

- обеспечении взаимных интересов арендатора и арендодателя соответственно в частном доходе и арендной плате;
- оптимизации землепользования сельскохозяйственных организаций с целью ведения товарного производства;
- внедрении достижений научно-технического прогресса и интенсификации сельскохозяйственного производства;
- рациональном использовании земельных ресурсов и возмещении ущерба, нанесенного собственнику земли, за снижение плодородия почвы;
- эффективности и экономичности через создание рационального соотношения факторов производства и получения наибольшей отдачи от них.

УДК 631.158 : 658.3

СТОИМОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ

М.В. Постнова, кандидат экономических наук

В экономической теории цена любого товара складывается на рынке в процессе конкуренции.

С точки зрения марксистской экономической теории, цена труда есть конкретное проявление стоимости рабочей силы. Стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для работников (носителей рабочей силы) и их семей (непрерывного условия воспроизводства новых носителей рабочей силы), которая в свою очередь зависит от целого ряда условий: исторически сложившегося уровня потребления благ, культурного развития общества, климатических и других природных факторов.

По рекомендациям МОТ стоимость рабочей силы представляет собой издержки, которые работодатель несет в связи с содержанием рабочей силы. В них включаются: оплата за отработанное время, оплата за неотработанное время, единовременная поощрительная выплата, оплата стоимости питания, топлива, квартирной платы и коммунальных услуг, расходы по обеспечению работников жильем; расходы на профессиональное обучение, расходы на культурно-бытовое обслуживание, налоги, связанные с использованием рабочей силы, другие расходы.

В последние годы проблема стоимости рабочей силы в отечественной литературе освещается все чаще. Интересные по методике работы О. Филатовой, В.Куликова, Г.Э.Слезингера, И.Безгребельной, В.Буланова.

Целью нашего исследования было дать оценку цены рабочей силы на аграрном рынке труда на примере Цильнинского района Ульяновской области. Объектом исследования стали все сельскохозяйственные предприятия данного района.

Затраты предприятий на рабочую силу, рассчитанные на одного работника в месяц (среднемесячные затраты), составили в среднем по району в 2000 году 595 руб. (таблица).

СТРУКТУРА ЗАТРАТ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РАБОЧУЮ СИЛУ

| Показатели | 1997 г. | 1998 г. | 1999 г. | 2000 г. |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Оплата за отработанное время | 45,7 | 37,8 | 56,7 | 61,1 |
| Оплата за неотработанное время | 5,5 | 6,6 | 5,8 | 6,8 |
| Денежные вознаграждения | 0,21 | 0,34 | 0,27 | 0,51 |
| Стоимость культурно-бытового обслуживания | 11,1 | 9,2 | 13,6 | 12,2 |

Доля натуральной оплаты труда в заработной плате (в виде продуктов, топлива и пр.) составила 1,9 %. Оплата за отработанное время составила менее половины или половину суммы затрат на рабочую силу.

По сравнению с 1997 годом доля оплаты за неотработанное время в общих затратах увеличилась и ее уровень составил 6,8 %. Этот показатель характеризует рост оплаты непроизводительных потерь рабочего времени из-за вынужденной неполной занятости.

Доля денежных вознаграждений в общих затратах на рабочую силу несколько выросла, с 0,21 % в 1997 году до 0,51 % в 2000 году. В абсолютных значениях выплата поощрительного характера в среднем по району в 2000 году составила 36,6 руб. Величина единовременных поощрительных выплат, как правило, связана с наличием у организации соответствующих финансовых возможностей. Такая малая величина вполне объяснима отсутствием денежных средств на счетах предприятий.

Наибольший удельный вес всех расходов по обеспечению работников жильем и расходов на культурно-бытовое обслуживание приходится на 1999 год – 13,6 %. Это достаточно большая величина относительно аналогичного показателя по основным отраслям экономики – 0,6 %. Исследование показало, что сельхозпредприятия практически не тратят средств на обучение и переобучение рабочей силы.

Существенных различий в затратах на рабочую силу в сельхозпредприятиях разных организационно-правовых форм не наблюдается.

Практически отсутствуют в структуре затрат на рабочую силу дивиденды на акции, распределение прибыли и т.д. Следовательно, реформирование сельскохозяйственных предприятий не отразилось на затратах на рабочую силу.

О степени неоднородности всей совокупности обследованных предприятий по размерам затрат на рабочую силу должны свидетельствовать коэффициенты колеблемости и вариации за 2000 год. Расчеты показывают, что они чрезвычайно низки. Следовательно, совокупность предприятий весьма однородна.

В среднем по обследованным хозяйствам затраты на рабочую силу составляли 19,2 % в 2000 году (минимальная величина) и 30,6 % в 1998 году (максимальная величина) величины затрат на производство и реализацию продукции, причем по предприятиям различия не большие.

Таким образом, величина затрат сельхозпредприятий на рабочую силу примерно одинакова по району и не выступает фактором, регулирующим спрос и предложение рабочей силы на аграрном рынке труда. Цена труда не стимулирует поиски нового рабочего места со стороны активного населения и не ограничивает спрос предприятий на рабочую силу. Причиной тому является спад сельскохозяйственного производства и отсутствие конкуренции среди наемных работников ввиду достаточности рабочих рук, низкая мобильность трудовых ресурсов из-за привязанности к месту проживания.

УДК 631.158 : 658.3

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

М. Ф. Самодурова, доктор экономических наук

Устойчивое развитие сельскохозяйственного производства невозможно без формирования кадровой политики на предприятиях. Без нее нельзя вывести аграрный сектор из глубокого кризиса.

За годы реформирования не только снизились объемы производства в сельском хозяйстве, но и резко возрос износ основных средств, уменьшился производственный потенциал, ухудшилось почвенное плодородие. Некоторые сельскохозяйственные предприятия распались и перестали существовать как самостоятельные хозяйствующие субъекты.

Все эти изменения не могли не сказаться на кадровом потенциале. За 10 лет необдуманных реформ, в частности в аграрном секторе, сформировалось безразличное отношение к трудовому потенциалу. Не умаляя значимости финансовых ресурсов, трудовые ресурсы были и остаются