
ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Известия ТСХА, выпуск 1, 1988 год

УДК 631.1:65.014:636.2

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ И СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ПОДРЯДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ

С. И. ГРЯДОВ, Т. И. ОКС

(Кафедра организации социалистических с.-х. предприятий)

В молочном скотоводстве в связи с повышением уровня технической оснащенности производства, развитием процессов разделения, кооперации и перемены труда, изменением других условий производства на фермах и комплексах сложились различные формы коллективной организации труда (бригады, звенья в составе бригад и самостоятельные и др.), при которых работники взаимно связаны единством цели по производству конечной продукции. Для повышения коллективной ответственности трудовых формирований за конечные результаты труда следует обеспечить более полное соответствие между коллективными формами его организации и оплаты, рост творческой активности работников. Применение коллективного подряда позволяет успешнее реализовать эти задачи.

В экономической литературе суть коллективного подряда нередко сводится лишь к применению аккордно-премиальной системы оплаты труда или внутривладельческого расчета. По нашему мнению, наиболее верное определение дано в [3], где указывается, что, во-первых, подряд представляет собой особый вид хозяйственных отношений между подрядным подразделением и администрацией хозяйства при замене простого подчинения одной стороны другой на своего рода партнерство, основанное на взаимных обязательствах и ответственности сторон; во-вторых, подряд, применяемый в условиях разделения труда, предполагает дополнение постоянно существующих технологических и организационных связей между взаимодействующими подразделениями хозяйственными отношениями; в-третьих, для коллективного подряда характерен новый тип внутриколлективных экономических и социальных взаимоотношений, а именно развитие отношений ответственной зависимости, которые проявляются в осуществлении внутриколлективного контроля, взаимной требовательности, взаимопомощи и единства материальных интересов в конечных результатах труда.

Основываясь на указанных особенностях функционирования коллективного подряда в сельском хозяйстве, ученые ВНИЭТУСХ [6] дали определение его сущности, на наш взгляд, наиболее удачное из имеющихся в экономической литературе: подряд рассматривается как триединое понятие, включающее коллективные формы организации труда, его оплаты и действенный внутривладельческий расчет. Однако, по нашему мнению, данное понятие следовало бы расширить с учетом того, что подряд предполагает качественно новый уровень взаимоотношений между подрядным коллективом, администрацией, другими подразделениями и службами хозяйства, а также новые социальные отношения в подрядных коллективах.

В связи с этим мы считаем, что в трудовых коллективах животноводческих ферм и комплексов подряд представляет собой наиболее совершенную форму сочетания совместного труда, коллективной его оплаты и широкого применения внутривладельческого расчета, основанную на оперативно-хозяйственной самостоятельности коллектива,

**Внедрение коллективного подряда в молочном скотоводстве
сельскохозяйственных предприятий Московской области**

Показатель	1983 г.	1984 г.	1985 г.	1986 г.	1986 г. в % к 1983 г.
Подразделения в молочном скотоводстве — всего	1614	1637	1451	1442	89,3
В т. ч. на подряде	105	282	587	931	В 8,9 раза
Численность работников, занятых в молочном скотоводстве, тыс. чел. — всего	38,4	38,0	39,2	40,4	105,2
В т. ч. на подряде	1,8	5,9	14,9	25,0	В 13,9 раза
Поголовье коров, тыс. гол. — всего	510,8	519,2	514,8	520,0	101,8
В т. ч. обслуживается подрядными коллективами	29,3	88,1	207,8	332,6	В 11,4 раза

