

ДИСКУРС О ПРОБЛЕМАХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РОССИИ

А. Н. МИТИН, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой,

Уральский государственный юридический университет

(620137, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21)

Я. В. ВОРОНИНА, старший преподаватель,

Уральский государственный аграрный университет

(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42)

Ключевые слова: эффективность, экономическая эффективность, сельское хозяйство, профессиональная компетенция, функции управления, мероприятия наращивания экономической эффективности.

При рассмотрении проблем экономической эффективности отечественного сельского хозяйства ключевым понятием остается «эффективность». Как сложная экономическая категория, она имеет широкое смысловое значение и классифицируется по многим признакам. В целом же под эффективностью понимают получение наибольших результатов при тех же затратах, или тех же результатов. Для сельскохозяйственного производства не менее важным является понятие «экономическая эффективность» как показатель, определяемый соотношением экономического эффекта (результата) и затрат, породивших этот эффект. Помимо имеющихся в литературе трактовок понятия «экономическая эффективность», предлагается авторский взгляд на ее достижение на основе активного использования профессиональных компетенций субъекта управленческого труда. В современной практике управления термин «профессиональная компетенция» определяет способность управленческого работника выполнять задачи в соответствии с заданными стандартами. Кроме того, это характеристика личности, позволяющая ей добиваться результатов в работе. Все профессиональные компетенции реализуются через управленческие функции. В сельском хозяйстве России уровень экономической эффективности зависит от производительности труда, его оплаты, степени государственной поддержки, техники и технологий; кооперационных связей, развития малых форм хозяйствования, в том числе фермерских хозяйств и других факторов. В статье с использованием методов индукции и дедукции, анализа и синтеза, статистического и других рассмотрено состояние экономической эффективности сельскохозяйственного производства. Предложены мероприятия по дальнейшему экономически эффективному развитию сельского хозяйства.

DISCOURSE ON THE PROBLEMS OF ECONOMIC EFFICIENCY IN RUSSIAN AGRICULTURE

A. N. MITIN, doctor of economic sciences, professor, head of the department,

Ural State Law University

(21 Komsomolskaya Str., 620137, Ekaterinburg)

Ya. V. VORONINA, senior lecturer,

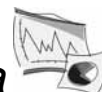
Ural State Agrarian University

(42 K. Liebknechta, 620075, Ekaterinburg)

Keywords: efficiency, economic efficiency, agriculture, professional competence, management functions, measures to increase economic efficiency.

When considering the problems of economic efficiency of domestic agriculture, “efficiency” remains the key concept. As a complex economic category it has a wide semantic meaning and is classified by many features. In general, by efficiency is understood obtaining the greatest results at the same costs or the same results. For agricultural production, the notion of “economic efficiency” is equally important as an indicator determined by the ratio of the economic effect (result) and the costs that generated this effect. In addition to the existing in the literature interpretations of the concept of “economic efficiency”, the authors’ view on achieving it on the basis of the active use of the professional competencies of the subject of managerial work is proposed. In modern management practice, the term “professional competence” determines the ability of a manager to perform tasks in accordance with specified standards. And it is a characteristic of the personality, allowing to achieve results in work. All professional competencies are realized through management functions. In Russia’s agriculture, the level of economic efficiency depends on labor productivity, its payment, the degree of state support, technology; cooperative ties, the development of small forms of management, farms and other factors. Unfortunately, the analysis of the dynamics of agricultural production does not reveal an increase in growth rates in the coming years. Therefore, additional efforts are required to create its competitive advantages.

Положительная рецензия представлена Б. А. Ворониным, доктором юридических наук, профессором, заведующим кафедрой управления и права Уральского государственного аграрного университета.



В экономической литературе понятие «эффективность» являет собой сложную категорию экономики, находится в основании формирования численных критериев важности принимаемых управленческих решений, отражает процесс закономерного изменения производительных сил во взаимосвязи с производственными отношениями.

Понятие «эффективность», как экономическая категория, выражает экономические отношения по поводу использования ресурсов для производства или реализации определенной массы потребительных стоимостей в целях удовлетворения личных и общественных потребностей и получения на этой основе прибыли, обеспечивающей нормальное функционирование организации на рынках товаров/услуг. В этом случае ее всегда измеряют на макроуровне, мезоуровне и микроуровне как отношение полученного в результате деятельности эффекта к примененным ресурсам или производственным затратам. Из этого следует, что эффективность отражает взаимосвязь ресурсов и целей производства на каждом уровне хозяйствования. В этом заключается ее сущность.

В целом под эффективностью понимают получение наибольших результатов при тех же затратах или тех же результатов при меньших затратах ресурсов.

Эффективность как понятие имеет широкое смысловое значение с учетом того, что само слово «эффект» означает не только результат каких-либо действий, но и впечатление, производимое кем-либо на кого-либо. Такое впечатление может приобретать различные оттенки и, соответственно, иметь различные результаты. Поэтому в экономической и других науках впечатление от эффекта называют экономическим, социальным, правовым, управленческим и др., а эффективность в целом рассматривают как комплекс различных проблем, требующих для их устранения системного подхода.

Исходя из этого эффективность понимается и как степень фактического или ожидаемого результата требуемому (желаемому), то есть степень достижения цели при устранении проблем или смягчении угроз от них.

