

биться устойчиво высоких конкурентных позиций.

#### **Список использованной литературы:**

1. Неуймин Д.С. Инновационная активность как фактор развития конкурентной среды в садоводстве Тамбовской области / Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. – 2010. – №2.
2. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях: Методы таксономии и факторного анализа / Пер. с пол. В.В. Иванова; Науч. ред. В.М. Жуковской. – М.: Статистика, 1980. – 151 с.
3. Гайнанов Д.А., Розанова Ж.Б. Методика расчета интегрального показателя конкурентоспособности предприятий // URL: [www.anrb.ru/isei/cf2006/d907.htm](http://www.anrb.ru/isei/cf2006/d907.htm) (дата обращения 19.12.2012).

*У статті розглянуті деякі теоретичні підходи до вивчення поняття конкурентоспроможності на різних рівнях дослідження. Проведена рейтингова оцінка конкурентоспроможності зерна та сільськогосподарських підприємств в цілому на основі запропонованої сукупності показників господарської та маркетингової діяльності. Охарактеризована кон'юнктура ринку продукції садівництва і особливості конкурентного середовища.*

**Ключові слова:** конкурентоспроможність, оцінка, підприємство, зерно, садівництво

*The article discusses some of the theoretical approaches to the study of the competitiveness of the concepts at different levels of study. Rating assessment conducted competitiveness of grain and agricultural enterprises as a whole based on the proposed set of indicators of economic and marketing activities. Characterized by market conditions horticultural products and features competitive environment.*

**Keywords:** competitiveness, assessment, enterprise, grain, horticulture.

Дата надходження до редакції: 27.09.2013 р.

Рецензент: к.е.н., доцент Данько Ю.І.

УДК 631.145:338.431(470.323)

### **ОЦЕНКА ФУНКЦИОНИРУЮЩЕЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**О. И. Пантурова**, Курская государственная сельскохозяйственная академия

*В статье проведена оценка функционирующей оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях Курской области*

**Ключевые слова:** оплата труда, материальные стимулы, сельское хозяйство

Организация оплаты труда основана на применении нормирования и тарификации труда. При этом нормирование играет роль измерителя количества труда, а тарификация – качества. Необходимость определения и соизмерения качественных различий труда привело к разработке тарифной системы.

В настоящее время в сельскохозяйственных предприятиях России применяется преимущественно два вида тарифных сеток, поскольку ещё многие хозяйства применяют 6-разрядные сетки, которые использовались в дореформенный период.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 14.10.1992 года № 785 "О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки" [2] в сельскохозяйственных предприятиях рекомендовано применять 18-разрядную тарифную сетку. Однако её использование в сельском хозяйстве осложнено отсутствием тарифно-квалификационных характеристик работников, поскольку до 1992 года тарификация в этой от-

расли народного хозяйства осуществлялась на основе тарифно-квалификационных справочников и характеристик выполненных работ. Новая 18-разрядная сетка требует тарификации не работ, а работников. Данная система громоздка, менее гибка и постоянно требует пересмотра разряда работников на основе аттестации рабочих мест.

В настоящее время в 40 регионах России апробируется в сельском хозяйстве 12-разрядная тарифная сетка, преимуществом которой является наличие тарифной вилки, позволяющей увеличивать размер оплаты труда работников в зависимости от качества труда, индивидуальных способностей без проведения аттестации. Кроме того, эта система дифференцирует оплату труда работников по категориям и профессиям, при этом она расширяет перечень профессий в каждой квалификационной группе.

Система оплаты по нормам выработки порождала и организационные трудности. Работы стали делить на "выгодные" и "невыгодные". С удовольствием работали механизаторы на пахо-

те и севе, а работников на боронование найти было трудно. Люди старались работать на колёсных тракторах и отказывались от тяжёлых гусеничных машин. Оплата по наряду нередко вела к припискам. В погоне за высокой нормой выработки почву обрабатывали без надобности по несколько раз, при этом терялась почвенная влага, изменялась структура почвы.

Оплата труда по нарядам, без связи с конечным результатом, не отвечала задачам подъёма земледелия. Не случайно на предприятиях был низкий уровень агротехники, плохо осваивались севообороты, не велась работа в области семеноводства. Слабой была кормовая база, что препятствовало укреплению животноводства [5].

На общем фоне неразвитости хозрасчётных методов стимулирования труда по конечным результатам в колхозах и совхозах в конце 50-х – начале 60-х годов вёлся активный поиск таких систем организации и оплаты труда, которые в большей степени соответствовали бы особенностям сельскохозяйственного производства. Именно тогда родились первые звенья с безнарядной оплатой труда с оплатой за продукцию без начисления текущих заработков (аванса) за объём выполненных работ, т.е. начала применяться аккордно-премиальная система оплаты труда с повременным авансированием. Эта форма организации и оплаты труда получила название коллективный подряд.

