Гладкова Людмила Анатольевна. Организация и стимулирование трудовой деятельности работников овощеводства : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.28 : Москва, 1999 127 c. РГБ ОД, 61:00-8/371-0

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава I. Теоретические основы организации, стимулирования и мотивации труда .6**

1.1. Сущность организации и мотивации трудовой деятельности. 6

1.2. Понятие и системы стимулирования труда. 18

1.3. Особенности формирования организационного и мотива-ционного механизмов в сельскохозяйственном производстве . 23

**Глава II. Анализ факторов организации и мотивации труда работников овощеводческих предприятий . 36**

2.1. Организация и эффективность трудовой деятельности работников овощеводства защищенного грунта . 36

2.2. Стимулирование труда работников овощеводства. 48

2.2. Эффективность трудовой мотивации работников овощеводческих предприятий . 55

**Глава III. Совершенствование организации и стимулирования трудовой деятельности работников овощеводства . 85**

3.1. Механизм определения уровня мотивации труда на сельсхо-зяйственных предприятиях. 85

3.2. Пути совершенствования организации труда в овощеводстве . 90

3.3. Проект бестарифной системы оплаты труда и ее эффективность. 98

Выводы и предложения 117

Библиографический список 122

* [Особенности формирования организационного и мотива-ционного механизмов в сельскохозяйственном производстве](http://www.dslib.net/organizacja-proizvodstva/organizacija-i-stimulirovanie-trudovoj-dejatelnosti-rabotnikov-ovowevodstva.html#713821)
* [Организация и эффективность трудовой деятельности работников овощеводства защищенного грунта](http://www.dslib.net/organizacja-proizvodstva/organizacija-i-stimulirovanie-trudovoj-dejatelnosti-rabotnikov-ovowevodstva.html#713822)
* [Эффективность трудовой мотивации работников овощеводческих предприятий](http://www.dslib.net/organizacja-proizvodstva/organizacija-i-stimulirovanie-trudovoj-dejatelnosti-rabotnikov-ovowevodstva.html#713823)
* [Пути совершенствования организации труда в овощеводстве](http://www.dslib.net/organizacja-proizvodstva/organizacija-i-stimulirovanie-trudovoj-dejatelnosti-rabotnikov-ovowevodstva.html#713824)

**Введение к работе**

Актуальность темы. Становление новых форм хозяйствования происходит в условиях острого экономического кризиса, когда все элементы механизма хозяйствования требуют теоретического переосмысления и практического преобразования. Выход экономики страны из глубокого кризиса, прежде всего, связаны с развитием производства. Ее решение зависит от уровня занятости, заинтересованности непосредственного работника в высоко производительном труде на основе обеспечения органической зависимости размеров дохода от фактического личного трудового вклада, доли его участия в собственности, а также от конечных результатов работы предприятия и макроэкономических показателей. Пренебрежение людскими ресурсами сегодня может очень дорого обойтись в будущем.

Мотивация труда играет очень важную роль в трудовой активности человека. Она определяет реакцию человека на характер, содержание, организацию, стимулирование условия труда, с целью достижения необходимых результатов. Поскольку вопрос формирования мотивации труда в агропромышленном комплексе еще не достаточно изучен, представляется большое поле деятельности для изучения указанного трудового аспекта. В работе проводится анализ важнейших факторов формирования мотивационного механизма работников

сельскохозяйственного производства в процессе трудовой деятельности с учетом специализации и территориального расположения хозяйства, занимаемых должностей, стажа и возраста . По итогам проведенного анализа разработана стратегия повышения уровня трудовой мотивации с учетом существующих особенностей производства и формирования трудового коллектива.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является исследование проблем организации, стимулирования и мотивации трудовой деятельности работников овощеводческих предприятий Московской области, разработка мероприятий по повышению уровня мотивационного механизма на основе совершенствования организации производства и труда.

Задачи работы определяют следующие моменты: -изучить теоретические основы, организации, стимулирования и мотивации труда работника с учетом специфики сельскохозяйственного производства;

-провести сравнительную характеристику овощеводческих

агрокомбинатов Московской области, выбор типичного предприятия; -проанализировать организационные и мотивационные факторы в исследуемом хозяйстве, оказывающие влияние на результаты трудовой деятельности, в разрезе структурных подразделений, возрастных, стажевых и должностных характеристик работников;

- определить механизм управления мотивацией труда по результатам проведенного анализа;

- изучить зарубежного опыта организации труда в овощеводстве; -сформировать принципы улучшения мотивации труда на сельскохозяйственном предприятии, с учетом существующих особенностей.

