

АЛЕВТИНА ХРАМЧЕНКОВА

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ИЗМЕРЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ АГРАРНОГО ТРУДА НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ КРИТЕРИЕВ

Аннотация. Эффективность труда - способность целенаправленной деятельности людей достигать желаемого эффекта при рациональном использовании доступных ресурсов и обеспечении устойчивого развития отдельных отраслевых и совокупных систем. Сложность и многоаспектность категории «эффективность труда» делает проблематичной оценку её уровня. Требуется создание системы измерителей эффективности труда, которая должна включать в себя комплекс общих и специфических показателей, а также методик, направленных на выявление резервов экономического роста организаций. Уточнен методологический подход к измерению эффективности аграрного труда и дополнен методический инструментарий его оценки на основе системы показателей в соответствии с предложенными критериями. Предлагаемая методика оценки эффективности аграрного труда учитывает совокупность натурально-вещественных и финансово-стоимостных показателей, объединённых в систему (как частных, так и интегральных). Методика включает основные и косвенные количественно-качественные показатели эффективности труда, а также личностные и мотивационные. Подобная систематизация позволит получить целостную картину деятельности структурных подразделений, организаций и отраслей и выделить основные направления их социально-экономического развития.

Ключевые слова: эффективность аграрного труда, показатели, методика оценки, критерии эффективности труда.

Основные положения:

- разработана методика, учитывающая всю совокупности натурально-вещественных и финансово-стоимостных показателей, объединённых в систему (как частных, так и интегральных), отражающих деятельность каждого конкретного предприятия, даже если она требует многочисленных и ёмких расчётов. Первоначально для анализа эффективности труда используются основные и косвенные количественно-качественные показатели, а затем личностные и мотивационные;
- для отрасли молочного скотоводства представлена трёхфакторная модель производительности, где её элементами выступают: фондообеспеченность (стоимость основных средств, перенесённая на производство единицы продукции – цельного молока), фондоотдача (выход продукции – стоимости цельного молока, на единицу стоимости основных средств) и норма обслуживания (количества молочного скота, приходящегося на 1 среднегодового работника).

Введение. В современной научной литературе отсутствует единство во взглядах на методологию оценки (измерение, расчет) эффективности труда. Сложилось как минимум два основных подхода, которые в определенных равных условиях имеют свои особенности, преимущества и недостатки. Сторонники первого из них (Белокопытов А.В, Галлиулин Х.Я., Ермаков Г.П., Суворова В.В., и др.) предлагают измерять эффективность труда с помощью совокупности частных показателей, основанных на выделении ряда признаков (критериев). Так, по мнению этих авторов, критерии характеризуют общую тенденцию изменения эффективности труда и определяют принципы (правила) её измерения, а показатели эффективности представляют собой измерители, с помощью которых можно установить количественное значение её уровня [2,3,10]. Основными весомыми показателями, которым отдаётся центральное место в таких системах, считают производительность, рентабельность и доходность труда.

Второй подход, получивший обоснование в трудах М.Х. Барчо, И.А. Бурса, А.С. Волченковой, И.В. Ильиной, направлен на вычисление обобщающего интегрального показателя, который «... должен представлять собой некоторую функцию от множества исходных, иметь количественное выражение и измеряться при любых выбранных уровнях факторов» [1].

Сторонники данного направления считают, что существующая в настоящее время система многочисленных показателей, между которыми, по их мнению, отсутствует математически выраженная взаимосвязь, не всегда представляет целостную картину деятельности организации (предприятия). Такая система, на их взгляд, основана на множественном сравнении, которое носит субъективный характер, так как предполага-

ет выбор из большого числа параметров основных (главных) и косвенных. Выразить происходящие процессы, обобщая полученные результаты, предлагается одним критерием, исключающим решение компромиссных задач.

Вышеизложенные положения обуславливают существование различных научных методик оценки эффективности труда, которые могут отражать как совокупную систему показателей эффективности труда, так и её интегральный вариант.

