ресурсов подразделений;

– регулирование внешних для предприятия факторов и условий роста производительности труда: соотношение рыночных цен на сельхозпродукцию и ресурсы (паритет цен), уровень дотаций и компенсаций из госбюджетов различных уровней, создание благоприятных экономических условий для экспорта сельхозпродукции на внешнем рынке и т.д. Колебания рыночных цен на реализуемую сельхозпродукцию и приобретаемые ресурсы, влияющие на уровень производительности труда, должны компенсироваться, как это делают в странах Запада, государственной политикой установления гарантированных цен и дотаций из бюджетов различных уровней.

Усовершенствованная методика **предназначена:**

– для проведения анализа хозяйственной деятельности предприятия, выявления резервов и стимулов роста производительности труда на перспективу;

– для экспертной оценки эффективности внедрения инновационных проектов за счет роста производительности труда.

5.4. Влияние основных принципов внутрихозяйственного расчета на эффективность работы подразделений в современных условиях

Принцип производственной самостоятельности. В условиях формирования рыночных отношений и частной собственности на средства производства и результаты общественного труда, производственная самостоятельность, как принцип хозяйственного расчета, стала обретать четкие границы. На уровне предприятия хозяйственная самостоятельность значительно возросла, что имеет положительное значение, прежде всего для успешной реализации предпринимательской деятельности нового собственника и хозяина производства. Что же касается внутрихозяйственных подразделений, то их самостоятельность конкретизирована рамками производственной программы подразделения и уменьшилась в определении структуры управления, в вопросах специализации и планирования производства, в выборе стратегии и тактики проведения весенне-полевых и уборочных работ, покупке техники и поиске эффективных систем ведения хозяйства, выборе каналов реализации продукции, эффективных форм организации и оплаты труда, учета и контроля за трудом, технологией, расходом всех материальных ценностей и финансов. Сегодня самостоятельность подразделений закономерно ограничилась в той же степени, в какой расширилась у конкретного хозяина и распорядителя средствами производства.

Самостоятельность внутрихозяйственных подразделений трактуется сегодня руководителями хозяйств и подразделений не как неограниченная свобода действий подразделения на рынке товаров и услуг, как это понималось многими из них в 90-е годы, а как способность коллектива подразделений обеспечить выполнение производственных программ подразделений своими силами и ресурсами, самостоятельно, без посторонней помощи и при соблюдении доведенных им лимитов затрат. Но для решения этой

задачи руководитель хозяйства обеспечивает подразделение всеми необходимыми средствами производства и условиями хозяйствования: кадрами квалифицированных специалистов и рабочих; разработкой эффективной системы материального стимулирования труда работников, обеспечивающей заинтересованность их в наивысшей производительности труда, продуктивности земли и скота, рациональном использовании выделенных ресурсов для получения прибыли по хозяйству. Без соблюдения этих условий работы подразделений со стороны руководителя хозяйства, принцип самостоятельности подразделений не в состоянии обеспечить положительный производственно-экономический эффект.

В тех же сельскохозяйственных организациях, где подобная трансформация внутрихозяйственных производственно-экономических отношений не была проведена на должном профессиональном уровне, такие хозяйства обанкротились или пока еще продолжают неэффективно работать. Таким образом, производственная самостоятельность подразделений, как принцип внутрихозяйственного расчета, оказывает положительное влияние на эффективность работы коллективов подразделений лишь при условии создания необходимых условий для работы подразделений: сохранения общей целостности эффективной структуры сельхозпредприятия; компетентного управления хозяйством в целом в достижении максимальной прибыли и высокого уровня оплаты труда во всех подразделениях. А такой экономический эффект достигается за счет рациональной кооперации подразделений хозяйства и умелом использовании других принципов внутрихозяйственного расчета.

Принцип самокупаемости затрат. Самокупаемость затрат, как принцип хозяйственного расчета, в полной мере функционирует лишь на уровне предприятия в целом и выражается в том, что за счет выручки от реализации товарной продукции предприятие компенсирует все производственные затраты, а полученную прибыль

использует на простое или расширенное воспроизводство.

В условиях рыночных отношений этот принцип хозяйственного расчета для предприятия является ключевым, поскольку превышение расходов над доходами в процессе производства и реализации товарной продукции создает для хозяйства вполне реальную угрозу банкротства и прекращения хозяйственной деятельности трудового коллектива предприятия. Поэтому, основанная на принципе самокупаемости хозяйственная деятельность любой сельскохозяйственной организации в условиях рынка ставит предприятие перед необходимостью систематического сопоставления расходов с доходами хозяйства и функционирование всех его подразделений в режиме жесткой экономии производственных затрат в целях получения хозяйством максимальной прибыли.