Ученые классифицируют эффективность по многим признакам. По содержанию: экономическая, социальная, экологическая; по сфере проявления: хозяйственная и народнохозяйственная; по целевому назначению: плановая, фактическая, нормативная; по уровню обобщения: экономика в целом, отрасль, предприятие, структурное подразделение предприятия, рабочее место; по объекту оценки: производственно-хозяйственная деятельность предприятия, хозяйственные функции, управленческие решения и т. д. Это в совокупности формирует интегральную эффективность хозяйствующего субъекта.

Понятие «экономическая эффективность» — показатель, определяемый соотношением экономического эффекта (результата) и затрат, породивших этот эффект (результат). Оно применимо и к деятельности любого хозяйственного субъекта, и к функционированию всей хозяйственной системы. Но имеются существенные различия при определении экономической эффективности на уровне отдельного хозяйственного субъекта или хозяйственной системы (страна, отрасль).

Например, оценка экономической эффективности хозяйственного субъекта должна включать: технический аспект эффективности (качество сырья, материалов, прогрессивность технологий, уровень квалификации работников и др.); экономический аспект эффективности оценивается через эффективность использования ресурсов (труд, капитал, материалы и т. д.).

Тогда при оценке экономической эффективности ее основным показателем становится производительность труда.

По результатам исследования, проведенного Международной Организацией Труда, производительность труда одного человека в год составляет: в США — 63 885 долл., Ирландии — 55 986 долл., Люксембурге — 55 641 долл., России — 18 000 долларов. Отсюда, часовая производительность труда в России ниже, чем в Италии в 4 раза, Франции — 3,8 раза, США — 3,6 раза, Японии и Германии — в 2,8 раза [19].

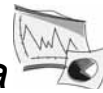
Общая экономическая эффективность выражается в показателях рентабельности, рассчитываемых следующим образом:

$$\text{Рентабельность} = \frac{\text{Прибыль}}{\text{Использованный капитал}};$$

$$\text{Рентабельность} = \frac{\text{Прибыль}}{\text{Издержки производства}}.$$

Что касается экономической эффективности хозяйственной системы (страны, отрасли), то это состояние, при котором невозможно увеличить степень удовлетворения потребностей хотя бы одного человека, не ухудшая при этом положение другого члена общества. Для ее оценки тоже требуются группы показателей уровня экономического развития. В масштабе страны — это общий объем национального производства на душу населения, отраслевая структура национальной экономики, производство основных видов продукции на душу населения, уровень и качество жизни населения, конкурентоспособности экономики.

В этом плане интересны наблюдения зарубежных ученых. В частности, экономическая эффективность, по мнению В. Парето — это положение, не позволяющее никому улучшить свое состояние, так как ресурсы ограничены. Возражения Э. Долана и Д. Линдсея таковы: экономическая эффективность есть надобность и преимущественность приложения потенциала субъектами при улучшающемся их положении и не наносящее вред остальным [6].



К. Макконнел и С. Брю определяют взаимосвязь между эффективностью с использованием редких ресурсов в производственном процессе и получением впоследствии количества какого-либо продукта [11].

П. Самуэльсон считает, что затраты необходимо не уменьшать, а стремиться их оптимизировать, и максимизировать результаты [16].

Русский ученый В. Леонтьев оставался при мнении, что имеется связь между количеством ресурсов, используемых в производстве, и полученным объемом продукции. Он сформулировал метод «затраты – выпуск», используя для этого различные аналитические модели [9].

Экономическую эффективность как важнейшую категорию обычно характеризуют с позиции качества и количества. Качественная отражает ее логическое, теоретическое содержание, саму сущность категории. Количественная отражает экономию времени при достижении целей всего общественного производства и на отдельных периодах воспроизводственного процесса хозяйственных субъектов.

Как представляется, возможен еще один, более современный взгляд на понимание экономической эффективности. Она может достигаться на основе активного использования профессиональных компетенций субъекта управленческого труда, т. е. персонала управления. Субъекты управления – руководители, ставят в этом случае в качестве задачи управления не деятельность отдельных работников, а совместную работу самостоятельных групп (команд), обладающих совокупностью компетенций, действующих самостоятельно, принимающих на себя ответственность за форму и результат деятельности, развивающих профессиональную самореализацию.

Критерием эффективности становится ориентация на ценности как смыслообразующие основания управленческого труда в конкурентной среде, а показателем – реализация творческих управленческих решений через создание условий для увеличения производительности труда и снижения затрат, придания хозяйственной деятельности когнитивной направленности (когнитивная экономика) в качестве источника экономической эффективности.

Таким образом, для получения положительных результатов необходимо учитывать не только эффективность производства, применение отдельных видов ресурсов, но еще грамотное использование профессиональных компетенций, влияющих на принятие управленческих решений.

В одном из авторских монографических исследований [13] дается подробная характеристика профессиональных управленческих компетенций.

В современной практике управления термин «профессиональная компетенция» чаще всего определяет способность управленческого работника выполнять

задачи в соответствии с заданными стандартами. Вместе с тем, существует толкование, что это характеристики личности, позволяющие ей добиваться результатов в работе. Эти формулировки выявляют позиции сторонников функционального и личностного подходов.