Методы. Теоретической и методологической основой исследования оценки эффективности аграрного труда послужили разработки отечественных и зарубежных учёных и специалистов, нашедших отражение в монографиях, научных статьях, материалах научно-практических конференций международного уровня; законодательные и нормативные акты Российской Федерации и Брянской области по важнейшим вопросам экономики. В процессе исследования измерения эффективности труда использовалась совокупность научных методов: диалектический, системного подхода, обобщения, сравнения, комплексного анализа, монографический, абстрактно - логический.

**1. Система показателей эффективности аграрного труда
в соответствии с количественными критериями его оценки**

Показатель (измеритель) эффективности труда	Методика расчёта в масштабе:	
	аграрной экономики	Отрасли (молочное скотоводство)
Производительность труда	$ПТ = \frac{ТП}{P_m}, \quad (1)$ $ТП$ – стоимость (валовой, товарной) продукции; P_m – ресурсы (затраты) труда.	$ПТ = \frac{B}{3_m}, \quad (1.1)$ $ТП$ – выручка от реализации молока; 3_m – отраслевые ресурсы (затраты) труда.
Трудоёмкость продукции	$ТР = \frac{P_m}{ТП}, \quad (2)$ P_m – ресурсы (затраты) труда; $ТП$ – стоимость товарной продукции сельского хозяйства.	$ТР = \frac{B}{3_m}, \quad (2.1)$ 3_m – отраслевые ресурсы (затраты) труда; B – выручка от реализации молока.
Нормы труда	- норма выработки: $H_{cm} = \omega \cdot T_o, \quad (3)$ - норма времени $H_{вр} = \frac{T_{cm}}{H_{cm}}, \quad (4)$ - норма обслуживания: $H_{обс} = \frac{T_{cm} - (T_{пз} + T_{отл})}{t_{оп}}, \quad (5)$ - норма численности: $H_{ч} = H_{вр} \frac{H_{cm}}{T_{cm}}, \quad (6)$	$H_{обс} = \frac{T_{cm} - (T_{пз} + T_{отл})}{t_{оп}}, \quad (5.1)$ T_{cm} – время смены; $T_{пз}$ – время подготовительно-заключительных работ; $T_{отл}$ – время отдыха и личных надобностей; $t_{оп}$ – оперативное время обслуживания 1 коровы.
Доходность труда	$ДТ = \frac{\Pi}{P_m}, \quad (7)$ Π – прибыль (валовая, чистая); P_m – ресурсы (затраты) труда.	$ДТ = \frac{\Pi}{3_m}, \quad (7.1)$ Π – прибыль от реализации молока; 3_m – отраслевые ресурсы (затраты) труда.
Рентабельность труда (коэффициент рентабельности)	$P_{mp} = \frac{\Pi}{C_{pm}}, \quad (8)$ Π – прибыль (валовая, чистая); C_{pm} – стоимость ресурсов труда (издержек на рабочую силу).	$P_{mp} = \frac{\Pi}{\Phi OT}, \quad (8.1)$ Π – прибыль от реализации молока; ΦOT – фонд оплаты труда работников отрасли.
Зарплатоотдача	$ЗП_{от} = \frac{ТП}{\Phi OT}, \quad (9)$ $ТП$ – стоимость товарной продукции; ΦOT – фонд оплаты труда работников аграрной сферы экономики (отрасли).	
Отдача от вложений в человеческий капитал	$P_{mr} = \frac{\Pi}{C_{чк}}, \quad (10)$ Π – прибыль, полученная в аграрной экономике (в отрасли); $C_{чк}$ – стоимость человеческого капитала в экономике (в отрасли).	

Источник: составлено автором

Результаты. По нашему мнению, целесообразно использовать подход, при котором система показателей эффективности аграрного труда будет основываться на совокупности соответствующих ей объективных критериев (совокупность признаков), разработанных с учётом специфики сельскохозяйственного производства: рост производительности, доходности, прибыльности, рентабельности труда, степени его полезности; способность обеспечивать воспроизводство продукции, трудовых ресурсов, производственных отношений и природной среды; оптимизация ресурсов труда при рациональном их использовании; окупаемость затрат на рабочую силу и отдача от вложений в человеческий капитал; качество труда и его результатов; удовлетворенность процессом труда, его содержанием и условиями; повышение качества жизни работников.