Однако производят товарную продукцию не все подразделения. Кроме производственных подразделений, производящих товарную продукцию, в хозяйстве, как правило, функционируют вспомогательные и обслуживающие подразделения, которые оказывают услуги для нормальной работы производственных подразделений. Поэтому, для высококорентабельной работы производственных подразделений необходимо организовать эффективную работу не только производственных, но и вспомогательных, и обслуживающих подразделений, затраты которых должны быть минимальными, поскольку они переносятся на издержки основных подразделений и снижают, в конечном итоге, общие доходы от реализации товарной продукции.

В этих условиях необходима большая экономическая работа по планированию ежемесячных объемов производства и доведению лимитов затрат до всех подразделений, работающих в хозяйстве с целью обеспечения сопоставимости заданий с фактическим объемом производства, соблюдением лимитов затрат и принятия своевременных действенных мер по недопущению убыточности хозяйственной деятельности предприятия. Именно от организации

эффективного использования во всей хозяйственной деятельности предприятия принципа самокупаемости производственных затрат зависит дальнейшая возможность успешного использования других важнейших принципов внутрихозяйственного расчета, как экономического инструмента управления во всех подразделениях: принципа самостоятельности, принципа материальной заинтересованности и ответственности работников, принципа административного и экономического контроля за деятельностью подразделений.

К сожалению, в большинстве сельскохозяйственных организаций Омской области, как показывают исследования, эту работу ежемесячно не проводят. Такой анализ и сопоставление заданий и лимитов с фактическими результатами работы в лучшем случае проводится один раз по итогам года, да и то в целом по хозяйству, а не в разрезе подразделений. Лишь немногие хозяйства (они и являются экономически устойчивыми) такую работу проводят ежемесячно.

Проведение экономической работы по доведению ежемесячных заданий по производству продукции и лимитам затрат, первичному бухгалтерскому учету, экономическому анализу работы всех производственных, вспомогательных и обслуживающих подразделений хозяйства обеспечивает предприятию высокую рентабельность всей товарной продукции.

Принцип материальной заинтересованности и ответственности работников. Экономическая заинтересованность трудовых коллективов хозрасчетных подразделений в повышении эффективности производства обеспечивается в основном через тесную увязку оплаты труда членов коллектива с результатами коллективного труда, выраженными как в объемах производства с учетом качества, так и в уровне производственных затрат.

Система материального стимулирования труда работников всех категорий, а также активное использование на предприятии других принципов внутрихозяйственного расчета (самостоятельность, окупаемость затрат и др.), позволяют обеспечить высокую

материальную заинтересованность и ответственность работников подразделений в выполнении производственных заданий и снижении затрат, повышении эффективности всей хозяйственной деятельности предприятия.

Принцип административного и экономического контроля за деятельностью подразделений. Осуществление этого принципа означает систематический и своевременный учет выполненных работ в подразделениях, произведенной продукции, расходуемых средств. Контроль за производственной деятельностью подразделений осуществляется как руководителями подразделений, так и руководителем хозяйства. Эффективность контроля значительно возрастает, если он осуществляется комплексно в административной и экономической форме. От полноты учета и контроля во многом зависит успешность освоения в производстве и других принципов внутрихозяйственного расчета.

Все принципы внутрихозяйственного расчета тесно связаны между собой, взаимно дополняют друг друга. При недостаточном учете требований одного из них снижается общий эффект хозяйственной деятельности подразделений. Поэтому названные принципы должны применяться комплексно. Некомплексность в применении принципов внутрихозяйственного расчета делает его во многом формальным и не обеспечивает желаемого экономического эффекта.

5.5. Формы эффективных внутрихозяйственных экономических отношений в использовании основных ресурсов хозяйства (труда, земли, капитала)

Отделенческая структура управления. Как показывают исследования, в большинстве хозяйств Омской области сохранилась отделенческая структура управления. Это говорит об эффективности этой структуры управления в крупных многоотраслевых хозяйствах

Сибири, которые имеют огромные земельные ресурсы и несколько населенных пунктов, расположенных на значительном расстоянии друг от друга.

