

вузовских форм, позволяющих студентам реализовать свои потенциальные возможности, сориентироваться на социально значимую, активную деятельность.

Литература: 1. Лукашенко А.Г. Сильная и процветающая Беларусь должна иметь прочный идеологический фундамент // Советская Беларусь. – 2003, 28 марта. 2. Российская социологическая энциклопедия. Под общей редакцией академика РАН Г.В. Осипова. – М., 1998 – С. 144.

УДК 631.115.1

ДОХОДЫ РАБОТНИКОВ ФЕРМЕРСКИХ ХОЗЯЙСТВ

Корнилов Ю.Д., Большакова Л.П.

УО «Витебская государственная академия ветеринарной медицины

Важной составляющей экономической политики Беларуси на 2006 г. и последующий перспективный период выступает обеспечение роста благосостояния населения республики, систематического повышения уровня его реальных доходов. На 2010 г. ставится задача по среднемесячной заработной плате подойти к рубежу в эквиваленте 500 долларов, а также в два раза снизить показатель малообеспеченности. В решении этой проблемы должны активно участвовать все сельскохозяйственные организации, независимо от их форм собственности и хозяйствования.

Поскольку в наследие от первых лет неумелого перехода к рыночным отношениям и государственной самостоятельности в сельском хозяйстве возникло большое количество убыточных организаций, в республике проведена работа по изменению их экономического статуса. В Витебской области за последние годы (2003-2005 гг.) реформировано 113 убыточных хозяйств. При этом материально-техническая база семи колхозов продана предпринимателям, обладающим необходимыми средствами для ее высокоэффективного использования. Материально-техническая база тринадцати колхозов, не способных самостоятельно выбраться из «долговой ямы», передана в аренду одиннадцати крестьянским (фермерским) хозяйствам.

В результате образовались новые сельскохозяйственные организации, призванные ускорить восстановление экономики и активизировать процесс формирования реальных доходов сельского населения. Большинство укрупненных фермерских организаций по оснащенности земельными и трудовыми ресурсами превратилось в начинающих производственную деятельность представителей среднего агробизнеса (таблица), которые действуют уже 3-4 года. Как они справляются с задачей повышения реальных доходов своих работников – бывших колхозников? Способна ли эта форма организации сельскохозяйственного производства успешно выступать в качестве одного из факторов реформирования убыточных хозяйств?

Для ответа на эти вопросы проведено исследование их деятельности по проблемам: динамики среднемесячной заработной платы в расчете на одного работника; производства валовой продукции сельского хозяйства в оценке по сопоставимым ценам; прибыли и убыткам, рентабельности предприятия. Несмотря на сложности с получением необходимой информации в хозяйствах частной формы собственности, удалось выяснить, что недавно созданные укрупненные фермерские хозяйства добились безубыточной работы, увеличили размеры доходов наемных работников.

Таблица – Обеспеченность укрупненных крестьянских (фермерских) хозяйств Витебской области земельными и трудовыми ресурсами в 2005 г.

Наименование района, крестьянского (фермерского) хозяйства	Глава хозяйства	Площадь с.-х. угодий, га	В том числе пашня, га	Число работающих, человек
Лиозненский район: «Панкратенко А.И.» «Корнейчика А.М.»	Панкратенко Александр Иванович Корнейчик Александр Михайлович	5595 2198	3411 1520	265 100
Витебский район: «Дубрава» «Красника В.В.» «Русь»	Рощинский Владимир Михайлович Красник Валерий Владимирович Шлыков Александр Иосифович	3752 1902 2419	2113 1174 1284	48 72 86
Глубокский район: «Запрудское»	Ананько Петр Спиридонович	3657	1893	140
Лепельский район: «ВалБик» «Поземщино»	Байков Валерий Александрович Гамзюк Петр Захарович	1587 1357	1035 611	53 63
Ушачский район: «Мосор»	Куприянов Николай Леонидович	292	214	12
Шумилинский район: «Родник»	Семенов Юрий Викторович	2178	1091	123

По десяти фермерским хозяйствам месячная заработная плата составила (тыс. рублей): в 2003 г. – 1031,4, в 2004 г. – 1483, то есть возросла на 451,6 тыс. рублей, или на 43,8 процента. Однако по отдельным хозяйствам среднемесячная зарплата в расчете на одного работника отличалась большой пестротой. Она колебалась в пределах: в 2003 г. – от 49 до 173 тыс. рублей, в 2004 г. – от 91 до 211 тыс. рублей. При этом нижний рубеж возрос на 42 тыс., а верхний – на 38 тыс. рублей.

