

*На правах рукописи*

**Султанова Гузель Маратовна**

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ  
ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда; экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – АПК и сельское хозяйство)

**Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук**

Ижевск - 2006

Работа выполнена в ФГОУ ВПО «Башкирский государственный аграрный университет»

**Научные руководители:** доктор экономических наук, профессор  
**Галиев Тимергази Арсланович**

кандидат экономических наук, доцент  
**Кулешова Валентина Павловна**

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор  
**Алборов Ролик Архипович**

кандидат экономических наук, доцент  
**Каргазаева Ирина Петровна**

**Ведущая организация:** Министерство сельского хозяйства  
Республики Башкортостан

Защита состоится «16» мая 2006 г. в 13 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.275.04 в ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» по адресу: 426034, г. Ижевск, ул. Университетская, 1, корп. 4, ауд. 444.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»

Автореферат разослан «14» апреля 2006 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук,  
профессор

А.С. Баскин

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В системе факторов производства любого хозяйствующего субъекта значительное место занимают трудовые ресурсы, эффективное использование которых позволяет улучшить показатели финансово-хозяйственной деятельности. В условиях развития рыночных условий хозяйствования возрастает необходимость повышения эффективности использования трудовых ресурсов на основе механизма стимулирования работников к высокопроизводительному труду.

Проблема стимулирования труда в трансформационной экономике сельского хозяйства является одной из трудно решаемых. В настоящее время система стимулов к труду в аграрной сфере не позволяет заинтересовать работников в результативности и качестве их труда. Как показывают исследования, за годы реформ вследствие ухудшения финансового положения большинства сельскохозяйственных предприятий, трудовые доходы сельских тружеников существенно сократились. Поиск новых подходов к совершенствованию системы оплаты труда работников на основе использования экономических и социальных стимулов, определяющих уровень производительности труда, представляет собой актуальный вопрос современной аграрной экономики

**Область исследования** соответствует требованиям паспорта специальностей ВАК 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (8.7. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы; 8.13. Проблемы социального обеспечения, социального страхования и социальной защиты населения, типы и формы обеспечения; пенсионная система и перспективы ее развития; 15.31. Теория аграрных отношений и методы их регулирования).

**Степень научной разработанности проблемы.** Вопросы совершенствования материального стимулирования труда занимали значительное место в работах таких зарубежных экономистов и классиков экономической науки, как Маркс К., Маршалл А., Смит А., Самуэльсон П. Изучению мотивации труда большое внимание уделили Тейлор Ф., МакГрегор Д., Зингер В., Ланг Л., Мэйо Э., Оучи В., Маслоу А., Альдерфер К., Герцберг Г., МакКлеланд Д. и другие. Среди российских экономистов, внесших значительный вклад в изучение проблем мотивации и стимулирования труда, необходимо отметить специалистов Волгина Н.А., Жукова А.И., Зимина А.Ф., Мазманову Б.Г., Одегова

Ю.Г., Федченко А.А., Шишкина М.И., Шумакова Ю.Н., Югай А.М., Яковлева Р.А. и других. Вместе с тем ввиду многоплановости проблемы многие вопросы социально-экономического стимулирования работников сельского хозяйства нуждаются в дальнейшем исследовании.

В системе стимулирования труда работников ведущее место занимают материальные стимулы, основной формой реализации которых является заработная плата. В связи с этим отдельными экономистами заработная плата рассматривается чуть ли не как единственный инструмент побуждения и непрерывного поддержания интереса работника к высокопроизводительному труду. Рыночные же условия хозяйствования требуют формирования механизма стимулирования труда, основанного на воздействии совокупности факторов внутренней и внешней среды, в которой первостепенное значение имеют не только экономические, но и социальные стимулы.

**Цель и задачи исследования.** Целью диссертационной работы является обоснование приоритетных направлений развития и разработка рекомендаций по совершенствованию механизма социально-экономического стимулирования труда работников сельскохозяйственных организаций в условиях рыночных отношений.

Для достижения поставленной цели определены основные задачи исследования:

- обоснование теоретических положений, определяющих сущность и место социально-экономических стимулов в механизме мотивации и устанавливающих взаимосвязь мотивов с системой стимулирования аграрного труда;

- оценка современного состояния экономики и динамики изменения материальных и социальных стимулов в сельском хозяйстве за годы реформ;

- моделирование социально-экономических стимулов к труду и определение приоритетных направлений их развития в сельскохозяйственном производстве;

- разработка рекомендаций по совершенствованию механизма социально-экономического стимулирования труда на макро- и микроуровнях управления сельским хозяйством.

**Объектом исследования** выступают сельскохозяйственные предприятия Республики Башкортостан. Более глубокие и детальные исследования проводились по данным предприятий Предуральской степной зоны, Уфимского района, СПК «Октябрь» Благоварского района и СПК «Базы» Чекамагушевского района Республики Башкортостан.

**Предметом исследования** является механизм стимулирования труда работников сельскохозяйственных предприятий.

**Теоретическую и методологическую основу** исследования составили работы отечественных и зарубежных ученых, специалистов по вопросам стимулирования труда и его влияния на производительность, а также собственные наблюдения автора по проблемам и направлениям совершенствования стимулирования труда, ее особенностям в сельскохозяйственном производстве. В процессе исследования использовались методы статистического, системного и экономического анализа, а также монографический, абстрактно-логический, расчетно-конструктивный, графический и социологический методы.

**Информационной базой** исследования явились материалы Территориального органа Федеральной службы государственной статистики Республики Башкортостан, Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, Министерства сельского хозяйства Республики Башкортостан. Расчеты велись с использованием пакетов прикладных программ «EXCEL» и «STATISTICA».