Отделенческая структура управления позволяет подразделениям эффективно использовать внутрихозяйственный принцип самостоятельности в ведении производства, а также рационально использовать земельные, трудовые и материальные ресурсы на территории отделения, она также способствует формированию высококвалифицированных кадров в отделении и при умелом руководстве позволяет эффективно использовать рабочую силу отделения, координируя колеблющуюся потребность в ней между отраслями растениеводства и животноводства в разные периоды сельскохозяйственных работ, а также решать социальные проблемы на территории населенного пункта отделения в экстремальные периоды продолжительной зимы и весенне-осенней распутицы.

Цеховая структура управления. Цеховая структура управления применяется там, где вместо комплексных внутрихозяйственных подразделений имеются крупные отраслевые цехи, состоящие в свою очередь из однотипных по своей специализации внутрицеховых подразделений. В этой структуре, подобно отделенческой, как правило, три ступени управления: руководители внутрицеховых подразделений – руководитель цеха – руководитель хозяйства. Однако, цеховая структура управления коренным образом отличается от отделенческой значительным сокращением звеньев аппарата управления на верхней ступени, изменением функций и усилением ответственности специалистов за результаты производства.

Существует и комбинированная структура управления в хозяйствах, имеющих, наряду с многоотраслевыми отделениями (производственными участками, комплексными бригадами), самостоятельные подразделения – цехи, специализированные бригады.

Здесь сочетаются элементы отделенческой или бригадной с цеховой структурой управления.

Однозначно сказать о явном преимуществе цеховой структуры управления нет оснований. Все зависит от конкретных условий производства и комплекса факторов: уровня специализации производства, зоны расположения хозяйства, компактности населенных пунктов, наличия высококвалифицированных специалистов и руководителей подразделений, личных профессиональных качеств руководителя хозяйства и других факторов.

Коллективный договор аренды, коллективный договор подряда. Как показал многочисленный по масштабам и многолетний по времени опыт работы сельскохозяйственных предприятий, в подавляющем большинстве хозяйств руководители и специалисты отказались от внутрихозяйственных экономических отношений, основанных на коллективном договоре аренды и коллективном договоре подряда, как не оправдавших надежды на их эффективность. Хотя в отдельных организациях эта форма внутрихозяйственных экономических отношений сохранилась и функционирует по сегодняшний день.

Коллектив бригады и звена со сдельной оплатой труда. В подавляющем большинстве хозяйств области экономические взаимоотношения между администрацией и первичным трудовым коллективом формируются на основе производственно-экономических отношений с коллективом постоянной бригады или звена в растениеводстве и животноводстве и в других отраслях, используя при этом сдельную или сдельно-премиальную систему оплаты труда. Такая форма экономических отношений обеспечивает хозяйству гибкое и в то же время стабильное управление производством во всех подразделениях в условиях непредсказуемого колебания рыночных цен, эффективную реализацию личных и коллективных интересов работников на основе главных принципов

внутрихозяйственного расчета: производственная самостоятельность, самокупаемость затрат, материальная заинтересованность и ответственность работников, учет и контроль за деятельностью подразделений.

5.6. Основные факторы, влияющие на эффективность внутрихозяйственных экономических отношений

Рациональная специализация производства. Анализ работы хозяйств в условиях рыночных отношений и опросы руководителей разных уровней показывают, что рациональная специализация производства в сельскохозяйственных организациях имеет важнейшее значение для обеспечения эффективного ведения хозяйства.

В современных условиях хозяйствования рациональная специализация производства является одним из важнейших экономических инструментов регулирования внутрихозяйственных отношений в целях обеспечения эффективного использования имеющихся ресурсов и улучшения финансового положения хозяйства.

Эффективная структура управления. Под структурой управления следует понимать состав служб или отдельных работников, осуществляющих функции руководства, а также порядок их соподчинения и взаимодействия. По вертикали она расчленяется на ступени управления, по горизонтали – на звенья.

Существующие в хозяйствах Омской области различные структуры управления (отделенческая, цеховая, комбинированная), несомненно, оказывают существенное влияние на эффективность внутрихозяйственных экономических отношений. Однако доминирующее влияние структуры управления на эффективность работы подразделений оказывает лишь в том случае, если сама структура управления будет функционировать на основных принципах внутрихозяйственного расчета. Поэтому одна и та же структура управления может в одном случае давать положительный экономический эффект, а в другом – отрицательный.