При переходе на подряд существенно сужается технологическое, поработное разделение труда.

В доподрядной системе основное значение имела индивидуально начисляемая оплата за объём выполненных работ. Это соответствовало прежней организации труда, специализации работников на выполнении определённых операций. Материальное стимулирование по конечным результатам в сравнении с основной оплатой за объём работ было незначительным, а зачастую символическим.

При подряде на производство продукции оплата труда по конечным результатам работы становится основной. Труд коллектива оплачивается по расценкам за единицу продукции. В отраслях сельскохозяйственного производства, имеющих сезонный характер до окончательных расчётов в конце года за единицу продукции подрядному коллективу выдаётся аванс в размере не более 60-65% аккордного фонда.

Для более полного учёта индивидуального вклада каждого работника в результаты работы применяют коэффициент трудового участия (КТУ).

При повременном авансировании создаются благоприятные условия для сочетания личных интересов каждого работника с интересами коллектива в целом, для осуществления активного взаимоконтроля за сроками и качеством работ.

При оплате труда по расценкам за единицу фактически полученной продукции недостаточно учитывается, ценою каких затрат она достигнута. В то же время экономия и бережливость как основной принцип хозрасчёта должны были стать важнейшими факторами подъёма сельского хозяйства. На практике зачастую считалось, что о внедрении внутрихозяйственного расчёта достаточно убедительно говорит факт доведения до подразделений хозрасчётных заданий, в которых наряду с плановыми объёмами производства указываются лимиты прямых затрат. Однако это формальный подход к делу. Часто кропотливая и трудоёмкая работа по планированию и учёту по подразделениям оставалась на бумаге. Причин тому много, но главная состояла в том, что принцип окупаемости затрат имел второстепенное значение и не оказывал существенного влияния на доходы работников. По действовавшему ранее положению хозяйства имели право выплачивать своим членам до 25-40% сэкономленных средств. На практике это положение слабо реализовывалось.

Кроме того, при подряде отсутствовала ответственность администрации хозяйства за невыполнение договорных обязательств по поставкам семян, удобрений, техники, что не гарантировало выполнение подрядными коллективами своих обязательств [5].

На смену коллективному подряду в конце 80-х годов пришел арендный подряд. Данная форма отношений означала дальнейшее развитие принципов хозрасчёта. При ее использовании все больше ослабевает отчуждение работника от средств производства и результатов труда, усиливается чувство хозяина, растёт заинтересованность в развитии производства.

Башмачников В.Ф. [3] отмечал, что у подряда и аренды есть общие условия работы и существенные различия.

Каждое предприятия (его коллектив) должно получать материальные блага с учётом созданной трудом его коллектива стоимости и самоокупаемости затрат. Рост материального достатка каждого труженика должен быть прямо пропорционален, с одной стороны, его личному трудовому вкладу, а с другой – росту конечных экономических результатов предприятия, в котором он работает. Наиболее приемлемым критерием конечных результатов производства при определении уровня оплаты труда является валовой доход (противозатратная система оплаты труда).

Несмотря на существенные преимущества оплаты труда от валового дохода, она имеет недостатки. В частности – при планировании – стремление занижить урожайность, продуктивность, качество продукции, а материальные затраты – завысить. Это ведёт к необоснованному завышению расценок оплаты труда за единицу валового дохода.

Таблица 1 - Общие условия работы и различия при коллективном подряде и аренде

Показатели работы	Общие условия	Различия	
		при подряде	при аренде
Соизмерение расходов с доходами	Имело место	-	-
Самостоятельность коллективов в организации производства	Имело место	-	-
Право на избрание администрации хозяйства	-	-	-
Отчисление из выручки за реализованную продукцию (услуги) средств на содержание аппарата управления, уплату налогов, в централизованный фонд социально-культурных мероприятий и резервный	-	-	-
Создание равных стартовых условий производства для подразделений	-	-	-
Производственная программа коллектива	-	Определялась по заказу предприятия	Коллектив устанавливает ее самостоятельно
Средства производства коллектива	-	Передавались в долгосрочное пользование	Передавались в долгосрочное пользование с установлением платы за средства производства
Материальная ответственность коллектива за состояние используемых ресурсов	-	Не полная	Полная
Гарантия в оплате труда работников	-	Предприятие гарантировало оплату труда и оплачивало начисленный заработок	Предприятие не несет ответственности за результаты работы работников. Заработок определяется фактическими результатами работы
Произведенная продукция	-	Являлась собственностью предприятия. За труд платит заказчик - предприятие	Принадлежит первичным коллективам полностью или частично (если в арендном договоре предусмотрена часть продукции для продажи предприятию)
Предмет договора	-	Выполняемая работа и производимая продукция	Арендуемые средства и производимая продукция
Права работников на производимую продукцию	-	Сужены	Расширены
Разделение валового дохода на необходимый и прибавочный продукт	-	Имело место	Нет (действует остаточный принцип с вычитанием из суммы выручки стоимости материальных средств, налога и арендной платы)
Стимул к творческому хозяйствованию	-	Отсутствует	Имел место
Условия для формирования подлинного хозяина	-	Нет	Имелся только частично