Первые считают, что профессиональная компетенция имеет несколько значений: адекватная или достаточная квалификация, способности; адекватные или достаточные физические и интеллектуальные качества; способность быть квалифицированным; способность делать что-либо хорошо или в соответствии со стандартом: эта способность приобретает опыт путем или в результате обучения; умение быть квалифицированным и способным выполнять определенную роль, охватывающую знания, способности, поведение и т. п. Таким образом, «функционалисты» тщательно описывают задачи и ожидаемые результаты.

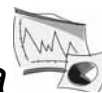
Сторонники второго «личностного» подхода ограничивают объем понятия «профессиональная компетенция» либо качествами личности, либо знаниями, умениями, способностями, используя аббревиатуру KSAO:

- знания (knowledge);
- умения (skills);
- способности (abilities);
- иные характеристики (other).

В исследованиях одинаково внимательно относятся к теоретическим взглядам как «функционалистов», так и «личностников». И если применение «личностного» подхода позволяет определить с помощью каких ресурсов и какие конкретно работники могут хорошо выполнять управленческие функции, то обращение к «функциональному» подходу дает возможность распознать на каком уровне управления и с набором каких качеств работник должен выполнять профессиональные действия (функции).

Между тем современные предпринимательские структуры все чаще стали обращать внимание на процессный подход при развитии профессиональных компетенций. При его применении каждая структурная единица (сотрудник, отдел, управление) обеспечивает выполнение конкретных бизнес-процессов, в которых она участвует. Только в контексте конкретного бизнес-процесса формулируются обязанности, область ответственности, критерии оценки деятельности. Уменьшено количество форм администрирования и расширено количество горизонтальных связей между структурными подразделениями. Если функциональный подход отвечает на вопрос «Что делать?», то процессный – на вопрос «Как делать?».

Для создания инновационных продуктов в современном управлении «продвинутые» организации все чаще обращают взор на проектный подход.



Создаются временные структуры, ориентированные на выполнение специальных проектов, подбираются люди, обладающие профессиональными компетенциями в исследуемой области деятельности, под каждый проект выделяются трудовые, финансовые, промышленные и другие виды ресурсов, которыми распоряжается руководитель проекта. После выполнения проекта структура ликвидируется.

Можно назвать и другие подходы в теории управления, которые предлагаются практике: комплексный, интеграционный, маркетинговый, нормативный, количественный и др. Но все они, в конечном итоге, содержат взгляды на сущность и содержание основных функций, выполняемых персоналом управления для обеспечения ритмичной и прибыльной работы организации.

Любой процесс управления складывается из выполнения ряда действий, называемых функциями управления, имеет свой алгоритм, универсальный для любого объекта управления. Воздействие управляющей системы на управляемую осуществляется постоянно и этот процесс имеет свои начальные, промежуточные и конечные этапы, последовательность действий складывается из единичных циклов с разной продолжительностью во времени, с различными задачами, множественностью средств их решения.

По существу, это совокупность функций управления, выполняемых в системе при изменении среды для приближения к сформулированной цели [3].

Функции управления – конкретный вид управленческой деятельности, который осуществляется с помощью специальных приемов и средств. Для выполнения любой, даже относительно простой работы, необходимо заранее определить, каков нужен ее результат, как организовать, мотивировать и контролировать ее выполнение. Это и есть функция управления.

Теоретических концепций и описаний круга функций может быть достаточно много, но для любого осуществляющего управление субъекта принято рассматривать как основополагающие, присутствующие в любом виде управления четыре универсальные управленческие функции: планирование, организация, мотивация и контроль. Планирование и мотивация составляют вертикаль управления, а организация и контроль – горизонталь. В современных исследованиях [7] справедливо отмечается, что каждый агент управления непременно выполняет все перечисленные функции независимо от того, действует он сознательно или интуитивно. А если учесть, что каждая из перечисленных функций управления представляет собой отдельную, но в то же время комплексную форму деятельности, то в управлении всегда дефицит работников, имеющих определенную квалификацию, а вместе с ней и профессиональные

компетенции для выполнения той или иной управленческой функции.

Планирование – функция управления, с помощью которой определяются цели деятельности, необходимые для этого средства, разрабатываются методы, наиболее эффективные в конкретных условиях, перерабатывается информация, учитывающая сложившиеся виды поведения и необходимые в будущем действия.

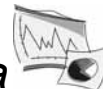
Противоположностью планирования остается импровизация. Планирование всегда ориентируется на данные прошлого, но стремится определить и контролировать развитие организации в перспективе. Поэтому надежность планирования зависит от точности фактических показателей прошлого.

Для реализации функции планирования необходимы следующие профессиональные компетенции: способность применить навыки развитого стратегического и аналитического общения; способность оценивать потенциальные риски; объемное мышление, способность составлять планы, которые распределяют работу по срокам и приоритетам (от нескольких недель до нескольких лет); способность координации деятельности организации в соответствии с утвержденным планом; способность достигать результатов благодаря детальному планированию и организации работников и ресурсов в соответствии с поставленными целями и задачами в пределах согласованных сроков; способность работать с информацией для принятия эффективных решений – текущих, оперативных, перспективных, способность определять основные показатели и критерии эффективности плановых мероприятий.

При обращении к функции планирования важно иметь обширные знания: о закономерностях, целях, ограничениях, рынках, товарах, услугах, последствиях возможных управленческих решений, человеческих ресурсах, финансах и др. Все это содержится в информации, которая становится знанием для подготовки и принятия решений.