Методы и объекты исследования. С целью изучения формирования мотивационного механизма у работников сельскохозяйственных предприятий в данной работе, проведено социологическое исследование, с участием 685 респондентов; использованы метод статистических группировок, сравнения, экстраполяции, расчетно-конструктивный и монографический.

Объектом исследования являются сельскохозяйственные предприятия Московской области, занимающиеся производством овощей защищенного грунта. Конструктивная часть выполнена на материалах АОЗТ "Агрофирма Нива" Люберецкого района.

Научная новизна исследования. В настоящее время формирование мотивационного механизма у работников сельского хозяйства России недостаточно изучено, с учетом факторов трудовой мотивации. Новизна исследования заключается в:

- проведении анализа факторов мотивации труда с учетом возрастных, стажевых и должностных характеристик;

- проведение анализа функций оплаты труда, с расчетом минимального размера заработной платы с учетом потребительской корзины и структуры цен в данном регионе;

- разработке и построении шкалы для определения механизма управления

трудовой мотивации и формировании необходимых мероприятий с целью

улучшения ситуации;

Практическое значение работы заключается в том, что она учитывает

особенности организации труда, производства и территориального месторасположения агрокомбинатов Московской области. Рекомендации по повышению мотивации труда нашли применение в исследуемом базовом предприятии АОЗТ "Агрофирма Нива". Реализация разработок диссертации возможна и на других овощеводческих предприятиях, расположенных в данном регионе, поскольку учитывает его особенности и специфику производства.

Апробация работы. Результаты исследований были доложены на научно-исследовательской конференции МСХА имени К.А. Тимирязева (июнь 1998г.). По теме диссертации опубликовано две научных статьи.

## Особенности формирования организационного и мотива-ционного механизмов в сельскохозяйственном производстве

Важной особенностью сельскохозяйственного производства и труда является то, что человек имеет дело непосредственно с живой природой -землей, растениями и животными, развивающимися по своим биологическим законам. Труд в сельском хозяйстве, в отличие от труда в промышленности , характеризуется большой долей универсальности . Один и тот же рабочий ,в течение рабочего дня, может иметь дело с несколькими видами работ, технологических процессов, машинами и орудиями. Следует отметить,что рабочий день на сельскохозяйственном производстве является не нормированным, включая выходные , праздничные, а иногда и отпускные дни, это в свою очередь накладывает отпечаток на престижность и мотивацию труда.

Труд в аграрной сфере, в силу его специфики и условий среды , очень тяжелый и требует большого напряжения всех духовных и физических сил, продолжая оставаться малопривлекательным , низко механизированным, низко оплачиваемым. Поэтому для полного раскрытия и возможности эффективного приложения всех знаний и умений требуется весомая, устойчивая и постоянная мотивация труда - рациональное сочетание мотивов и стимулов материального, нравственного и психологического характера, т.е., чтобы работник в процессе своего труда и особенно при завершении определенного цикла работ и получение конечных результатов в виде продукции или каких-то других его плодов, чувствовал моральное творческое удовлетворение, испытывал радость и сознание значимости полученных результатов. Безусловно, при этом затраченный труд обязательно должен приносить материальный достаток, который был бы соизмерим с объемом физических и духовных сил.

Жить в достатке, иметь возможность удовлетворить материальные запросы (хорошее жилье, красивая мебель, одежда, личные транспортные средства, разнообразные продукты питания и многое другое) являются извечной мечтой российского сельского труженика. При чем, в период разгосударствления и приватизации работнику требуется много денежных средств приобретения имущества, для ведения и расширения собственного дела.

Не последнюю роль играет тот фактор - как будет оценивать труд общество, какой статус , как работник , как предприниматель может он занять в обществе, приложив все свои силы, знания и опыт в определенной сфере деятельности. Для каждого работника труд имеет ценность общественного и личного признания. В значительной мере его доход, престиж, перспективы роста и упрочнения положения в обществе находят оценку у его окружения и в итоге определяют социально-экономическое положение человека.

Если проводить сравнение работника сельского хозяйства нашей страны с его коллегами передовых зарубежных стран, то первый по занимаемому статусу в обществе стоит на довольно низком уровне в отличие от второго. Сложилось большое отставание в социально-психологическом и культурно-нравственном настрое нашего сельского жителя. К глубочайшему сожалению российский крестьянин не выработал к себе уважительного отношения со стороны других членов общества.