С учётом вышесказанного, автором разработана методика, учитывающая всю совокупности натурально-вещественных и финансово-стоимостных показателей, объединенных в систему (как частных, так и интегральных), отражающих деятельность каждого конкретного предприятия, даже если она требует многочисленных и ёмких расчётов. В данном случае нами рассматривается вариант, при котором первоначально для анализа эффективности труда используются основные и косвенные количественно-качественные показатели, а затем личностные и мотивационные.

К числу объективных количественных показателей, в соответствии с критериями, отнесены: производительность, доходность, рентабельность труда, его интенсивность и качество, нормы труда и нормированные задания, зарплатоотдача и отдача от вложений в человеческий капитал (таблица 1).

Система показателей оценки эффективности аграрного труда и порядок их расчёта представлены здесь как в масштабе аграрной экономики в целом, так и на уровне региона, отрасли, организации, учитывающая их специфику.

Особое место в данной системе показателей обоснованно отводится производительности труда, прямые показатели которой в теории и практике хозяйственной деятельности классифицируют по числу используемых видов ресурсов (таблица 2).

Выделяют частные (эффективность использования одного вида ресурсов как объёма продукции к отдельным видам материальных затрат), многофакторные (эффективность использования суммы выборочных ресурсов, к которой относятся мультипликативные, экономико-математические модели и модели дифференцирования) и совокупные показатели (эффективность использования всех видов ресурсов).

Переноса данный методический подход на уровень отрасли молочного скотоводства, можно представить трёхфакторную модель производительности, где её элементами выступают: фондообеспеченность (стоимость основных средств, перенесённая на производство единицы продукции – цельного молока), фондоотдача (выход продукции – стоимости цельного молока, на единицу стоимости основных средств) и норма обслуживания (количество молочного скота, приходящегося на 1 среднегодового работника) (формула 14.1.).

Известны также модели производительности труда, отражающие эффективность использования двух факторов производства, основанные на зависимости уровня производительности от фондовооруженности и фондоотдачи (формула 12 и 12.1), а также от уровня оплаты труда и зарплатоотдачи (формула 13 и 13.1). С позиции Киселица Е.П. «...чем больше величина таких ресурсов, связанных с трудом, тем выше будет предельная производительность и спрос на труд» [5]. Следовательно, производительность труда выступает основным показателем количественной оценки эффективности труда и остаётся одним из определяющих его критериев.

Особое место в системе измерителей производительности труда, включая молочно-сырьевой подкомплекс, занимает показатель трудоёмкости, который удобен при экономическом анализе, поскольку позволяет расчленить затраты труда по элементам или операциям (формула 2 и 2.1). При этом он обеспечивает сопоставимость результатов по отдельным хозяйствам, выпускающим одинаковую продукцию. Динамика показателя полной трудоёмкости, включающей затраты труда всех категорий работников, рассчитанного на продукцию в натуральном выражении, справедливо отражает эконо-

мию живого труда под влиянием изменений условий производства в сельскохозяйственных организациях.

