

WITH REGARDS TO EVALUATION OF TECHNOLOGIES FOR AGRICULTURAL CROPS CULTIVATION

© 2014

T. D. Dudoglo, assistant professor,
D. M. Parmacli, doctor of economical science, professor,
A. I. Ianioglo, doctoral candidate
Comrat State University, Comrat (Republic of Moldova)

Annotation. The article presents the methods of calculating the economic effect from implementing innovating activities from land use which can be sub-divided into three separate components: effect from the crop yield growth, reduction of the cost of production and an increase of the quality of goods. The work provides examples of evaluation of implemented technology for minimal soil fertilization and showcases the reserves of effective growth for cultivated crops via increased quality and timeliness of conducted fieldwork. The article also suggests formulas for determining the crop yield in line with a set level of production profitability and amount of revenues per unit of cultivated land, as well as explains the limit of attained costs per unit of cultivated land.

Keywords: innovation, revenue, costs, land resources, technology, quality, crop yield, economic effect.

УДК 331.101.3

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

© 2014

А. Н. Захаров, преподаватель кафедры «Организация и менеджмент»
Нижегородский государственный инженерно-экономический институт, Княгинино (Россия)

Аннотация. Роль трудовых ресурсов и мотивации труда подтверждается чрезвычайной важностью и нерешённостью на современном этапе многих проблем в сельском хозяйстве, что активизирует поиски повышения эффективности использования трудовых ресурсов и эффективных методов совершенствования системы мотивации сельскохозяйственных тружеников к эффективной трудовой деятельности. Все эти обстоятельства обуславливают актуальность и значимость исследуемой темы. В данной статье представлено описание состояния сельскохозяйственных организаций Лысковского района Нижегородской области и рассмотрены основные проблемы, связанные с эффективностью использования трудовых ресурсов и мотивацией труда работников, трудящихся в сельском хозяйстве Лысковского района. В статье даны определения основным понятиям по заявленной тематике (такие, как: «заработная плата», «производительность труда», «мотивация»), приведены необходимые статистические данные, проведён анализ производительности труда и мотивации труда в сельскохозяйственных организациях района как в целом по изучаемой территориальной единице, так и в разрезе отдельных предприятий этого района, а также проведено выравнивание динамического ряда производительности труда в сельскохозяйственных организациях района различными методами и спрогнозирован показатель производительности труда в сельском хозяйстве Лысковского района на 2014 год. Данные проведённого анализа наглядно представлены в виде достаточного табличного и графического материала. В тексте статьи содержатся аргументированные выводы и отражено мнение автора. В ходе изложения в статье выявлены основные проблемы мотивации труда и повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях Лысковского района, а также предложены возможные направления решения указанных проблем.

Ключевые слова: анализ, заработная плата, материальное стимулирование, мотивация труда, организация, трудовые ресурсы, предприятие, производительность труда, работники, сельское хозяйство, система оплаты труда.

Известно, что развитая сельскохозяйственная отрасль является основой социального и материального благополучия общества и гарантом национальной безопасности страны в целом. Не случайно во всех развитых странах мира сельское хозяйство является приоритетной отраслью, которая развивается с использованием новейших достижений научно-технического прогресса. В России же, несмотря на огромную территорию и разнообразие природно-климатических условий, проблема повышения эффективности сельского хозяйства все еще стоит очень остро [1, с. 148].

Одной из главных проблем, стоящих перед повышением эффективности развития сельского хозяйства, является проблема увеличения эффективности использования трудовых ресурсов, роста производительности труда и совершенствования мотивации труда.

Трудовые ресурсы играют важнейшую роль в жизни каждого предприятия. Достаточная обеспеченность сельскохозяйственных предприятий необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объёма производства продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности сельскохозяйственных предприятий трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объём и своевременность выполнения сельскохозяйственных работ, эффективность использования техники и, как результат, объём производства продукции, её себестоимость, прибыль и другие экономические показатели [2, с. 125].

По состоянию на 1 января 2013 года числен-

ность постоянного населения Лысковского района составила 39 537 человек, что составляет 1,2 % от населения области, из них 36,5 % составляет экономически активное население. В свою очередь, численность населения Нижегородской области – 3 289 841 человек, из них сельское население составляет 686 260 человек или 20,9 %. Численность трудоспособного населения в трудовом возрасте в Лысковском районе составляет 20 960 человек, что занимает 1,15 % от численности экономически активного населения Нижегородской области (1 817,2 тыс. чел.), работающих пенсионеров – 1680 человек, занятых в экономике – 16 880 человек [3, с. 46, 62].

Численность занятых в экономике Лысковского района на конец 2013 года составляет 14,2 тыс. чел. Из них 4718 человек трудятся в сфере малого предпринимательства, это 33 % от всего работающего населения. В сельском хозяйстве работает 1 145 человек или 8 % от числа занятых. Средняя заработная плата по району составила на 2013 год 16 326 рублей, что на 22 % ниже среднемесячной заработной платы в экономике Нижегородской области – 20 958,8 рублей [4].

Формирование трудовых ресурсов, а также их использование в разных экономических отраслях имеет свои особенности. Для сельскохозяйственного производства особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий таких, как: специалистов, трактористов-машинистов, шофёров, телятниц и т. д.

На представленном ниже рисунке 1 отражено изменение численности работников сельскохозяйственных предприятий Лысковского района за последние пять лет.

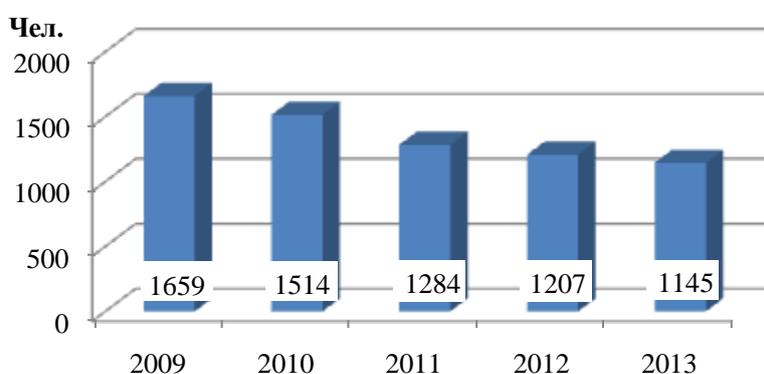


Рисунок 1 – Динамика численности сельскохозяйственных работников Лысковского района за 5 лет, чел.

Как видно из рисунка 1, наблюдается отрицательная тенденция изменения численности трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий Лысковского района. Количество работников в этот пятилетний период сокращалось ежегодно. Таким образом, в районе всё ещё остаётся актуальной проблема демографии в сельской местности.

Сейчас в сельском хозяйстве Лысковского района работают 1 154 человек. За год из села ушли 62 человека, а за последние 5 лет – 514 человек, хотя рост заработной платы в сельском хозяйстве за год составил 16 %, а за 5 лет – 84 %. Всего в районе по состоянию на 2013 год работают 13 сельскохозяйственных организаций: СПК «Великов-

ский», СПК «Белозерский», ООО «Росток», Колхоз «Красные поляны», ЗАО «Заря», СПК «Заветы Ильича», ОАО «Берендеевское», ООО «Мета-Ком Агро», ОАО «Плодопитомник», ООО «Агрофирма «Мяском», ЗАО «Валковское», СХП «Бармино» и ОАО «Нива». Наиболее весомый вклад в развитие сельского хозяйства Лысковского района вносят такие сельскохозяйственные предприятия, как ОАО «Нива», ООО «Бармино» и ОАО «Плодопитомник».