Следующим шагом в развитии форм и систем оплаты труда является бестарифная система, построенная по остаточному принципу. Фонд оплаты труда формируется от стоимости реализованной продукции в текущих ценах за вычетом из стоимости денежной выручки материальных затрат на производство и реализацию. Из общей причитающейся суммы оплаты труда вычитается полученный аванс, заработная плата привлечённых работников и часть средств, обусловленная договором в процентах от денежной выручки, отчисляемая на пополнение Фонда социального развития и резервного фонда по хозяйству и в

подразделениях (от прибыли) и выплату заработной платы работникам аппарата управления (из выручки).

Впервые эта система оплаты труда была применена в Дагестане в 1992 году, одобрена Министерством сельского хозяйства и продовольствия РФ и рекомендована всем предприятиям АПК.

В целом при применении бестарифной системы оплаты труда на предприятии отпадает необходимость пересмотра тарифных ставок, связанного с изменениями заработной платы.

Постановлением правительства РФ «О

введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений» от 5 августа 2008 г. № 583 с 1 декабря 2008 г. в стране для бюджетных учреждений по сути ликвидируется ЕТС. На ее основе работникам устанавливался уровень основной оплаты труда - должностные оклады (тарифные ставки). Взамен этого вводятся новые системы оплаты труда, которые и сменяют привычную ЕТС [1].

Фактически - это есть переход от тарифной системы, в классическом ее понимании, регулирования заработной платы к новому

методологическому подходу ее регулирования. Вместо тарифных разрядов вводятся такие понятия, как профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни, разрабатываемые с целью дифференциации профессионально-квалификационного уровня работников, и учитывающие отраслевые особенности.

Таким образом, в нашей экономике применялись различные формы и системы оплаты труда. Многие из них теряют свою актуальность в современных условиях.

#### **Список использованной литературы:**

1. Постановление Правительства РФ «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» от 5 августа 2008 г. № 583.
2. Постановление Правительства РФ «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной ставки» от 14.10.1992 года за № 785.
3. Башмачников, В.Ф. Совершенствование коллективных форм организации и стимулирования труда [Текст]/ В.Ф. Башмачников, А.М.Югай. – М.: Агропромиздат, 1986. – 88 с.
4. Сельское хозяйство Курской области (2006-2010). 2011: Статистический сборник [Текст]/ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области.- Курск, 2011. - 197 с.
5. Тушканов, М.П. Материальное стимулирование в колхозах [Текст]/ М.П.Тушканов – М.: Россельхозиздат, 1984. – 191 с.
6. Фомин, О.С. Методические аспекты регулирования мотивации работника в воспроизводственном процессе [Текст ]/ О.Н. Пронская, О.С.Фомин // Экономические науки. – 2011. - № 12(85). – С.99-103.
7. Пронская, О.Н. Повышение заинтересованности работников как условие воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве [Текст ]/ О.Н. Пронская // Экономика и предпринимательство. – 2012. - № 1(24). – С.104-111.
8. Фомин, О.С. Оценка современного состояния воспроизводства трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях Курской области [Текст ]/ О.Н. Пронская, О.С.Фомин// Экономика и предпринимательство. – 2012. - № 2(25). – С.105-111.
9. Фомин, О.С. Оценка мотивационных условий воспроизводства трудовых ресурсов и социально-трудовых отношений в сельском хозяйстве [Текст ]/ О.С.Фомин, О.Н.Пронская, В.И.Гуров // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии – 2012. - №9. – С. 33-36.
10. Пронская, О.Н. Социально-трудовые отношения в системе воспроизводства трудовых ресурсов сельского хозяйства [Текст ]/ О.Н.Пронская, О.С.Фомин - М., Изд-во «Ваш полиграфический партнер», 2012. – 223 с.

*У статті проведена оцінка функціонуючої оплати праці в сільськогосподарських підприємствах Курської області*

**Ключові слова:** *оплата праці, матеріальні стимули, сільське господарство*

*The paper assesses the functioning of payment of labour in the agricultural enterprises of Kursk region*

**Keywords:** *labor, material incentives, agriculture*

Дата надходження до редакції: 27.09.2013 р.

Рецензент: к.е.н., професор Солов'єва Т.М.