2. Частные и многофакторные модели производительности труда

Вид моделей	Общэкономические	Отраслевые (молочное скотоводство)
Однофакторная	$ПТ = \frac{V}{P_m}, \quad (11)$ где $ПТ$ – производительность труда в аграрной сфере экономики региона (трудоотдача); V – объём продукции (валовой, товарной); P_m – ресурсы труда.	$ПТ = \frac{V}{3_m}, \quad (11.1)$ где $ПТ$ – производительность труда в молочном скотоводстве; V – объём производства цельного молока; 3_m – отраслевые затраты труда.
Двухфакторная	$ПТ = \Phi_{\kappa} \cdot \Phi_o = \frac{P_{\kappa}}{C_p} \cdot \frac{V}{P_{\kappa}}, \quad (12)$ где $\Phi_{\kappa} \left\{ \frac{P_{\kappa}}{C_p} \right\}$ – фондовооружённость; $\Phi_o \left\{ \frac{V}{P_{\kappa}} \right\}$ – производительность капитала (фондоотдача); P_{κ} – ресурсы капитала (основных средств); C_p – численность работников в экономике региона.	$ПТ = \Phi_{\kappa} \cdot \Phi_o = \frac{3_{\kappa}}{C_p} \cdot \frac{V}{3_{\kappa}}, \quad (12.1)$ где $\Phi_{\kappa} \left\{ \frac{3_{\kappa}}{C_p} \right\}$ – фондовооружённость и фондоотдача $\Phi_o \left\{ \frac{V}{3_{\kappa}} \right\}$ в отрасли; 3_{κ} – затраты капитала (перенесённая стоимость основных средств на производство цельного молока); C_p – численность работников в отрасли.
	$ПТ = Y_{om} \cdot 3П_{om} = \frac{3_{om}}{C_p} \cdot \frac{V}{3_{om}}, \quad (13)$ где $Y_{om} \left\{ \frac{3_{om}}{C_p} \right\}$ – уровень оплаты труда в сельском хозяйстве; $3П_{om} \left\{ \frac{V}{3_{om}} \right\}$ – зарплатоотдача; 3_{om} – затраты на оплату труда работников сельского хозяйства;	$ПТ = Y_{om} \cdot 3П_{om} = \frac{ФОТ_{omr}}{C_{po}} \cdot \frac{V}{ФОТ_{omr}}, \quad (13.1)$ где $Y_{om} \left\{ \frac{ФОТ_{omr}}{C_{po}} \right\}$ – уровень оплаты труда в отрасли; $3П_{om} \left\{ \frac{V}{3_{om}} \right\}$ – зарплатоотдача; $ФОТ_{omr}$ – фонд оплаты труда работников отрасли;
Трёхфакторная	$ПТ = \Phi_{ob} \cdot P_z \cdot \Phi_o = \frac{P_{\kappa}}{S_{cx}} \cdot \frac{S_{cx}}{C_p} \cdot \frac{V}{P_{\kappa}}, \quad (14)$ где $\Phi_{ob} \left\{ \frac{P_{\kappa}}{S_{cx}} \right\}$ – фондообеспеченность и фондоотдача $\Phi_o \left\{ \frac{V}{P_{\kappa}} \right\}$ в сельском хозяйстве; $P_z \left\{ \frac{S_{cx}}{C_p} \right\}$ – ресурсы земли (землеобеспеченность); S_{cx} – площадь сельскохозяйственных угодий; C_p – численность работников.	$ПТ = \Phi_{ob} \cdot H_{obc} \cdot \Phi_o = \frac{3_{\kappa}}{N} \cdot \frac{N}{C_p} \cdot \frac{V}{3_{\kappa}}, \quad (14.1)$ где $\Phi_{ob} \left\{ \frac{3_{\kappa}}{N} \right\}$ – фондообеспеченность и фондоотдача $\Phi_o \left\{ \frac{V}{3_{\kappa}} \right\}$ в отрасли; $H_{obc} \left\{ \frac{N}{C_p} \right\}$ – норма обслуживания в отрасли; N – количество молочного скота в условных головах; C_p – численность работников в отрасли.

Источник: составлено автором

Затраты труда на производство продукции в молочном скотоводстве в значительной степени зависят от породного состава и племенных качеств животных, наличия типовых помещений, микроклимата как одного из наиболее важных факторов обитания животных и увеличения их продуктивности, кормообеспеченности, уровня механизации производственных процессов, наличия квалифицированных трудовых ресурсов [15].

С производительностью, как важнейшим критерием эффективности труда, непосредственно связаны нормы труда (нормы выработки, нормы обслуживания и др.), а также нормированные задания (формула 3,4,5,6).

