

рактирует его результат, то интенсификация представляет собой один из путей достижения этого результата. Интенсификация осуществляется под изменением качественных сдвигов, но ей сопутствуют и количественные изменения факторов производства, поэтому экстенсивное и интенсивное развитие производства, как правило, дополняют друг друга.

Факторы роста эффективности производства проявляются в определенных условиях. Условия предопределяются уровнем развития экономики (уровнем комбинирования, специализации, концентрации и кооперации деревообрабатывающих производств), природной средой и другими особенностями, которые характерны для предприятий деревообрабатывающей промышленности

В условиях формирования рыночных отношений существенно расширяются возможности действия всех факторов повышения эффективности производства. При этом в рыночной экономике значительно изменяется иерархия критериев эффективности, их содержание и характеристика. Поскольку основой рыночной экономики и предпринимательства является прибыль, доход, то в качестве первичного критерия экономической эффективности выступает максимизация прибыли на единицу затрат и ресурсов при высоком качестве продукции, работ и услуг, обеспечение их конкурентоспособности.

УСЛОВИЯ И ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА МЕХАНИЗАТОРОВ В СЕЛЬХОЗОРГАНИЗАЦИЯХ

Н.А. Сырокваш, аспирант

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

Производительность труда является обобщающим показателем, в котором находят отражение все стороны ведения сельского хозяйства. Она характеризует уровень развития материально-технической базы, эффективность научно-технического прогресса, использование трудового потенциала и в целом качественное состояние общественного производства. Производительность труда является основой роста национального дохода, реальных доходов населения и социального развития страны. Все меры, которые приводят к увеличению выхода продукции и снижению затрат труда на ее производство, являются путями, повышающими эффективность использования труда работников. Поэтому повышение производительности труда в сельскохозяйственном производстве является важнейшим направлением, от решения которого во многом зависит выполнение социальной и экономической программ. Но при всей научно-практической ценности проведенных разработок, проблема повышения эффективности использования механизаторских кадров в регионах исследована недостаточно.

Механизаторы являются основными исполнителями сельхозопераций в растениеводстве, выполняя до 80 % работ. Вместе с тем численность механизаторских кадров в сельхозорганизациях имеет явную тенденцию к сокращению. Так, за два последние года в Минской области она сократилась в 1,1 раза и составила 566 человек.

В условиях нашей республики на одни и те же календарные сроки приходится многие сельскохозяйственные работы. Учитывая биологические особенности роста и развития сельскохозяйственных культур, хозяйства вынуждены в максимально короткие сроки выполнить различные виды сельскохозяйственных работ. А это предполагает на период этих работ устанавливать двух-трехсменный режим работы тракторов, комбайнов и других сельскохозяйственных машин, а следовательно, и механизаторских кадров. При оценке обеспеченности аграрного производства механизаторскими кадрами наиболее распространенным приемом является определение их фактической численности в расчете на 1 физический трактор. Этот метод позволяет оценить соответствие количества технических средств, имеющихся в хозяйстве, числу механизаторов.

В большинстве районов Минской области, наличный состав механизаторских кадров не обеспечивает работу всего парка машин не только в две-три смены, но даже в одну смену. Необходимо отметить, что в распределении механизаторов даже в пределах области наблюдается некоторая неравномерность. В 2009 году наибольшее их число на 1 физический трактор приходилось в Любанском районе (1,13 чел.). Несколько отставали от него Березинский (1,09 чел.) и Узденский (1,09 чел.) районы. Наименьшее количество механизаторов на трактор (0,78 чел.) было в Борисовском и (0,79 чел.) в Дзержинском районах. Достаточно значительной оставалась площадь сельхозугодий, приходившаяся на 1 механизатора и составлявшая от 248 га в Пухо-

вичском районе до 97 га в Несвижском (разница в 2,5 раза). В этих условиях особое значение приобретает проблема повышения производительности труда механизаторов.

Один из основных путей роста производительности труда состоит в ускорении перехода к комплексной механизации и автоматизации производственных процессов. Комплексная механизация позволяет резко сократить затраты труда на единицу продукции. Организация труда предусматривает применение наиболее современных приемов и методов выполнения операций, разделения труда, наиболее рациональную расстановку людей в процессе производства. Одними из перспективных форм являются внедрение групповых методов работы и т.д.

На производительность труда непосредственное влияние оказывает уровень квалификации рабочей силы. Чем выше профессиональное мастерство работников и больше стаж работы по специальности, тем меньше труда затрачивается на производство единицы продукции. Опытные механизаторы в совершенстве знают агротехнику выращивания сельскохозяйственных культур и организацию технологических процессов. Поэтому, обязательно вести постоянное совершенствование и улучшение системы подготовки и переподготовки механизаторских кадров. Многие исследователи считают, что повышение квалификации, например, механизатора с III до I класса увеличивает производительность труда на 25–30 % и что производительность труда квалифицированных рабочих, по сравнению с рабочими не имеющими квалификацию, выше в среднем на 15–25 %.

Важное значение для сельскохозяйственного производства имеет повышение интенсивности труда, что позволяет сэкономить не только живой и овеществленный труд, но и время. С ростом интенсивности возрастает ценность сельскохозяйственной «минуты». Потеря ее в «горячую» пору приводит к большим потерям, которые не наверстаешь и часом. Поэтому важно добиваться, чтобы ни одна минута трудового времени не пропала, давала дополнительную продукцию. Сегодня механизаторы страны за рабочую минуту убирают примерно 12 тыс. га зерновых. Если каждый работник сельского хозяйства потеряет за смену всего лишь одну минуту, то в целом за год по стране это обернется потерей около 15 млн чел.-дней рабочего времени.

К числу факторов роста производительности труда относится и строгое соблюдение трудовой дисциплины. Каждый работник обязан соблюдать технологию производства, выполнять планы, установленные нормы выработки, бережно относиться к технике, оборудованию и материальным ценностям — кормам, семенам, топливу, выполнять распоряжения руководителей, строго придерживаться правил охраны труда, соблюдать технику безопасности. Строгое соблюдение требований дисциплины труда особенно важно в условиях крупных сельхозорганизаций, когда нарушение ритма в одном звене способно расстроить всю систему, обернется огромными потерями. Предоставление самостоятельности предусматривает повышение ответственности рабочих и служащих за опоздания, прогулы и другие нарушения дисциплины, за брак в работе, спроса с должностных лиц за организацию производства, условий труда и быта людей.

Исключительное значение в деле повышения производительности труда имеет материальная заинтересованность в результатах труда. На сельскохозяйственных предприятиях оплата труда и материальное стимулирование должны строиться в зависимости от количества и качества произведенной продукции, сокращения затрат на ее единицу. Наиболее эффективно в сельскохозяйственных предприятиях увязывать оплату труда с конечными результатами производства. Основная и дополнительная оплата труда работников обеспечивает их заинтересованность в результатах производства. Темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста его оплаты. Если сравнивать по отраслям экономики, то на промышленных предприятиях средняя заработная плата в 2010 году составила 1574,9 тыс. руб., а в сельском хозяйстве 861,9 тыс. рублей. Уровень и конкретная величина заработной платы в настоящее время должны соответствовать производительности труда, конъюнктуре рынка, соотношению спроса и предложения на производимую продукцию по качеству и цене.

Большую роль в воспроизводстве и рациональном использовании квалифицированной рабочей силы играет и улучшение культурно-бытовых условий в сельской местности. Закрепление людей в деревне, сохранение многих сел связаны с обеспечением их стабильного, полноценного развития, решением многих взаимосвязанных вопросов. Неотложным практическим делом является приближение условий жизни в деревне к городским, улучшение социальной инфраструктуры. Улучшение условий жизни и быта на селе требует немалых средств, но они быстро окупаются и служат обеспечению хозяйств рабочей силой, повышению заинтересованности работников в более продуктивном использовании ресурсов.

Рост общественного производства, повышение эффективности и использования производственных фондов неразрывно связаны с облегчением условий труда, сохранением здоровья и работоспособности трудящихся, со снижением производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. В мероприятиях по охране труда предусматриваются рационализация рабочих мест, снижение тяжести и трудоемкости работ, оборудование и оснащение санитарно-бытовых помещений, обеспечение работников спецодеждой и спецобувью, благоустройство территории и рабочих зон. С точки зрения экономики служба охраны труда оказывает влияние на производственные показатели, и, прежде всего на уровень производительности труда. Чем выше культура производства и благоприятнее условия труда, тем выше уровень его производительности.

ОСОБЕННОСТИ ТРАДИЦИОННЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Н.Н. Тарасевич, ст. преподаватель

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

Различия национальных традиций управления персоналом весьма велики, можно выделить ряд общих характеристик этой практики кадрового менеджмента, сложившихся и получивших распространение в XX столетии в корпорациях развитых стран.

1. Широкое разнообразие существующих подходов в управлении персоналом, обусловленное (в том числе и историческими) различиями в национальных, институциональных и организационных контекстах, привело к тому, что до сих пор так и не сложились ни единый корпус профессионального знания, ни общая профессиональная идеология этой управленческой дисциплины.

2. Кадровая работа традиционно находилась на периферии внимания руководителей корпораций. Маргинальная роль специалистов по управлению персоналом определялась тем, что они выполняли функции советников при руководстве и не несли непосредственной ответственности за разработку и реализацию стратегии организации. А финансовые и производственные соображения, как правило, всегда брали верх над предложениями кадровых работников, идущими вразрез с общей стратегией корпорации.

3. У специалистов по управлению персоналом с самого начала возник ореол защитников интересов рядовых работников, что, по мнению их коллег-менеджеров, препятствовало достижению целей, стоящих перед организацией.

4. Управление персоналом трактовалось как деятельность, для которой не требуется специальной подготовки; в отличие от других управленческих специальностей в ней можно было довольствоваться соображениями здравого смысла, да и существовало расхожее мнение, что любой опытный руководитель вполне мог справиться с функциями менеджера по персоналу.

5. Отсутствие специализированной профессиональной подготовки и соответствующей профессиональной квалификации снижало авторитет кадровых работников в глазах начальства и линейных руководителей.

На фоне радикальных изменений в корпоративном менеджменте за последние 15–20 лет удивительным выглядит сам факт, что управление персоналом, представлявшее собой довольно заурядную и маргинальную управленческую деятельность, не исчезло вовсе, а, напротив, переживает подлинный расцвет. Основная причина — в практике кадрового менеджмента с 80-х годов начинает доминировать третья — «архитектурная» модель. Преобразование управления персоналом в управлении человеческими ресурсами нашло свое выражение в следующих основных тенденциях кадрового менеджмента:

- все последние годы в развитых странах наблюдается относительный и абсолютный рост числа работников кадровых служб;
- повысился статус этой профессии: руководители кадровых служб в большинстве корпораций стали входить в состав правления и даже в состав советов директоров; резко возросло внимание к уровню профессиональной подготовки менеджеров по персоналу;
- в условиях растущей конкуренции (в том числе и за высококвалифицированные кадры) изоляция кадровой политики от общей бизнес-стратегии пагубно влияла на успешность деятельности корпорации в целом.