**Научная новизна результатов диссертационного исследования** заключается в обосновании теоретических положений и разработке механизма совершенствования социально-экономического стимулирования труда в сельском хозяйстве. В процессе исследования получены следующие основные результаты:

- обоснованы теоретические положения, уточняющие доминантное место социальных и экономических стимулов в механизме мотивации и устанавливающие взаимосвязь мотивов и системы стимулирования аграрного труда;

- определены тенденции развития социально-экономического стимулирования труда в сельском хозяйстве;

- разработаны модели, определяющие влияние социально-экономических стимулов на производительность труда и финансово-экономические показатели организаций;

- выработаны рекомендации по государственному регулированию механизма социально-экономического стимулирования труда и его совершенствованию в сельском хозяйстве.

**Практическая значимость проведенного исследования** заключается в том, что теоретические положения и практические рекомендации по результатам исследования позволяют сформировать действенный механизм социально-экономического стимулирования производительного труда в сельском хозяйстве.

Более конкретные рекомендации приняты к практическому использованию Министерством сельского хозяйства, Управлением сельского хозяйства Уфимского района, СПК «Октябрь» Благоварско-

го района и СПК «Базы» Чекмагушевского района Республики Башкортостан.

Теоретические положения, обоснованные в диссертационной работе, и практические результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе в преподавании курсов «Материальное стимулирование труда», «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК», «Управление персоналом» в высших учебных заведениях и повышении квалификации специалистов экономического профиля.

**Апробация работы.** Основные положения диссертационной работы докладывались на всероссийских научно-практических конференциях: «Проблемы и перспективы обеспечения продовольственной безопасности регионов России» (Уфа, 2003), «Повышение эффективности развития агропромышленного комплекса» (Уфа, 2005), «Перспективы агропромышленного производства регионов России в условиях реализации приоритетного национального проекта развития АПК» (в рамках XVI международной специализированной выставки «Агрокомплекс – 2006») (Уфа, 2006); на научно-практических конференциях БГАУ: «Регулирование финансово-экономических отношений в аграрном секторе» (Уфа, 2004), «Молодежная наука и АПК: проблемы и перспективы» (Уфа, 2005), «Проблемы развития сельского хозяйства и агропродовольственного рынка в современных условиях» (Уфа, 2005).

**Публикации.** По теме диссертационного исследования опубликовано 11 научных статей объемом 1,87 печатных листа.

**Структура и объем работы.** Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, библиографического списка использованной литературы (163 наименования). Ее содержание изложено на 157 страницах машинописного текста, включает 41 таблицу, 8 рисунков и 15 приложений.

**Во введении** обоснована актуальность темы исследования, сформулированы цель и задачи, определены объект и предмет исследования, раскрыта научная новизна и практическая значимость полученных результатов.

**В первой главе** «Теоретические основы стимулирования труда в сельском хозяйстве» уточнены определения понятий «мотив» и «стимул», определено место социальных и экономических стимулов к труду и доказана их первостепенная значимость в механизме мотивации; уточнена сущность заработной платы, систематизированы функции и основополагающие принципы организации труда и его оплаты в рыночных условиях хозяйствования; выделены основные направления

регулирования социально-экономического стимулирования труда на базе изучения отечественного и зарубежного опыта.

**Во второй главе** «Тенденции стимулирования труда в сельском хозяйстве Республики Башкортостан» исследованы проблемы материального и социального стимулирования труда в сельском хозяйстве в ходе реформ.

**Третья глава** «Обоснование приоритетных направлений совершенствования социально-экономического стимулирования труда в сельском хозяйстве» посвящена разработке моделей социально-экономических стимулов к труду и механизма реализации их в приоритетных направлениях развития теории и практики стимулирования труда сельском хозяйстве.

**В выводах и предложениях** обобщены основные результаты исследования.

## **ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Выявлена роль социальных и экономических стимулов в механизме мотивации аграрного труда.** Процесс развития производства всецело зависит от трудовых усилий каждого работника, регулируемых сложившимся на данный момент механизмом мотивации труда. Мотивация – это совокупность внутренних факторов (мотивов) и внешних факторов (стимулов), которые побуждают человека к трудовой деятельности, задают границы, содержание и формы этой деятельности, придают ей направленность, ориентированную на достижение определенных целей, и поддерживают ее на необходимом уровне. Стимулирование труда представляет собой процесс создания условий, направленного на формирование у работника мотива к высокопроизводительному и результативному труду.

Разработанная нами схема (рис.1) позволяет установить взаимосвязь большинства из известных мотивов и системы стимулирования аграрного труда.

Система стимулирования формируется под влиянием внутренних мотивов работника. Вместе с тем она должна создавать условия для дальнейшего повышения внутренней мотивации работников к хорошей и результативной работе с использованием стимулов труда.

Стимулы подразделяются на организационные, экономические, социальные, статусные и моральные. К числу первых относятся организация труда и производства, технико-экономический уровень развития производства, условия труда. К экономическим стимулам отнесем

формы и системы оплаты труда, участия работников в доходах от собственности организации, социальным – стимулы, направленные на улучшение социально-бытовых условий жизни и усиление социальной защиты работников. В состав статусных факторов входят развитие профессиональных способностей наемного работника, повышение по службе, участие в рабочих совещательных органах; моральных – признание и одобрение результатов работы, уважение, успех.