Мы разделяем ту точку зрения, что под нормированием труда следует понимать процесс количественного измерения труда, направленный на минимизацию его затрат и выполнение заданного объёма работ. Из определения становится ясным, что нормирование труда должно органически присутствовать во всех сферах деятельности организаций и их структурных подразделений (производственной, технико-технологической, организационной, финансово-экономической, социальной). Измерение производительности на основе применения норм труда позволяет руководству организации иметь реальную картину работы всех исполнителей. Сравнение рабочей нагрузки, приходящейся на подразделение, с фактическими результатами позволит выявить избыток и недос-

таток работников той или иной профессии. Таким образом, нет более надёжного средства определения и прогнозирования потребностей в рабочей силе.

Помимо этого, нормирование труда, являясь непосредственно средством организации трудового процесса в молочном скотоводстве, детерминирует и весь производственный процесс. Это вытекает из кооперации – формы труда, при которой множество субъектов планомерно работают рядом и во взаимодействии друг с другом. Следовательно, нормирование предназначено для регулирования совместной деятельности, для установления определённых пропорций и соотношений (между трудом и другими факторами производства) [11].

Для товаропроизводителя сельскохозяйственной продукции важно не только, сколько товара он произвёл в единицу времени (на единицу ресурса труда), но и сколько дохода он получил, вступая в товарно-рыночные отношения. Труд измеряется не только потребительской стоимостью его продуктов, но и меновой стоимостью товара, разница между которыми ($\Pi - C$) и образует доходность труда (Δp). В этой связи А.Н. Семин пишет: «Об экономических результатах трудовой деятельности можно судить по её способности приносить доход при существующей конъюнктуре рынка. Доходность труда рассматривается нами как социально-экономическая категория, которая распространяется, прежде всего, на оценку трудовой деятельности каждого работающего» [9]. Как рыночно-ориентированная форма оценки эффективности труда она основана на определении степени вклада работника в формирование прибыли организации (чистого дохода, добавленной стоимости) при установленном уровне затрат. Из вышесказанного становится очевидным, что доходность труда как экономический показатель представляет собой стоимость валового, чистого дохода, добавленной стоимости или прибыли в расчёте на единицу затрат труда (на 1 человеко-час, на 1 человеко-день) или на единицу ресурса труда (на 1 работника). Непосредственно в отрасли молочного скотоводства доходность выражается через соотношение прибыли от реализации молока к отраслевым ресурсам (затратам) труда (формула 7.1).

Среди учёных имеет место точка зрения, что доходность труда – это отношение полезного результата производства ко всем затратам на труд, включая заработную плату. Так, по мнению В.Ф. Потуданской «доходность труда измеряется отношением чистой прибыли (остающейся в распоряжении предприятия после уплаты всех налогов и выполнения обязательных платежей) к затратам на заработную плату, социальные выплаты и социальные услуги» [8]. Применительно к сельскохозяйственным организациям, считает А.Н. Семин, «доходность труда следует рассчитывать как соотношение между доходами от продажи потребителям произведённой работниками продукции и затратами на оплату их труда» [9, с.7].

Однако автор присоединяется к мнению Х.Я. Галлиулина, С.В. Гречниковой, Г.П. Ермакова, которые считают, что сопоставление экономического эффекта в виде валовой и чистой прибыли, добавленной стоимости и ресурсов (или затрат), следует определять как «рентабельность труда». Согласно методике, обоснованной вышеназванным авторским коллективом, рентабельность труда оценивается как отношение прибыли и затрат (издержек, расходов) работодателя на содержание работников организации. При расчёте рентабельности труда в масштабах региона мы предлагаем использовать соотношение прибыли к стоимости трудовых ресурсов или человеческого капитала (формула 8). На уровне организации – прибыль можно соотнести с затратами на заработную плату с начислениями (формула 9). В частности, в молочном скотоводстве рентабельность труда будет определяться делением размера прибыли, полученной от реализации молока, на размер фонда оплаты труда работников отрасли.