Организация – универсальная функция управления, обеспечивающая упорядочивающее воздействие на процесс совместного труда. Она вбирает в себя целый ряд модификаций такого воздействия: организационное проектирование; упорядочение; координация; согласование; группировку работ и видов деятельности; рационализация; распорядительство; регламентация; создание корпоративной культуры; коммуникации; организационное поведение; подбор, расстановка, воспитание кадров.

Задача функции организации – создание организационной структуры управления (подбор исполнителей, наделение их полномочиями в использовании ресурсов, делегирование заданий), организация совместного выполнения установленных работ. Это



и обеспечение всем необходимым для совместного труда – персоналом, материалами, оборудованием, зданиями, денежными средствами и др.

Профессиональные компетенции, необходимые для осуществления функции управления, могут иметь следующий вид: способность ставить цели и достигать их; способность влиять на изменение поведения людей; способность генерировать идеи; способность принимать выверенные управленческие решения; способность реализовывать первичные качества личности (общий интеллект, рассудительность, природный талант, жизненная мудрость, дивергентное мышление); способность к персональной и корпоративной самоидентификации; способность слушать, убеждать и воздействовать на собеседника; способность к четкой типологизации совещаний, выработке и последующем соблюдении соответствующих стандартов их подготовки и проведения; способность подбирать ключевых сотрудников организации, используя в управлении их наиболее сильные стороны; способность к эффективной организации собственного времени и времени работников организации (тайм-менеджмент); способность к обучению и переобучению.

Этот ряд может быть и продолжен, поскольку профессиональные компетенции в управлении, интегрирующие в себе знания, практический опыт, навыки и личностные качества всегда дополняются, модифицируются в динамично развивающейся социально-экономической среде.

В некотором смысле число профессиональных компетенций, используемых при реализации такой универсальной функции, как организация, не имеет значения: это зависит от особенностей отрасли деятельности, специфики организации, системы и культуры управления, а также других факторов.

Функция мотивации в управлении позволяет активизировать, стимулировать трудовую деятельность работников.

Для этого осуществляется материальное и моральное стимулирование работающих, обогащается содержание труда и создаются условия для проявления творческого потенциала работников и их развития.

Мотивация одновременно рассматривается как управленческая функция и переменная организационного поведения. Как функция управления мотивация обеспечивает управление исполнением задач, работ, решений с точностью и в сроки, необходимые для целей управления. Действенность мотивации во многом определяется системой ответственности. В организационном поведении мотивация рассматривается как механизм формирования необходимого поведения или признания через потребности, мотивы или стимулы с использованием вознаграждения, санкций, принуждения, создания особых условий [7].

Функция мотивации проявляется у работника организации в трех взаимопроникающих состояниях: заинтересованность в конечных результатах труда; удовлетворенность в труде; приверженность (преданность) целям, ценностям организации [10].

Механизм мотивации имеет несколько взаимосвязанных элементов: потребности, интересы, мотивы, стимулы, действия, устранение потребности [14].

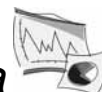
Мотивация всегда связана с факторами, заставляющими людей вести себя определенным образом, о чем в свое время упоминали Д. Арнольд и др., предложив рассматривать три основных элемента мотивации [1]:

- направление – что человек старается сделать;
- усилие – насколько усердно человек старается;
- настойчивость – насколько долго человек старается это сделать.

Используя профессиональные компетенции, руководители «включают» свои способности побуждать других (подчиненных или членов команды, работающей над проектом) к тому, чтобы достичь общих целей, не формальной властью, а личным примером, репутацией профессиональной надежности и развитием взаимного доверия или посредством страха.

А если учесть, что мотивация – это аналитическая система взаимодействующих между собой внешних и внутренних мотиваторов (потребности, желания, стремления, ожидания, восприятия, ценностные установки), то наиболее важной становится такая профессиональная компетенция, как способность применять знания психологии управления через психологические методы, которые, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Укрупненно элементы психологических методов управления имеют следующий вид: психологическое планирование (формирование подразделений с учетом психологического соответствия работников, развитие личной мотивации людей на основе миссии и целей организации, минимизация психологических конфликтов, формирование служебной карьеры на основе психологических особенностей работников, формирование культуры управления; способность различать типы личности, темпераменты, характер человека); способность оценить интеллектуальные способности работников; способность применить в соответствии с обстановкой способы психологического воздействия (внушение, убеждение, подражание, просьба, похвала, совет, принуждение, осуждение, требование, запрещение, порицание, комплимент, намек).

Среди профессиональных компетенций при обращении к функции мотивации остаются: способность создать комфортные условия труда; способность разнообразить формы материального и морального стимулирования работников; способность применять наказание только в необходимых случаях; способ-



ность предоставить новые возможности для продвижения по должности и т. д.

Функция контроля – это упорядоченный и непрерывный, системный процесс обеспечения достижения организацией своих целей, постоянной обработки информации для выявления отклонений между плановыми и другими величинами, а также анализ этих отклонений. Понятие «контроль» следует отделить от понятия «ревизия». При ревизии речь идет также о сравнении плановых показателей с другими величинами, однако это сравнение происходит не постоянно, а только от случая к случаю. По постановке задач функция контроля отличается также от контроллинга. Под контроллингом понимается совокупность всех тех задач, предметом которых является координация управления в организации, а также снабжение информацией управленческих кадров для обеспечения оптимального достижения целей организации.

