

Таблица –Список студентов и магистров, которые в настоящее время готовятся к сети сельскохозяйственного машиностроения в ВУЗах РУз

№ п/п	Наименование направлений бакалавриата и специальностей магистратуры	Сфера деятельности	Отрасль
направления бакалавра			
1.	Механизация сельского хозяйства	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника
2.	Техническая экспертиза и маркетинг техники и технологии (по видам)	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника
3.	Технический сервис сельскохозяйственной и мелиоративной техники	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника
специальности магистратуры			
1.	Механизация сельского хозяйства (по отраслям)	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника
2.	Проектирование и конструирование сельскохозяйственной техники	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника
3.	Электротехнические установки и электрическое обеспечение АПК	Водное и сельское хозяйство	Сельскохозяйственная техника

Литература

1. Постановление Президента Республики Узбекистан от 04.09. 2018 года ПП № 3929 «О мерах по совершенствованию системы управления отраслью сельскохозяйственного машиностроения».
2. Постановление Президента Республики Узбекистан от 29.05.2018 года ПП № 3751 «О дополнительных мерах по повышению эффективности оказания механизированных и сервисных услуг сельскохозяйственным товаропроизводителям»
3. Умурзоков У.П, Тошбоев А.Ж, Рашидов Ж, Тошбоев А.А “Экономика и менеджмент сельского хозяйства” –Т.Иктисод-Молия, 2008 г.
4. Сельскохозяйственные машины. Теория и технологический расчет. Под ред. Б. Г. Турбина - М.: Машиностроение, 2007
5. Система машин для комплексной механизации сельскохозяйственного производства. Часть 1 Растениеводство - М.: Госагропромком, 2008.

УДК 631.158:331.522:[314 + 316]

РЫНОЧНЫЙ МЕХАНИЗМ ОТЧУЖДЕНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ БЕЛАРУСИ

Антоненко М.Н., к.э.н., доцент

Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, г. Минск, Республика Беларусь

Проведенная реорганизация колхозов (СПК) в открытые акционерные общества (далее – ОАО) с передачей контрольного пакета акций в собственность администраций районов, привела к существенным изменениям экономического строя на селе. Трудовые отношения с работниками, основанные на членстве в кооперативе, прекращены. Они в порядке перевода направлены на работу в ОАО в качестве наемных работников. С работниками наниматель заключил трудовой договор и между ними установлены товарные отношения.

Согласно теории трудовой стоимости, товар имеет два фактора: потребительную стоимость и меновую стоимость. Это движущие силы товара. Владелец рабочей силы продает свой товар на рынке и реализует его меновую стоимость, т.е. обменивает на деньги. Одновременно он отчуждает свой товар (рабочую силу) покупателю на оговоренное время. Став владельцем рабочей силы, наниматель использует ее в соответствии с заключенным трудовым договором и действующим трудовым кодексом.

Потребительной стоимостью рабочей силы является ее способность в процессе труда образовывать добавленную стоимость, большую по величине, чем стоимость, которую работник

реализовал при продаже своей рабочей силы нанимателю. Разница между этими величинами является прибавочной стоимостью, которую присваивает покупатель рабочей силы.

Это внутреннее противоречие товарного способа производства. Современные наемные работники сельскохозяйственных организаций его сознают при получении низкой заработной платы и выступают с требованием его разрешения. Отсюда высокая текучесть кадров, низкая дисциплина труда, хищение топлива и произведенной продукции и другие негативные явления, которые дезорганизуют работу предприятия, ведут к его экономической несостоятельности (банкротству).

Товарные отношения между ОАО и владельцем рабочей силы по поводу ее купли-продажи не являются необходимым условием для производства сельскохозяйственной продукции. Наоборот, они сегодня стали главным сдерживающим фактором развития аграрной отрасли. Имеются все предпосылки для его устранения.

Общее собрание акционеров ОАО по действующему законодательству вправе установить нетоварные внутривозрастные отношения с руководителем предприятия (статья 103 ГК) [1]. Для этого оно передает полномочия исполнительного органа (директора) по договору управляющему (индивидуальному предпринимателю). Вместо договора купли-продажи рабочей силы заключается договор на осуществление руководителем предпринимательской деятельности по управлению предприятием.

Размер получаемого управляющим дохода урегулирован пунктом 5 Указа Президента Республики Беларусь от 4 июля 2016 г. № 253 «О мерах по финансовому оздоровлению сельскохозяйственных организаций». Доход руководителю по договору установлен в процентах от выручки от реализации продукции, но он не может превышать восьмикратного размера среднемесячной зарплаты работников. Управляющему устанавливается бонус в доле прибыли от реализации продукции, товаров (работ, услуг), равный уровню рентабельности продаж, по итогам года. Сумма бонуса ограничена восьмикратным размером заработной платы среднесписочного работника сельскохозяйственной организации за этот год.