Темпы роста сельской безработицы значительно выше, чем в целом по народному хозяйству. Необходимо учитывать и тот факт, что в сельском хозяйстве существовала и существует скрытая безработица, составляющая 1,8... .2,0 млн. сельских жителей. Разумеется, безработица снижает мотивацию труда. Необходимость поддержки жизненных условий на определенном уровне вынуждает трудоспособное население переходить в мелкотоварное личное подсобное хозяйство . С 1991 г. численность трудоспособного населения , занятого в этой сфере , возросла с 10,7 до 18,6%.

Банкротство значительной части сельскохозяйственных предприятий повышает число безработных и в первую очередь - молодежную и женскую безработицу (доля молодежи, в возрасте до 30 лет, -превышает 36%). Массовое увольнение женщин объясняется тем, что закрываются объекты социальной инфраструктуры на селе ( школы, детские сады, предприятия общественного питания, клубы, ателье, поликлиники, больницы) и очень низка его обустроенность (жилье, связь, дороги и др.). Это весьма негативное положение необходимо как можно скорее исправлять, чтобы сохранить продовольственную безопасность страны, иметь своих товаропроизводителей, успешно конкурирующих между собой и зарубежными фермерами. В связи с этим аспектом, необходимо отметить, что особая роль в стимулировании развития аграрной сферы в зарубежных странах принадлежит государственной политике, активно и последовательно воздействующей на материальные, социальные и психологически-нравственные факторы мотивации сельскохозяйственного труда. Одним из важных направлений эффективного влияния на объем производства и качества продукции является государственное регулирование цен. Наряду с решением проблемы расширенного воспроизводства, оно выполняет ряд социальных задач к числу которых, прежде всего, относится поддержка крупных ферм с одновременной, как бы самоликвидацией мелких экономически неэффективных хозяйств.

Следует отметить, что регулирование цен на сельскохозяйственную продукцию смягчает остроту социального положения жителей села. Правительственная поддержка аграрного сектора в экономически развитых странах замедлила процесс миграции работников сельского хозяйства в города, сократила разрыв в уровне доходов между сельскими и городскими жителями и, в значительной мере сняла социальную и политическую напряженность общества.

В основе высокой эффективности сельскохозяйственного производства в развитых странах лежит постоянное осуществление разумной государственной политики, призванной реализовать в определенный период те или иные цели Примером может служить политика США, основными направлениями которой на протяжении нескольких десятилетий являлось: -повышение фермерских доходов и одновременная ликвидация неравенства по доходам работников города и села; -стабилизация рынка продуктов сельского хозяйства и средств производства.

## Организация и эффективность трудовой деятельности работников овощеводства защищенного грунта

Животноводство представлено одной бригадой молочного скотоводства. За каждой растениеводческой и животноводческой бригадой закреплено необходимое количество работников вспомогательных производств (теплотехников, электриков, слесарей т.д.) и работников автомобильного и машино-тракторного парков.

Эффективность труда на сельскохозяйственных предприятиях можно оценить с помощью такого показателя, как "производительность труда". По предприятию производительность труда исчисляют как стоимость валовой продукции в расчете на одного среднесписочного работника или на один человеко-час, отработанного времени. Поскольку наибольший удельный вес в стуктуре среднегодовой численности работающих в АОЗТ "Агрофирма Нива", занимают работники растениеводства, разумно провести анализ трудоемкости и производительности труда по этой категории работников в разрезе структурных подразделений.

Следует отметить, что норматив цены, установленный для определения выхода валовой продукции в стоимостном выражении для всего набора культур является некорректным. Это связано с тем, что выращивание различных культур требует неодинаковых материальных и трудовых затрат, а так же различных реализационных цен. Поэтому при оценке выхода валовой продукции в стоимостном выражении необходимо ее сопоставление с результативным показателем , таким как " урожайность с 1 кв.м". Показатели производительности труда по защищенному грунту в АОЗТ "Агрофирма Нива" , по бригадам отражены в таблице 4. Полученные данные свидетельствуют о том, что наилучший выход валовой продукции в расчете на 1 человеко - час у бригад выращивающих огурцы, при чем они являются наименее трудоемкой культурой. Хорошие показатели выхода валовой продукции на один человеко-час и затрат труда на производство одного центнера овощей наблюдаются по томату. Огурцы и томаты с точки зрения производительности труда являются наиболее выгодными культурами по анализируемому предприятию. В сравнении с другими культурами, в 1997 году, выход валовой продукции в расчете на затраченное время на ее производство по огурцу, в среднем, выше чем в 1996г. по: зеленым, в 2,2 раза, экспериментальному и рассадному участку -5 раз, томатам - 1, 37 раза, баклажанам и перцу -1,61раз ; затраты труда ниже, соответственно- в 2,18; 4,97; 1,36 и 1,6 раза.