Среднегодовая численность работников в разрезе сельскохозяйственных предприятий отражена в динамике за последние пять лет в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика численности работников Лысковского района, чел.

Название предприятия	2009	2010	2011	2012	2013	Отклонение (+;-)
ЗАО «Заря»	80	80	80	65	54	-26
Колхоз «Красные поляны»	28	34	38	38	32	+4
СПК «Великовский»	25	25	25	20	8	-17
ЗАО «Валковское»	24	19	18	15	13	-11
СПК «Белозерский»	12	12	13	13	12	-
ОАО «Нива»	362	364	339	334	315	-47
ОАО «Плодопитомник»	319	323	316	299	284	-35
СХП «Бармино»	258	250	246	236	236	-22
ОАО «Берендеевское»	115	110	110	110	105	-10
ООО «Росток»	14	16	18	13	14	-
ООО «Мета-Ком Агро»	50	55	57	57	49	-1
СПК «Заветы Ильича»	-	6	6	4	4	x
ООО «Агрофирма «Мяском»	-	-	-	-	19	x
Итого по району	1659	1514	1284	1207	1145	-514

На основе данных таблицы можно сделать вывод, что общая численность сельскохозяйственных работников в Лысковском районе уменьшилась в 2013 году по сравнению с 2009 годом на 514 человек за счёт сокращения количества работников в следующих хозяйствах: ОАО «Нива» – на 47 человек, ОАО «Плодопитомник» – на 35 человек, ЗАО «Заря» – на 26 человек, СХП «Бармино» – на 22 человека, СПК «Великовский» – на 17 человек, а также ЗАО «Валковское» и ОАО «Берендеевское» – на 11 и 10 человек соответственно. В ООО «Мета-Ком Агро» количество работников уменьшилось в 2013 году по сравнению с 2009 годом лишь на одного человека, а в единственном в районе колхозе «Красные поляны», наоборот, увеличилась на 4 человека. В СПК «Белозерский» и в ООО «Росток» численность работников вообще не изменилась, а следовательно, не повлияла на сокращение общей численности сельскохозяйственных работников

Лысковского района.

Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве района представлена в таблице 2.

Рассматривая эффективность использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий в районе, можно сделать вывод, что общая выручка от реализации продукции увеличилась на 102 936 тыс. руб., составив в 2013 году 502 256 тыс. руб., а на одного работника пришлось по 438,7 тыс. руб. выручки, что также больше чем в 2009 году на 198 тыс. руб. или на 82,3 %. Прибыль до налогообложения в 2013 году по сравнению с 2009 годом, наоборот, уменьшилась – на 32 622 тыс. руб. и составила в отчётном году 58 319 тыс. руб., при этом прибыль на одного работника, сократившись от прибыли базисного года лишь на 3,9 тыс. руб. или 7,1 %, составила в 2013 году 50,9 тыс. руб.

Таблица 2 – Динамика эффективности использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях Лысковского района

Показатель	2009	2010	2011	2012	2013	Отклонение (+ ; -)
Среднегодовая численность работников, чел.	1659	1514	1284	1207	1145	-514,0
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	399320	436146	404754	439466	502256	+102936,0
Выручка на 1 работника, тыс. руб.	240,7	288,1	315,2	364,1	438,7	+198,0
Прибыль (убыток) до налогообложения, тыс. руб.	90941	76183	45491	38565	58319	-32622,0
Прибыль (убыток) на 1 работника, тыс. руб.	54,8	50,3	35,4	32,0	50,9	-3,9
Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	443166	466655	422690	465520	529573	+86407,0
Себестоимость реализованной продукции на 1 работника, тыс. руб.	267,1	308,2	329,2	385,7	462,5	+195,4

Показатель рентабельности персонала имеет большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики. Из таблицы 2 видно, что на каждого сельскохозяйственного работника Лысковского района в 2013 году приходится по 50 900 рублей прибыли от сельского хозяйства района.

Основной экономической категорией, которая характеризует эффективность использования трудовых ресурсов, является производительность труда. Она выражает связь между объёмом производства и затратами труда. Мотивация оказывает непосредственное влияние на производительность труда работников. Рост производства продукции сельского хозяйства может быть достигнут либо за счёт увеличения количества применяемых ресурсов, либо за счёт повышения эффективности их использования. Важная роль в этой связи отводится рациональному использованию трудовых ресурсов. Производительность труда – важнейший показатель эффективности производства, а её повышение – главный фактор экономического роста. Повышение производительности труда напрямую связано с достижениями научно-технического прогресса (повышение технического уровня производства), улучшением организации производства и труда, структурными изменениями в производстве. Для определения уровня динамики производительности труда используется система натуральных и стоимостных показателей. Производительность труда в сельском хозяйстве является сложной экономической категорией. Она характеризуется системой полных, прямых, обратных и косвенных показателей.

Основными источниками резервов роста производительности труда являются:

– повышение технического уровня производства (механизация и автоматизация производства;

совершенствование технологических процессов, модернизация действующего оборудования; изменение конструкции, технических характеристик изделия, применяемых материалов и топлива);

– улучшение организации производства и труда (увеличение норм и зон обслуживания, совершенствование управления, автоматизация плановых и учетных работ, сокращение потерь рабочего времени, снижение брака и отклонений от нормативных условий работы);

– повышение качества выпускаемой продукции;

– изменение объема производства и относительное уменьшение численности ППП (рабочих, руководителей, специалистов и служащих);

– освоение производства новых видов сырья;

– влияние природных условий, залежание угля, нефти, торфа, железной руды и другого минерального сырья, изменение содержания полезного компонента в рудах; изменение глубины разработки и др. [5].

Показатели производительности труда, представленные в таблице 3, непосредственно зависят от объёмов произведённой в районе продукции.

Из таблицы 3 можно сделать вывод, что производительность труда в хозяйствах района составила 231,2 руб./чел.-час., при этом производительность труда в растениеводстве выше чем в животноводстве и составляет соответственно 717,1 руб./чел.-час. и 420,4 руб./чел.-час. Самый высокий показатель производительности труда в целом по предприятию наблюдается в ООО «Агрофирма «Мяском» – 390,1 руб./чел.-час. или 168,7 % от районного уровня, а самый низкий в СПК «Великовский» – 90,8 руб./чел.-час. или 39,3 % от район-

ного уровня. В растениеводстве самая высокая производительность труда в ЗАО «Валковское» – 1 505,0 руб./чел.-час., что в 2,1 раза больше уровня района, а самая низкая в ООО «Росток» – 293,3 руб./чел.-час., это меньше районного уровня в 2,4 раза. В животноводстве опережает остальные организации по уровню производительности труда ОАО «Берендеевское», а отстаёт от всех ООО «Агрофирма «Мяском», данный показатель у них составляет 346,4 руб./чел.-час. и 69,4 руб./чел.-час. соответственно, причём и первый и второй ниже районного уровня, что является крайне отрица-

тельным как для самих организаций, так и для экономики района моментом. Производительность труда в растениеводстве и животноводстве в сельскохозяйственных предприятиях района за отчётный год на первом месте в районе по показателю производительности труда в растениеводстве находится ЗАО «Валковское», его показатель достиг 1 505 руб./чел.-час, оно же находится на втором месте по производительности в животноводстве (312,6 руб./чел.-час.), уступая лишь ОАО «Берендеевское», где показатель достиг 346,4 руб./чел.-час.