В процедуре контроля выделяют три этапа:

- установка стандартов и критериев;
- измерение и сопоставление с ними достигнутых результатов;
- проведение необходимых корректирующих действий (если результаты отличаются от стандартов) [5].

Контроль важно рассматривать не только как проверку действий в организации на соответствие принятой программе, установленным принципам и приказам с целью отметить ошибки и заблуждения с целью их исправления, но и как источник информации для организационных изменений и обучения. К элементам контролируемых действий относят оценку, переговоры, вмешательство, регулирование, изменение.

Принимая во внимание, что профессиональную компетенцию понимают как обладание наряду со знаниями, умениями и навыками еще и способностью максимально эффективно вести себя в ситуациях, которые порождает профессиональная деятельность и которые не всегда можно предсказать теоретически, при реализации функции контроля любая из компетенций приобретает особую значимость.

Руководителю важно обладать: способностью устранения неопределенности; способностью предупреждать возникающие кризисные ситуации; способностью определения успеха/неудачи для поддержания успешных достижений организации; способностью оценить широту возможностей контроля как фундаментальной функции управления; способностью установления осмысленных стандартов; способностью установления двухстороннего общения; способностью избегания чрезмерного контроля.

Все это вместе взятое позволяет утверждать, что экономическая эффективность может быть достигнута и на основе не менее важного использования

необходимых компетенций, обеспечивающих профессиональный подход в управлении.

Здесь есть необходимость обратиться к определению профессионального подхода, который дан Hayes Committee [8] следующим образом:

Работа, выполненная профессионально, обычно отличается тем, что она основана более на фундаментальных понятиях, связанных с практическим опытом, чем на импровизированной реакции на события или исполнении установленных процедур. Действительно, высокий уровень профессиональных компетенций – это умелое использование знаний, полученных в процессе профессионального обучения и повышения квалификации, а также накопленного опыта. Все это должно сопровождаться чувством ответственности и следованием общепризнанным нормам.

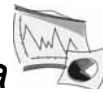
Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что экономическую эффективность тоже требуется рассматривать как сложную экономическую категорию, на которую при деятельности любого хозяйственного субъекта влияет совокупность природных, биологических, правовых, организационных, экономических и других факторов. А потому при ее оценке необходим не единичный показатель, а система показателей. Только после их анализа могут приниматься управленческие решения по направлениям роста эффективности.

Представление об экономической эффективности сельскохозяйственного производства в большинстве публикаций связывается с рентабельностью и количественными показателями производства – объемом собранного урожая, приростом животных, надоями. А потому экономическая эффективность рассматривается как получение максимального количества продукции с каждого гектара земли при наименьших затратах живого и прошлого труда [12].

Установление экономической эффективности сельскохозяйственного производства осуществляется через систему натуральных и стоимостных показателей. Натуральные названы выше, но они не в полной мере отображают достигнутую эффективность. Требуется учитывать еще совокупные затраты труда, обеспечивающие получение необходимой урожайности культур, продуктивности скота.

Один и тот же уровень урожайности, по причине специфики сельскохозяйственного производства, может быть достигнут при различных затратах труда и средств. Более того, даже при одинаковой урожайности качество продукции может иметь существенное различие. Следовательно, для получения соизмеримых затрат с результатами производства объемы произведенной сельскохозяйственной продукции целесообразно перевести в стоимостную форму.

Обычно уровень экономической эффективности в этом случае подразделяют на две группы: одна харак-



теризует степень использования ресурсов, а другая – потребительных текущих производственных затрат. В первую группу относят землеотдачу, фондоотдачу, производительность труда и др. Вторая группа содержит себестоимость, трудоемкость (затраты труда), рентабельность, прибыльность и т. д.

Кроме того, на практике показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства подразделяют на обобщающие и частные. Обобщающие позволяют оценить в целом использования ресурсов и производственных затрат, а частные выявляют эффективность использования отдельных видов ресурсов.

Сельскохозяйственное производство России – совокупность взаимосвязанных отраслей, специализирующихся на производстве сырья для пищевой, перерабатывающей промышленности, а также на производстве готовой для употребления продукции, переработка которой требуется не во всех случаях (продукция садоводства, молочного животноводства, овощеводства).

По данным Росстата и Всемирного банка, производительность труда в сельском хозяйстве России остается невысокой. Основная причина – в технико-технологическом отставании, где прогресс был задержан реформами 90-х годов прошлого столетия. По утверждениям отечественного ученого А. Н. Захарова, доля пятого технологического уклада (1970–2010 гг.) – микроэлектроника, информационная техника, Интернет, химия, сети, связь, компьютеры, лазеры в России, уменьшилась с 6 до 1,2 %; четвертого уклада (1930–1970 гг.) – двигатель внутреннего сгорания, нефтехимия, самолеты, тяжелое машиностроения, атомная энергетика с 51 до 39 %, тогда как третьего (1889–1930 гг.) – электродвигатель, сталь, увеличилась с 37 до 47 %, а реликтовых укладов, базирующихся преимущественно на ручном труде, энергетике человека и животных, свойственных XIX в. или доисторической эпохе – с 6 до 12,7 % [4].

Возникает закономерный вопрос: каким образом увеличивать экономическую эффективность сельского хозяйства России, изменить плохую модель развития отрасли на динамично развивающуюся? На него однозначного ответа нет. Здесь пока минусов больше, чем плюсов.