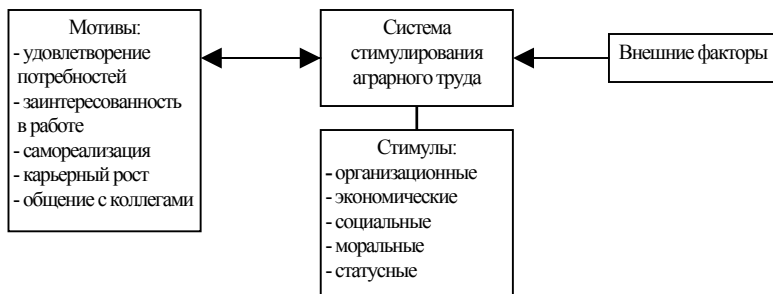


Рис. 1. Механизм стимулирования аграрного труда

Система стимулирования аграрного труда находится под воздействием стратегии развития самой организации, в которой заняты работники, и уровня развития общества в политическом, правовом и социально-экономическом аспектах, которые существенно влияют на результаты деятельности хозяйствующих субъектов и степень удовлетворенности индивидом качеством жизни. На уровне хозяйственной организации к внешним микрофакторам, влияющим на систему стимулирования труда, относятся финансово-экономическое состояние предприятия, природно-климатические факторы, форма собственности, организация производства, условия труда, половозрастные, образовательные, квалификационные, психологические и другие характеристики персонала. На организацию стимулирования работников оказывают влияние также макрофакторы: общая ситуация в экономике страны и мира; политика государства в области регулирования цен, налогообложения, социальных гарантий; инфляционные процессы; действия объединений работников и работодателей на рынке труда.

Анализ существующих теорий мотиваций показал доминантное положение экономических и социальных стимулов в механизме стимулирования труда и позволил сделать следующие выводы: главный мотивирующий фактор в работе – это материальные стимулы; лучшее средство достижения целей предприятия – это вознаграждение работ-



ника; важное значение для мотивации производительного труда имеют социальное обеспечение и забота о каждом человеке; удовлетворение потребностей человека идет в направлении снизу вверх, т.е. необходимо сначала удовлетворить физиологические потребности, затем потребность в безопасности и т.д.

В системе социально-экономического стимулирования труда работников сельскохозяйственных предприятий ведущее место занимают материальные стимулы, основной формой реализации которых является заработная плата – определенная сумма денежных средств, получаемых работником от работодателя за проделанную работу, компенсирующих затраты его труда и обеспечивающих ему определенный уровень удовлетворения личных потребностей, а также потребностей членов его семьи.

Наиболее важными функциями заработной платы нами выделены: учетно-производственная, воспроизводственная, стимулирующая и социальная; а основополагающими принципами при ее установлении: соответствие меры труда мере его оплаты; зависимость уровня оплаты труда от конечных результатов работы предприятия; рост заработной платы пропорционально трудовым усилиям работника; обеспечение регионального прожиточного минимума; дифференциация заработной платы в зависимости от условий труда, района расположения предприятия; компенсация и индексация заработной платы в условиях инфляции; оптимальная периодичность выплаты заработной платы; материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов; обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

Регулирование заработной платы на рынке труда происходит под воздействием профсоюзов, предпринимателей и государства. Величина заработной платы устанавливается коллективными договорами, заключаемыми в результате переговоров между предпринимателями и профсоюзами. Устанавливаемый государством минимальный размер оплаты труда выступает в качестве социальной гарантии и границы, ниже которой заработная плата не может опускаться. Государственное регулирование величины заработной платы происходит в двух основных направлениях: регулирование отношений между предпринимателями и наемными работниками; формирование системы налогообложения заработной платы (регулирование налога на доходы работников и единого социального налога).

Анализ зарубежного опыта внутрихозяйственного стимулирования труда основан на выделении трех его типов: американского, японского и западноевропейского. Система стимулирования труда в США и за-

падных странах увязывает динамику роста заработной платы с эффективностью работы предприятия, производительностью труда. В Японии организация оплаты труда основана на системах пожизненного найма, напротив, в западных странах имеет место тенденция постепенного отказа от дифференциации заработной платы по времени работы в данной организации. На зарубежных предприятиях широко распространены социальные программы, в т.ч. программы профессиональных пенсий.

**2. Проведена оценка динамики изменения материальных и социальных стимулов труда в сельском хозяйстве за годы реформ.** Реформирование российской экономики обернулось для большинства сельскохозяйственных предприятий общим кризисным состоянием: спадом производства, снижением объемов реализации, ухудшением финансового состояния, что негативно отразилось на организации стимулирования труда в отрасли. В системе стимулирования труда в сельском хозяйстве Республики Башкортостан значительна роль материального стимулирования, а базовой составляющей системы материального стимулирования является заработная плата (ее доля в общей сумме стимулов с 1995 по 2004 гг. составляла от 97,7 % до 99,7 %).

Уровень оплаты труда в сельском хозяйстве республики самый низкий по сравнению с другими отраслями и составляет 38,4 % от уровня в целом по экономике республики (2004 г.) в противовес 95,9 % дореформенного периода (1990 г.). Реальная заработная плата аграрных работников на сегодняшний день составляет 38,7 % от уровня дореформенного периода. Наименее оплачиваемым является труд работников животноводства, наиболее оплачиваемым – руководителей.

С началом реформирования российской экономики было упразднено централизованное регулирование оплаты труда, государственное регулирование ограничилось лишь установлением минимального размера оплаты труда (МРОТ), который не гарантирует получение работником необходимых ему благ и услуг, достаточных для воспроизводства рабочей силы, его величина в 2004 г. составила лишь 38,5 % от уровня прожиточного минимума (табл. 1). Соотношение МРОТ и среднемесячной заработной платы в отрасли составило 36,1 %, среднемесячной заработной платы и прожиточного минимума – 106,4 %, т.е. зарплата сельскохозяйственных работников позволяет удовлетворить только первичные жизненные потребности работника.

Действующая система оплаты труда сельскохозяйственных работников характеризуется преобладанием тарифной части над надтарифной: наибольший удельный вес в общей ее сумме приходится на оплату

по тарифным ставкам, окладам и сдельным расценкам (2004 г. – 76,1%). Значительных изменений в структуре оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий за исследуемый период не выявлено.