Эффективная форма организации труда. Форма организации труда имеет большое влияние на эффективность внутрихозяйственных отношений. В большинстве хозяйств Омской области сегодня преобладает бригадная форма организации труда в отраслях растениеводства и животноводства.

Условиями эффективной организации труда являются:

- прямая связь между оплатой и результатами труда;
- высокая трудовая и технологическая дисциплина;
- функционирование основных принципов внутрихозяйственного расчета.

Все это в комплексе обеспечивает высокую эффективность бригадной формы организации труда и ее положительное влияние на внутрихозяйственные экономические отношения.

Высокий уровень оплаты труда работников подразделений является отражением эффективности производства и, в тоже время, мощным фактором совершенствования внутрихозяйственных экономических отношений, если оплата увязана с конечными результатами труда. Поэтому рост уровня оплаты труда должен происходить в первую очередь за счет роста производительности труда и повышения эффективности использования ресурсов. Рост уровня оплаты труда и совершенствование внутрихозяйственных экономических отношений являются двумя взаимосвязанными процессами в хозяйстве, служащими мобилизующими факторами друг для друга: совершенствование внутрихозяйственных экономических отношений способствует росту эффективности производства и, как следствие, росту заработной платы, а рост уровня оплаты труда, в свою очередь, способствует мобилизации у работников мотивации к более производительному труду и эффективному использованию ресурсов.

К сожалению, в условиях рыночных отношений оплата труда работников во многих хозяйствах области не увязана, либо очень слабо увязана с конечными результатами работы в силу несовершенства

внутрихозяйственных экономических отношений. Все это негативно влияет на эффективность производства и финансовое состояние сельскохозяйственных организаций.

Ресурсосберегающие технологии являются одним из самых мощных факторов проникновения научных достижений в производство, способствующих совершенствованию внутрихозяйственных экономических отношений, так как внедрение технологий, сберегающих ресурсы, приводит непосредственно к повышению производительности труда за счет затрат прошлого труда и уменьшению численности работников производства. Все это обеспечивает условия для роста уровня оплаты их труда и совершенствования внутрихозяйственных экономических отношений.

Высокопроизводительная техника, как важнейший элемент ресурсосбережения, является главным фактором сокращения затрат живого труда и повышения его производительности, снижения численности работников, занятых производством продукции. Она, в конечном счете, создает условия для совершенствования структуры управления и эффективности внутрихозяйственных экономических отношений.

Квалифицированные кадры рабочих, специалистов, руководителей подразделений являются тем единственным живым фактором производства, посредством которого реализуются все вышперечисленные элементы системы совершенствования внутрихозяйственных экономических отношений: специализация, структура управления, организация и оплата труда, ресурсосбережение и др. Только при наличии высококвалифицированных кадров на всех участках общего процесса сельскохозяйственного производства создаются реальные возможности для обеспечения эффективного функционирования основных принципов и факторов рациональной систем внутрихозяйственных экономических отношений.

Особенно сложное положение с уровнем квалификации

руководителей подразделений хозяйств, от которых зависит, в конечном счете, успешное функционирование внутрихозяйственных экономических отношений.

Постоянно снижается численность высококлассных квалифицированных рабочих массовых профессий, которые сегодня составляют лишь 30%. В большинстве районов перестала действовать система массового обучения молодых рабочих кадров непосредственно в сельскохозяйственных организациях. Поэтому необходимо восстановить опыт непрерывного повышения квалификации руководителей, специалистов и рабочих в каждом хозяйстве.

Предпринимательская деятельность руководителя хозяйства в условиях рыночных отношений и частной собственности является тем уникальным фактором, который доминирует над всеми остальными. Все экономические реформы на селе в последние годы направлены, в конечном счете, на то, чтобы к управлению сельскохозяйственным производством пришли люди, обладающие предпринимательскими способностями. Только они могут организовать высокоэффективное производство.

Важнейшей проблемой успешного ведения хозяйства в рыночных условиях является способность руководителя эффективно управлять производственными ресурсами. При этом конечным показателем эффективности является производительность труда, которую в современных условиях хозяйствования определяют, как отношение результатов производства к затратам, или как производство валового дохода на одного работающего.