Как уже отмечалось, при оценке экономической эффективности ее основным показателем остается производительность труда, которая находится в тесной связи с его оплатой. Если производительность труда растет опережающими темпами, то она может обеспечивать устойчивую динамику оплаты труда, а, следовательно, и качество жизни занятого в сельском хозяйстве населения, его платежеспособность.

Правильное соотношение между производительностью труда и оплатой за выполнение трудовых

функций может заметно увеличить количество молодых людей, остающихся в сельской местности, сократить вынужденный исход работоспособного населения в города. К сожалению, заработная плата в сельском хозяйстве составляет лишь 53–55 % среднероссийского уровня.

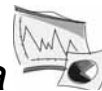
Сегодня на некоторые территории пришли крупные промышленные холдинги. Они строят тепличные и животноводческие комплексы, вкладывают свои ресурсы для приобретения современных технологий, создают новые рабочие места. Но эта, скажем, диверсификация, может быть внедрена далеко не на всех территориях. Важнее другое – широкое развитие малых форм хозяйствования, в том числе фермерских хозяйств семейного типа, чтобы через увеличение их численности постепенно обеспечить и рост объемов сельскохозяйственной продукции. Но здесь необходима мощная государственная поддержка и продуманная система страховой защиты, целевая программа возвращения заброшенных гектаров земли сельскохозяйственного назначения, льготное кредитование сельскохозяйственных организаций для пополнения их оборотных фондов.

Александр Чаянов – великий экономист, создавший теорию дифференциальных оптимумов сельскохозяйственных предприятий, всегда оставался сторонником кооперации малых семейных форм хозяйствования. Да и мировое сообщество остается сегодня во мнении, что формирование больших массивов земель под управлением одной ограниченной группы лиц определяется как негативная практика.

По свидетельству В. Плотникова, заместителя председателя аграрного комитета Госдумы РФ, хозяйства фермеров в 2016 г. стали показывать наилучшие результаты по темпам прироста в молочном животноводстве по сравнению с крупными холдингами – 6,1 %, тогда как по отрасли – спад на 0,2 %. Фермерский сектор по-прежнему остается единственным, кто обеспечивает рост поголовья крупного рогатого скота. В 2016 г. оно увеличилось на 3,4 %, рост поголовья коров составил 2,5 %. При этом по сельскому хозяйству в целом поголовье крупного рогатого скота сократилось на 1,6 %, в том числе коров – на 1,9 % [2].

Сегодня важно с активной государственной поддержкой начинать объединение фермерских хозяйств и других малых форм хозяйствования в сельскохозяйственные и кредитные кооперации.

В развитых странах они представляют собой мощный сектор аграрной экономики. Доля кооперативной переработки и сбыта в Европе в среднем достигает 40 % (по отдельным продуктам: молоко – до 60 %, фрукты и овощи, вино – 40 %, оливки, зерновые – свыше 50 %). В России же через кооперативы реализуется не более 2 % продукции. По данным Росреестра, в кооперативном секторе России в настоящее



время зарегистрировано 6479 сельскохозяйственных потребительских кооперативов, однако половина из них не работает [2] по причинам экономических, организационных и технологических трудностей.

Следовательно, должна быть создана такая система экономических отношений, которая позволила бы в кратчайшие сроки и с высокой эффективностью сформировать единый комплекс кооперационных связей в сельском хозяйстве и перейти к созданию кооперативных ферм. В этом случае понадобится определенная переориентация финансовых, материальных потоков в экономической сфере государства: помощь преимущественно крупному бизнесу – это ловушка. Появление любой эпидемии биологического характера сразу уничтожит прежде всего крупные хозяйства. Поэтому нельзя строить продовольственную безопасность страны только на основе единичных холдингов.

Достижение экономической эффективности малых форм хозяйствования и фермерских хозяйств в этом случае достигается за счет их высокой мобильности и гибкой реакции на изменение конъюнктуры рынков, высокой рентабельностью производства тех сельскохозяйственных товаров, которые являются невыгодными и разорительными для крупных фирм, способностью быстро заполнять товарами потребительский рынок за счет интенсивных кооперационных связей, содействием занятости населения, улучшением экономической безопасности граждан и качества жизни, особенно в сельской местности.

Усилия Минсельхоза РФ по расширению возможностей для российских поставщиков продовольствия через увеличение финансирования до 2,1 трлн. руб. в 2016 г. и сохранение этой суммы в бюджете на 2017 г. по Государственной программе развития сельского хозяйства могут быть сосредоточены и на малых формах хозяйствования и фермерских хозяйствах. Единичные гранты начинающим фермерам общие негативные тенденции не устроят.

Различные мероприятия по наращиванию эффективности сельского хозяйства России последние 10 лет осуществлялись под воздействием национального проекта «Развитие АПК», Федерального закона «О развитии сельского хозяйства», нескольких государственных программ. Они дали свои результаты, но темпы экономического роста в сельском хозяйстве остаются неустойчивыми.

По оценкам специалистов, стоимость отечественного сельского хозяйства за последние 10 лет снизилась в 2 раза и составила 70,6 трлн. рублей [18]. Ими же представлен расчет этой стоимости на основе метода дисконтирования будущей валовой добавленной стоимости.