Таблица 1

Динамика соотношения МРОТ, прожиточного минимума и среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства  
(Республика Башкортостан, 1992-2004 гг.)

Год *	МРОТ, руб. **	Прожиточный минимум, руб.	Среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства, руб.	Соотношение МРОТ, в % к		Соотношение среднемесячной заработной платы к прожиточному минимуму, %
				прожиточному минимуму	среднемесячной заработной плате	
1992	667,5	2800	2814	23,8	23,7	100,5
1993	6075	...	29875	...	20,3	...
1994	17,56	89,9	104,7	19,5	9,5	116,5
1995	45,98	236,6	211,0	19,4	11,1	89,2
1996	72,74	312,1	369,8	23,3	10,8	118,5
1997	83,49	348,1	417,8	24,0	10,3	120,0
1998	83,49	421,2	414,0	19,8	9,5	98,3
1999	83,49	839,7	520,0	9,9	6,7	61,9
2000	107,75	...	721,0	...	5,6	...
2001	250,0	1353	1058,0	18,5	8,8	78,2
2002	400,0	1519	1370,0	26,3	10,8	90,2
2003	487,5	1755	1678,0	27,7	11,0	95,6
2004	746,7	1942	2067	38,5	36,1	106,4

\*Показатели 1994-1998 гг. приведены в денонмированных рублях

\*\* МРОТ рассчитан как средневзвешенная величина с учетом сроков его введения в течение года

Серьезной проблемой, оказывающей неблагоприятное воздействие на эффективность стимулирования работников сельскохозяйственного производства, является просроченная задолженность хозяйств по заработной плате перед своими работниками. По состоянию на 01.01.2005 г. сумма указанной задолженности в сельском хозяйстве составила 23,5 млн.руб., или 8,2 % от общей ее суммы в целом по экономике республики. При этом в сельском хозяйстве наблюдается наибольшее количество предприятий-должников – 69,8 % от общего числа по всем отраслям.

Ситуация подсказывает, что заработная плата является не единственным источником доходов работников на селе: по данным наших исследований лишь для 35,5 % из них трудовые доходы являются един-

ственным источником дохода, 45,2 % сельчан пополняют свои средства с помощью личных подсобных хозяйств.

Снижение уровня оплаты труда в сельском хозяйстве вызвано снижением доли затрат на оплату труда в общей сумме затрат на производство с 28,9 % в 1990 г. до 18,1 % в 2004 г. при одновременном увеличении доли остальных видов затрат. Анализ затрат по природно-климатическим зонам республики за 2002-2004 гг. выявил наибольшее их снижение горно-лесной зоне, южной лесостепи и предуральной степи. Сравнение соотношения затрат на оплату труда в сельском хозяйстве и промышленности республики показало низкую долю затрат на оплату труда в аграрном секторе.

Анализ эффективности оплаты труда за 1990-2004 гг. выявил, что динамика показателей эффективности оплаты труда параллельна динамике показателей, характеризующих эффективность деятельности сельскохозяйственных предприятий Республики Башкортостан в целом. При этом в большинстве случаев темпы роста производительности труда в сельском хозяйстве опережали темпы снижения его оплаты труда.

Изучение тенденции главного социального стимула – выплат социального характера – выявило ежегодное снижение как номинального, так и реального их размера в сельском хозяйстве Республики Башкортостан (табл.2). Ни в одной отрасли экономики не установлено такого размера социальных выплат, как в сельском хозяйстве: она в почти в 10 раз ниже среднереспубликанского уровня.

Таблица 2

Социальные выплаты в сельском хозяйстве  
(Республика Башкортостан)

Год	Номинальный размер социальных выплат в месяц на одного работника, руб.	Реальный размер социальных выплат в месяц на одного работника, руб. *	Темп снижения размера социальных выплат к предыдущему году, %	Соотношение социальных выплат и заработной платы одного работника, %
1994	4654	4,7	-	4,5
1995	14142	5,3	12,8	6,7
1996	9994	2,5	-52,8	2,7
1997	3980	0,9	-64,0	1,0
1998	3,0	0,5	-44,4	0,7
1999	3,9	0,4	-20,0	0,8
2000	3,8	0,3	-25,0	0,5
2001	5,6	0,4	33,3	0,5
2002	4,9	0,3	-25,0	0,4
2003	6,5	0,3	0,0	0,4
2004	6,3	0,3	0,0	0,3

\* в ценах 1994 г.

Особое значение в системе социальных стимулов имеют те, которые характеризуют состояние бытовых условий жизни сельскохозяйственных работников. Так, только 17 % сельских домохозяйств проживают в домах, оборудованных центральным отоплением, 26 % – канализацией, 13 % – горячим водоснабжением (2004 г.), что в 4-6 раз ниже уровня городских домохозяйств и уровня зарубежных стран.

В сельской местности жители обеспечены врачами в 2 раза меньше, чем в целом по республике и 2,4 раза – по России. За последние три года не было введено в действие ни одного больничного учреждения на селе, количество амбулаторно-поликлинических учреждений сократилось здесь в 9 раз по сравнению с уровнем 1990 г.

За период с 1990 по 2004 гг. существенно сократился ввод в действие общеобразовательных учреждений (в 3,4 раза), дошкольных учреждений (в 37,6 раз), учреждений культурно-досугового типа (в 6,2 раза).

Таким образом, в сельском хозяйстве Республики Башкортостан за годы реформ сложилась тенденция снижения реальной величины оплаты труда и социальных выплат – базовых составляющих социально-экономического стимулирования – и практика установления их уровня, которая не учитывает специфики отрасли, основных социальных параметров, показателей эффективности оплаты труда и его производительности, потребностей тружеников села.

