

ХАРЬКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОРДЕНА
ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
АГРАРНИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.В. Докучаева

На правах рукописи

ЛАКТИОНОВ ВЛАДИМИР НИКОЛАЕВИЧ

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ
(на материалах колхозов Харьковской области)**

Специальность 08.00.05 - экономика, планирование,
организация управления народным
хозяйством и его отраслями (сель-
ское хозяйство)

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Харьков - 1993

ЛННБ України ім.В.Стефаніка



00825875 (Z)

Диссертация выполнена в Институте животноводства
Украинской академии аграрных наук

Научный руководитель - доктор экономических наук,
профессор, академик УААН
А.А. ОМЕЛЯНЕНКО

Официальные оппоненты :

доктор экономических наук, профессор А.И. ЗДОРОВЦОВ
кандидат экономических наук, доцент В.К. ГОРКАВИЯ

Ведущее предприятие - Днепропетровский сельскохозяйственный
институт

Защита диссертации состоится "26" марта 1993г.
в 12 часов на заседании специализированного Совета К 120.21.01
в Харьковском государственном ордена Трудового Красного Знамени
аграрном университете им. В.В. Докучаева по адресу :

612131, г. Харьков, пл/о "Коммунист-1", учебный городок ХГАУ.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Харьковского
государственного аграрного университета им. В.В. Докучаева

Автореферат разослан "24" февраля 1993г.

Ученый секретарь
специализированного Совета
и.о. профессора

А.В. МАКЕДОНСКИЙ

ЛННБ ім. В. Стефаніка
АН України

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

АКТУАЛЬНОСТЬ ИССЛЕДУЕМОЙ ПРОБЛЕМЫ. Современный этап развития экономики Украины характеризуется кризисным состоянием большинства отраслей материального производства. В значительной мере это касается и аграрного сектора. Эффективность производства молока, в частности, характеризуется показателями, которые явно не соответствуют потенциальным возможностям отрасли. Так, средняя продуктивность молочных коров ниже 3000 кг молока в год. Производительность труда возрастает невысокими темпами, а трудоемкость продукции вообще не имеет выраженной тенденции к снижению. Интенсивность труда в отрасли достигла таких пределов, когда дальнейшее ее повышение на базе существующих технологий, набора и состояния средств производства, организации труда выглядит проблематично.

Проблема использования трудового потенциала отрасли обостряется тем, что в последнее время чрезвычайно активизировался процесс оттока рабочей силы из сельскохозяйственных предприятий, а отсутствие эквивалентной замены живого труда овеществленным усугубляет дефицит рабочей силы. В связи с этим, актуальной становится проблема повышения эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов. Это выступает главным условием развития производства, наиболее рационального использования природного потенциала и материальных ресурсов отрасли молочного скотоводства.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ. Основной целью работы является разработка и обоснование методики измерения уровня качества труда и способов воздействия на него как на важнейший фактор использования трудовых ресурсов в молочном скотоводстве.

Исходя из цели исследования были поставлены следующие задачи:

- изучить современный уровень эффективности использования трудовых ресурсов в молочном скотоводстве;
- определить набор факторов, оказывающих влияние на качество труда доярок - основной специальности отрасли;
- разработать и обосновать направления воздействия на качество труда доярок.

ОБЪЕКТОМ ИССЛЕДОВАНИЯ являются подразделения молочного скотоводства колхозов Харьковской области.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ. Методологической основой исследований послужили положения экономических учений, труды отечественных и зарубежных исследователей по экономике труда. В качестве методологических ориентиров были использованы работы Г.М. Сорокина, В.К. Врублевского, А.Я. Здорозцова, А.А. Бугуцкого, В.Ф. Наменкова, Е.Н. Якубы и других авторов.

В работе применены: монографический, статистико-экономический, экономико-математический, а также, социологические методы исследования. Материалом для изучения избранной проблемы послужили массовые данные хозяйств и результаты проведения анкетного опроса среди мастеров машинного доения. Использована информация содержащаяся в годовых отчетах, документах первичного оперативного учета хозяйств, статистических сборниках, справочной экономической литературе.