Таблица 3 – Производительность труда в сельском хозяйстве Лысковского района, руб./чел.-час. за 2013 г.

Название предприятия	В целом по хозяйству	В растениеводстве	В животноводстве
ЗАО «Заря»	192,2	387,8	190,9
ООО «Плодопитомник»	172,9	426,6	310,8
СПК «Белозерский»	124,0	751,5	160,3
ООО «Бармино»	267,9	-	-
СПК «Заветы Ильича»	165,5	331,0	-
СПК «Великовский»	90,8	295,3	-
ОАО «Нива»	257,4	1024,8	309,4
ООО «Мета-Ком Агро»	203,1	308,4	198,8
Колхоз «Красные поляны»	99,4	-	99,4
ОАО «Берендеевское»	242,3	591,0	346,4
ООО «Росток»	293,3	293,3	-
ЗАО «Валковское»	307,6	1505,0	312,6
ООО «Агрофирма «Мяском»	390,1	953,4	69,4
В целом по району	231,2	717,1	420,4

Второе место в растениеводстве ОАО «Нива» – 1 024,8 руб./чел.-час., которое занимает также и третье место в животноводстве – 309,4 руб./чел.-час. На третьем месте в отрасли растениеводства по производительности труда находится ООО «Агрофирма «Мяском», которое в отрасли животноводства оказалось на последнем месте с показателем 69,4 руб./чел.-час. А ниже всех производительность труда в растениеводстве оказалось в ООО «Росток», где данный показатель составил 293,3 руб./чел.-час., что немногим больше чем в СПК «Великовский» – 295,3 руб./чел.-час.

Производительность труда в стоимостном выражении в целом по каждому сельскохозяйственному предприятию Лысковского района отражена в таблице 4.

Анализ таблицы 4 показывает, что производительность труда выросла в семи из тринадцати предприятий района. Наибольший рост производительности труда наблюдается в ЗАО «Валковское»,

который вырос на 600 тыс. руб./чел, в ОАО «Плодопитомник» и колхоз «Красные поляны» – на 305,8 и 198,7 тыс. руб./чел. Соответственно. Эти показатели превышают общий рост производительности труда в районе. Наименьшее увеличение производительности труда замечено в ОАО «Нива» – на 32,4 тыс. руб./чел. А в трёх предприятиях – СПК «Великовский», СПК «Белозерский» и ООО «Мета-Ком Агро», наоборот, наблюдается снижение производительности труда на 23,5 %, 33,3 % и 227,5 % соответственно. Самые высокие показатели производительности труда в отчётном году сложились в ООО «Мета-КомАгро» – 1 864,9 тыс. руб./чел., в ЗАО «Валковское» – 923,9 тыс. руб./чел, самый низкий уровень в ООО «Агрофирма «Мяском» – 33 тыс. руб./чел. Кроме основных показателей существуют также и косвенные показатели производительности труда, к которым относится, например, нагрузка на 1 тракториста-машиниста и оператора машинного доения.

Таблица 4 – Динамика производительности труда в сельском хозяйстве
Лысковского района, тыс. руб./чел.

Название предприятия	2009	2010	2011	2012	2013	Отклонение (+; -)
ЗАО «Заря»	277,4	208,4	296,4	374,3	385,2	+107,8
Колхоз «Красные поляны»	117,3	142,4	179,4	250,0	316,0	+198,7
СПК «Великовский»	147,5	122,9	155,4	219,3	124,0	-23,5
ЗАО «Валковское»	324,0	517,6	601,3	833,8	923,9	+600,0
СПК «Белозерский»	135,4	111,8	142,8	225,1	102,1	-33,3
ОАО «Нива»	382,3	318,0	472,7	509,8	414,7	+32,4
ОАО «Плодопитомник»	173,0	209,7	281,6	308,1	478,7	+305,8
СХП «Бармино»	373,0	371,5	447,7	516,3	505,7	+132,8
ОАО «Берендеевское»	215,4	309,3	373,3	363,0	332,1	+116,8
ООО «Мета-Ком Агро»	2 092,3	885,0	1 540,6	1 486,2	1 864,9	-227,5
ООО «Росток»	-	-	-	-	140,7	x
СПК «Заветы Ильича»	-	-	-	-	270,5	x
ООО «Агрофирма «Мяском»	-	-	-	-	33,0	x
В целом по району	267,8	252,8	366,5	415,6	437,2	+169,4

Для характеристики развития производительности труда во времени применяются такие показатели, как: абсолютные приросты, темпы роста, темпы прироста (снижения), абсолютное ускорение или замедление и относительное ускорение [6].

На рисунке 3 представлено выравнивание ряда динамики производительности труда различными способами, а также прогноз на 2014 год методом выравнивания ряда динамики по абсолютному среднегодовому приросту.

Из рисунка 3 видно, что производительность труда в сельском хозяйстве Лысковского района уверенными темпами росла с каждым годом. О положительной тенденции данного показателя в районе и на будущее подтверждает линия тренда динамики производительности труда, представленная в виде прямой. При этом наблюдается значительный рост производительности труда по сравнению с 2010 годом. По сравнению же с базисным годом налицо колоссальный рост показателя производительности. Ориентировочно в следующем году производительность труда составит 475,1 тыс. руб./чел, о чём говорит сделанный методом выравнивания динамического ряда по среднегодовому абсолютному приросту прогноз на 2014 год.

Для определения дальнейших действий по увеличению производительности труда с целью увеличения выручки и перехода на прибыльную деятельность рассмотрен анализ материального стимулирования сельскохозяйственных организаций

Лысковского района.

От результатов труда работников зависит уровень их заработной платы. Именно через заработную плату в первую очередь происходит мотивация персонала. Особенное значение анализ фонда заработной платы имеет при получении информации для совершенствования оплаты труда на предприятии. Задачами анализа являются: определение причины изменения переменной и постоянной заработной платы, изучение соотношения между темпами роста производительности труда и уровня его оплаты.

А. С. Головачев трактует заработную плату как совокупность вознаграждений в денежной или (и) натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности всего предприятия. Данное определение, с нашей точки зрения, искажает сущность взаимодействия между работником и работодателем, основанного на паритетных основах и не подразумевающего механизма «вознаграждения» [7, с. 97].

Согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы с учётом компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактив-

ному загрязнению, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) [8].

По мнению Б. М. Генкина, заработная плата выполняет пять основных функций: воспроизводственную, учётную, регулируемую, социальную и мотивирующую [9, с. 27]. Наиболее важна и интересна, на наш взгляд, именно мотивирующая функция заработной платы. Для её понимания необходимо сначала разобраться с понятием мотивации.

Мотивация – это процесс побуждения, стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение личных целей и целей организации [10, с. 214].