Производительность сельскохозяйственного труда находится в постоянной зависимости от урожайности культур. Наиболее высокий уровень урожайности в АОЗТ "Агрофирма Нива" за 1997 год получен по огурцу, в среднем- 26,1кг/кв.м. и по томату -20,8 кг/ кв.м.

Данные таблицы 4 показывают , что наиболее трудоемким является производство овощей в бригаде №2. Объясняется это тем, что на площади, закрепленной за этой бригадой проводятся производственные эксперименты по выращиванию различных сортов культур, продленных оборотов, а также выращивается рассада и зеленые на продажу.

Высоко трудоемким, является производство баклажан и перца. На исследуемом предприятии производством этого набора культур, в 1996 году, занималась бригада №7. В 1997 году , площади под этими культурами значительно сократились и на освободившихся площадях был посажен огурец. В результате, затраты труда на 1 человеко- час в этой бригаде снизились в 2 раза, урожайность возросла в 2 раза, валовая продукция в сопоставимых ценах в расчете на 1 человеко- час увеличилась в 2 раза.

Площади, закрепленные за бригадой № 8 , в 1997 году, были выведены из оборота производства овощей агрокомбината. Это вызвано наличием зараженного грунта, при котором урожайность производимой этой бригадой, томатов не превышал 14 кг на кв.м и уровень убыточности по этой бригаде составил более 60 %. Полная замена грунта являлась экономически невыгодной.

Аналогичные показатели за 1998 год выше чем в 1997 году по бригадам, где был изменен набор выращиваемых культур. Вместо неэффективного производства перца, в бригадах № 5,6, и 7 выращивался огурец. Это позволило сократить в 1,5 раза затраты труда , повысить урожайность более чем на 2 кг, в целом по ассортименту выращиваемых культур в бригаде и повысить доходность отрасли, о чем свидетельствует анализ экономической эффективности.

Анализ экономической эффективности защищенного грунта по АОЗТ "Агрофирма Нива" за период с 1996 по 1998 гг., представленный по культурам, дает возможность определить ассортимент овощей выгодный для производства в защищенном грунте (табл. 5).

За два года, представленных для анализа эффективности овощеводческой отрасли, по исследуемому предприятию наблюдался убыток, при чем в 1997 году на 6% выше чем в 1996 . Наименее убыточными являются огурцы и томаты. Цены, по которым проводилась реализация продукции, не покрывали затраты на ее производство.

## Эффективность трудовой мотивации работников овощеводческих предприятий

Нервно-эмоциональное напряжение у этой категории работников достаточно велико, но варьирует в зависимости от стажа работы. Молодые специалисты испытывают, в большей степени, очень высокую психологическую нагрузку, т.к. практическому уходу за растениями и всему технологическому процессу они зачастую учатся у тепличниц , одновременно являясь их же руководителями.

Что касается физической усталости и нервно-эмоционального напряжения инженерно-технических работников специалистов и руководителей, то первое присутствует, в большей степени "в меру сил". У сотрудников бухгалтерии и финансового отдела это связано с постоянной работой за компьютером и не сменяемой рабочей позой в течении дня.

Психологическая нагрузка у этой категории работников достаточно велика, т.к. работа специалистов (бухгалтеров и экономистов) требует точности, скрупулезности и внимания. Руководители предприятия организуют работу и несут ответственность за ее выполнение, что требует достаточного нервно-эмоционального напряжения (табл. 9.).

Развитие и уровень мотивации труда проявляется также через формы и размеры трудовых коллективов и взаимоотношений в них, рассматривая следующие элементы: сплоченность коллектива и характер межличностных и межгрупповых отношений в коллективе.

Основными формами трудовых коллективов в АОЗТ "Агрофирма Нива" являются бригады, которые делятся на звенья. Средний уровень оценки сплоченности коллектива (взаимозаменяемость в процессе труда, товарищеская взаимопомощь и дисциплина труда) на предприятии составляет 6 баллов (из 10 баллов). Уровень межличностных отношений оценен как "удовлетворительный".

Формальный состав работников агрофирмы определяется соотношением численности различных групп, выделенных сообразно их месту в системе разделения труда. Он формируется на основании приказов и распоряжений руководителя. Неформальная структура образуется соотношением численности различных групп персонала, формируемых по признакам общности происхождения, интересов, склонностей, привычек, личных связей.

Совокупность мотивационных факторов(психологических, организационно-правовых, экономических и социальных ) способствует созданию морально-психологического климата как в трудовом коллективе, так и на сельскохозяйственном предприятии в целом(табл. 10).Данные таблицы свидетельствуют о том, что между категориями работников существует различие в моральных мотивах их трудовой деятельности. В качестве основного морального мотива (54,4%) указан "желание иметь благоприятный климат в коллективе", что в сложившейся ситуации вполне обосновано. Люди стараются не высказывать свою точку зрения и проявлять инициативу из-за боязни быть уволенными, о чем свидетельствует высокий процент (41,7%). "Боязнь потерять работу из-за отсутствия другой" очень выражен у работников животноводства, потому как данное производство практически целиком нерентабельно и постоянно ставится вопрос о сокращении кадров. Высокий процент работников по указанному мотиву наблюдается и у овощеводов. В данном случае это связано с тем, что 39% от общего числа тепличниц составляют сезонные, работающие по контракту из близлежащих областей и республик СНГ. Этим людям, не имеющим прописки и жилья, предоставляется общежитие без права регистрации и работа на тепличных комбинатах (тепличниц, трактористов, электриков, слесарей). Предприятие получает более дешевую рабочую силу, при этом диктуя жесткие условия работающим -контрактникам. В частности, существует жесткий распорядок дня, нарушение которого ведет к определенным санкциям со стороны руководства. Зачастую увольнение работника происходит за несоблюдение установленных правил: несоблюдение санитарно-гигиенических требований проживания и др.

У руководителей и специалистов среднего звена мотив "боязнь потерять работу из-за отсутствия другой" так же высок как и у вышеуказанных. Это связано с изменениями в составе руководства и новыми предъявляемыми требованиями. Следует отметить, что на исследуемом предприятии наблюдается достаточно высокая текучесть кадров, в основном среди работников тепличных комбинатов (30-40%). Причины, вызывающие текучесть следующие: сезонность производства влияет на колебания заработной платы, особенно в последние 3 года; тяжелый труд; кадровая политика предприятия, направленная на набор и увольнение контрактников в зависимости от сезонности.

Тем не менее каждый второй респондент отмечает среди важнейших моральных мотивов "потребность в уважении и самовыражении", а так же "значимость выполняемой работы". Каждый третий отметил привлекательность труда, при чем наиболее высокий процент у руководителей(41,5%) и руководителей среднего звена(49,1%).И каждый восьмой желает продвигаться по службе, наиболее это выражено у специалистов среднего звена(21,8%).

Основная задача проводимой аграрной реформы состоит в преобразовании отношений собственности. Многообразие форм собственности, многоукладность, их развитие на базе рыночных отношений закладывает основу удовлетворения коренных интересов всех субъектов хозяйствования, реализация социально-экономических резервов усиления трудовой деятельности работников. Однако, практика реформирования колхозов и совхозов показывает, что установленная правительством дифференциация организационно-правовых форм сельскохозяйственных предприятий теряет экономический смысл, так как они базируются на одной форме собственности - коллективно-долевой. Создается простая видимость многообразия хозяйственных укладов, при наличие формальной смены названия предприятия.

Согласно постановлению Правительства РФ о реорганизации сельскохозяйственных предприятий, принятого в 1992 году, колхоз "им. Дзержинского" реорганизован в АОЗТ "Агрофирма Нива". Стоимость основных производственных и непроизводственных фондов была оценена согласно положению. Соизмеримо их стоимости было выпущено определенное количество акций, номинальная стоимость которых составляла одну тысячу неденоменированных рублей. Уставной капитал предприятия был определен в размере 56 миллионов неденоменированных рублей.

## Пути совершенствования организации труда в овощеводстве

Рассмотрим на конкретном типичном примере, в данном случае АОЗТ "Агрофирма Нива", применение способов оценки типа управления механизмом мотивации и мер по стабилизации производства. Используя предложенную методику уровень мотивации на указанном предприятии можно определить как " Критический". Данное утверждение основано на проведенном анализе мотивационных факторов во II главе диссертационной работы. Соответственно, на предприятии необходимо применение указанных мероприятий с целью позитивного изменения ситуации.