Коллегия Счетной палаты РФ утвердила своим решением № 56 К (1067) от 4 декабря 2015 г. отчет

«О результатах экспертно-аналитического мероприятия». Анализ и оценка эффективности мер государственной поддержки, направленных на содействие импортозамещению в агропромышленном и рыбохозяйственном комплексах в 2014 г. и истекшем периоде 2015 г. [15]. В нем отмечается, что импортозамещение как термин в российском законодательстве не закреплено, и оно без существенной технической и технологической модернизации производства в условиях конкурентной среды может не дать необходимого эффекта.

Хотя в 2014 г. и достигнут некоторый рост сельскохозяйственного производства до 3,7 %, он обеспечен в основном крупными холдингами.

В целом же аграрный сектор характеризуется невысоким уровнем технической и технологической модернизации, низкой долей современных производств. Преобладает низкомеханизированный труд, и, как следствие, продукция имеет высокую трудоемкость и стоимость. Степень износа основных фондов составляет 39,7 %.

Подобные аналитические выводы могут быть и по результатам работы в 2016 г. Развитие оптово-логистических центров, потребительской кооперации не получили динамичного развития, что не позволяет вовлечь в рыночный оборот дополнительные объемы продовольствия.

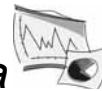
Выводы. В нашей статье не ставилась цель представить только пессимистическую картину по экономической эффективности сельского хозяйства страны. Имеется много и положительных примеров [17].

Так, валовой сбор зерна увеличился на 15,6 %, производства мяса скота и птицы – на 4,7 %, вылов водных биоресурсов – на 5 %. В производстве овощей лидирует сахарная свекла и дефицитные тепличные, по итогам года показавшие рост на 34 % и 25 % соответственно. Также впервые 6 %-ой прибавкой отметились производство отечественных яблок. Хорошие урожаи по кукурузе – плюс 7,1, % по рису – плюс 6,5 % к прошлому году, по зернобобовым – рост на 28,2 %.

Вместе с тем одна из неудач года – молочное животноводство. Упала численность молочного стада (до 8,2 млн. голов или на 1,8 %). Запуск десятков молочных комплексов в 2016 г. пока не смог компенсировать закрытие старых неэффективных ферм. В результате производство сырого молока во всех категориях хозяйств снизилось до 30,6 млн. тонн.

Пока Россия по-прежнему остается одной из крупнейших стран-импортеров молочных продуктов: в пересчете на сырое молоко отношение импорта к объему товарного молока составляет 40 %.

В 2016 г. в России построили 160 гектаров современных теплиц. Это плюс 100 тысяч тонн огурцов и томатов в общероссийскую продуктовую корзи-



ну. Именно стабильная маржинальность и неудовлетворенный спрос прибавили тепличной отрасли отсечения.

Следовательно, при дальнейшем укреплении сельскохозяйственной отрасли требуется внимание, как минимум, к следующим проблемам:

- на развитие сельскохозяйственного хозяйства в России выделяются большие суммы большая часть из которых будет направлена на реализацию 464 инвестиционных проектов, утвержденных Министерством сельского хозяйства РФ. Это создаст хоть какую-то предсказуемость развития сельскохозяйственного производства;

- создание со стороны государства приемлемых условий финансирования инвестиций в обновление материально-технической базы не только из заемных

средств, но и из прибыли, позволит по отдельным позициям (например, свиноводство, мясо птицы), повысить рентабельность и получить экономический эффект;

- увеличение посевных площадей в стране (более 41,0 млн. га заброшены) дает новые возможности наращивания объемов сельскохозяйственной продукции и создание новых рабочих мест;

- численность имеющих отношение к сельскому хозяйству России почти вдвое превышает аналогичный показатель США и составляет 6,3 млн. человек, в том числе 1,6 млн. специалистов с высшим аграрным образованием. Им важно предложить механизм мотивации, в том числе стабильную заработную плату, чтобы их востребованность была очевидна.

Литература

1. Arnold J., Robertson I. T., Cooper C. L. Work Psychology. London, 1991.
2. Абакумов И. Чем больше, тем меньше. Об издержках гигантомании в аграрной отрасли : статья. URL : <http://www.kommersant.ru/doc/3218245>.
3. Анфилатов В. и др. Системный анализ в управлении: учебное пособие. М., 2002. 368 с.
4. Богдановский В. А. Производительность труда в России и в мире. Влияние на конкурентоспособность экономики и уровень жизни // Аналитический вестник Совета Федерации РФ. 2016. № 29. С. 50.
5. Вальчук Э. А. Функция управления: контроль. URL : http://www.belmapo.by/downloads/oziz/funk_uprav_kontr.doc
6. Долан Э., Линдсей Д. Рынок: микроэкономическая модель. СПб., 1992. С. 12.
7. Кириллов Л. Г. Конструируем управление. Челябинск, 2004. С. 135–136.
8. Hayes Committee on Personnel Management Training for the Management of Human Resources, Department of Employment. London, 1972.
9. Леонтьев В. В. Межотраслевая экономика. М., 1997. 315 с.
10. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации или мотивация без секретов // Управление персоналом. 2007. № 13–14. С. 20.
11. Макконнел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Баку, 1992. Т. 2. 399 с.
12. Минаков И. А., Куликов Н. И., Соколов О. В. и др. Экономика отраслей АПК. М., КолосС, 2004. 464 с.
13. Донник И. М., Воронин Б. А., Лоретц О. Г. Система управления сельским хозяйством в Российской Федерации: генезис, современные проблемы // Приоритетные направления социально-экономического развития транспорта. Курган, 2016. С. 57–64.
14. Митин А. Н., Воронин Б. А. Правовые и организационные аспекты государственно-частного партнерства в экономике и аграрной сфере Российской Федерации // Право и государство: теория и практика. 2016. № 4. С. 107–114.
15. Донник И. М., Воронин Б. А., Митин А. Н. Компетенции и компетентность в управленческой деятельности // Аграрный вестник Урала. 2016. № 3. С. 83–87.
16. Воронин Б. А., Воронина Я. В. Актуальные проблемы развития фермерства // Аграрное образование и наука. 2016. № 2. С. 18.
17. Донник И. М., Воронин Б. А. Направления развития аграрной экономики в современной России // Аграрный вестник Урала. 2015. № 11. С. 62–65.
18. Митин А. Н. Архитектура компетенций управленческого и юридического труда : монография. Екатеринбург, 2013. С. 94–111.
19. Митин А. Н. Психология управления : учебник. Екатеринбург, 2007. С. 249–251.
20. Анализ и оценка эффективности мер государственной поддержки, направленных на содействие импортозамещению в агропромышленном и рыбохозяйственном комплексах в 2014 году и истекшем периоде 2015 года : отчет о результатах контрольного мероприятия. URL : audit.gov.ru/upload/iblock/232/2327a93cb3b.dcb.9ff476B79c9d03445.pdf.
21. Самуэльсон П. А. Экономика. М., 1997. С. 55.