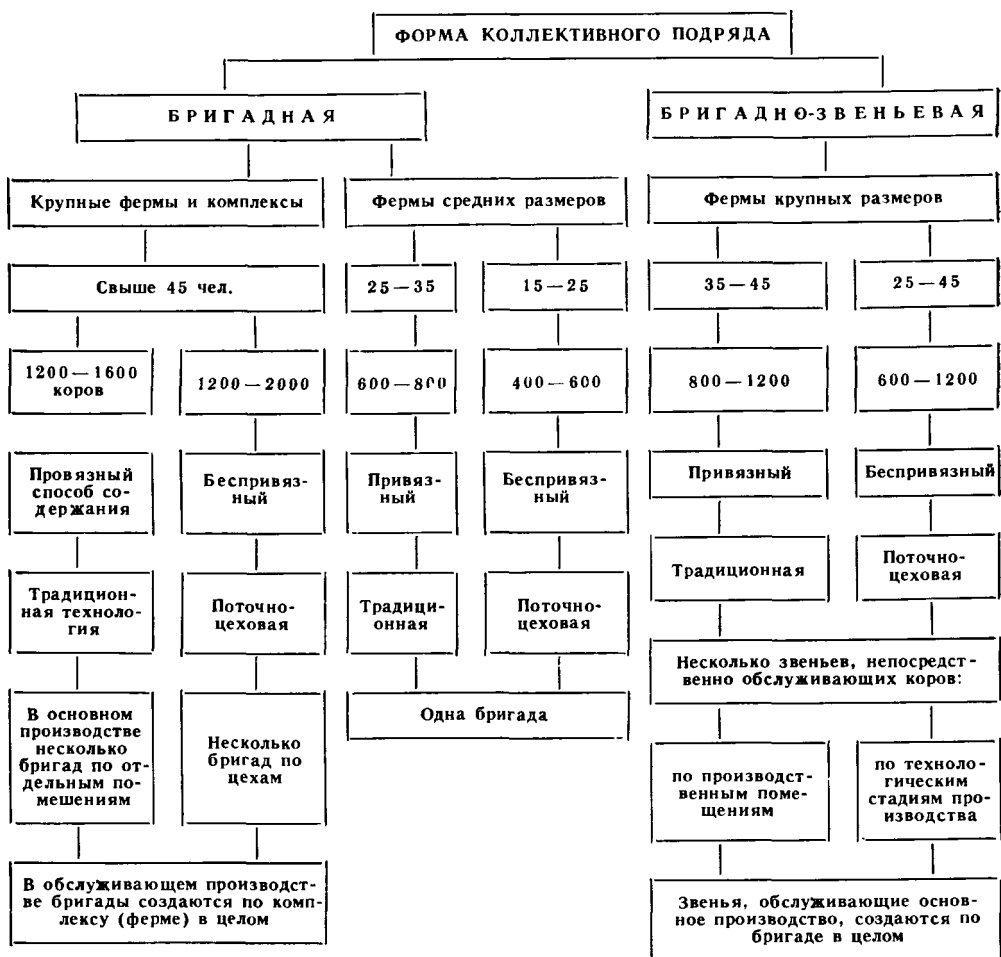
новом уровне взаимоотношений между подрядным коллективом, администрацией, другими подразделениями и службами хозяйства при наличии материальной заинтересованности и ответственности коллектива за конечные результаты хозяйствования.

В молочном скотоводстве совхозов и колхозов Московской области уже в 1986 г. около 65 % подразделений работало на условиях коллективного подряда. В этих подразделениях занято 62 % рабочих отрасли, за ними закреплено 64 % коров (табл. 1). В силу объективных условий производства наибольшее распространение в отрасли получили бригадная и бригадно-звеньевая формы, различающиеся по количеству работников в коллективах, характеру их взаимосвязей, способам начисления и распределения коллективного заработка, организации хозяйственных отношений.

Анализ работы подрядных коллективов молочных ферм и комплексов, обобщение действующих рекомендаций позволяют заключить, что на выбор организационных форм подряда, наиболее приемлемых для конкретных производственных условий, влияет комплекс технико-технологических (уровень технической оснащенности, применяемая технология производства продукции, тип застройки производственных помещений и др.), организационно-экономических (размер ферм по численности работников, обслуживаемое поголовье, степень разделения труда между работниками разных профессий, формы внутрибригадной организации труда) и социально-психологических (мужлические взаимоотношения, сплоченность коллектива и др.) факторов. Только при комплексном учете этих факторов представляется возможность установить оптимальную форму подрядного коллектива в конкретных условиях фермы (комплекса).

В предыдущих наших работах [2, 8] достаточно подробно показано влияние технико-технологических и организационно-экономических факторов на выбор организационных форм подряда на молочных фермах и комплексах. Поэтому остановимся лишь на некоторых положениях, дополняющих эти исследования применительно к молочному скотоводству (схема).

При бригадном подряде на ферме (комплексе) как при традиционной, так и при поточно-цеховой системе производства молока создается одна бригада, численность работников в которой в зависимости от способа содержания коров не должна превышать 25—35 человек. Если фактическая численность коллектива значительно превышает оптимальную для бригадной формы подряда, то наиболее приемлемой, особенно в условиях поточно-цеховой системы производства молока, оказывается бригадно-звеньевая форма. Опыт показывает, что при внедрении бригадной формы подряда в крупных коллективах чаще возникают конфликтные ситуации, усложняется управление производством.



Основные технологические и организационно-экономические факторы, определяющие выбор основных форм подрядных коллективов в молочном скотоводстве.