Поиск новых подходов к организации производства и труда следует проводить не только с учетом отечественного, но и мирового опыта. Развитые страны с рыночной экономикой накопили большой, разнообразный опыт организации различных форм мотивации труда в сельскохозяйственном производстве, который в определенной мере можно использовать в России. Однако следует отметить , что Россия имеет свои традиции, которые нельзя полностью игнорировать и не учитывать при этом особенности переходного периода. Из всего многообразия зарубежного опыта следует выделить голландский, так как существуют определенные агроклиматические сходства. Голландия схожа с Россией природно-климатическими условиями, это подразумевает схожий уровень оснащенности теплиц и подбор ассортимента выращиваемых культур и особенности сортов, культурооборотов и агротехники. Наряду со схожими моментами в агропроизводстве двух стран существуют резкие отличия в развитие уровня экономики и соответственно в организации и управления производством. Тепличные хозяйства Голландии находятся в частной собственности, средняя площадь одного предприятия примерно равна 3 гектарам, тогда как в Подмосковье самое маленькое хозяйство имеет инвентарную тепличную площадь не менее 6 гектар. Производственная оснащенность голландских теплиц осуществлена на 100% (полив, сборка, погрузка, разгрузка, сортировка). Постоянное обслуживание тепличных площадей осуществляется 2-3 людьми, в сезон владелец старается использовать более дешевую рабочую силу : эмигранты из юго-восточной Азии, поскольку полная механизация производства не требует высокой квалификации и специальных навыков работников. Существуют лишь определенные инструкции необходимые для выполнения. Контроль за соблюдением инструкций и организация работы осуществляется управляющим и его помощниками. Оплата труда сезонных рабочих производится на договорной основе. Поскольку Голландия является страной с рыночной экономикой, оплата труда здесь определяется только ценой рабочей силы на рынке труда. Существующие агрономические, агрохимические и экономические службы работают сугубо на коммерческой основе и рассчитаны на несколько предприятий. В случае необходимости владелец обращается в определенную службу и она проводит необходимую работу по существующим расценкам. Реализация продукции осуществляется на договорной основе с торговыми точками с учетом их пожеланий и особенностей (в упаковке, без упаковки). Большую роль в поддержании своих товаропроизводителей играет политика проводимая государством. В Голландии существует запрет на ввоз в страну более дешевой экспортной овощеводческой продукции, что обеспечивает экономическую эффективность собственных предприятий, специализирующихся на выращивании овощей в защищенном грунте.

Учитывая зарубежный опыт и указанные мероприятия для изменения критической ситуации в управлении мотивационным механизмом производства в целом, рассмотрим ряд изменений, на примере базового хозяйства АОЗТ "Агрофирмы Нива". Полная реорганизация предприятия подразумевает пересмотр отношений собственности каждого акционера, через изменение отношений собственности на землю, имущество, произведенную продукцию. Данные изменения произойдут по мере реального появления чувства совладельца коллективно-долевой собственности. Это может быть достигнуто через реальный механизм выплаты дивидендов, привлечения совладельцев собственности к принятию разумных управленческих решений, введение экономической ответственности коллектива в целом и каждого отдельного работника за взятые обязательства, формирование ответственной психологии. Получение доходов от собственности является важным фактором формирования внутренней мотивации, направленным на повышение интенсивности и совершенствование труда. Сельскохозяйственный товаропроизводитель- собственник не может работать плохо на себя, поскольку в этом нет ни какого смысла. Нематериальные стимулы активизации деятельности работника наряду с материальными занимают далеко не последнее место. В частности, существенную роль играет морально-психологическая мотивация работников, а также организационные формы повышения эффективности и производительности труда, позволяющие повышать качество труда каждого отдельного работника и эффективность функционирования всего предприятия.

Существующие в агрофирме намерения перерегистрироваться в открытое акционерное общество могут иметь двоякий эффект. С одной стороны это дает возможность для привлечения дополнительного капитала в производство. С другой , учитывая наличие у предприятия на конец 1997 года кредита в сумме 19 миллиардов неденоминированных рублей, взятых на условиях ипотечного кредитования, агрофирма рискует потерять достаточную долю акций, что в итоге может привести к тому, что владельцем хозяйства может стать одно лицо, в случае приобретения одним акционером всех акций общества. Данное положение отражено в Гражданском Кодексе Российской Федерации. Таким лицом может оказаться как банк, так и любое предприятие, погасившее долгосрочные и краткосрочные обязательства акционерного общества.