**3. Определена роль материальных и социальных стимулов к труду в экономике сельскохозяйственных предприятий.** В целях выявления влияния материальных и социальных стимулов на показатели производительности труда нами проведен многофакторный корреляционно-регрессионный анализ 54-х административных районов Республики Башкортостан. В число факторов включены показатели-стимулы, отраженные в таблице 3 ( $x_1 - x_{16}$ ). В качестве результативных показателей определены показатели  $y_1$ ,  $y_2$  и  $y_3$ . Построенные три модели адекватны, коэффициенты регрессии по ним существенны, связи надежны. По первой модели выявлено влияние на показатель  $y_1$  двух факторов –  $x_3$  и  $x_{16}$  в независимости друг от друга, по второй модели – влияние на показатель  $y_2$  одного фактора –  $x_{16}$ , по третьей модели – совместное влияние на показатель  $y_3$  пяти факторов –  $x_1$ ,  $x_7$ ,  $x_9$ ,  $x_{11}$ ,  $x_{16}$ .

Результаты анализа показывают, что на стадии производства на показатель производительности труда существенное прямое влияние оказывают стимулы, связанные с бытовыми условиями жизни работников и материальные стимулы. На стадии распределения наряду с указанными начинают оказывать влияние стимулы, связанные с социаль-

ной инфраструктурой села. Кроме того, на второй стадии воспроизводственного процесса стимулы, связанные с бытовыми условиями жизни работников и часть стимулов, связанных с социальной инфраструктурой села ( $x_7$ ), оказывают отрицательное воздействие, то есть в сельском хозяйстве республики наблюдается невыполнение большинством социальных стимулов своих основных функций.

Таблица 3

Результаты многомерной группировки  
сельскохозяйственных районов Республики Башкортостан

Показатели	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3
Число сельскохозяйственных районов в кластере, ед.	18	26	10
Стимулы, связанные с бытовыми условиями жизни работников			
площадь жилищ на одного жителя, кв.м. ( $x_1$ )	18,1	19,0	19,0
ввод в действие жилых домов за счет всех источников финансирования, кв.м. ( $x_2$ )	9953,8	10925,3	15461,5
ввод в действие индивидуальных жилых домов, кв.м. ( $x_3$ )	10301,5	10171,7	14932,9
ввод в действие газовых сетей, км. ( $x_4$ )	12,1	11,7	12,3
обеспеченность населения собственными автомобилями в расчете на 1000 чел., шт. ( $x_6$ )	120,7	119,8	168,1
Стимулы, связанные с социальной инфраструктурой села			
ввод в действие автомобильных дорог, км. ( $x_5$ )	4,5	6,3	3,8
наличие телефонных аппаратов на 1000 чел. населения, шт. ( $x_7$ )	87,7	95,0	59,0
обеспеченность детей местами в дошкольных образовательных учреждениях, детей на 100 мест ( $x_8$ )	82,8	86,2	78,5
обеспеченность детей в возрасте 1-6 лет дошкольными образовательными учреждениями, в % от числа детей соответствующего возраста ( $x_9$ )	43,0	47,2	41,0
библиотечный фонд на 1000 чел. населения, экз. ( $x_{10}$ )	9688,8	12934,1	6445,0
число посадочных мест в учреждениях культурно-досугового типа на 10 тыс.чел., тыс.ед. ( $x_{11}$ )	2084,9	2769,7	1145,3
Стимулы, связанные с социальной защитой населения			
обеспеченность большими койками на 10 тыс. чел. населения, ед. ( $x_{12}$ )	73,9	82,0	79,1
обеспеченность врачами на 10 тыс.чел. населения, ед. ( $x_{13}$ )	20,2	18,7	23,3
обеспеченность средним медицинским персоналом на 10 тыс. чел. населения, ед. ( $x_{14}$ )	96,6	98,4	93,7
средний размер месячной пенсии, руб. ( $x_{15}$ )	1439,6	1404,5	1574,9
Материальные стимулы			
среднемесячная оплата труда, руб. ( $x_{16}$ )	1249,9	1339,7	1849,6
Показатели производительности труда			
Валовая продукция в расчете на одного работника, занятого в сельском хозяйстве, тыс.руб. ( $y_1$ )	103,7	111,2	150,4
Товарная продукция в расчете на одного работника, занятого в сельском хозяйстве, тыс.руб. ( $y_2$ )	61,2	64,1	83,4
Прибыль в расчете на одного работника, занятого в сельском хозяйстве, тыс.руб. ( $y_3$ )	2,2	4,1	3,6

В целях изучения характера поведения социальных и материальных стимулов в сельскохозяйственных предприятиях проведена также многомерная группировка административных районов методом кластерного анализа. Образовано 3 кластера: в первый кластер вошли 18 районов с уровнем социально-экономического стимулирования ниже среднего по республике, во второй кластер – 26 районов со средним уровнем социально-экономического стимулирования, в третий кластер – 10 районов с уровнем социально-экономического стимулирования выше среднего по республике.

Средние абсолютные значения переменных, представленные в таблице 3 свидетельствуют, что наблюдается строгая зависимость между показателями, характеризующими стимулы, связанные с бытовыми условиями жизни и показателями производительности труда: валовой продукции, товарной продукции и прибыли в расчете на одного работника, занятого в сельском хозяйстве. В районах, где вышеуказанные стимулы имеют наиболее высокий уровень, соответственно наблюдается и наибольшая производительность труда, и наоборот. Между показателями, характеризующими стимулы, связанные с социальной инфраструктурой села и показателями производительности труда наблюдается обратная зависимость. Следовательно, механизм функционирования указанных стимулов нарушен. Между показателями, характеризующими стимулы, связанные с социальной защитой населения и показателями производительности труда наблюдается прямая зависимость: повышение уровня указанных стимулов способствует повышению уровня производительности (исключение составляет показатель обеспеченности населения средним медицинским персоналом). Аналогичная зависимость проявляется между материальными стимулами и производительностью.