При поточно-цеховой системе производства молока в составе бригады на ферме (комплексе) обычно организуют несколько звеньев, каждое из которых обслуживает группу животных, содержащихся в том или ином цехе. Однако применение коллективного подряда в данном случае усложняется тем, что для некоторых звеньев трудно или вообще невозможно установить показатели оценки промежуточных и конечных результатов труда (например, по цеху сухостойных коров). Мы предлагаем для этих целей использовать показатели, характеризующие конечные результаты труда бригады в целом, исходя из того, что под конечным результатом понимается не только количество и качество продукции, но и размер затрат на ее производство, а величину последних (по всем или лишь по основным статьям затрат) можно определить по каждому звену в отдельности.

На крупных фермах и комплексах допустимо формирование нескольких самостоятельных подрядных коллективов (бригад, а при небольшой численности — звеньев) по помещениям, цехам и т. д. Конечные результаты труда таких бригад (звеньев) следует определять способом, аналогичным для бригадно-звеньевой формы подряда. Численность каждого из организуемых на ферме (комплексе) подрядных коллективов не должна превышать оптимальную для соответствующей формы подряда.

Обобщение производственного опыта показывает, что независимо от выбора организационной формы на подряд нужно переводить всех

работников коллектива фермы (комплекса), поскольку только в этом случае он может в полной мере влиять на конечные результаты труда, которые формируются в итоге усилиями каждого работника.

В связи с тем что в подрядных коллективах в молочном скотоводстве складывается качественно новый уровень взаимоотношений между работниками, основанный на отношениях ответственной зависимости, взаимопомощи, при их формировании особое значение приобретает учет социально-психологических факторов. В действующих методических рекомендациях по организации коллективного подряда в животноводстве, в частности [7], этим факторам не уделяется должного внимания, в связи с чем в коллективах возникают сложности с распределением заработка, организацией совмещения профессий, повышением уровня самоуправления; создаются предпосылки для возникновения конфликтных ситуаций, приводящих к распаду коллективов. В результате недостаточно активно происходит внедрение подряда в остальных подразделениях отрасли.

Проанализируем более детально социальные вопросы организации коллективного подряда на молочных фермах и комплексах. При этом надо иметь в виду, что учитывать социально-психологические факторы на практике очень сложно, так как в отличие от технико-технологических и организационно-экономических они плохо поддаются количественному выражению, анализ их более трудоемкий и требует специфического подхода. Поэтому для выяснения моральной готовности работников молочных ферм (комплексов) к переходу на подряд и социально-психологического климата в трудовых коллективах с целью определения направлений его совершенствования в действующих подрядных коллективах следует широко применять анкетный опрос. Он дает обширный материал для разработки соответствующих конструктивных мероприятий; позволяет выяснить особенности организации подряда на ферме (комплексе) и отношение работников к подряду, выявить положительные и отрицательные стороны в сложившейся организации труда и его оплаты в условиях подряда, определить роль совета бригады в решении производственных вопросов, а также установить причины, сдерживающие внедрение подряда, психологическую готовность работников к переходу на коллективные формы организации и оплаты труда.

В течение 1984—1985 гг. путем использования общепринятых методик сбора социологической информации и анализа первичных данных [5] нами был проведен опрос 350 работников молочных ферм совхозов Московской области, в том числе 186 человек из подрядных коллективов. При обследовании использовали выборочное наблюдение, т. е. применили способ случайного бесповторного отбора. При этом особое внимание уделяли объему выборки, который должен был обеспечивать ее репрезентативность и позволял распространить результаты исследований по выборочной совокупности на генеральную (в данном случае генеральную совокупность представляет общая численность работников молочных ферм и комплексов совхозов Московской области). При определении численности выборки учитывались предельная ошибка выборки, средняя ошибка бесповторной выборки, среднее квадратическое отклонение, коэффициент доверия, зависящий от принятого уровня вероятности, и другие параметры. Проведенные расчеты показали, что выборка, равная 350, является необходимой и достаточной для того, чтобы считаться репрезентативной.

Анализ результатов обследования свидетельствует о том, что у операторов машинного доения, работающих в подрядных коллективах, степень удовлетворенности трудом значительно выше, чем в коллективах не на подряде. На вопрос: «Нравится ли Вам Ваша работа?» — 40,2 % операторов подрядных коллективов ответили «Очень нравится» и 30,0 % — «В основном нравится», в то время как среди работников этой же профессии в коллективах не на подряде ответы составили соответственно 20,0 и 18,0 %.

Для уточнения ответа на данный вопрос в анкете был предложен вопрос полукрытого типа: «Что Вас привлекает в Вашей работе?» 74 % операторов машинного доения, работающих в подрядных коллективах, указали такие причины, как любовь к своему селу, сельскому труду и дружный коллектив. Иногда эти ответы сочетались с указанием на высокий заработок. Лишь 5 % опрошенных главной причиной, определившей выбор ими данной профессии, назвали отсутствие другой работы на селе и привычку, иногда в сочетании с другими причинами (высокий заработок, льготное предоставление жилой площади, места в детском саду и др.). У операторов, работающих в коллективах не на подряде, первый тип ответов на аналогичный вопрос составил 43,0 %, второй — 27,0 % .