Мотивация труда – это система мер, цель которых – создать у работников стимулы к труду и побудить их работать с полной отдачей. Поведение человека определяется множеством мотивов [11, с. 64].

Во многих организациях, в том числе и в сельскохозяйственных организациях Лысковского района, говоря о мотивации, часто имеют в виду именно материальное стимулирование имеющегося персонала, естественно не исключая при этом и применение нематериальных стимулов.

С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня её оплаты, что непосредственно доказывает значимость материального стимулирования труда. Чем выше показатели производительности труда у работников, тем лучше экономические показатели предприятия и, соответственно, происходит вознаграждение работника через материальные стимулы. Работник, получая вознаграждение за свой труд, старается повысить свои показатели, чтобы получить это вознаграждение, тем самым себя мотивируя. При этом средства на оплату труда необходимо использовать таким образом, чтобы темпы роста

производительности труда обгоняли темпы роста её оплаты. Только при таких условиях создаётся возможность для наращивания темпов производства.

Среднегодовая заработная плата на 1 сельскохозяйственного работника в Лысковском районе в 2013 году составила 172 345,9 рублей. Проведённый анализ заработной платы свидетельствует о том, что происходит ежегодный рост фонда заработной платы и среднемесячной заработной платы всех сельскохозяйственных работников района и по каждой категории работников. Темп роста фонда заработной платы в целом по сельскохозяйственным предприятиям района за период с 2009 по 2013 год составил 127,1 %. Кроме того следует заметить, что размер среднемесячной заработной платы сельскохозяйственных работников района превышает минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который с 1 января 2013 года равен сумме в 5 205 рублей, и составляет в отчётном году 14 362 рубля [12]. При этом среднемесячная заработная плата операторов машинного доения и дояров Лысковского района выросла вдвое – на 101,6 %, а трактористов-машинистов на 85,5 % и составила соответственно по 16 366 и 15 315 рублей.

МРОТ – минимальный уровень оплаты труда, официально установленный государством и обязательный для всех работодателей, независимо от формы собственности их предприятий (фирм, компаний). Это понятие порой отождествляется с минимальным прожиточным минимумом, что не совсем правильно. Минимальный прожиточный минимум включает стоимость материальных благ и услуг на минимальном уровне, исходя из установленных минимальных норм потребления на одного человека. В него входят также налоговые платежи и другие обязательные выплаты [13, с. 106, 107].

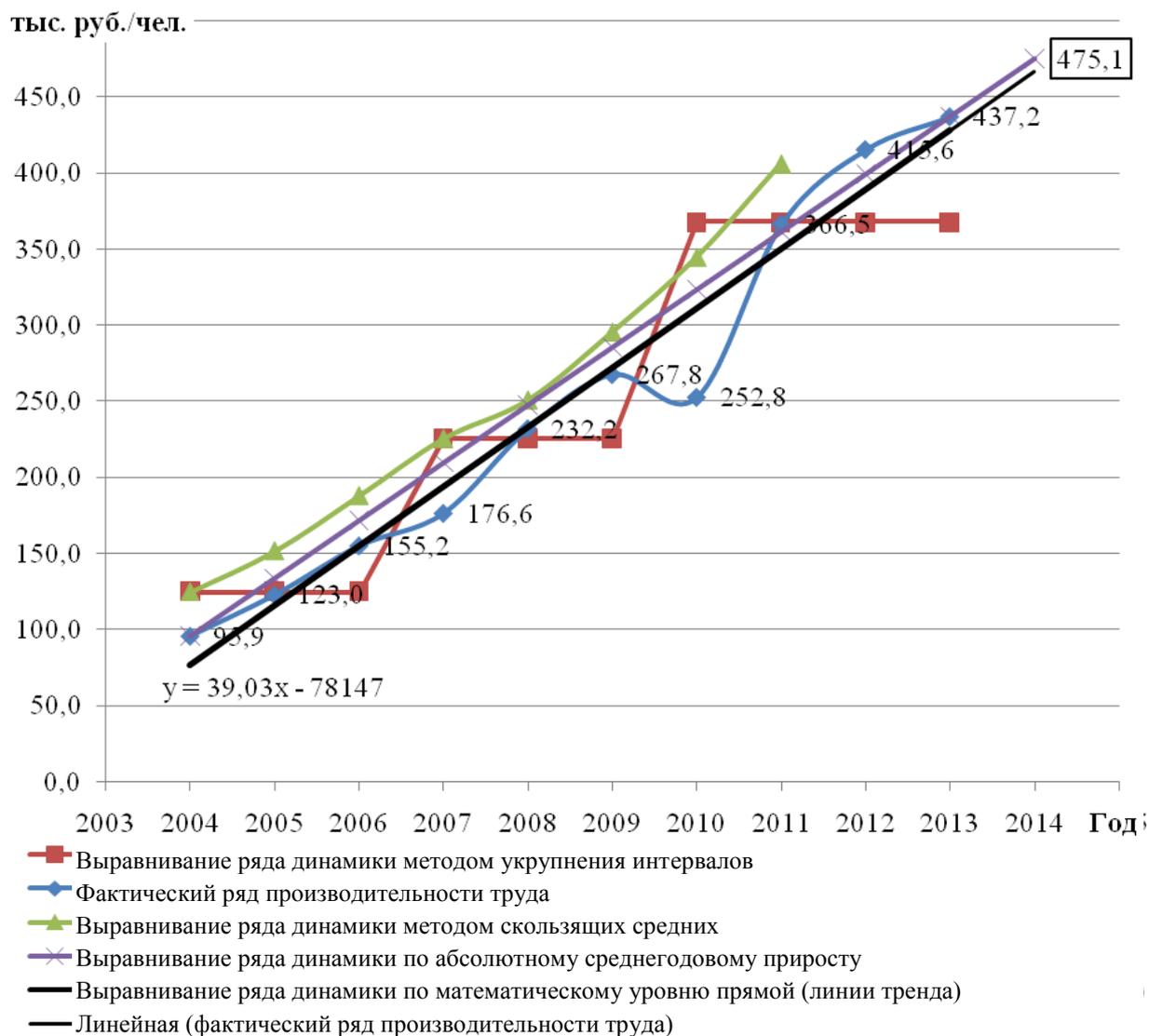


Рисунок 3 – Динамика производительности труда в сельском хозяйстве Лысковского района с 2004 по 2013 гг. и выравнивание ряда динамики различными методами

На основании экономических данных размер заработной платы в отчётном году по каждой сельскохозяйственной организации Лысковского района в целом по предприятию и отдельно по одной из наиболее важных категорий работников – операторов машинного доения представлен на рисунке 4. Сравнивая предприятия по данным показателям между собой и относительно указанной категории работников внутри каждого предприятия (рис. 4), видно, что самый высокий уровень заработной платы в ОАО «Нива», где он составляет 16 207,4 руб., при этом размер заработной платы операторов машинного доения здесь находится на третьем месте.

Самый низкий размер заработной платы среди хозяйств Лысковского района в СПК «Великовский» – 7 802,1 руб., что превышает минимальный размер оплаты труда, действующего на 2013 год, лишь на 2 597 рублей. На первом месте по размеру заработной платы операторов машинного доения и дояров в районе находится ООО «Бармино», здесь она составляет 20 048,6 руб., а последнее место занимает ОАО «Берендеевское», где размер заработной платы дояров расположен на уровне 10 229,2 руб., что меньше чем в ООО «Бармино» почти в два раза или на 9 819,4 рубля.