Руководитель не продает свою рабочую силу ОАО и не реализует ее стоимость. Он совместно с работниками предприятия производит продукцию, ее реализует и получает доход в виде процента выручки и прибыли от реализации. Это нетоварные отношения.

Административный контроль деятельности руководителя в этих отношениях заменен имущественным контролем. Ведь по договору он является кредитором и обязан выполнить взятые обязательства перед ОАО. В случае их невыполнения управляющий должен объявить о своем банкротстве и подать соответствующее заявление в экономический суд области.

Работники также прекращают процесс реализации стоимости рабочей силы. Они заменяют сдельную систему оплаты труда на коллективную комиссионную. Для этого они создают свой представительный орган в форме потребительского кооператива, который выступает стороной коллективного договора, заключаемого с управляющим. В соответствии с коллективным договором на предприятии вводится коллективная комиссионная оплата труда.

Коллективный фонд заработной платы формируется как сумма комиссионных выплат работникам, рассчитанных в целом по предприятию на основе фиксированного (или переменного) в коллективном договоре норматива вознаграждения. Он устанавливается в зависимости от размера выручки от реализации продукции, товаров (работ, услуг).

Характер производственных отношений в ОАО определяет общее собрание акционеров. Если оно принимает решение не начислять и не выплачивать из полученной прибыли дивиденды (проценты) на паи (доли), то такое общество является социалистическим. В Беларуси нет практического опыта их создания.

В Российской Федерации такой опыт имеется. Около четверти века успешно развивается ЗАО «Совхоз имени Ленина» (Московская область). В 1991 г. совхоз имени Ленина был реорганизован в коллективное сельскохозяйственное предприятие. В 1995 г. было произведено акционирование предприятия. При этом контрольный пакет акций получил директор, а остальные были распределены между работниками. Такая методика распределения акций практиковалась и в Беларуси.

Особенностью ЗАО «Совхоз имени Ленина» было то, что всю полученную прибыль предприятия было решено направлять на развитие социальной и производственной инфраструктуры. Это были позитивные изменения, так как переставал действовать закон тенденции нормы прибыли к понижению.

В Беларуси имеется опыт преодоления отчуждения рабочей силы в производственных кооперативах – СПК «Молодово» (УП «Молодово-Агро») и СПК «Лариновка». Метод основан на мотивации членов кооператива с помощью коэффициента трудового участия (КТУ) который ежемесячно устанавливает каждому работнику в зависимости от качества и количества вложенного в производство труда и финансового положения предприятия. Размер КТУ определяется руководителями подразделений и специалистами в пределах шкалы от 0,5 до 7,0 и утверждается правлением кооператива или директором унитарного предприятия.

В этих сельскохозяйственных нет деления стоимости на необходимую и прибавочную. Вся стоимость является необходимой (добавленной), которая распределяется трудовым коллективом на накопление и потребление. В этих новых производственных отношениях нет противоречия между трудом и капиталом, так капитал уничтожен. Они позволили коллективам работников этих организаций достичь выдающихся результатов в эффективности производства, стать победителями республиканского соревнования среди сельскохозяйственных организаций.

Литература

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7 декабря 1998 года с изменениями и дополнениями. / Зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов Республики Беларусь 20 марта 2001 г. № 2/774 // Консультант Плюс: версия 4000.00.07 [Электронная версия] / ООО «Юрспектр». – Минск, 2016.

УДК 37.013

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ АГРОТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Васильева Л.Г., БГАТУ

г. Минск, Республика Беларусь

Современное состояние высшего образования выдвигает новые требования к уровню профессиональной подготовки будущего специалиста агротехнической специальности и его личностным качествам. В числе значимых – глубокие профессиональные знания и умения в области сельского хозяйства, способность к гибкому их применению, инициативность, коммуникабельность, творческая активность. Будущий специалист должен обладать умениями и профессиональной мобильностью, что возможно, если высшая школа как критерий оценки успешности обучения будет рассматривать профессионально и социально подготовленную личность, обладающую профессиональной компетентностью и профессиональным мастерством.

По мнению Э.Ф. Зеера, в процессе высшего профессионального образования происходит, с одной стороны, становление профессиональной деятельности будущих специалистов, что проявляется в развитии ее приемов и способов, совершенствовании технологии, обогащении методологического инструментария и расширении области его применения, а с другой — профессиональное становление субъекта труда, что выражается в развитии его личности и индивидуальности за счет приобретения профессионализма и формирования индивидуального стиля деятельности [1].

В своей работе Е.А. Климов отмечает, что важнейшим показателем профессионального становления личности и деятельности будущего специалиста является его профессиональная направленность, которая включает в себя такие компоненты, как следующие: мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы); ценностные ориентации (смысл труда, заработная плата, карьера, благосостояние, квалификация, социальное положение и др.); профессио-