Таким образом, работники подрядных коллективов сознательнее относятся к своему труду, а коллективы на подряде — более дружные, что имеет немаловажное значение, так как эффективность работы трудовых коллективов во многом зависит от человеческого фактора. Однако тот факт, что для многих работников высокий заработок является условием удовлетворенности трудом, говорит о необходимости уделять серьезное внимание изысканию таких форм организации материального стимулирования, которые обеспечивали бы повышение заработка рабочих на основе неуклонного роста производительности их труда.

Некоторые результаты анализа мнений работников об уровне сплоченности и социально-психологическом климате в коллективах молочных ферм и комплексов приведены в табл. 2. Совершенно очевидно, что оценка членами подрядных коллективов социально-психологического климата в коллективе и взаимоотношений с товарищами по работе значительно выше, чем у рабочих, не работающих на условиях подряда. Несмотря на то что в подрядных коллективах чаще происходит взаимозаменяемость и шире распространено совмещение профессий, конфликты из-за невыполнения работ, не входящих в непосредственные обязанности рабочих, происходят значительно реже. Это — результат правильно организованного материального стимулирования взаимозаменяемости и совмещения профессий на основе коллективной материальной заинтересованности и ответственности за конечные результаты труда подразделения.

Различия в ответах рабочих разных профессий на идентичные вопросы объясняются характером выполняемой работы, уровнем образования, состоянием трудовой и производственной дисциплины, разным количеством контактов, в которые они вступают между собой в процессе производственной деятельности, и другими факторами.

Заслуживает внимания также мнение рабочих о том, что подряд способствует повышению трудовой (77,9 % ответов) и производственной (65,1 %) дисциплины, улучшению взаимоотношений в коллективе (38,2 %), повышению взаимной требовательности (41,9 %). Из приведенных данных следует, что в условиях подряда у работников зарождаются черты коммунистического отношения к труду, отношения между ними приобретают характер взаимовыручки, взаимной ответственности за порученное дело. В основе всего этого, на наш взгляд, лежит коллективная материальная заинтересованность в конечных результатах труда подрядного коллектива.

Вместе с тем анализ работы подрядных коллективов и результаты анкетного опроса рабочих молочных ферм и комплексов позволили выявить и негативные моменты в организации коллективного подряда, мешающие его более широкому распространению и снижающие эффективность работы коллективов на подряде. Так, при выборе организационных форм подряда недостаточно учитываются объективные специфические условия производства в конкретных подразделениях, при организации подрядных коллективов нередко допускаются формальный подход и администрирование, низок уровень ответственности взаимодействующих сторон за выполнение условий договора на под-

**Мнения работников о состоянии социально-психологического климата
в подрядных коллективах и коллективах не на подряде**
(в % к итогу по группе вопросов)

Ответы	Подрядные коллективы					Коллективы не на подряде				
	операторы, машинного доения	скотники	слесари (слесари- электрики)	работники других про- фессий	в среднем по коллективам	операторы машинного доения	скотники	слесари (слесари- электрики)	работники других про- фессий	в среднем по коллективам
Коллектив:										
дружный, в ос- новном друж- ный	90,8	84,3	93,3	82,9	87,6	65,3	38,7	71,5	61,1	60,3
не очень друж- ный	2,1	2,7	—	7,2	3,2	10,8	25,8	14,3	22,2	16,5
недружный	—	2,7	—	2,4	1,1	14,5	29,0	7,1	11,1	15,9
затрудняюсь ответить	7,1	10,3	6,7	7,4	8,1	8,4	6,5	7,1	5,6	7,3
Удовлетворенность взаимоотношения- ми с товарищами по работе:										
вполне удов- летворяют	80,7	75,7	94,0	80,5	80,1	53,1	41,9	57,2	50,0	50,6
не совсем удов- летворяют	19,3	10,8	—	9,7	14,0	37,3	22,6	28,6	30,6	32,3
не удовлетво- ряют	—	—	—	2,5	0,5	6,0	25,8	7,1	11,1	11,0
затрудняюсь ответить		13,5	6,0	7,3	5,4	3,6	9,7	7,1	8,3	6,1
Возникновение конфликтов:										
из-за выполне- ния работ, не входящих в непосредствен- ные обязан- ности работни- ка:	—		—							
часто		—		2,4	0,5	10,8	16,1	7,1	8,3	10,4
время от вре- мени	33,3	48,6	40,0	31,7	36,0	74,7	80,7	85,8	72,2	76,2
редко (очень редко)	56,0	40,6	53,3	43,9	52,2	14,5	3,2	7,1	16,7	12,2
не бывает	10,7	10,8	6,7	22,2	11,3	—	—	—	2,8	1,2
из-за личных ссор в коллективе:										
часто	—	—	—	—	—	1,2	—	—	2,8	1,2
время от вре- мени	—	—	—	12,2	2,7	12,0	—	—	5,6	7,3
редко (очень редко)	63,4	10,8	53,3	63,4	60,2	76,0	25,8	35,7	50,5	57,4
не бывает	36,6	89,2	46,7	24,4	37,1	10,8	74,2	64,3	41,6	34,1