Для исследования влияния уровня оплаты труда на показатели финансового состояния сельскохозяйственных предприятий проведена группировка хозяйств Предуральской степи и Уфимского района республики (табл. 4). Результаты анализа свидетельствуют, что более высокая заработная плата стимулирует более эффективную производственную деятельность, способствует улучшению финансового состояния предприятия, и наоборот, эффективная производственная деятельность и устойчивое финансовое состояние позволяют хозяйствующим субъектам создавать условия для повышения уровня оплаты труда.

В хозяйствах, где среднемесячная заработная плата установлена в пределах прожиточного минимума, повышение ее уровня ведет к повышению эффективности производства с меньшей интенсивностью, нежели в хозяйствах, где заработная плата установлена не ниже уровня

прожиточного минимума. Кроме того, по показателям окупаемости затрат и соотношению дебиторской и кредиторской задолженности в хозяйствах первой и второй групп нет тенденции повышения с повышением уровня оплаты труда. Из-за несоблюдения при определении уровня заработной платы экономических законов – установление оплаты труда не ниже уровня прожиточного минимума – упускается один из существенных резервов повышения эффективности производства.

Таблица 4

**Группировка сельскохозяйственных предприятий  
Предуральской степи и Уфимского района Южной лесостепи  
Республики Башкортостан по среднемесячной оплате труда**

Показатели	Группы хозяйств по средне- месячной оплате труда, руб.			Итого в среднем по сово- купности	Итого в среднем по РБ
	до 1452,6	от 1452,6 до 1780	от 1780 и выше		
Среднемесячная оплата труда одного работника, руб.	1057,6	1623,7	2396,4	1452,6	1584,8
Число хозяйств в группе, ед.	226	69	84	379	1197
Фондоотдача (валовая продук- ция на 100 руб. основных про- изводственных фондов), руб.	117,2	120,8	139,5	122,3	46,6
Валовая продукция в расчете на одного работника, руб.	89,4	119,2	192,1	117,4	110,0
Выручка в расчете на одного работника, руб.	51,7	62,2	100,1	64,2	65,8
Окупаемость затрат, %	97,9	97,7	104,2	99,2	105,6
Соотношение дебиторской и кредиторской задолженности	0,18	0,14	0,35	0,21	0,22

Для изучения особенностей стимулирования труда работников выделены два сельскохозяйственных предприятия из двух крайних групп: СПК «Октябрь» Благоварского района, входящее в первую группу по уровню материального стимулирования и финансово-экономическому состоянию, и СПК «Базы» Чекмагушевского района, входящее в третью группу по указанным критериям.

Обобщение результатов социологического опроса позволило сделать следующие основные выводы:

1. У предприятий с различным уровнем эффективности производства и финансовым состоянием различны значимость, уровень и структура стимулов работников к труду. Предприятия с высоким уровнем экономической эффективности имеют возможность использовать наряду с материальным стимулом – заработной платой – дополнительно социальные стимулы работников к труду. На предприятиях с неустой-



чивым финансовым положением зарплата перестает быть мотивом к труду вследствие низкого ее уровня, образования огромной суммы задолженности по ней и получения в основном в натуральной форме.

2. У работников предприятий с неустойчивым финансовым положением наряду с оплатой труда выявлены значительные дополнительные доходы, важным источником которых являются личные подсобные хозяйства.

3. Существующая система стимулирования к труду в большей степени не устраивает работников с низкой эффективностью деятельности. В качестве направлений совершенствования стимулирования труда и первоочередных мероприятий, на которые необходимо направить финансовые средства, работники выделяют повышение уровня оплаты труда и своевременность ее выплаты, содействие улучшению социально-бытовых условий жизни работников.

**4. Обоснованы приоритетные направления совершенствования социально-экономического стимулирования труда в сельском хозяйстве.** Основными направлениями совершенствования стимулирования труда по результатам наших исследований являются:

- государственное регулирование стимулов труда;
- финансирование мероприятий, направленных на улучшение социально-бытовых условий жизни работников и повышение уровня их трудовых доходов;
- внутрихозяйственное регулирование стимулирования труда.

Первое направление предполагает регулирование МРОТ, основанное на установлении его величины не ниже уровня прожиточного минимума; введении федерального уровня МРОТ, ниже которого оплата труда не может опускаться; дифференциации МРОТ по регионам и отраслям соразмерно производственному потенциалу и уровню производительности труда; дифференциации МРОТ внутри предприятия в зависимости от возраста работника, его квалификации и сложности выполняемых им работ.

Следующая составляющая этого направления – оптимизация налога на трудовые доходы, основанная на регулировании ставок и льгот по налогу. Предлагаемая автором прогрессивная шкала налоговых ставок основана на дифференциации в соответствии с группировкой трудовых доходов пропорционально уровню прожиточного минимума в регионе. Она позволит снизить налоговую нагрузку работников с низким уровнем доходов и повысить налоговую нагрузку работников с высоким уровнем доходов, тем самым выполнить одну из задач налога на личные доходы – соблюдение социальной справедливости.

Величина стандартного налогового вычета по налогу на доходы физических лиц на самого работника и на каждого ребенка у налогоплательщика должна быть установлена на уровне минимального размера оплаты труда. Указанные вычеты должны предоставляться до того месяца, в котором доход налогоплательщика нарастающим итогом с начала налогового периода не превысит 12-кратного размера величины прожиточного минимума. В группу социальных вычетов, предоставляемых работникам, необходимо включить расходы на профессиональное пенсионное обеспечение.

Реформирование системы социальной защиты работников сельского хозяйства как средство государственного регулирования включает изменение механизма финансирования расходов на санаторно-курортное обслуживание и замены его расходами на лечение работников в медицинских учреждениях. Повышение социальной защищенности работников отрасли может быть достигнуто также за счет концентрации государственных социальных гарантий на семьях с низким уровнем оплаты труда.