В условиях рынка и частной собственности валовой доход предприятия является практически единственным источником роста уровня оплаты труда работников и увеличения прибыли. Реализовать же данные резервы предпринимательства в области возможно только путем повышения предпринимательской активности руководителей хозяйств и совершенствования всей системы внутрихозяйственных экономических отношений, как ключевого инструмента управления в современных условиях хозяйствования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Производительность труда, как важнейшее условие поддержания устойчивого развития сельского хозяйства, является результативным показателем от действия целого комплекса факторов – природных, технико-технологических, организационно-экономических и др. Без повышения производительности труда продукция сельского хозяйства останется неконкурентоспособной как на внешнем, так и на внутреннем рынке, особенно в современный период в связи с вступлением России в ВТО. Ее рост – основной фактор увеличения объемов производства продукции, существенного повышения доходов работников сельского хозяйства, снижения и ликвидации сельской бедности, развития сельских территорий.

Различия в подходах и методах измерения производительности труда в практической деятельности сельскохозяйственных товаропроизводителей сегодня колоссальные, что позволяет делать совершенно противоположные экономические оценки и выводы при анализе уровня и динамики производительности труда на предприятии, в районе, регионе. Эти различия имеют ключевое значение также при анализе основных тенденций динамики производительности труда и разработке методов, и выявлении факторов роста производительности труда, его оплаты, эффективности и конкурентоспособности сельского хозяйства региона, определении стратегической цели и возможностей повышения производительности труда, оценке экономической эффективности производства за счет роста производительности труда.

Для оценки уровня производительности труда разработан показатель валового дохода (разность между денежной выручкой от продажи продукции и материальными затратами на ее производство, или сумма заработной платы и прибыли от реализации) в расчете на одного среднегодового работника или чел.-час рабочего времени. Данный показатель является критерием роста производительности труда в условиях рынка, так как отражает экономическую

эффективность совокупного труда в процессе производства и реализации продукции на рынке и служит для предпринимателя ключевым индикатором его конкурентоспособности, а возможность роста валового дохода за счет повышения производительности труда, получение дополнительной прибыли и заработной платы, – становится главным стимулом внедрения инноваций как для собственников, так и для наемных работников.

Оценка современного состояния динамики производительности труда в сельском хозяйстве Омской области показала, что, несмотря на предпринимаемые меры со стороны как федерального, так и регионального правительства, низкий уровень производительности труда в сельском хозяйстве Омской области не обеспечивает повышение катастрофически низкого размера среднего уровня заработной платы работников сельского хозяйства выше 67% от среднего уровня по экономике региона.

Отставание уровня оплаты труда работников сельского хозяйства региона от всех других отраслей и сфер экономической деятельности в Омской области резко снижает потенциал и конкурентоспособность сельхозпредприятий.

Факторы производительности труда – это условия, причины, движущие силы экономических и производственных процессов, оказывающие влияние на изменение уровня и динамику производительности труда.

В современных условиях хозяйствования внутренние и внешние факторы производительности труда тесно взаимосвязаны между собой, дополняют друг друга и при умелом и гармоничном их сочетании обеспечивают высокие темпы роста производительности сельскохозяйственного труда, как в регионе, так и в целом по стране.

Организационно-экономические условия роста производительности труда (внутренние факторы производительности труда), включают в себя формы организации и стимулирования труда в системе коммерческого расчета, развитие организационно-правовых

форм хозяйствования и интегральных процессов в АПК, рациональные размеры по категориям хозяйств, обеспеченность квалифицированными кадрами рабочих и специалистов, уровень компетентности и эффективности управления хозяйством.

Организация производственно-экономических условий – важнейшее направление повышения эффективности сельского хозяйства, роста производительности сельскохозяйственного труда и его оплаты, которое включает в себя создание условий для высокопроизводительного труда работника во всех подразделениях, который бы покрывал затраты не только на свою зарплату и материалы, но и приносил бы максимум прибыли, что в современных условиях хозяйствования является главной целью предприятия и его подразделений.

Эффективная система внутрихозяйственных экономических отношений предполагает:

- в каждой сельскохозяйственной организации разработать и ежемесячно вести регламентирующую документацию;

- освоение трудовым коллективом основных принципов внутрихозяйственного расчета: принципа самостоятельности, самокупаемости затрат, материальной заинтересованности и ответственности работников, административного и экономического контроля за деятельностью подразделений со стороны руководителя хозяйства;

- в целях оперативной и рациональной стоимостной оценки продукции и производственных затрат во всех подразделениях хозяйства целесообразно использовать не условные или плановые, а фактические рыночные цены на приобретаемые и реализуемые товары и услуги, а для внутрихозяйственных товаров и услуг (корма, работа тракторов, автотранспорта) – по фактической себестоимости производства;

- осуществление постоянной взаимосвязи между уровнем оплаты труда работников подразделений и конечными

экономическими результатами их работы;

–оценку уровня производительности труда методом валового дохода по усовершенствованной методике стимулирования роста производительности труда в сельскохозяйственном производстве за счет внедрения инноваций в технологии, технике, ресурсосбережении, управлении производством,

Доминирующим фактором эффективной системы внутрихозяйственных экономических отношений в целях более рационального использования имеющихся земельных, материальных, финансовых и трудовых ресурсов хозяйства в условиях рынка и частной собственности является активная предпринимательская деятельность руководителя сельскохозяйственной организации, реального хозяина. Именно руководитель хозяйства является сегодня инициатором совершенствования всей системы внутрихозяйственных экономических отношений, как ключевого инструмента управления в современных условиях хозяйствования, осуществляющего эффективное соединение всех факторов производства в целях достижения высокопроизводительного труда и за счет его получения максимальной прибыли. Поэтому единственным критерием, характеризующим степень эффективности функционирования системы внутрихозяйственных экономических отношений на предприятии в условиях рынка, является уровень производительности труда, исчисленный методом валового дохода на одного среднегодового работника, т.е. суммой зарплаты + прибыли. В этом обобщенном показателе находит отражение и уровень специализации хозяйства в соответствии с зональными условиями производства, и степень механизации труда, уровень его оплаты, организации и доходности производства.

Эффективная система внутрихозяйственных экономических отношений обеспечивает не только рациональное использование имеющихся в хозяйстве земельных, трудовых, материальных и финансовых ресурсов для достижения высокорентабельного

производства продукции сельского хозяйства, но и позволяет успешно решать многие социальные проблемы села.

Освоение разработанных рекомендаций на практике функционирования сельскохозяйственных организаций Омской области позволит обеспечить рост производительности труда на долгосрочную перспективу (до 2035 г.) в размере 12-15% в год, и на этой основе повысить уровень заработной платы среднегодового работника, занятого в сельском хозяйстве, с 66 до 95-100% от среднего показателя по экономике региона.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кошелев, Б.С. Модели совершенствования системы внутрихозяйственных экономических отношений в сельскохозяйственных организациях Омской области: рекомендации / Б.С. Кошелев, Ю.А. Мирошников. – Омск, 2008. – 83 с.- Текст: непосредственный.

2. Кошелев, Б.С. Производительность труда в сельском хозяйстве региона: факторы и условия роста / Б.С. Кошелев, С.Л. Петуховский, Ю.А. Мирошников. – Омск: Изд-во ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А. Столыпина, 2013. – 376 с. – Текст: непосредственный.

3. Кошелев, Б.С. Производительность труда как основа расширенного воспроизводства в сельском хозяйстве региона / Б.С. Кошелев, Ю.А. Мирошников. – Омск: Изд-во ФГБОУ ВО ОмГАУ им. П.А. Столыпина, 2017. – 310 с.- Текст: непосредственный.

4. Методические рекомендации по организации внутрихозяйственного расчета с применением расчетных цен / Агропромышленный комплекс Омской области. Отдел планирования и социально-экономического развития АПК. – Омск, 1988. – 54 с.

5. Опыт организации внутрихозяйственных экономических отношений в ЗАО «Соляное» Черлакского района / В.В. Крючков, Д.Ю. Смирнов, Н.М. Кочура, Е.Н. Распетнюк.- Текст: непосредственный// Агроинформ. – 2003. – №1. – 116 с.

6. Регулирование внутрихозяйственных экономических отношений в сельскохозяйственных обществах и товариществах (рекомендации на примере АО «Руспол» Омской области). – Новосибирск, 1996. – 105 с.

7. Смит, А.О. О накоплении капитала, или о труде производительном и непроизводительном / А.О. Смит. – Текст: непосредственный // Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: ЭКСМО, 2007. – С. 338-339

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ, МЕТОДЫ
И ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА, ЕГО ОПЛАТЫ,
ЭФФЕКТИВНОСТИ
И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕГИОНА
(НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ)**

Рекомендации

Формат 60\84\16

Бумага офсетная. Печать оперативная.

Печ. л 2,69. Гарнитура «Times New Roman»

Тираж экз.

Отпечатано в типографии ИП Макшеевой Е.А.
г. Омск, ул. Долгирева, 126, тел.: 89083194462