ряд. Не случайно 10,8 % опрошенных работников подрядных коллективов указали, что внедрение подряда происходило по приказу администрации без учета их мнения, 5,3 % ответов на вопрос: «Хотели бы Вы и дальше работать по методу подряда?» — были отрицательными.

Недостаточно высоко оценивается работниками подрядных коллективов роль органов самоуправления. В ответах на вопросы, касающиеся деятельности совета бригады, 19,9 % работников обследованных подрядных коллективов считают, что совет недостаточно активно (иногда или редко) занимается решением вопросов об улучшении условий труда работников. На вопрос открытого типа: «Какие у Вас есть предложения по улучшению работы совета бригады?» — дали ответ 48,9 % опрошенных, из них 19,8 % внесли предложения, чтобы в со-

вет входили работники всех профессий подрядного коллектива, 23,1 % — повысить гласность работы совета бригады. Из общего числа опрошенных 11,3 % указали, что совет бригады в данном составе не может (или не всегда может) активно решать все производственные вопросы. Отсюда следует, что самоуправление в подрядных коллективах находится еще не на должном уровне, а это мешает развитию творческой инициативы работников.

В анкетах указываются также как серьезные недостатки невыполнение администрации условий договора на подряд (30,6 %) и недостаточная активность совета бригады в решении вопросов, связанных с контролем соблюдения администрацией условий договора на подряд. Поэтому эффективное функционирование подрядных коллективов молочных ферм и комплексов невозможно без установления конкретных санкций за нарушение условий договора на подряд между администрацией и подразделением. В договоре, кроме общепринятой организационно-экономической стороны взаимоотношений между администрацией и подрядным коллективом (нормативное задание, формы организации и материального стимулирования труда, управление коллективом и др.), должны быть четко сформулированы права, обязанности и ответственность сторон за выполнение его условий, определены конкретные санкции и меры ответственности на основании существующих правовых норм за нарушение условий договора. Поскольку юридическая сторона коллективного подряда не нашла в литературе достаточного освещения, остановимся на ней более подробно.

Анализ примерных договоров на подряд, предложенных в действующих рекомендациях, а также конкретных договоров, заключенных в хозяйствах между администрацией и подрядным коллективом молочной фермы (комплекса), показал, что в них обычно не конкретизированы ни пункты, по которым взаимодействующие стороны несут ответственность, ни санкции, которые могут быть применены в случае нарушения договорных обязательств. В договоре на подряд между администрацией хозяйства и трудовым коллективом должны быть предусмотрены санкции за нарушение администрацией хозяйства условий обеспечения коллектива кормами в достаточном количестве, установленного качества и в определенные сроки, а также другими материальными и техническими ресурсами, за несоблюдение графиков поставки ресурсов и реализации полученной продукции, необоснованный пересмотр фонда оплаты труда, расценок за единицу продукции, отвлечение людей и техники без согласия коллектива для выполнения работ в других подразделениях, а также санкции за невыполнение подрядным коллективом хозрасчетного задания (по количеству и качеству продукции, затратам на ее производство и др.), плохую сохранность скота, невыполнение распоряжений администрации (в случае, если нарушение повлекло за собой ущерб хозяйству). Этот перечень может быть дополнен администрацией и подрядным коллективом, исходя из конкретных условий производства.

Особую сложность представляет определение конкретного уровня санкций за нарушение договорных обязательств. Это связано с тем, что не всегда имеется возможность достоверно установить, как то или иное нарушение повлияло на конечные результаты работы подрядного коллектива. Тем не менее по ряду обязательств ущерб от их невыполнения может быть установлен достаточно точно. Так, величину ущерба от неполной обеспеченности подрядного коллектива фермы (комплекса) кормами необходимого качества мы предлагаем рассчитывать с учетом количества недополученного при этом молока

$$\text{ИП} = \Sigma K_{\text{п}} \cdot \text{ОКП}_{\text{ф}} - \text{П}_{\text{ф}}$$

где ИП — изменение уровня продуктивности коров, кг; $K_{\text{п}}$ — плановый расход кормов на 1 корову (по видам кормов), корм, ед.; $\text{ОКП}_{\text{ф}}$ — фактическая оплата корма продукцией, кг/корм, ед.; $\text{П}_{\text{ф}}$ — фактическая продуктивность коров, кг.

Разница между фактической продуктивностью коров и нормативной (ИП) умножается на среднюю цену реализации молока и количество коров на ферме. В результате получаем стоимость молока, не дополученного подрядным коллективом из-за недостаточной обеспеченности животных кормами соответствующего качества. Эту сумму следует включать в стоимость продукции, полученной подразделением и за нее выплачивать заработную плату. Источником для покрытия возникающего ее перерасхода может служить резервный фонд хозяйства. Частично перерасход может быть восполнен за счет подразделений, которые производят корма. Такой порядок позволит повысить ответственность подразделений кормопроизводства за снабжение ферм кормами.

В случаях, когда из-за отвлечения техники не были вовремя подвезены корма, сумма ущерба может быть установлена путем умножения средней цены реализации продукции на размер снижения продуктивности коров в результате несвоевременного кормления и на поголовье коров на ферме (комплексе).

Сумма ущерба в результате несвоевременного вывоза молока, что привело к снижению его качества по сравнению с установленным в плановом задании, может быть подсчитана следующим образом:

$$Y = (C_1 \cdot P_{\phi} \cdot K_1 + C_2 \cdot P_{\phi} \cdot K_2 + C_3 \cdot P_{\phi} \cdot K_3 + H_0 \cdot P_{I\phi} \cdot K_1 \cdot K_0) - (C_1 \cdot P_{\phi 1} + C_2 \cdot P_{\phi 2} + C_3 \cdot P_{\phi 3} + H_0 \cdot P_{\phi 0}),$$

где Y — сумма ущерба, связанного с потерей качества молока, руб.; C_1, C_2, C_3 — цена реализации молока соответственно 1-го, 2-го сорта и несортного, руб/ц; H_0 — размер надбавки за охлажденное молоко, руб/ц; P_{ϕ} — фактически реализовано молока — всего, т; K_1, K_2, K_3 — удельный вес молока 1-го, 2-го сорта и несортного в общем объеме реализованной продукции по плану, %; K_0 — удельный вес охлажденного молока в общем объеме 1-го сорта по плану, %; $P_{\phi 1}, P_{\phi 2}, P_{\phi 3}, P_{\phi 0}$ — фактическая реализация молока 1-го, 2-го сортов, несортного и охлажденного, т.

В практике нередки случаи, когда в течение действия подрядного договора администрация пересматривает нормативное задание, нормативный фонд оплаты труда, расценки для оплаты за продукцию. Такой пересмотр следует считать необоснованным, если во время действия договора на подряд условия производства на ферме (породный и половозрастной состав животных, их численность, состав средств механизации, размер тарифных ставок, обеспеченность материальными ресурсами, в первую очередь кормами) существенно не изменились. Для исключения таких произвольных решений администрации в договоре должно быть оговорено право подрядного коллектива апеллировать к вышестоящим организациям. При решении вопросов в пользу коллектива последнему должен быть возмещен причиненный ущерб, т. е. заработную плату работникам необходимо начислять по первоначальным расценкам. Однако при обоснованном пересмотре нормативного задания и расценок (фонда оплаты) за продукцию этот вопрос должен выноситься на обсуждение собрания подрядного коллектива или совета бригады, где в содержание договора будут внесены соответствующие изменения или составлен новый договор на подряд.

В свою очередь, подрядный коллектив также несет ответственность за нарушение обязательств договора. Так, при снижении объема производства продукции и ее качества размер фонда оплаты за продукцию и выплаты премии за качество молока уменьшается. В случае необоснованного перерасхода материально-денежных средств по сравнению с лимитом сумма перерасхода удерживается из коллективного заработка. При оплате от валового дохода фонд оплаты труда подрядного коллектива уменьшается при снижении объема продукции, ухудшении ее качества и повышении затрат на производство. В случаях, когда по вине подрядного коллектива допущен падеж скота, с подразделения взыскивают сумму ущерба.

**Причины, сдерживающие внедрение
коллективного подряда
в молочном скотоводстве совхозов
Московской области***

Ответы членов коллектива на вопрос «Что мешает Вашему коллективу перейти на коллективный подряд?»	В % к общему числу опрошенных		
	в целом по коллективу	в т. ч.	
		операторы машинного доения	скотники
Нежелание руководства хозяйства	20,1	19,7	20,6
Нежелание коллектива	14,0	11,3	17,7
Непонятно, что такое подряд	19,5	16,9	23,5
Никто не предлагал	45,1	46,5	47,1
Не думал об этом	6,7	5,6	8,8

* Здесь и в табл. 4 — по данным анкетного опроса 1984—1985 гг.

Вместе с тем следует отметить, что применение во взаимоотношениях подрядного коллектива с администрацией штрафных санкций не является самоцелью, а служит средством для повышения ответственности сторон за выполнение условий договора на подряд. В целом же их отношения должны представлять своего рода партнерство в достижении общей цели — в получении максимального количества высококачественной продукции с наименьшими затратами.

На случай, когда невозможно достоверно определить размер материального ущерба, понесенного сторонами от невыполнения договорных обязательств, необходимо предусматривать не только экономическую, но также дисциплинарную и административную ответственность виновных.

В решении рассматриваемой проблемы интерес представляет и мнение работников ферм и комплексов, еще не переведенных на подряд. Важнейшей причиной, сдерживающей внедрение подряда в этих коллективах, 65,2 % опрошенных назвали инертность руководителей хозяйств (табл. 3). В этой связи одним из путей ускорения перевода производственных подразделений в животноводстве на подряд должны стать составление в масштабах административных районов графиков такого перевода и четкий контроль за их соблюдением. В то же время 33,5 % опрошенных считают, что основной причиной, сдерживающей внедрение подряда в их коллективах, является нежелание самого коллектива, и прежде всего из-за неясности для него принципов работы на подряде.

По данным опроса работников ферм и комплексов, где подряд еще не внедрен, 41,5 % опрошенных считают, что с целью принятия решения о переходе на подряд необходимо объяснить суть коллективного подряда и его преимущества, а по мнению 46 % опрошенных, достаточно провести собрание коллектива (табл. 4). Из общего числа опрошенных 5,5 % не желают работать на подряде по причине своей неосведомленности о нем и 6,1% — из-за опасения потерять в зарботке. В связи с этим для массового внедрения коллективного подряда в молочном скотоводстве необходимо проведение широкой разъяснительной работы среди членов производственных коллективов молочных ферм и комплексов.

Благоприятный социально-психологический климат, правильная организация материального стимулирования в подрядных коллективах положительно сказываются на результатах производства. Так, в подрядных коллективах молочных ферм и комплексов 7 обследованных совхозов северо-западной зоны Московской области, одними из первых внедривших коллективный подряд в молочном скотоводстве и накопивших в этой работе определенный опыт, удой на 1 среднегодовую корову в 1983—1985 гг. по сравнению с 1980—1982 гг. возрос на 7,5 %, а в коллективах не на подряде — лишь на 1,5%, несмотря на то, что у первых в базисный период показатель был значительно выше, чем в коллективах не на подряде (на 9,6 %). При этом следует отметить, что уровень кормления коров в тех и других типах коллективов за анализируемый период был практически одинаковым, что свидетельствует

**Мнения работников молочных ферм и комплексов совхозов Московской области
о системе организационных мероприятий, необходимых для успешного внедрения
подряда, и о своей работе в подрядных коллективах**

Вопросы, ответы	В % к общему числу опрошенных				
	в целом по коллективу	операторы машинного доения	операторы по уходу за животными	слесари	прочие работники
Что нужно для того, чтобы коллектив начал работать на условиях коллективного подряда?					
Объяснить, что такое подряд и какие у него преимущества	41,5	36,6	52,9	81,8	31,3
Провести собрание коллектива и принять решение о переходе на подряд	46,3	46,5	41,2	81,8	41,7
Убедить руководство, бригадира	18,9	18,3	20,6	18,2	16,7
Если Вы лично не хотите работать в подрядном коллективе, то укажите причины:				—	
не знаю, в чем смысл подряда	5,5	4,2	11,8		4,2
боюсь потерять в заработке	6,1	5,9	5,9	9,1	6,3
не хочу, чтобы мой заработок зависел от того, как работают другие	2,4	2,8	2,9	9,1	—
трудно уживаюсь с людьми	0,6	1,4	—	—	—
не хочу нести ответственность за результаты работы всего коллектива	1,8	1,4	2,9	9,1	—
коллектив недружный, все на совести работать не будут	2,4	1,4	2,9	—	2,1
могут несправедливо установить КТУ	1,8	1,4	2,9	—	1,2

о более рациональном расходовании кормов в подрядных коллективах. Удельный вес молока 1-го сорта возрос в подрядных коллективах на 3,7 %, а в подразделениях этих же совхозов не на подряде — лишь на 0,9 %.

О росте производительности труда в коллективах на подряде свидетельствует снижение трудоемкости производства молока на 17 %. Внедрение подряда позволило высвободить (по сравнению с фактической численностью) 6,6 % работников, обслуживающих молочное стадо коров, в том числе 5,3 % операторов машинного доения. Себестоимость 1 ц молока в подрядных коллективах практически не изменилась, тогда как в коллективах не на подряде она возросла на 9,1 % и в 1983—1985 гг. превысила этот показатель по сравнению с уровнем в подрядных коллективах на 5,32 руб.; уровень рентабельности молока соответственно составил 57,2 и 29,8 %, или на 27,4 пункта ниже (табл. 5).

Таким образом, внедрение коллективного подряда на молочных фермах и комплексах совхозов Московской области способствует повышению сплоченности трудовых коллективов, улучшению в них социально-психологического климата, укреплению трудовой дисциплины и благодаря этому — повышению экономической эффективности производства продукции. В то же время в практической работе по внедрению подряда недостаточно учитываются социально-психологические факторы, не обеспечивается необходимый уровень ответственности администрации хозяйств и подрядных коллективов за выполнение условий договора на подряд, что приводит к замедлению темпов его внедрения.

Полный учет комплекса технико-технологических и организационно-экономических факторов, повышение административной, дисципли-

Таблица 5

**Производственные и экономические показатели работы трудовых коллективов
молочных ферм и комплексов совхозов северо-западной зоны Московской области
(средние данные)**

Показатель	Внедрившие подряд		Не внедрившие подряд	
	до внедрения (1980—1982 гг.)	после внедрения (1983—1985 гг.)	1980—1982 гг.	1983—1985 гг.
Количество ферм	7	7	12	12
Численность работников, чел.:	211	197	442	450
в т. ч. операторов машинного доения	95	90	246	239
Среднегодовое поголовье коров, гол.	2990	3101	6529	6576
Удой на 1 среднегодовую корову, кг	2789	2998	2520	2558
Жирность молока, %	3,51	3,64	3,56	3,62
Сортность реализованного молока, %:				
1-й сорт	85,2	88,9	85,5	86,4
в т. ч. охлажденное	70,2	84,4	71,6	84,2
Затраты на 1 корову:				
труда (прямые), чел.-ч	146,8	132,1	140,8	140,7
кормов, ц корм. ед.	38,9	41,0	38,1	41,3
Затраты на 1 ц молока:				
труда (прямые), чел.-ч	5,3	4,4	5,6	5,5
кормов, ц корм. ед.	1,40	1,37	1,51	1,62
Начислено заработной платы на 100 руб. валового производства молока (в сопоставимых ценах 1983 г.), руб.:				
всего	13,2	13,5	13,1	15,5
в т. ч. операторам машинного доения	7,0	7,6	8,4	9,8
Себестоимость 1 ц молока, руб.:				
производственная	30,02	30,00	32,31	35,36
полная	30,29	30,24	32,59	35,56
Цена реализации 1 ц молока, руб.	33,89	47,54	34,34	46,17
Уровень рентабельности молока, %	11,9	57,2	4,9	29,8

нарной и материальной ответственности руководителей и специалистов хозяйств за активизацию работы по внедрению подряда и улучшение конечных результатов работы коллективов будут способствовать ускорению перевода подразделений в отрасли на подряд, повышению эффективности работы уже сформированных подрядных коллективов. Учет социально-психологических факторов, проведение регулярного обследования состояния микроклимата в коллективах и принятие оперативных мер по его улучшению обеспечат формирование дружных работоспособных трудовых коллективов, повышение их устойчивости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Арутюнян Ф. Г. Фермы на подряде. — М.: Россельхозиздат, 1986. — 2. Баландин Ю. С., Грядков С. И., Удалов В. Н. и др. Организация коллективного подряда на молочных фермах. — Изв. ТСХА, 1986, вып. 3, с. 3—14. — 3. Башмачников В. Ф. Сущность и основные принципы коллективного подряда. Экономика сельск. хоз-ва, 1984, № 10, с. 14—25. — 4. Здравомыслов А. Г. Методология и процедура социологических исследований. — М.: Мысль, 1969. — 5. Кирина Л. С. Социально-психологические факторы и результативность коллективного подряда. — Вестн. с.-х. науки, 1984, № 10, с. 45—49. — 6. Коллективная оплата труда в животноводстве. — М.: Колос, 1984. — 7. Рекомендации по организации коллективного подряда в животноводческих подразделениях колхозов и совхозов. — М.: Колос, 1984. — 8. Рекомендации по организации коллективного подряда в хозяйственных подразделениях животноводства совхозов и колхозов Московской области. — М.: ТСХА, 1985.

Статья поступила 11 июня 1987 г.