НАУЧНАЯ НОВИЗНА РАБОТЫ заключается в комплексном исследовании эффективности труда в молочном скотоводстве с использованием как экономико-статистических, так и социологических приемов исследований. Впервые для отрасли произведена материальная оценка профессиональной подготовки работников. Разработана методика определения фактически достигнутого уровня качества труда и обозначен набор факторов его формирующих. Предложена методика оптимизации размеров заработной платы в зависимости от качества труда работников. Кроме того, впервые, применительно к молочному скотоводству, проведено исследование зависимости эффективности труда от наличия различных форм собственности (кооперативной и личной). Установлено, что высокая занятость в личном хозяйстве может снижать производительность труда в общественном секторе до 15 %.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ РАБОТЫ. Учет выявленных закономерностей и применение разработанных положений в молочном скотоводстве способствует повышению качества труда, что обуславливает увеличение выхода продукции в размере 144,5 центнера молока на одну доярку. Ожидаемый экономический эффект от предлагаемых мероприятий - 84793 руб. в расчете на одного работника.

АПРОБАЦИИ РАБОТЫ. Диссертация выполнена, как раздел исследования по теме: "Разработать и внедрить промышленные технологии производства продукции животноводства по зонам страны на основе использования высокопродуктивных пород, рационального кормления и содержания животных, механизации и автоматизации производственных процессов, организации труда". (Номер гос. регистрации 01.86.0048345).

Основные положения диссертационного исследования доложены и получили одобрение на республиканских научно-практических конференциях в г. Киеве в 1983г., в г. Житомере в 1985г., в г. Харькове в 1991г. и на первой международной научно-практической конференции " фермерство вчера, сегодня и завтра ", проходившей в г. Львове в 1991г.

Реализовать результаты исследований автору представилось возможным, используя их в учебном процессе. Так, отдельные материалы применялись при чтении им курса лекций " Социология и психология труда " в 1989, 1990, 1991гг., а также курса лекций по экономике АПК в 1992, 1993гг. на кафедре экономики сельского хозяйства Харьковского ГАУ им. В.В. Докучаева. Кроме того, результаты исследований использованы при подготовке учебного пособия по курсу " Социология и психология труда ", подготовленного к изданию кафедрой экономики сельского хозяйства и управления, советского права и охраны труда ХГАУ в 1992г.

Отдельные рекомендации, содержащиеся в работе, приняты к внедрению экономической службой колхоза "Коммунист" Двуречанского района Харьковской области.

ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИССЕРТАЦИИ. Работа изложена на 152 страницах машинописного текста, содержит 26 таблиц и 5 приложений. Структурно состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, библиографического списка, содержащего 164 наименования.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВНОСИМЫЕ НА ЗАМЕТУ:

1. Обоснование экономической эффективности затрат, связанных с первоначальной профессиональной подготовкой работников массовые профессии молочного скотоводства за счет определения реальных размеров потерь продукции, вызванных низкой квалификацией работников.

2. Методика оценки качества труда доярки в баллах, в зависимости от количественных значений показателей производительности труда, трудоемкости, себестоимости и качества продукции. Количество баллов полученных каждой дояркой, определяется сравнением индивидуальных показателей со средними или нормативными их значениями и выражает конкретное участие ее труда в общих результатах производства.

3. Методика установления зависимости размеров оплаты труда от его реальных характеристик - распределения фонда заработной платы в соответствии с индивидуальным баллом качества труда доярки и отработанным временем.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Первая глава. "Человеческий фактор в системе общественного производства", посвящена изучению теоретических основ исследуемой проблемы. Рассматривается сущность человеческого фактора производства и его роль в развитии сельского хозяйства. Сравниваются понятия "трудовые ресурсы", "рабочая сила", "субъективный фактор" и "человеческий фактор производства". На основании обобщения мнения по данному вопросу дано определение человеческого фактора производства: это природный, физический, социальный и интеллектуальный потенциал людей, участвующих в создании материальных и духовных ценностей, в преобразовании общественных отношений.

В работе раскрыта закономерность возрастания роли человеческого фактора на современном этапе развития сельскохозяйственного производства. Отмечено, что проявлением человеческого фактора, реальной формой его воздействия на социальные процессы следует назвать труд. Возрастание роли человеческого фактора, следовательно, означает, что труд становится интенсивнее, экономнее, качественнее. Качество труда признано основным фактором его эффективности. Воздействие на качество труда означает в первую очередь нахождение способов измерения его уровня. На основании обобщения имеющегося опыта по данной проблеме, нами установлено, что реальной является система оценки качества труда работников в баллах. Воздействие на качество труда осуществимо по следующим направлениям:

- уровень профессионального мастерства участников трудового процесса;
- условия труда, как наличие возможностей для реализации профессиональных качеств работника;
- степень заинтересованности работников в результатах труда;
- общественная оценка труда и его конечных результатов.

Возможность воздействия на качество труда означает управление процессом проявления человеческого фактора, уровнем его активности и, следовательно, - процессом развития производства.

В работе приведен ряд встречающихся в литературе высказываний по поводу роли новых организационных форм ведения сельского хозяйства (в том числе с использованием различных видов собственности) в процессе активизации человеческого фактора. Нами изучено мнение работников молочного скотоводства колхозов Харьковской области о новых формах хозяйствования - аренде, фермерстве, личном крестьянском хозяйстве. Абсолютное большинство опрошенных доярок (96,3%) не имеют намерения пробовать свои силы в этих формах. Это служит доказательством перспективности исследования возможностей повышения результативности труда, применительно к существующим организационным формам и прежде всего колхозам.

Во второй главе "Современный уровень и роль качества труда работников в повышении его эффективности" приведен результаты анализа современного состояния трудового потенциала молочного скотоводства колхозов Харьковской области и уровня его использования. Отмечено, что общая тенденция сокращения численности колхозного населения охватывает все категории и половозрастные группы. Причем, сокращение численности трудовых ресурсов явно не сопровождается эквивалентным притоком современных средств производства, что вызывает рост дефицита рабочей силы и уменьшает возможности развития производства. Интенсивность труда в настоящее время достигла высокого уровня и дальнейшее ее повышение при существующей технологии, характере и состоянии оборудования представляется затруднительным.

В соответствии с целью и задачами исследования, наиболее детальному анализу нами подвержено состояние факторов,

формирующим качество труда работников молочного скотоводства. Отмечено, что уровень профессиональной подготовки доярок следует признать недостаточным. Анкетный опрос, проведенный среди 365 доярок, показал, что при низком общеобразовательном цензе (50,4 % опрошенных не имеют среднего образования) никто из его участников не получил специальной подготовки профессии. В таблице 1 приведена группировка данных об участниках анкетирования, расположенных по общему уровню образования респондентов.

1. Влияние уровня общего образования на эффективность труда доярок (по материалам анкетного опроса)

Общее образование (признак группы работников)	Число респондентов в группе		Среднее значение показателей по группам доярок			
	человек	в % к общему числу	нагрузка, голов	продуктивн. коров. кг.	Выход молока на 1 доярку в год	
					ц	в % к среднему
Неполн. средн	184	50.4	31.6	2913.7	908.9	95.6
Средняя школа	146	40.5	34.5	2611.5	969.9	102.2
П Т У	27	7.4	36.6	2732.3	1006.5	106.0
Техникум	2	0.6	45.0	2777.5	1249.9	131.7
Высшее	4	1.1	49.7	2696.0	1439.3	151.7
Итого	365	100.0	"	"	Σ946.5	100.0

Показатели нагрузки и валового производства молока в расчете на одного работника, характеризующие производительность труда, пропорциональны уровню общего образования. Если учесть, что продуктивность животных при этом по крайней мере не падает и имеет в виду, что

продуктивность - это не столько результат трудовых усилий. Сколько уровня обеспеченности кормами, то можно заключить - с ростом общего уровня образования работников результативность труда - возрастает.

В условиях отсутствия в Харьковской области специальных учебных заведений по подготовке доярок, основным фактором их мастерства выступает практический опыт, выраженный стажем работы по специальности. Как следует из материалов таблицы 2, стаж работы участников анкетного опроса явно определяет качество их труда и его результаты.

2. Влияние стажа работы по специальности на эффективность труда доярок

Группы работн. по средн. стажу работы по специальности, лет	Число респондентов в группе, чел.	Средн. значен. показателей по группам			
		Нагруз-ка, гол.	Продук-тивность коров, кг	Выход те-лят от 100 коров, гол.	Произведено молока на 1 доярку в год, ц
2.6	60	30.2	2581	89.3	779.5
9.6	117	33.5	2915	90.5	978.1
22.1	142	34.3	2876	91.9	988.1
33.3	12	35.7	3045	92.8	1087.1
37.5	4	23.0	2610	95.5	877.3

Исключение составляет лишь последняя группа работников со стажем свыше 37 лет. Но это люди предпенсионного и пенсионного возраста, которым высокие физические нагрузки просто не под силу.

В ходе анкетирования респондентам предлагалось высказать свое отношение к условиям труда, как фактору его качества. Значительная часть (47.9 %) высказали неудовлетворенность

оплатой труда. В то же время, в 1991 году заработная плата в 360 рублей в месяц вполне удовлетворяла всех опрошенных. Значит работников интересует не безграничное повышение размеров заработной платы, а ее эквивалентность их собственной оценке своего труда.

Специальное исследование, по этому вопросу, проведенное на материалах 96 колхозов Харьковской области с использованием экономико - математических методов и ЭВМ, показало, что в настоящее время заработная плата практически не зависит от показателей результативности труда доярок. В качестве таковых были взяты:

- нагрузка поголовья на одну доярку, гол;
- продуктивность коров, кг за год;
- выход телят от 100 коров, гол;
- затраты труда соответственно на одну голову скота и на один центнер молока, ч.час;
- расход кормов, соответственно на одну голову скота и на один центнер молока, центнеров кормовых единиц;
- себестоимость молока, руб.

Итого 6 показателей. 9-й показатель - головная заработная плата доярок была включен в качестве зависимой переменной в корреляционную матрицу. Корреляционно-регрессионный анализ показал, что связь, выраженная коэффициентом множественной корреляции 0,416 должна быть признана несущественной. Причем, связь зар. платы с затратами труда на голову скота и на 1 ц молока (количество труда), выраженная коэффициентами парной корреляции соответственно 0,035 и 0,071 может вообще не приниматься во внимание. Итак, заработная плата с количеством труда не связана.

Признавая то, что все вышеперечисленные показатели определяются качеством труда доярок, на базе этих данных с использованием специальной методики был создан сравнительный показатель качества труда. По сути была проведена оценка в баллах качества труда доярок анализируемых хозяйств на основании сравнения средних показателей по колхозам со средними по всей совокупности. Введение полученного показателя в матрицу исходных данных и повторное решение задачи указало на отсутствие связи заработной платы также и с качеством труда. Коэффициент множественной корреляции 0,432,

варной с качеством труда - 0,050. Таким образом, неудовлетворенность работников заработной платой должна быть признана обоснованной. Эта проблема порождает еще и такое явление, как стремление доярков иметь источник дохода, эквивалентного вкладываемому труду. В основном это обширное личное подсобное хозяйство. При этом, как показывают исследования, чем больше размеры личного хозяйства, тем ниже результаты труда в общественном секторе (табл.3).

3. Влияние размеров личного подсобного хозяйства на результаты труда доярок

Группы работников по размерам личного подсобного хозяйства	Число респондентов в группе		Среднее значение показателей по группам доярок			
	человек	в % к общему числу	нагрузка, голов	продуктивн. коров, кг.	Выход телят от 100 коров, гол.	Производ. молока на 1 доярку в год, ц
1. Не имеющие	48	13.2	34.1	2817.4	89.8	974.6
2. Только огород	305	63.6	33.4	2825.8	91.0	943.6
3. Огород + дом-птица	262	71.8	32.9	2779.4	90.5	914.4
4. Огород + птица + свиньи	202	55.3	32.0	2713.8	90.0	882.2
5. То же + корова или бычки	103	28.2	31.3	2661.4	88.5	833.0

Стремление иметь личное подсобное хозяйство в настоящих условиях несомненно следует рассматривать как проявление

инициативы и стремления людей иметь более высокий уровень жизни, однако хозяйства должны последовательно проводить работу, направленную на создание условий, при которых работнику выгоднее проявлять все свое мастерство в общественном секторе.

Анализ показал, что важнейшим фактором эффективности труда следует признать его качество. Его слагаемые - это совокупность навыков работника условий в которые они могут проявляться. Причем в числе условий нужно в первую очередь назвать систему вознаграждения за труд. Следовательно, качество труда - это совокупность проявляемых работником в процессе труда профессиональные качества и заинтересованности в результатах труда.

В третьей главе " Пути повышения качества труда работников молочного скотоводства " определены те направления, по которым возможно наиболее существенное воздействие на качество труда доярок. Это во- первые - уровень профессионального мастерства и во-вторых - степень материальной заинтересованности в максимальном проявлении этого мастерства.

По вопросу направления исследована эффективность обучения доярок, то есть конкретная отадача от затрат, связанных с первоначальной профессиональной подготовкой. Для этого на базе материалов анкетирования проведен расчет резервов увеличения объемов производства молока за счет профессиональной подготовки доярок. В качестве норматива выступила средняя годовая производительность труда тех респондентов, которые в ходе анкетирования не высказали претензий к своей специальной подготовке. Их оказалось 15,3% от общего числа опрошенных.

Итак, средние потери производства молока за счет низкой подготовленности работников составляют 444,5 центнеров в расчете на одну доярку в год. В ценах 1991 года это в среднем 19170,5 руб. Сравнивая эти данные с нормативом затрат на содержание одного учащегося СПТУ в 1991 году (5390 руб.), учитывая срок обучения и то, что подготовка может как минимум вдвое сократить период приобретения работниками достаточного уровня мастерства (в настоящее время - это не менее 10 лет), нами рассчитан условный экономический эффект - 84793 руб.

1. Расчет резервов повышения объемов производства молока за счет профессиональной подготовки доярок

Группы работников по возрасту, лет	Число респондентов в группе, чел.	Резерв производства молока		
		по одной доярке, ц	по группе	
			ц	рублей по ценам реализации 1991г.
16.6	10	730.5	7306.0	314156.0
23.6	13	696.6	7784.4	334729.2
27.9	29	460.2	13055.0	561399.4
33.5	35	443.5	15515.5	667165.5
37.6	61	433.5	26443.5	1137070.5
42.9	40	387.2	17336.0	665964.0
47.0	40	376.6	15144.0	651192.0
51.6	14	491.6	6881.0	295863.0
56.3	37	443.4	11971.0	514753.0
Итого	269	$\Sigma = 444.6$	119590.0	5142370.0

В расчете на одну доярку.

Как показал анализ, уровень изостерства работников приводит к значительному снижению качества их труда в определенных условиях, одним из важнейших - признака объективность заработной платы. Нами предлагается система расчета заработной платы в зависимости от количества и качества труда. Поскольку данный показатель в хозяйствах не

определяется. То была разработана методика расчета сравнительного показателя качества труда, основанная на доказательстве принципиальной возможности оценки его в баллах. Суть предлагаемой методики в следующем: по каждой доярке определяются следующие среднемесячные показатели:

- нагрузка (обслуживаемое поголовье), гол;
- продуктивность животных (кг молока от одной коровы в среднем);
- удельные затраты труда в расчете соответственно на одну голову скота и на один центнер молока;
- удельный расход кормов в расчете на одну голову скота и на один центнер молока;
- средняя жирность сдаваемого молока.

Качество труда оценивается по каждому показателю путем сравнения индивидуального показателя работника со средним по группе. Интервал отклонения от среднего значения определяется по формуле:

$$H = \frac{P_{\text{макс.}} - P_{\text{ср.}}}{7}$$

для тех показателей, где оценивается превышение над средним уровнем (нагрузка, продуктивность, жирность), или по формуле:

$$H = \frac{P_{\text{ср.}} - P_{\text{мин.}}}{7}$$

когда оценивается снижение (затрат труда, кормов и пр.) При этом H - интервал отклонения индивидуального показателя, позволяющий дать 1 балл за качество труда

P_{макс.}, P_{мин.}, P_{ср.} - максимальное, минимальное и среднее значение показателей в исследуемой совокупности. Вместо P_{макс.} и P_{мин.} могут быть использованы нормативные или расчетные значения показателей исходя из особенности хозяйства (породный состав животных, набор кормов, технология и пр.). Число "7", введенное в формулу, означает, что баллы выставляются от 0 до 7. По каждому показателю качество труда работников оценивается с использованием формул:

$$B_{\text{факт.}} - P_{\text{ср.}} \quad \text{или} \quad B_{\text{ср.}} - P_{\text{факт.}}$$

в зависимости от того, превышение показателя над средним

уровнем или снижении его нам предстоит оценивать.

Сумма баллов, набранная дояркой по всем рассматриваемым показателям, принимается в виде сравнительного показателя качества труда. В таблице 5 приведен пример такого расчета.

5. Расчет месячной заработной платы доярки с учетом качества их труда в 1991 г.

№ П/П ДОЯР-КИ	Отраб. время, чел.-час.	Суммар- ный балл кач. труда	Начислено заработной платы			
			ФАКТИ- ЧЕСКИ, руб.	по предлагаемой методике		
				За качество труда (20%) 3.81 руб. за 1 балл	За кол-во труда (80%) 1 руб. за 1 час	Всего
1	180	0.5	260	1.90	180	181.90
2	191	19.3	253	73.54	191	254.54
3	175	11.9	225	45.35	175	220.35
4	191	13.5	251	51.44	191	242.44
5	183	29.3	266	111.65	183	294.65
6	199	14.0	237	63.35	199	252.35
7	212	9.5	225	36.55	212	248.55
8	189	0.5	205	1.90	189	190.90
9	196	1.2	217	4.57	196	200.57
10	190	26.0	253	105.69	190	296.69
Итого		127.5	2393	455.97	1905.00	2392.97

фонд заработной платы, назначенный к распределению в колхозе "Коммунист" Двуречанского района делится на две части. Одна выплачивается за качество труда, а другая - за его количество (отработанное время)

Как видно, предлагаемая система позволяет дифференцировать размеры заработной платы работников. Нами взято соотношение распределения фонда оплаты: 20% за качество труда и 80% - за количество труда. Это необходимо в начальном этапе освоения предлагаемой системы. Если же перейти к соотношению 1 : 1, то дифференциация может быть еще более углубленной. При условии доступности и гласности методики расчета заработной платы, каждый работник, стремясь к ее максимальному уровню, неизбежно должен использовать весь арсенал своего мастерства. Тем более, что он может увидеть, какие именно показатели его труда определяют размеры заработной платы.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.

1. Уровень обеспеченности рабочей силой молочного скотоводства колхозов Харьковской области имеет явную тенденцию к снижению, что приводит к фонде роста дефицита рабочей силы. За период с 1965 по 1985 гг. этот показатель изменился от 5,65 тыс. чел. до 46,22 тыс.чел. Таким образом, отток рабочей силы не сопровождается эквивалентным ростом фонда и энерговооруженности труда. Одним из основных источников результативности труда является степень его напряженности. В среднем по колхозам области трудоспособней мужчина отработывает в год не менее 300 дней, женщина - 290. Нагрузка на одного работника в молочном скотоводстве составляет, в среднем 15 - 17 голов, в том числе на доярку - 27-30 коров. Учитывая материально - техническую обеспеченность отрасли, характер и состояние оборудования, можно сказать, что интенсивность труда в отрасли достигла таких пределов, когда она уже не может считаться реальным резервом повышения эффективности труда. Поэтому в сложившихся условиях первостепенным фактором становится качество труда.

2. Качество труда определяется как оптимальная его интенсивность при безусловно высокой производительности. Применительно к конкретному труду, его качество - это совокупность проявляемых работником элементов мастерства и

заинтересованности в результатах труда.

3. Факторы, формирующие качество труда следует признать основными направлениями воздействия на его фактическое значение. Это: уровень профессиональной подготовленности работников; условия в которых реализуется их мастерство; степень материальной заинтересованности работника в качестве труда и его конечной эффективности.

4. Исследованиями установлено, что современный уровень профессиональной подготовленности доярок не отвечает требованиям сегодняшнего дня и перспективы. Анкетный опрос 365 доярок показал, что 50,4% из них не имеют среднего образования при этом никто из опрошенных не отметил наличие специальной подготовки по профессии. Следовательно, для обследованной совокупности работников, единственным показателем и фактором их профессиональной подготовки нужно признать практический опыт, выраженный стажем работы по специальности. Отсутствие первоначальной профессиональной подготовки требует как минимум десяти лет работы по специальности для достижения ими сравнительно высокого уровня мастерства.

5. Установлено, что из-за низкого качества труда профессионально неподготовленных работников ежегодные потери продукции составляют 444,6 центнера молока в расчете на каждого из них. В денежном выражении по ценам 1991 г. это составляет 19,1 тысяч руб. Если сравнить эти цифры с затрачиваемыми в том же 1991 г. на обучение одного учащегося СПТУ 3,4 тысячами руб. то экономическая обоснованность расходов на подготовку кадров становится очевидной.

6. Определена прямая зависимость между размерами личного подсобного хозяйства и результатами труда в общественном секторе производства. Доярки, не имеющие подсобного хозяйства, производят продукции в среднем за год на 17% больше, чем ведущие его в максимально возможных размерах, что в абсолютном выражении составляет 141,6 центнера. Таким образом, размеры личного подсобного хозяйства объективно следует признать фактором, снижающим производительность труда доярок. С другой стороны, приобретение в личном хозяйстве дополнительных навыков может содействовать повышению мастерства работников и увеличивать потенциальное качество их

труда. Следовательно, на качество и эффективность труда доярок оказывает влияние не наличие у них личного хозяйства, а отношение к нему. Это отношение к объекту приложения труда, где на сегодняшний день выгоднее, чем в общественном секторе проявлять качество труда. Проблема происходит от недооценки труда в общественном секторе производства, неудовлетворенности работников заработной платой.

7. Материальная заинтересованность доярок как фактор их отношения к труду не может быть высокой, так как размеры заработной платы не зависят от показателей, характеризующих эффективность трудовых затрат. Методика начисления заработной платы в большинстве хозяйств основана на уравнительном подходе к оплате труда, без учета индивидуальных затрат труда и уровня его качества. Исследованиями с использованием ЭВМ и специальных программ установлено, что коэффициенты корреляции, характеризующие связь заработной платы с количеством и качеством труда составили соответственно 0,267 и 0,094. То есть связь практически отсутствует. В таких условиях неудовлетворенность работников заработной платой легко объяснима.

8. Претензии доярок к размеру заработной платы не означают необходимости ее бесконечного повышения. Так по мнению самих работников, выявленному в ходе анкетного опроса, в 1991 г. более половины из них были удовлетворены месячным заработком в 301 руб., а 360 руб. В месяц устраивало абсолютно всех. Таким образом, усиление внимания заработной платы на степень проявления качества труда доярок должно означать повышение объективности оплаты, большего ее соответствия (эквивалентности) основным характеристикам труда - количеству и качеству.

По результатам проведенных исследований можно сделать следующие предложения производству:

1. Хозяйства должны обратить внимание на высокую зависимость эффективности труда от уровня профессиональной подготовки доярок. Подготовка кадров может осуществляться двумя путями. Первый - это создание межхозяйственных учебных комплексов по подготовке работников массовых профессий молочных ферм на паритетных началах. Финансирование этих

учебных заведений может производиться хозяйствами из расчета нормативной стоимости обучения одного учащегося в СНТУ. Второй путь - это создание реально действующей системы наставничества, основанной на оплате труда наставников по конечным результатам, то есть подготовка опытных работников должна оцениваться по тем же нормам затрат, что и в СНТУ.

2. Внедрить разработанную систему оплаты труда доярок, основанную на эквивалентности размера заработной платы количеству и качеству труда. При этом качество труда оценивать в баллах путем сравнения индивидуальных и нормативных (можно использовать средние) значений показателей производительности труда, удельных затрат на производство продукции и ее качества. Распределение создаваемого коллективным трудом фонда заработной платы с учетом индивидуального вклада каждого работника позволит значительно повысить заинтересованность в проявлении качества труда. Это выступает гарантией достижения планируемого экономического эффекта от подготовки кадров, который в расчете на одного работника составляет более 34 тысяч рублей (в ценах 1991 г.)

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИОННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ИЗЛОЖЕНН В

РАБОТАХ:

1. Факторы повышения эффективности сельскохозяйственного труда. Тез. докл. респ. научн. - практ. конф. молодых ученых экономистов - аграрников. Житомир, 1986г. ч.3 с.36 (в соавторстве с Беленковой Н.И. и Олейником А.В.)
2. Влияние качества труда на его эффективность. Тез. докл. 1-й международной научн.- практ. конф. на тему " Фермерство вчера, сегодня, завтра ". Львов, 1991г., с.30
3. Организация стимулирования труда и ее влияние на эффективность использования земли. Тез. докл. научн.- практ. конф. ХГАУ на тему: "Земельные отношения в условиях перехода к рыночной экономике ". Харьков, 1991г., с.46. (в соавторстве с Лактионовой Г.П.)
4. Оценка качества труда животноводов и эффективность тру-

ЛНБ ім. В. Стефаника
АН України

довых затрат. (Рукопись депонирована во ВНИИТЭИ) Реф. жур-
нал серии " Молочное и мясное скотоводство ", N 8, 1991г.,
с.1.

Ответственный за выпуск -
кандидат экономических наук,
и.о. профессора

О.О. Соловьев Н.Ф. Соловьев

Подп. в печ. 16.02.1993 формат 60x84/16. Объем 1,0 уч.
- изд-л. Тираж 100, Заказ 47.

Участок оперативной печати ХГАУ. 312131, Харьков. П/О "Кон-
мунист-1", Учгородок.



AB 26.793

AB 26.793