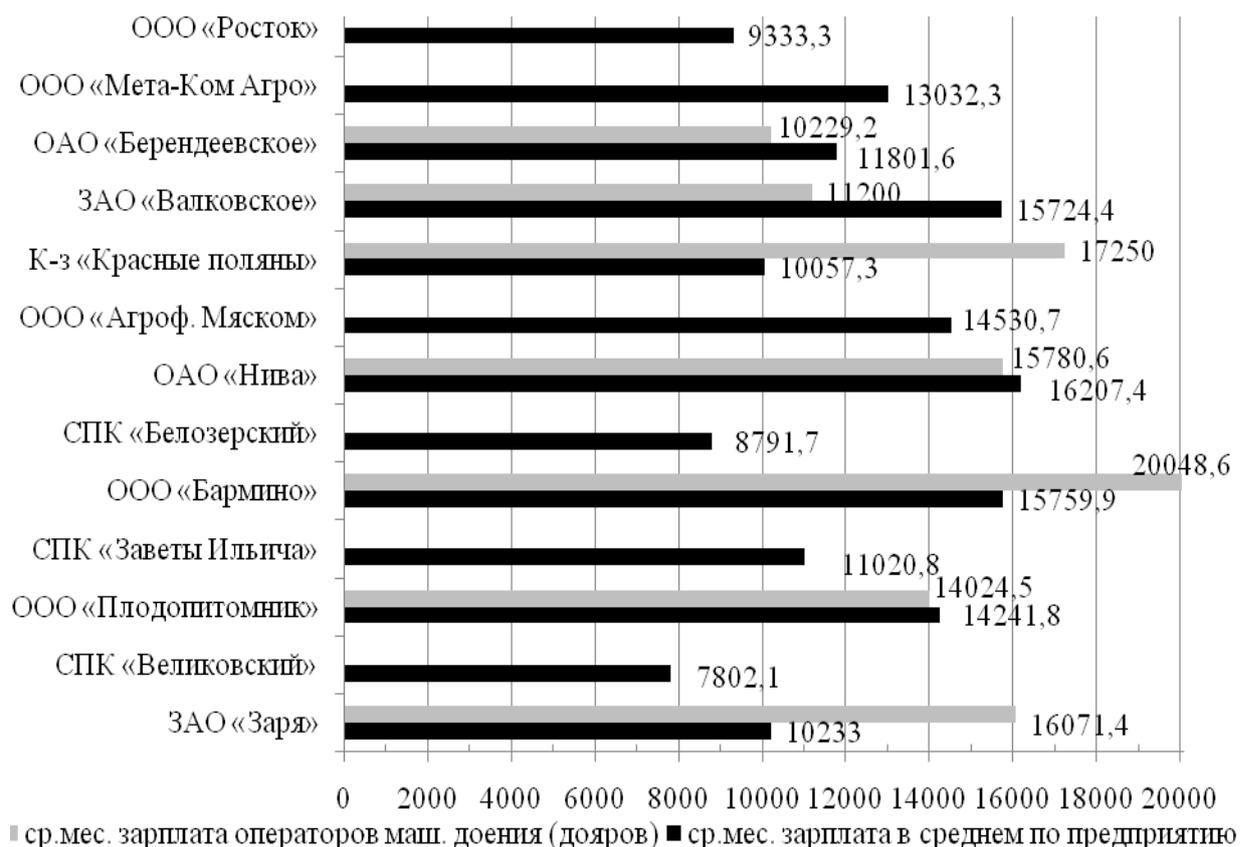


Рисунок 4 – Среднемесячная заработная плата операторов машинного доения и персонала сельскохозяйственных предприятий Лысковского района в целом за 2013 г.

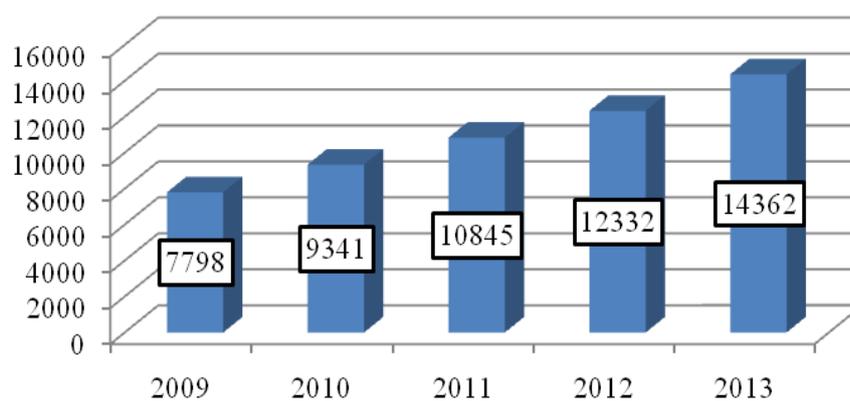


Рисунок 5 – Динамика средней заработной платы сельскохозяйственных организаций Лысковского района, тыс. руб.

Изменение средней заработной платы на сельскохозяйственных организациях Лысковского района за последние пять лет представлено на рисунке 5.

Анализ состояния материального стимулирования показал, что средняя заработная плата сельскохозяйственных работников постоянно увеличивается и в отчётном году составила 14 362 рубля, что более чем в 1,8 раза выше базового года. Это меньше средней заработной платы по району (по всем сферам деятельности), составляющей в отчётном году 16 326 рублей, но больше на 1 722,5 рубля или 13,6 % среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве Нижегородской области – 12 639,5 рублей. Также стоит отметить, что размер среднемесячной заработной платы сельскохозяйственного работника в районе превышает величину прожиточного минимума – 6 579 рублей [14].

Динамика среднемесячной заработной платы одного работника (по хозяйству в целом) в разрезе по каждому хозяйству Лысковского района представлена в таблице 5. Из данных таблицы можно судить об уровне оплаты на всех предприятиях в отдельности и влиянии каждого из них на формирование общей по району среднемесячной заработной платы сельскохозяйственного работника.

Из таблицы 5 видно, что в девяти из тринадцати хозяйств района в отчётном году по сравнению с базисным годом произошёл рост среднемесячной заработной платы. Самый высокий уровень

среднемесячной заработной платы в отчётном 2013 году наблюдается в ОАО «Нива» – 16 207 рублей, что выше среднего по району на 1 845 рублей или 12,8 %. Также более высокий уровень по сравнению со средним по району значением в СХП «Бармино» и ЗАО «Валковское». А самая небольшая по сравнению с остальными хозяйствами среднемесячная заработная плата в СПК «Великовский» – 7 802 рубля. Но все показатели зарплаты по району выше установленного минимального уровня оплаты труда. А наибольший рост среднемесячной заработной платы в отчётном году по сравнению с базисным годом наблюдается в колхозе «Красные поляны» – на 180 %. В двух предприятиях виден не рост, а наоборот, снижение среднемесячной заработной платы на одного работника. Это такие сельскохозяйственные предприятия, как ООО «Росток» и СПК «Белозерский», в них анализируемый показатель снизился на 8,1 % и 18,2 % соответственно.

Для того чтобы определить, насколько эффективно используется фонд заработной платы на предприятии и достаточно ли мотивированы работники данным размером заработной платы для увеличения своих показателей производительности труда, определён размер фонда заработной платы в отношении к полученной предприятием выручке. В следующей таблице представлена доля в денежной выручке каждого сельскохозяйственного предприятия Лысковского района фонда заработной платы соответствующего предприятия (таблица 6).

Таблица 5 – Динамика среднемесячной заработной платы 1 работника в Лысковском районе, руб.

Название предприятия	2009	2010	2011	2012	2013	Темп роста, %
ЗАО «Заря»	6 692	7 142	7 785	10 644	10 233	152,9
Колхоз «Красные поляны»	3 592	4 833	6 206	8 035	10 057	280,0
СПК «Великовский»	6 923	5 953	6 633	9 442	7 802	112,7
ЗАО «Валковское»	6 750	9 246	8 352	12 478	15 724	233,0
СПК «Белозерский»	10 743	11 389	10 904	9 776	8 792	81,8
ОАО «Нива»	8 986	10 266	11 947	14 033	16 207	180,4
ОАО «Плодопитомник»	9 298	11 007	12 156	12 800	14 242	153,2
СХП «Бармино»	7 793	9 372	10 765	12 014	15 760	202,2
ОАО «Берендеевское»	6 037	7 855	10 629	11 315	11 802	195,5
ООО «Росток»	10 155	9 130	9 491	8 551	9 333	91,9
ООО «Мета-Ком Агро»	7 417	8 994	9 993	10 762	13 032	175,7
СПК «Заветы Ильича»	-	5 972	5 889	8 708	11 021	х
ООО «Агрофирма «Мяском»	-	-	-	-	14 531	х
В целом по району	7 798	9 341	10 845	12 332	14 362	184,2

Таблица 6 – Динамика фонда заработной платы в % от денежной выручки в Лысковском районе, %

Название предприятия	2009	2010	2011	2012	2013	Отклонение (+ ; -)
ЗАО «Заря»	36	37	40	41	38	+2
Колхоз «Красные поляны»	40	54	77	63	41	+1
СПК «Великовский»	72	55	61	60	57	-14
ЗАО «Валковское»	53	32	27	25	44	-8
СПК «Белозерский»	76	83	86	122	154	+78
ОАО «Нива»	36	42	46	49	44	+8
ОАО «Плодопитомник»	59	59	64	63	32	-27
СХП «Бармино»	37	32	36	35	37	-1
ОАО «Берендеевское»	31	38	51	49	50	+18
ООО «Росток»	28	18	21	18	22	-5
ООО «Мета-Ком Агро»	147	25	28	21	40	-108
ООО «Агрофирма «Мяском»	-	-	-	-	422	x
В целом по району	34	39	38	44	39	+5

Делаем вывод, что в целом по Лысковскому району в отчётном году 39 % от денежной выручки сельскохозяйственных предприятий занимает фонд заработной платы. Это больше чем в базисном году на 5 %. Несоразмерно большой анализируемый показатель оказался в 2013 году у ООО «Агрофирмы «Мяском» – 422 %, СПК Белозерский тоже имеет завышенный уровень фонда оплаты труда – 154 % от денежной выручки. Остальные предприятия района расположились в интервале от 57 % (СПК «Великовский») до 22 % (ООО «Росток»), что является приемлемым уровнем.

Для определения эффективности использования фонда оплаты труда необходимо отразить структуру себестоимости основных видов продукции сельского хозяйства района и определить, какую долю в ней занимает оплата труда.

Доля заработной платы в общей структуре затрат на производство соответствующего вида продукции наглядно представлена на рисунках 6 и 7 в общей структуре себестоимости анализируемых видов продукции в целом по Лысковскому району в отчётном году.

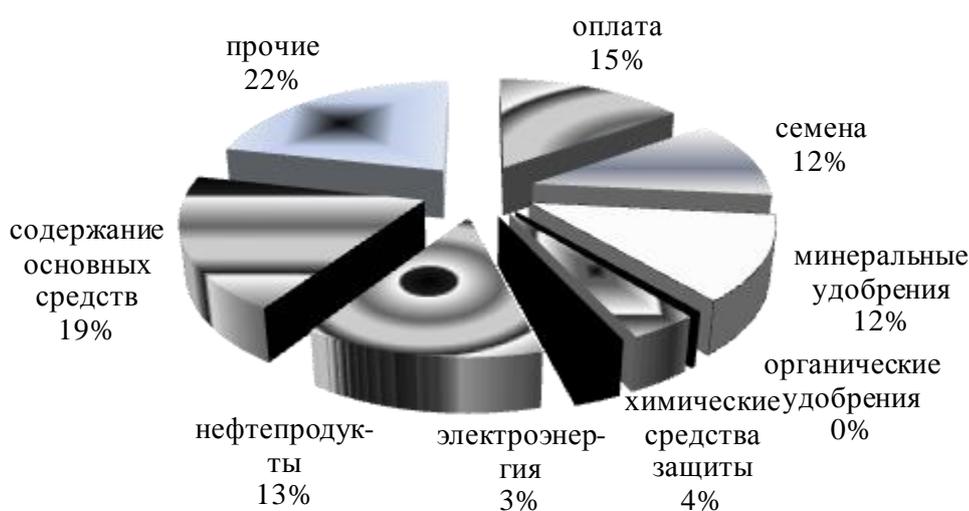


Рисунок 6 – Структура себестоимости 1 центнера зерна в Лысковском районе

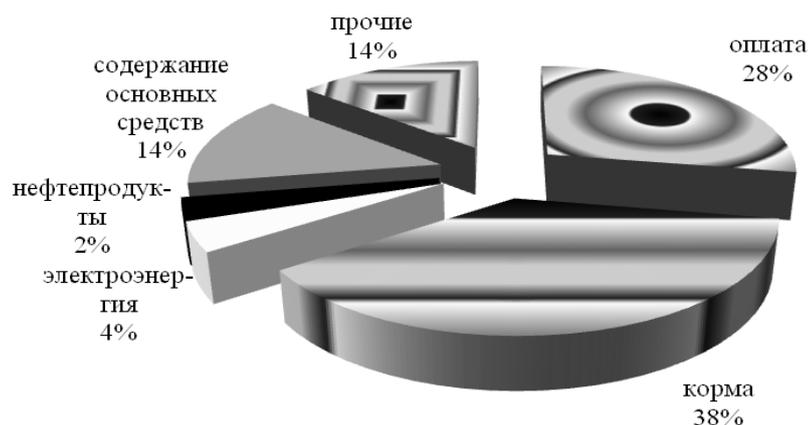


Рисунок 7 – Структура себестоимости 1 центнера молока в Лысковском районе

Из рисунка 6 видно, что оплата труда занимает 15 % в общей структуре себестоимости 1 центнера зерна. Это третья по величине составляющая затрат после прочих затрат (22 %) и затрат на содержание основных средств (19 %). Исходя из рисунка 7, делаем вывод, что оплата труда занимает второе место в общей структуре себестоимости 1 центнера молока и составляет 28 % от общих затрат. На первом месте находятся затраты на корма (38 %).

В настоящее время всем сельскохозяйственным предприятиям (не только Лысковского района) предоставлены широкие права в сфере хозяйственной деятельности, и в том числе организации оплаты труда. Теперь они могут пользоваться либо традиционной тарифной системой, либо применять ставки и оклады (в качестве ориентиров), либо вообще использовать свою собственную индивидуально разработанную систему оплаты труда. Таким образом, они могут самостоятельно определять формы, системы и размеры оплаты труда.

Организация оплаты труда в сельскохозяйственном производстве отличается от других сфер деятельности и представляет собой такую совокупность мероприятий, которая обеспечивает обоснованное вознаграждение каждой категории работников в зависимости от количества и качества вложенного ими труда и соответствующую материальную заинтересованность.

Основой организации оплаты труда являются следующие принципы:

- учёт минимального размера оплаты труда, установленного государством;
- обеспечение социальной защищенности работников независимо от формы собственности предприятия;

– обеспечение индексации оплаты труда в соответствии с темпами роста инфляции;

– поощрение высокого качества продукции, труда и услуг;

– обеспечение оптимальных соотношений в оплате труда отдельных категорий и групп работников;

– стимулирование повышения производительности труда и рационального использования ресурсов;

– дифференциация уровня оплаты труда в зависимости от экономического состояния предприятия, результатов работы трудового коллектива и личного трудового вклада работника [15, с. 11];

– опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста его оплаты.

Для расширенного воспроизводства, получения необходимой прибыли и рентабельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда опережали темп роста его оплаты. Если этот принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда заработной платы, повышение себестоимости продукции и, соответственно, уменьшение суммы прибыли.

Темп роста производительности труда составил 163,3 %, что меньше полученного темпа роста средней заработной платы (184,2 %), а значит, вышеизложенный принцип опережения темпов роста производительности труда над темпами роста его оплаты на данный момент в районе не выполняется.

Поэтому необходимо провести анализ системы материального стимулирования, которая оказывает непосредственное влияние на производительность труда, чтобы выявить пути повышения производительности.

В структуру годовой суммы оплаты труда работников в сельском хозяйстве включаются: тарифная оплата, надбавки, доплаты и премии, а также натуральная оплата.

Тарифная оплата является основной и выплачивается по тарифным ставкам и нормам труда за выполненный объём работы или отработанное работником время.

Надбавки применяются при оплате за мастерство и за классность. Рабочим присваиваются квалификационные категории или классы мастерства. В зависимости от этих категорий или классов им выплачивается надбавка, установленная в виде определённого процента к основному заработку.

Доплаты работникам сельского хозяйства производятся за своевременное и качественное выполнение работ, за неблагоприятные и вредные условия труда, за работу в праздничные и выходные дни, за сложность работы, за работу в вечернюю и ночные смены. Руководителям подразделений они производятся за руководство, за ненормированный рабочий день, за работу сверхурочно и т. д.

Премии выплачиваются за перевыполнение установленного плана производства продукции в стоимостной либо натуральной форме, за экономию прямых затрат или снижение себестоимости продукции, за перевыполнение норм труда, за выполнение работ (или получение продукции) более высокого качества, за сохранность техники и др.

Все эти перечисленные выше надбавки, доплаты и премии обычно (но не обязательно) начисляются в виде установленных конкретным предприятием процентов. Для стимулирования труда работников руководство предприятий использует экономические, социальные и административные методы мотивации. Наиболее ценным для работника остаётся именно материальное стимулирование, отно-

сящееся к экономическому методу мотивации труда. Материальное стимулирование – это сознательно организуемая предприятием система поощрений и взысканий, обеспечивающая зависимость получаемых работником жизненных благ и его личного трудового вклада.

Выделяют следующие элементы материального стимулирования:

1. Оплата труда (основная и дополнительная).
2. Доходы от собственности (дивиденды).
3. Выплаты и компенсации за работу в неблагоприятных условиях (работа в ночное время, тяжёлое, вредное и опасное производство и т. д.).
4. Доплаты и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями (северные надбавки и районные коэффициенты).
5. Трудовые и социальные льготы.

На сельскохозяйственных организациях Лысковского района применяются все эти перечисленные элементы материального стимулирования кроме надбавок в местностях с особыми климатическими условиями (4 пункт).

Наиболее значимым экономическим методом мотивации в любом хозяйстве является заработная плата, которая может начисляться по различным системам оплаты труда.

На некоторых сельскохозяйственных организациях района установлена также надбавка за выслугу лет.

Данное вознаграждение выплачивается рабочим, руководителям и служащим, проработавшим на конкретном предприятии минимум два полных календарных года.

В период напряженных работ в некоторых сельскохозяйственных организациях применяются коэффициенты повышения расценок с учётом уровня выполнения сменного задания таблица 7.

Таблица 7 – Коэффициенты повышения расценок с учётом уровня выполнения сменного задания

Уровень выполнения сменного задания, %	Коэффициент повышения расценки
до 100	1,0
свыше 100 до 125	1,25
свыше 125 до 150	1,6
свыше 150	2,0

И интервалы уровня выполнения сменного задания и коэффициенты могут устанавливаться в зависимости от финансового состояния конкретного предприятия.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по должностным окладам, предусмотренным для специалистов хозяйства. Кроме того устанавливаются надбавки к должност-

ному окладу в размере, определяемом руководителем конкретного хозяйства.

На предприятиях могут осуществляться также и выплаты по итогам годовой работы. Размеры устанавливаются руководством предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от наличия средств на эти цели. Каждый из работников может получать премию в опреде-

лённом размере согласно положению о премировании работников, принятому на конкретном предприятии.

Основанием для выделения премий являются: юбилеи, праздничные даты, безупречный с различных точек зрения труд (отсутствие выговоров, замечаний, добросовестное выполнение обязанностей).

Формы поощрения работников включают:

- материальное поощрение;
- награждение Почётной грамотой;
- объявление благодарности;
- выдача премии.

Материальная мотивация направлена на удовлетворение таких потребностей, как обеспечение хорошего достатка в доме, получение «достойной» заработной платы и т. д.

Как известно, существуют два основных условия, когда оплата труда является стимулом:

1. Значение зарплаты для работника.

2. Взаимосвязь зарплаты и производительности, т. е. работник должен быть уверен, что увеличение производительности труда приведёт к увеличению зарплаты.

В итоге можно говорить о связи зарплаты и возможности достижения результата, позволяющего увеличить материальный доход индивида.

Проведённый анализ организации оплаты труда в Лысковском районе позволяет резюмировать, что менеджментом большинства предприятий не реализуется второе условие, работник не в состоянии добиться результата, позволяющего ему увеличить зарплату. Данные условия показывают значимость фактора оплаты труда, как стимула для работников, однако существуют и некоторые недостатки применяемых систем оплаты труда.

Таким образом, материальное стимулирование по значимости для работников сельского хозяйства, несомненно, занимает первое место, но существуют недостатки в его организации, которые необходимо устранять. Среднемесячная заработная плата работников, особенно в животноводстве, в отчётном году имеет невысокий уровень. В частности операторы машинного доения и дояры в среднем по району получают 15 313 рублей, а в отдельности по хозяйствам их заработная плата начинает варьировать лишь от 10 229 рублей. Видна необходимость материального стимулирования работников для повышения их производительности труда и, соответственно, роста выручки и финансовой стабильности сельского хозяйства района.