Дальнейшее развитие пенсионного обеспечения – реализация следующей меры государственного регулирования – возможно в двух основных направлениях: реформирование пенсионной системы на федеральном уровне в направлении постепенного снижения размера страховой части трудовой пенсии и повышения ее накопительной части; введение профессиональных пенсий в сельскохозяйственной отрасли на уровне региона.

Финансирование части расходов на социальное стимулирование работников сельского хозяйства должно быть обеспечено за счет средств профессионального пенсионного фонда в следующих направлениях: предоставление беспроцентных кредитов на строительство жилья, проведение газовых и водопроводных сетей в индивидуальных жилых домах; предоставление беспроцентных кредитов на покупку автотранспортных средств и сельскохозяйственной техники, дорогого бытового имущества; инвестирование жилищного строительства на селе республики.

Значительное место в системе государственного регулирования социально-экономического стимулирования труда в сельском хозяйстве должно занять социальное партнерство, субъектами которого являются работники, работодатели и государство. Основными формами взаимодействия субъектов социального партнерства должны стать: переговоры по заключению коллективных договоров; заключение договоров о производительности между руководителями хозяйств и профсоюзным органом отрасли, предполагающих повышение уровня оплаты

труда за счет роста его производительности; контроль за выполнением достигнутых договоренностей, в т.ч. соблюдения в хозяйствах требований трудового законодательства.

В качестве основных направлений государственного регулирования стимулирования труда определим: сокращение разрыва между городом и селом в уровне обеспеченности объектами социальной инфраструктуры; повышение уровня трудовых доходов сельского населения; повышение социальной защищенности сельских жителей.

Проведенные исследования показали, что к числу причин снижения роли заработной платы как главного стимула трудовой деятельности относится не только отсутствие государственного регулирования, но и снижение значимости трудовых доходов в общей сумме доходов тружеников села. Поэтому совершенствование материального стимулирования труда на уровне конкретного хозяйства предполагает создание эффективной системы оплаты труда.

Для хозяйств с высокими показателями эффективности финансово-хозяйственной деятельности и устойчивым финансовым положением разработана система оплаты труда на базе учета по центрам ответственности, при котором премиальный фонд подразделения определяется умножением показателя премирования на коэффициент премирования. В качестве показателя премирования устанавливается объем превышения валовой продукции (в сопоставимых ценах) от запланированного уровня. Коэффициент премирования равен доле возможного прироста валовой продукции в расчете на одного работника, занятого в сельскохозяйственном производстве (по сравнению с запланированным уровнем). Условиями премирования являются те параметры деятельности, недостижение которых автоматически лишает подразделение премии. Применительно к СПК «Базы» Чекмагушевского района Республики Башкортостан автором разработаны следующие базовые условия премирования на 2006 год (табл. 5).

Величины параметров условий премирования на планируемый год должны устанавливаться на базе производственных показателей за последние несколько лет с учетом показателей передовых хозяйств республики и пересматриваться ежегодно. Превышение ими данного уровня должно быть отражено на размере премиального фонда путем корректировки с использованием повышающих ставок. Основой для оценки трудового вклада отдельных работников в результаты работы подразделения и отдельных бригад в результаты работы всего хозяйства могут стать внутрихозяйственные соревнования, итоги которого подводятся после завершения основных этапов сельскохозяйственных работ.

Таблица 5

**Условия премирования в СПК «Базы»  
Чекмагушевского района Республики Башкортостан на 2006 год**

Условие премирования	Величина показателя условия премирования
<b>Производство молока</b>	
Удельный вес молока 1-го сорта в общем объеме	90-95 %
Среднегодовой удой на одну корову	4600-5000 кг
<b>Производство мяса</b>	
Удельный вес мяса высшей категории в общем объеме	90-95 %
Среднесуточный привес КРС	760-800 гр
<b>Производство зерна</b>	
Удельный вес зерна, влажность которого менее 17 %	90-95 %
Удельный вес зерна, засоренность которого менее 20 %	90-95 %
Урожайность зерновых	45-55 ц с 1 га
<b>Производство сахарной свеклы</b>	
Удельный вес корнеплодов, загрязненность которых менее 5 %	80-85 %
Урожайность сахарной свеклы	450-500 ц с 1 га
Общий объем производства (по видам продукции), ц	на плановом уровне

Система материального стимулирования работников становится действенной лишь в оптимальном сочетании с системой наказания. Поэтому при несоблюдении правил внутреннего распорядка, должностных инструкций размер премий и вознаграждений должен быть снижен. В системе стимулирования труда должны занять свою нишу и выплаты социального характера, которые автор объединяет в следующие группы: стимулы социальной поддержки; стимулы, направленные на сохранение и укрепление здоровья; социально-бытовые стимулы; стимулы, содействующие развитию личных подсобных хозяйств работников.

### **ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ**

1. В механизме стимулирования труда первостепенное значение имеют социальные и экономические стимулы, направленные на удовлетворение первичных жизненных потребностей работника с целью воспроизводства рабочей силы и обеспечения социальной защиты каждого индивида.

2. Аграрные реформы привели к резкому ухудшению показателей результативности деятельности сельскохозяйственных предприятий Республики Башкортостан, что негативно отразилось на организации стимулирования работников отрасли.

3. Проведенный в работе корреляционно-регрессионный анализ влияния социальных и экономических стимулов на производительность

труда показал, что только стимулы, связанные с бытовыми условиями жизни работников, материальные стимулы и стимулы, связанные с социальной инфраструктурой села способствуют повышению производительности труда в сельском хозяйстве. Кластерный анализ выявил, что все группы стимулов, за исключением связанных с социальной инфраструктурой села, оказывают существенное прямое влияние на производительность

4. Группировка хозяйств Предуральской степи и Уфимского района Республики Башкортостан выявила, что высокая заработная плата стимулирует более эффективную производственную деятельность, и наоборот, эффективная производственная деятельность позволяет создать условия для повышения уровня оплаты труда.