Если производить расчёт коэффициента рентабельности (формула 8,8.1), то его значение покажет: 1) сколько денежных единиц прибыли заработала 1 денежная единица, инвестированная в человеческий капитал; 2) сколько денежных единиц прибыли приходится на одну денежную единицу стоимости человеческого капитала; 3) сколько денежных единиц прибыли находится в составе стоимости человеческого капитала. Разность числителя и знаменателя можно рассматривать как резервы роста эффективности использования человеческого капитала. В том случае, если рентабельность пока-

зана в процентах, её числовое значение показывает: 1) сколько процентов прибыли заработала 1 денежная единица инвестирования в человеческий капитал; 2) сколько процентов прибыли приходится на одну денежную единицу стоимости человеческого капитала; 3) долю прибыли в стоимости человеческого капитала; 4) на сколько процентов используется человеческий капитал [3,4].

Для полноты оценки эффективности аграрного труда необходимо использовать отношение созданного продукта (эффекта) к выплаченной на его производство заработной плате, зарплатоотдачу (формула 9), которая определяет взаимосвязь размеров заработной платы с результатами труда и обеспечивает меру воспроизводства рабочей силы. Данный показатель позволяет определить, насколько заработная плата через механизм формирования её объёма способствует достижению целей организации (предприятия), реализуя, тем самым, свои основные функции. В молочном скотоводстве зарплатоотдача может быть определена как соотношение стоимости товарной продукции (выручки от реализации молока) к фонду оплаты труда работников отрасли.

Не менее важен для анализа показатель, обратный зарплатоотдаче – зарплатоемкость, выражающий долю фонда оплаты труда работников молочного скотоводства в стоимости товарной продукции (выручке):

$$ЗП_{от} = \frac{ТП (В)}{ФОТ_{отр.}} \cdot 100\%, \quad (15)$$

где ТП – стоимость товарной продукции, выручка (В);

ФОТ_{отр.} – фонд оплаты труда работников отрасли.

Интегральные значения, характеризующие экономически обоснованный вес ФОТ в выручке, полученной от реализации цельного молока, в эффективно работающих сельскохозяйственных организациях находятся в пределах от 15 до 20%. Общеизвестно, что повышение доли ФОТ до 50% приводит практически к нулевой рентабельности производства и не способствует его расширенному ведению.

Таким образом, определяя показатели зарплатоемкости и зарплатоотдачи, мы устанавливаем возможное влияние вложенного труда, выраженное через его стоимость, на финансово-экономические результаты хозяйственной деятельности.

Вместе с тем, фонд оплаты труда представляет лишь одну сторону затрат организации на содержание ресурса труда и не может охватить весь комплекс инвестиций в человеческий капитал, что соответственно искажает объективность оценки его эффективности. Следовательно, необходимо включить в расчёт прямых затрат на персонал помимо оплаты труда с начислениями затраты других источников, основными из которых следует считать по мнению Чигорьева К.Н., Скопинцевой Н.А., Ульященко В.В., затраты на «интеллектуальный капитал», позволяющих повысить интеллектуальный уровень сотрудников, и «капитал здоровья», гарантирующих более продолжительное использование имеющихся ресурсов. Соответственно «под затратами на интеллектуальный капитал понимаются затраты на обучение, переподготовку, повышение квалификации работников, участие в тематических семинарах, конференциях, симпозиумах; затраты на научно-исследовательские работы, информационно-правовые системы, программное обеспечение, литературу, в том числе, периодику, и др. Затраты на «капитал здоровья» представляют собой инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности» [14].

Соответственно важно определить эффективность инвестиций в человеческий капитал, то есть отдачу от вложений в его формирование и развитие. Мы разделяем научный подход Морозовой Е.А. и Мухачевой А.В., которые предлагают использовать технику «затраты–выгоды» (cost-benefit analysis). Данная техника включает 4 этапа: учет затрат и выгод (с учетом внешних эффектов и вторичных выгод), оценка затрат и выгод (в данном случае особенно внимательно необходимо подойти к правильному определению цены), определение нормы дисконтирования (с учетом всех имеющихся альтернативных вариантов вложений), существующие ограничения (юридические, административные и бюджетные) [7].

Вторую группу факторов в многоуровневой системе оценки эффективности аграрного труда представляют качественные показатели, отражающие получаемый социально-экономический эффект при рациональном использовании ресурсов (затрат) труда. К ним следует отнести: качество труда и продукции; уровень качества жизни; интенсивность и рациональность использования ресурсов труда (таблица 3).

3. Система показателей эффективности аграрного труда в соответствии с количественными критериями его оценки

Показатель (измеритель) эффективности труда	Методика расчёта в масштабе:	
	аграрной экономики	отрасли (молочное скотоводство)
Качество труда	Уровень квалификации (знаний, умений, способностей) и профессионализма; способность к творчеству.	
Качество продукции	Соответствие продукции рассматриваемым свойствам и достижение установленных параметров выполнения работ	
Уровень качества жизни	$I_{\text{чр}} = \frac{I_{\text{нж}} + I_{\text{обр}} + I_{\text{д}}}{3}, \quad (16)$ $I_{\text{чр}}$ – индекс человеческого развития; $I_{\text{нж}}$ – индекс продолжительности жизни; $I_{\text{обр}}$ – индекс достигнутого уровня образования; $I_{\text{д}}$ – индекс реального объёма валового продукта.	$УД = В + Д_{\text{лнх}} + П + Д_{\text{нп}} + Д_{\text{соб}}$ УД – уровень доходов работников отрасли; В – вознаграждение за работу по найму; $Д_{\text{лнх}}$ – доходы от личного подсобного хозяйства; П – пенсии, пособия; $Д_{\text{нп}}$ – доходы от предпринимательской деятельности; $Д_{\text{соб}}$ – доходы от собственности (арендная плата за земельную долю, дивиденды и пр.)
Интенсивность и рациональность использования ресурсов труда	$I_{\text{тр}} = \frac{З_3}{T_{\text{см}}}, \quad (17)$ $I_{\text{тр}}$ – интенсивность труда; $З_3$ – количество затраченной физической, нервно-психологической и эмоциональной энергии; $T_{\text{см}}$ – время смены.	$K_{\text{инт}} = K_{\text{см}} \cdot K_{\text{вр}}, \quad (17.1)$ $K_{\text{инт}}$ – коэффициент интенсивности труда; $K_{\text{см}}$ – соотношение фактических и нормативных результатов труда; $K_{\text{вр}}$ – коэффициент использования нормативного времени.

Качество труда представляет собой совокупность свойств живого труда и характеризуется действиями работника, которые, в свою очередь, определяются его квалификаций и личными качествами. Квалификация работника подразумевает общее образование, профессиональные навыки и производственный опыт, а личные качества – профессиональную пригодность, уровень интеллекта и трудовой активности, способность к обучению, дисциплинированность, морально-психологическую устойчивость и другие.

Оценка качество труда через сопоставление характеристик живого труда в сельскохозяйственных организациях осуществляется, как правило, на основе тарифной системы или её бестарифного варианта по коэффициентам трудового участия (коэффициентам трудовой эффективности *KPI*). Изложенный подход к определению качества труда на основе характеристик действий работников позволяет, по нашему мнению, улучшить систему мотивации труда в организации, уделяя при этом особое внимание социальным аспектам трудовой деятельности.

С качеством труда неразрывно связано понятие «качество продукции» как совокупность свойств, обуславливающих ее пригодность удовлетворять определенные потребности, которую также можно рассмотреть с точки зрения обеспечения конкурентоспособности продукции по всей совокупности потребительских свойств. Так, в молочном скотоводстве пристальное внимание уделяется физико-химическому составу цельного молока (плотность, СОМО, точка замерзания, термоустойчивость), а также биохимическому (кислотность, бактериальная обсеменённость, содержание соматических клеток, наличие химических загрязнителей и возбудителей заболеваний, характер микрофлоры), который должен гарантировать потребителю биологическую ценность и безопасность. В этой связи в период активной индустриализации отрасли в Брянском регионе активно обсуждается вопрос о количестве соматических клеток в молоке, на-

личие которых свыше нормативных значений приводит к серьёзному снижению его качественных показателей: теряется биологическая полноценность, ухудшаются технологические свойства при переработке, снижается кислотность молока, отмечаются потери жира, казеина, лактозы. Молоко становится менее термоустойчивым, хуже свертывается сычужным ферментом, замедляется развитие полезных молочнокислых бактерий. Из такого молока невозможно изготовить качественные продукты (сыр, творог, масло, кефир и др.). Таким образом, эффект труда может значительным образом снижаться при постоянной величине издержек в расчёте на единицу продукции [13].

Неоспоримо влияние качества труда и продукции на уровень доходов работников отрасли, среди которых весомое место отводится вознаграждению за работу по найму и другим источникам – доходам от личного подсобного хозяйства, пенсиям, пособиям, доходам от предпринимательской деятельности и собственности (арендная плата за земельную долю, дивиденды и пр.). По уровню материального положения и ряду других факторов можно судить об уровне жизни, от которого зависит, по словам Меркуловой Е.Ю. «...продуктивность работников, цена рабочей силы, а также её реализация в труде, то есть, производство потребительских благ» [6]. То есть, закономерность такова, что уровень жизни, оказывая влияние на результативность производства, сам полностью зависит от него. Таков принцип их взаимоотношений. Поэтому с целью повышения эффективности аграрного труда необходимо предусмотреть ряд мер, направленных на рост его производительности в отрасли, повышение доходности сельских товаропроизводителей.

Критериями роста результативности аграрного труда и увеличения социально-экономического эффекта должны стать не только количественно-качественные параметры, но и субъективно-личностные, мотивационные. В современных условиях особое значение приобретает побуждение людей к активным действиям, и, в том числе, к трудовым. В системе мотивации работников отечественных сельскохозяйственных организаций (предприятий) важную роль играют внешние факторы воздействия, называемые стимулами. Но объединяясь с внутренними факторами (мотивами), основанными на потребностях, они образуют систему материальной мотивации. Имеются в виду: способности человека, его ожидания, цели, внутренние и внешние вознаграждения, удовлетворенность трудом, восприятие человеком справедливости (несправедливости), осознание своей роли в процессе труда и т.д. От формирования такой системы во многом зависит как результативность деятельности ведущих товарных отраслей, включая молочное скотоводство, так и организации в целом.

Исследования в этом направлении показывают, что все теории трудовой мотивации концентрируются на выявлении человеческих потребностей и объяснении их вклада в развитие трудовой активности работников. На разных этапах экономического развития общества из общего числа побудительных мотивов выделялись три основных фактора мотивации труда, такие как: материальные, психологические, моральные. Доминирующими среди них, определяющими трудовое поведение работников и в большей степени способствующими активизации трудовой деятельности выступают, в первую очередь, желание увеличить свой доход, необходимость нормально содержать семью и улучшить социально-бытовые и жилищные условия. Всё это вызывает необходимость создания системы мотивации, без которой организации не могут эффективно развиваться [12].

Заключение. Таким образом, уточнён методологический подход к измерению эффективности аграрного труда и дополнен методический инструментарий его оценки на основе сформированной системы показателей в соответствии с предложенными критериями.

Список источников.

1. Комплексная оценка эффективности производства молока [Текст] / М.Х. Барчо, И.А. Бурса // АПК: экономика, управление. - 2013. - №1. - С. 62-68.
2. Белокопытов, А.В. Эффективность использования труда в сельском хозяйстве (вопросы теории и практики): монография [Текст] / А.В. Белокопытов. - М., 2004. 303 с.
3. Методологические проблемы оценки экономической эффективности труда [Текст] / Х.Я. Гали-