Для решения проблемы мотивации труда и повышения эффективности использования трудовых ресурсов можно предложить следующие пути:

1. Для роста производительности труда сократить сверхплановые целодневные и внутрисменные потери рабочего времени.

2. Использовать возможности увеличения объёма производства продукции (например, за счёт более полного использования производственной мощности предприятия).

3. Сократить затраты труда на производство продукции за счёт механизации и автоматизации производства, совершенствования организации, повышения уровня интенсивности труда и т. д.

4. Снять напряжение в обеспечении предприятий трудовыми ресурсами за счёт более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труда работников, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой, более производительной техники, совершенствования технологии и организации производства.

5. Установить прямую связь между уровнем заработной платы, квалификацией работника, качеством и результатом его работы в целях выполнения мотивирующей функции.

7. Совершенствовать систему материального стимулирования за счёт установления различных доплат, зависящих от конкретных результатов работы.

8. Внедрить систему эффективных контрактов для специалистов и руководящего персонала, которая нашла применение в бюджетных организациях страны, начавших переходить на неё с 2013 года [16].

Совершенствование организации труда на основе научно-обоснованных рекомендаций в настоящее время является важнейшей задачей современного сельскохозяйственного производства и условием решения задач, поставленных каждым отдельным предприятием.

Таким образом, управленческие решения, сделанные на основе перечисленных мероприятий по совершенствованию системы мотивации труда, как в условиях настоящего положения сельского хозяйства, так и в условиях эффективного его развития, исходя из стратегического подхода управления, приведут к повышению экономической эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве района.

В целом новая система мотивации должна позволить улучшить финансовое положение сельского хозяйства района в результате достижения общего экономического эффекта, складывающегося за счёт увеличения продуктивности, производительности труда и заработной платы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нагибина М. Н. Мотивация труда как фактор экономического развития сельского хозяйства // Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. 2012. № 13 (18). С. 147–150.
2. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: учебное пособие. Мн. : Новое знание, 2006. 652 с.
3. Нижегородская область, статистический ежегодник. 2013: Стат. Сб. Нижегородстат. Нижний Новгород. 2013. 412 с.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики России [Электронный ресурс] – URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 26.05.2014).
5. Сергеев И. В. Экономика организаций (предприятий): учеб. / под ред. И. В. Сергеева. 3-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. 560 с.
6. Балинова В. С. Статистика в вопросах и ответах: учебное пособие. М. : ТК. Велби. Изд-во Проспект, 2004. 344 с.
7. Модорский А. В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы // Вестник Пермского университета. 2014. № 1 (20). С. 97–102.
8. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (действующая редакция от 04.11.2014).
9. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии. М. : Норма. 2003. 400 с.
10. Кувшинов А. И. Теоретические основы мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. 2012. № 6 (38). С. 213–216.
11. Устенко А. А. Мотивация как система развития и повышения эффективности труда / Ученые записки Орловского государственного университета. 2013. № 5 (55). С. 64–67.
12. Постановление Правительства Нижегородской области от 13 мая 2013 года № 291 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения по Нижегородской области за I квартал 2013 года».
13. Молчанова А. И. «Минимальный размер заработной платы» и «размер минимальной заработной платы»: соотношение понятий // Труд и социальные отношения. 2011. № 11. С. 106–112.
14. Федеральный закон № 336-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 02.12.2013.
15. Черняева А. А. Справочник экономиста аграрного производства. Саратов, 2012. 348 с.
16. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».
17. Отчётность о финансово-экономическом состоянии предприятий Лысковского района за 2009–2013 годы.
18. Елисеева И. И. Практикум по эконометрике : учебное пособие. М. : Финансы и статистика, 2003. 192 с.

CURRENT STATE AND PROBLEMS OF EFFICIENT USE OF LABOR RESOURCES IN AGRICULTURAL ORGANIZATIONS

© 2014

A. N. Zakharov, teacher of the chair «Organization and management»
Nizhny Novgorod State Engineering-Economic Institute, Knyaginino (Russia)

Annotation. The role of human resources and motivation is confirmed by the extraordinary importance and unresolved at the present stage of many problems in agriculture that activates the search efficiency of utilization of labor resources and effective methods of perfection of system of motivation of agricultural workers for good work. All these circumstances contribute to the relevance and significance of the researched subject. This article presents a description of the condition of the agricultural organizations Lyskovsky district, Nizhny Novgorod region and the main problems related to the efficient use of labor resources and motivation of workers, workers in agriculture Lyskovsky district. The article provides definitions of basic concepts on the theme (such as «salary», «productivity», «motivation»), provides the necessary statistical data, the analysis of productivity and motivation in agricultural organizations of the region as a whole on learn territorial unit, and in the context of individual companies in this district, and the dynamic alignment of a number of productivity in the agricultural organizations of the region by different methods and the predicted rate of labor productivity in agriculture Lyskovsky district for 2014. Data analysis is illustrated in the form of sufficient tabular and graphical material. In the text content to go reasoned conclusions and reflects the author's opinion. During the presentation in the article the basic problems of motivation and increase efficient use of labor resources in the agricultural organizations Lyskovsky district, and suggests possible approaches to solving these problems.

Keywords: analysis, wages, incentives, labor motivation, organization, human resources, enterprise, productivity, employees, agriculture, wage system.

УДК 338.534

МЕХАНИЗМЫ И СТРАТЕГИИ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ В ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ

© 2014

И. И. Захарова, старший преподаватель кафедры
«Технология общественного питания»

Р. В. Крылова, старший преподаватель кафедры
«Технология общественного питания»

Институт пищевых технологий и дизайна, Нижний Новгород (Россия)

Аннотация. Ключевыми элементами рыночной экономики являются цена и ценообразование. В научной литературе вопросу цены и ценообразования уделено огромное внимание, поскольку цена – очень важная экономическая категория для предприятия питания. Ценовая стратегия в ресторанном бизнесе призвана решать следующие задачи: привлечение большого количества посетителей и максимизация доли рынка; получение запланированной прибыли; достижение окупаемости инвестиций; создание положительного «имиджа» предприятия в индустрии питания; формирование конкурентного поведения предприятия на рынке ресторанных услуг; обеспечение рентабельности предприятия.

Стратегия ценообразования дает возможность координировать направление, уровень и скорость изменения цен, ведь ценообразование в индустрии питания – это эффективный инструмент получения максимальной прибыли ресторана. После введения санкций в отношении России, ответного продовольственного эмбарго, падения курса рубля современные гости все больше и больше мыслят понятием «экономность». В период экономического кризиса повышать цены нельзя, необходимо сокращать издержки и себестоимость кулинарной продукции. Снижение материальной себестоимости блюд крайне лимитировано, но все-таки снизить материальную себестоимость можно.

Одна из методик оценки затрат деятельности предприятия индустрии питания фудкост – контроль за себестоимостью кулинарной продукции за счет выбора альтернативных ингредиентов по цене и качеству, минимизация списаний. При применении фудкоста необходимо рассчитывать не только кост каждого кон-