Наиболее высокие результаты получены в фермерских хозяйствах «Запрудское», «Панкратенко», «ВалБик». Самое крупное из них – второе хозяйство (фермера Панкратенко А.И.), занимающее 5595 гектаров сельскохозяйственных угодий, в том числе 3411 гектаров пашни (территорию двух колхозов). Здесь еще в 2003 г. среднемесячная оплата труда доведена до 173 тыс. В 2004 г. к ней прибавлено 35 тыс. рублей (20,2 процента) и общая сумма зарплаты достигла 208 тыс. рублей. У фермера Ананько П.С. из «Запрудского» этот показатель составил 211 тыс., у «ВалБика» – 181 тыс. рублей.

Основным источником повышения уровня оплаты труда в крупных фермерских хозяйствах выступил рост производства валовой продукции, который в 2004 г. в сумме по восьми предприятиям составил (по сопоставимым ценам 2003 г.) 426 млн. рублей. Так, фермой «ВалБик» за год получено дополнительной продукции 98 млн. рублей. Этому способствовало повышение урожайности зерновых (с 9,6 ц в 2002 г. до 26,4 ц с 1 га в 2004 г.) и годового удоя коров (с 2096 до 3469 кг). Среднемесячная зарплата в расчете на одного работника здесь возросла на 56 тыс. рублей, а за год – на 672 тыс. рублей. На 53 работавших в хозяйстве человек израсходовано 35,6 млн. рублей, то есть примерно около трети стоимости дополнительно произведенной продукции. Остальные две трети использованы на приобретение новых технических средств, расширение производственных фондов: на закупку семян, горюче-смазочных материалов, удобрений, средств защиты растений, ремонт сельскохозяйственной техники и на другие расходы, возмещение которых привело к положительным изменениям показателей продуктивности растениеводческих и животноводческих отраслей.

Семь фермерских хозяйств не только обеспечили реальное повышение доходов населения, но и получили прибыль – важное условие дальнейшего расширения производства, повышения его конкурентоспособности, роста материального благосостояния работников. У них сумма полученной прибыли колебалась в пределах от 2 до 81 млн. рублей, а уровень рентабельности – от 0,4 до 26,2 процента. Существенные результаты получены фермерскими хозяйствами «Запрудское» и «ВалБик». В 2003 г. в первом из них убытки составили 185 млн., а во втором – 13 млн. рублей. В 2004 г. «Запрудское» получило 54 млн. рублей прибыли, при этом среднемесячные затраты на оплату труда возросли на 69 тыс. рублей. Уровень рентабельности в первом году выражался 5,7 процента со знаком минус, а во втором – плюс 4 процента. У «ВалБика» за этот период результат составил только 2 млн. – не мно-

го, но это прибыль.

Два года подряд работают прибыльно фермерские хозяйства «Русь» и «Родник». В 2003 г. «Русь» получила прибыли 65 млн. при рентабельности 24,5 процента, в 2004 г. – 81 млн. рублей и 26,2 процента. «Родник» за этот же период отличился 37 и 58 млн. рублей прибыли и 10,2 и 12,2 процентами рентабельности соответственно.

Помимо крупных фермерских предприятий, использующих материально-техническую базу экономически слабых колхозов, имеются фермерские хозяйства меньшей мощности (которые, учитывая их многочисленность, можно назвать «обычными»). В Витебской области в середине 2005 г. насчитывалось 416 фермерских хозяйств. Они располагали 38 тыс. гектаров сельскохозяйственных угодий, в том числе 23 тыс. гектаров пашни. Из этой площади на 11 крупных фермерских хозяйств приходилось 26 тыс., а на 405 обычных ферм – 12 тыс. гектаров. В среднем размер крупных ферм по площади сельскохозяйственных угодий составлял 2373 гектара, а обычных – 29,9 гектара, то есть каждая крупная ферма по этому показателю соответствовала 80 обычным.

Этим фермам необходимо от обособленных форм ведения производства переходить к кооперации между собой и другими организациями (частными и государственными), объединяться в ассоциации и союзы, внутри которых развивать патронат. Сущность последнего заключается в следующем. Под термином «патрон» подразумевается хозяин предприятия, фирмы, а «патронат» означает оказание патроном регулярного покровительства, помощи другим лицам и организациям. Еще в Древнем Риме патронат применялся по отношению к малоимущим гражданам. В настоящее время необходимость в такой форме взаимоотношений между людьми вызывается другими причинами и действиями. Небольшие фермерские хозяйства в условиях современной деревни отличаются неустойчивостью, жизненный цикл их заканчивается в течении 1,5 – 2 десятилетий. Это связано со старением фермеров, постепенной потерей ими способности выполнять тяжелые и сложные сельскохозяйственные работы. При этом хозяйство все больше хиреет, разрушается и, наконец, прекращает свое существование. Вместо него возникают новые небольшие фермерские хозяйства, и все повторяется по заведенному кругу. Этот процесс отличается высокой устойчивостью не только в нашей республике, но и в других странах мира, в том числе и в США – стране классического фермерского земледелия. Здесь более чем за полувековую историю ежегодно прекращали свое существование до 200 тыс. мелких фермерских хозяйств. Вместо них приходили новые, но в уменьшенном количестве. В Витебской области в первую половину 2005 г. прекратило свою деятельность 21 хозяйство, а общее количество ферм уменьшилось только на 11 единиц, так как за этот период возникло 10 новых.