22. Сельское хозяйство России: итоги 2016 года. URL : <http://rus.vrw.ru/page/selskoe-hozjajstvo-rossii-itogi-2016-goda-1>.
23. Сколько стоит Россия: 10 лет спустя. М. : ФБК-аудит, 2014. С. 26–32.
24. Экономическая эффективность. URL : modern-econ.ru/vvedenie/problemu/potrebnosti-resursy/effektivnost.

References

1. Arnold J., Robertson I. T., Cooper C. L. Work Psychology. London, 1991.
2. Abakumov I. More is less. On gigantomania expenses in agrarian branch: article. URL : <http://www.kommersant.ru/doc/3218245>.
3. Anfilatov V. et al. The system analysis in management : manual. M., 2002. 368 p.
4. Bogdanovsky V. A. Labor productivity in Russia and in the world. Influence on competitiveness of economy and standard of living // Analitical bulletin of the Federation Council of the Russian Federation. 2016. № 29. P. 50.
5. Valchuk E. A. Function of management: control. URL : http://www.belmapo.by/downloads/oziz/funk_uprav_kontr.doc
6. Dolan E., Lindsey D. Market: microeconomic model. SPb., 1992. P. 12.
7. Kirillov L. G. Designing management. Chelyabinsk, 2004. P. 135–136.
8. Hayes Committee on Personnel Management Training for the Management of Human Resources, Department of Employment. London, 1972.
9. Leontyev V. V. Interindustry economy. M., 1997. 315 p.
10. Magura M., Kurbatova M. Secrets of motivation or motivation without secrets // Human resource management. 2007. № 13–14. P. 20.
11. McConnell K. R., Bru S. L. Economics: principles, problems and policy. Baku, 1992. Vol. 2. 399 p.
12. Minakov I. A., Kulikov N. I., Sokolov O. V. et al. Economy of branches of agrarian and industrial complex. M., Colossus, 2004. 464 p.
13. Donnik I. M., Voronin B. A., Lorets O. G. A control system of agriculture in the Russian Federation: genesis, modern problems // Priority directions of social and economic development of transport. Kurgan, 2016. P. 57–64.
14. Mitin A. N., Voronin B. A. Legal and organizational aspects of public-private partnership in economy and the agrarian sphere of the Russian Federation // Right and the state: theory and practice. 2016. № 4. P. 107–114.
15. Donnik I. M., Voronin B. A., Mitin A. N. Competences and competence of administrative activity // Agrarian Bulletin of the Urals. 2016. № 3. P. 83–87.
16. Voronin B. A., Voronina Ya. V. Urgent problems of development of farming // Agrarian science and education. 2016. № 2. P. 18.
17. Donnik I. M., Voronin B. A. The directions of development of agrarian economy in modern Russia // Agrarian Bulletin of the Urals. 2015. № 11. P. 62–65.
18. Mitin A. N. Architecture of competences of administrative and legal work : monograph. Ekaterinburg, 2013. P. 94–111.
19. Mitin A. N. Psychology of management : textbook. Ekaterinburg, 2007. P. 249–251.
20. The analysis and assessment of efficiency of the measures of the state support directed to assistance to import substitution in agro-industrial and fishery complexes in 2014 and the expired period of 2015 : report on results of a control action. URL : <http://audit.gov.ru/upload/iblock/232/2327a93cb3b.dcb.9ff476B79c9d03445.pdf>.
21. Samuelson P. A. Economy. M., 1997. P. 55.
22. Agriculture of Russia: results of 2016. URL : <http://rus.vrw.ru/P./selskoe-hozjajstvo-rossii-itogi-2016-goda-1>.
23. How much does Russia cost: 10 years later. M. : FBK audit, 2014. P. 26–32.
24. Economic efficiency. URL : <http://modern-econ.ru/vvedenie/problemu/potrebnosti-resursy/effektivnost>.