5. Проведенное нами социологическое исследование показало, что предприятия с высоким уровнем эффективности производства наряду с заработной платой используют дополнительно социальные стимулы работников к труду. В хозяйствах с неустойчивым финансовым положением заработная плата перестает быть стимулом к труду, а основным источником доходов их работников становятся доходы от личных подворий.

6. Основными направлениями совершенствования социально-экономического стимулирования работников в аграрной отрасли являются: государственное регулирование уровня оплаты труда, финансирование мероприятий, направленных на улучшение социально-бытовых условий жизни работников и повышение уровня их трудовых доходов, и внутрихозяйственное регулирование стимулирования труда.

7. Действенным механизмом регулирования величины заработной платы сельскохозяйственных работников является оптимизация налога на трудовые доходы и единого социального налога, основанная на переходе на прогрессивную шкалу налоговых ставок и грамотном определении налоговых вычетов.

8. Использование совокупности социальных стимулов и внедрение системы оплаты труда по центрам ответственности в системе внутрихозяйственного регулирования стимулирования труда являются существенным резервом повышения эффективности сельскохозяйственного производства.

**Основные теоретические положения и результаты диссертационного исследования отражены в следующих работах:**

1. Кулешова В.П., Султанова Г.М. Материальное стимулирование и производительность труда в сельском хозяйстве Республики Башкортостан // Региональные проблемы социально-экономического развития АПК: Труды седьмой международной научно-практической конференции НАЭКОР (21-22 мая 2003 г.). – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2003. – Вып.7 – Т.2 – Ч.1 – с.277-280 (0,18 п.л., в т.ч. авт. 0,09 п.л.).
2. Султанова Г.М. Проблемы регулирования оплаты аграрного труда в условиях переходной экономики // Социально-экономические проблемы переходного периода: Материалы Всероссийской научно-практической конференции 14-15 ноября 2003 г. – Выпуск 7. – Уфа – Нефтекамск, 2003. – с.268-269 (0,12 п.л.).
3. Султанова Г.М. Продовольственная безопасность и материальное стимулирование аграрного труда: проблемы и пути решения // Проблемы и перспективы обеспечения продовольственной безопасности регионов России. Материалы всероссийской научно-практической конференции. – Уфа: БГАУ, 2003. – с. 133-135 (0,13 п.л.).
4. Султанова Г.М. Управление затратами на оплату труда в сельском хозяйстве Республики Башкортостан // Бухгалтерский учет, аудит и налогообложение: теория и практика: сборник материалов 1 Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза: РИО ПГСХА, 2004. – с. 66-68 (0,13 п.л.).
5. Султанова Г.М. Причины низкой оплаты труда в сельском хозяйстве Республики Башкортостан и меры по их преодолению // Проблемы экономики и управления социально-экономическими процессами в АПК. Научные труды НАЭКОР. Вып.8. Том 2. М.: Изд-во МСХА, 2004 – с. 322-324 (0,17 п.л.).
6. Султанова Г.М. Место материального стимулирования в механизме мотивации аграрного труда // Основные направления повышения эффективности экономики, управления и качества подготовки специалистов: Сборник статей 2-ой Международной научно-практической конференции (г.Пенза, 14-15 декабря 2004 г.) – с. 116-119 (0,12 п.л.).
7. Султанова Г.М. Состояние и тенденции материального стимулирования в сельском хозяйстве Республики Башкортостан // Сборник научных трудов по материалам Всероссийской научно-практической конференции «Современные проблемы развития экономики и социальной сферы России», посвященной 75-летию СтГАУ (г. Ставрополь, 15-17 декабря 2004 г.) – с.596-602 (0,35 п.л.).
8. Султанова Г.М. Зарубежный опыт и отечественная практика организации материального стимулирования // Молодые ученые в 21 веке: Материалы всероссийской науч.-практ. конф. молодых ученых и спе-

циалистов / ФГОУ ВПО Ижевская ГСХА. – Ижевск: РИО ФГОУ ВПО Ижевская ГСХА, 2005. Т.1. – С. 203-206 (0,17 п.л.).

9. Султанова Г.М. Исследование влияния социальных и экономических стимулов на производительность труда в сельском хозяйстве Республики Башкортостан // Материалы Международной научн. конференции «Татищевские чтения: актуальные проблемы науки и практики»// Актуальные проблемы социально-экономического развития: Территориальные и отраслевые аспекты. Ч.2. – Тольятти: Волжский университет им. В.Н. Татищева, 2005. – с. 103-108 (0,3 п.л.).

10. Султанова Г.М. Анализ социальных стимулов труда в сельском хозяйстве Республики Башкортостан // Повышение эффективности и устойчивости развития агропромышленного комплекса. Материалы всероссийской научно-практической конференции. В 4-х частях. – Уфа: БашГАУ, 2005. – Ч. 4. – с. 36-38 (0,14 п.л.).

11. Султанова Г.М. Эффективность материального стимулирования – условие вступления России в ВТО // Повышение эффективности и устойчивости развития агропромышленного комплекса. Материалы всероссийской научно-практической конференции. В 4-х частях. – Уфа: БашГАУ, 2005. – Ч. 4. – с. 39-41 (0,15 п.л.).

Подписано в печать 12.04.2006 г. Формат 60x84/16. Бумага типографская.  
Гарнитура Таймс. Усл. печ. л. 1,05. Тираж 100 экз. Заказ № \_\_\_\_

Типография  
Адрес типографии: