

Система формирования и реализации экономических интересов сельскохозяйственных товаропроизводителей

В.М. Белоусов, к.э.н., Мичуринский ГАУ

Организуя трудовой процесс, люди руководствуются прежде всего экономическими интересами. Современная экономическая теория признаёт, что производственные отношения, будучи первичными по отношению к интересам, всегда в любом обществе проявляются через интересы, так как интересы – это побудительные мотивы хозяйственной деятельности людей, обусловленные их местом в системе отношений собственности и общественного разделения труда, присущими им потребностями. Поэтому структура экономических интересов человека как индивида, вовлечённого в производственные отношения, сложившиеся в обществе, очень сложна. В условиях перехода к рыночной экономике она стала ещё более сложной из-за множества хозяйственных укладов на селе, многообразия форм собственности и прав на собственность, а также из-за значительного социально-экономического расслоения трудящихся и различного государственного регулирования

интересов в хозяйствующих субъектах с их национальной, региональной, отраслевой и прочей спецификой.

Теоретические основы экономических интересов изучались многими учёными, начиная с древности. Исследованию экономических интересов уделяют огромное внимание и современные учёные-экономисты.

Разделяя взгляды учёных при определении экономического интереса как формы проявления сущности производственных отношений, мы полагаем, что удовлетворение экономического интереса зависит от заинтересованности личности, коллектива, общества в высокопроизводительном труде. На наш взгляд, термин «экономический интерес» по внутреннему содержанию надо понимать как осознанную потребность. Экономический интерес предопределяется конкретными для человека, коллектива, общества внутренними и внешними условиями существования, к которым следует отнести: принадлежность к определённой экономической среде, особенности географиче-

ского и природно-климатического положения, обеспеченность сырьём, уровень развития производительных сил. Все эти разные по характеру факторы определяют для каждого субъекта конкретные экономические интересы. При этом в экономических интересах отражаются потребности общества, которое стремится к их удовлетворению. Следовательно, экономические интересы – предпосылка экономической деятельности общества, в своей динамике и развитии влияют на производственные отношения, определяют их структуру и процесс функционирования.

Общепризнанными в экономической литературе основными формами экономических интересов являются общественные (общенародные), коллективные и личные. В качестве критерия данной системы экономических интересов выступают отношения общественной собственности на средства производства, их структура и особенности.

В системе экономических интересов личные интересы выступают как ведущие. Без реализации личных интересов не могут быть реализованы и другие интересы. При низкой заинтересованности работников в высокоэффективном развитии производства слабо реализуются коллективные, государственные, региональные и другие экономические интересы. Ущемление личного интереса ведёт к угасанию динамики мотива, желания в производительном труде. В результате возможности реализации стимула к труду сужаются. Следовательно, личный интерес – первичная форма экономического интереса. Его удовлетворение влияет не только на уровень производительности труда, но и на эффективность производства в целом.

В сельском хозяйстве к таким потребностям относятся: заинтересованность сельских тружеников в получении высокой заработной платы и эффективном использовании земельных долей и имущественных паёв, в получении большего дохода и дивидендов, в улучшении условий труда и жизни, в повышении квалификации, в эффективном развитии производства, в повышении плодородия земли и продуктивности животных, в выгодном ценообразовании, налогообложении и кредитовании.

Причина кризисного состояния многих сельскохозяйственных предприятий на сегодняшний день заключается в том, что игнорируются личные интересы сельских тружеников. Для наиболее

полной и успешной реализации которых, на наш взгляд, необходимо совершенствование внутрихозяйственных отношений, внедрение новых форм хозяйствования, оплаты по конечным результатам работы предприятия.

Рассмотрение теоретической сущности экономических интересов в системе производственных отношений позволяет нам предложить следующую их классификацию (табл.).

Таким образом, можно сделать вывод, что экономические интересы, как и экономические отношения, многообразны и специфичны для каждого способа производства. При этом интересы формируются на основе системы экономических отношений и присущих ей экономических категорий. Поэтому не субъекты и их экономические интересы формируют экономические отношения, а экономические отношения формируют субъектов с их интересами. И вместе с тем экономические интересы не вторичны по отношению к экономическим отношениям, поскольку интересы, хотя и являются продуктом системы экономических отношений, внутренне им присуща форма их бытия, первичная форма их проявления. Поэтому как вне экономических отношений нет экономических интересов, так и вне экономических интересов нет экономических отношений.

Экономические интересы предлагается рассматривать с позиций системного подхода (рис.).

В соответствии с этим подходом в качестве входа в систему экономических интересов следует рассматривать потребности. Структура системы экономических интересов представляет собой единство устойчиво взаимосвязанных между собой элементов или подсистем экономических интересов, возникающих и реализуемых в сферах производства, распределения, обмена, потребления. Выходом из системы является получаемая в результате взаимодействия элементов экономических интересов выгода экономического субъекта – носителя интереса.

Экономические интересы, будучи осознанными, своё конкретное выражение получают в стимулах. Поэтому вполне естественно, что в качестве стимулов могут использоваться экономические категории: оплата труда, прибыль, цены, тарифы, хозрасчётные формы экономического стимулирования, кредит и так далее. Стимулы непосредственно

Система экономических интересов сельских тружеников

Признак классификации	Содержание
Субъекты экономических интересов	Человек, семья, трудовой коллектив, общество
Экономическое положение субъекта	Наёмный работник, работодатель, собственник, потребитель
Сферы действия и направленности	Материальные, духовные
По характеру удовлетворения потребности	Индивидуальные, групповые, коллективные, общественные
По характеру признаков	Всеобщие, общие, специфические, единичные
Исходя из условий и возможностей реализации	Текущие и перспективные
Реальность осуществления	Предполагаемые, реализуемые, реализованные
По территориальной принадлежности	Общегосударственные, региональные, местные

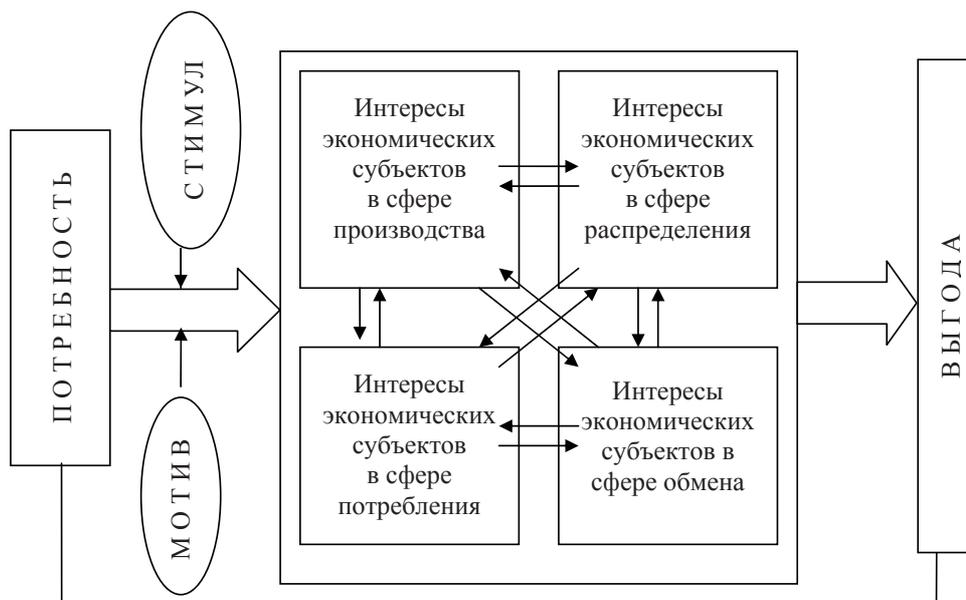


Рис. – Схема формирования и реализации экономических интересов

затрагивают интересы человека, служат побудительным мотивом к труду. Среди многообразия стимулов наибольшей материальностью обладает экономическое стимулирование.

Стимулирование труда есть способ управления поведением социальных систем различного иерархического уровня, является одним из методов мотивации трудового поведения объектов управления.

Стимулирование как способ управления предполагает необходимость учёта интересов личности, трудового коллектива, степени их удовлетворения, так как именно потребности являются важнейшим фактором поведения социальных систем. Необходимо отметить, что набор потребностей различных индивидуумов, входящих в состав любой социальной системы, не одинаков. Такой индивидуальный спектр потребностей обусловлен процессом формирования личности в зависимости от влияния окружающей среды [1].

Сама по себе потребность не может побудить работника к каким-то определённым действиям. Только тогда, когда потребность встречается с предметом, способным её удовлетворить, она может направлять и регулировать деятельность социальной системы, управлять её поведением. Осознание потребностей вызывает интересы, желания, стремления, влечения.

При организации системы стимулирования на предприятии необходимо учитывать пропорции в оплате между простым и сложным трудом, между работниками различных квалификаций.

При создании системы стимулирования на предприятии необходимо придерживаться принципа гибкости системы. Гибкие системы стимулирования позволяют предпринимателю, с одной стороны, обеспечить работнику определённые гарантии получения заработной платы в соответствии с

его опытом и профессиональными знаниями, а с другой – поставить оплату труда работника в зависимость от его личных показателей в работе и от результатов работы предприятия в целом.

Как показывает опыт, на российских предприятиях в настоящее время основными проблемами в механизме стимулирования работников сельскохозяйственного производства являются:

- недостаточная гибкость механизма формирования оплаты труда, его неспособность реагировать на изменения в эффективности и качестве труда отдельного работника;
- отсутствие вообще какой-либо оценки или необъективная оценка предпринимателем индивидуальных трудовых показателей наёмных работников;
- отсутствие справедливой оплаты труда руководителей, специалистов и служащих; наличие необоснованных соотношений в оплате их труда;
- негативное отношение персонала к размеру оплаты их труда и к существующей системе оплаты [2].

Все эти проблемы, которые стоят перед предприятиями при решении вопросов об оплате труда, преодолимы с использованием российского и зарубежного опыта.

Вопросы необъективной оценки результатов деятельности работников сельскохозяйственного производства связаны с устаревшим механизмом оплаты труда, не учитывающим индивидуальные достижения работника и результат деятельности предприятия в целом. Справедливая система оценки может быть создана на основе описания рабочего места и должностных обязанностей работника для определения постоянной части заработной платы. И на основе участия в прибылях по отношению к гибкой части заработка.

Справедливая оплата руководителей, специалистов и служащих также должна быть основана на тех же принципах, но с применением специфических для этих категорий работников показателей, учитывающих сложность решаемых задач, уровень ответственности, число подчинённых и др.

Именно с применением гибких систем оплаты труда, с использованием обоснованной оценки рабочего места и должностных обязанностей и последующим участием работников в прибылях и коллективных премиях за снижение доли затрат на оплату труда в себестоимости продукции может быть преодолено негативное отношение персонала организации к существующей системе оплаты их труда и размеру этой оплаты.

Результатом действия системы стимулирования на предприятии должно быть повышение эффективности деятельности предприятия, чего можно добиться, в свою очередь, за счёт повышения эффективности и качества труда каждого работника предприятия. При этом предпринимателю нужно руководствоваться необходимостью привлечения и сохранения на длительный срок высококвалифицированных работников, повышения производительности труда и повышения качества выпускаемой продукции, увеличения отдачи от вложений в персонал, повышения заинтересованности работников не только в личных успехах, но и в успехах всего предприятия в целом и, наконец, повышения социального статуса работников [3].

Поэтому применяются как материальные, так и нематериальные формы стимулирования персонала, которые включают заработную плату, различные системы участия в прибылях, системы коллективного премирования, индивидуализацию заработной платы, моральные стимулы, стимулирование работников, занимающихся творческим трудом, путём применения свободного графика работы, социальные льготы для сотрудников.

Система стимулирования на предприятии должна чётко определять свои цели, устанавливать виды стимулирования в соответствии с достигаемыми

результатами, определять систему оценки, период и сроки выплат вознаграждения.

Любые виды стимулирования должны быть целевыми и гласными, потому что ожидать от сотрудников улучшения эффективности и качества выполняемой работы можно только тогда, когда они знают, что их труд оплачивается справедливо.

Говоря о системе стимулирования работников, необходимо выделить основные требования к ней. К таковым можно отнести:

- ясность и конкретность системы стимулирования в целом, положений о заработной плате и дополнительных выплатах;
- чёткое изложение трудовых обязанностей работника;
- создание системы объективной оценки работников и исключение субъективности в оценке;
- зависимость размера заработной платы от сложности и ответственности работы;
- возможность неограниченного роста заработной платы с ростом индивидуальных результатов работника;
- учёт в оплате труда уровня значимости тех или иных работ для предприятия;
- равная оплата работников с одинаковой сложностью и ответственностью выполняемых работ в различных подразделениях предприятия (относится к базовой оплате без учёта дополнительных выплат по результатам) [4].

Таким образом, при создании системы стимулирования необходимо учитывать весь комплекс вопросов, включая и государственное регулирование размера оплаты труда.

Литература

1. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. 2012. № 10. С. 12–16.
2. Лубков Д.А. Оплата труда на предприятиях сельского хозяйства в период образования рыночных отношений // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2010. № 3. С. 5–8.
3. Губанов С. Система организации и поощрения труда (опыт методической разработки // Экономист. 2012. № 3.
4. Арутюнян Ф. Совершенствовать оплату труда в сельхозпредприятиях // Экономика сельского хозяйства России. 2012. № 7. С. 27.