Ослабить негативное влияние снижения работоспособности основных исполнителей производственных операций в небольших фермах и призван патронат. Он даст возможность продлить жизнен-

ный цикл обычных фермерских хозяйств, поддерживать их экономично на нормальном уровне, способствовать повышению реальных доходов населения. Для осуществления патроната в каждом административном районе следует выделить предприятия (с их согласия), способные взять на себя обязанность по патронированию: сначала в виде поддержки в выполнении ставших неподъемными для фермерской семьи сложных и трудоемких работ с нарастающим участием в этом процессе патрона, затем постепенный переход фермы к патрону на основе аренды или выкупа, безвозмездного пользования или дарения.

Патронажные отношения оформляются специальным договором, основанном на согласии сторон. Координаторами этих процессов могут стать райисполкомы, сельские Советы, ассоциации и союзы фермерских хозяйств.

Укрупнение фермерских предприятий на основе использования ими материально-технической базы экономически несостоятельных колхозов и патронат небольших фермерских хозяйств способствуют дальнейшему развитию в аграрной экономике страны среднего бизнеса, сочетающего в себе положительные черты обоих типов предприятий. Первые из них обеспечивают укрупненные фермерские хозяйства преимуществами крупнотоварного произ-

водства: способностью быстро перестраиваться на индустриальные технологии, приобретать новые комплексы машин, средства химизации, сортовые семена и племенной скот, затрачивать техники на обработку земли в пять раз меньше, чем в мелких хозяйствах. Вторые, отличаясь тем, что в небольших фермерских хозяйствах основными исполнителями производственных процессов выступают сами владельцы, передают новым предприятиям свое отношение к труду – работать «не за страх, а за совесть».

Укрупненные фермерские хозяйства отвечают принятой в Государственной программе возрождения и развития села на 2005-2010 годы ориентации на создание оптимальных по размерам компактных специализированных предприятий, оснащенных высокопроизводительной техникой и оборудованием, с высоким уровнем интенсивности и культуры сельскохозяйственного производства.

Развитие системы патроната позволит сохранить в составе действующих хорошо организованные фермерские хозяйства, увеличить в республике объемы производства конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции, повысить уровень качества жизни работников аграрно-промышленного комплекса.

УДК 159. 9

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ЗДОРОВЬЕ ПЕДАГОГА – НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Кузнецова М.В.

УО «Витебская государственная академия ветеринарной медицины»

Проблема повышения эффективности педагогического труда является одной из важнейших задач в современном образовании.

Решение этой проблемы напрямую связано с профессиональным здоровьем педагога. По определению Л.М. Митиной, «профессиональное здоровье педагога – способность организма сохранять и активизировать компенсаторные, защитные регуляторные механизмы, обеспечивающие работоспособность, эффективность и развитие личности во всех условиях протекания профессиональной деятельности».

Понятия «психическое здоровье», «норма психического здоровья» традиционно применяются в профессиональной психологической, педагогической и медицинской деятельности, отражая адаптационные способности человека к требованиям социума. Однако необходимо отметить, что применяемая терминология является предметом острых дискуссий в научной литературе. Существуют, к примеру, различные определения понятия «здоровье». Даже Всемирная организация здравоохранения вынуждена была изменить его формулировку. Ранее здоровье определялось как «состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов» (1946). В настоя-

щее время определение выглядит так: «здоровье – это величина, в пределах которой каждый человек или группа людей могут, с одной стороны, реализовать свои желания и удовлетворить потребности, а с другой стороны, изменить или справиться с окружающей средой. Здоровье поэтому рассматривается как источник повседневной жизни, а не как цель существования; оно представляет собой позитивную концепцию, заключающую в себе как социальные и личные ресурсы, так и физические возможности».

Характеризуя современную педагогическую систему, нельзя без внимания оставить такие явления, как «профессиональная деформация», «педагогический кризис», «педагогическое истощение», «психологическое перегорание».

Профессия педагога относится к разряду стрессогенных, требующих от него больших резервов самообладания и саморегуляции. По данным социально-демографических исследований, труд педагога относится к числу наиболее напряженных в эмоциональном плане видов труда: по степени напряженности нагрузка педагога в среднем больше, чем у менеджеров и президентов ассоциаций, т. е. тех, кто непосредственно работает с людьми.

Известно, что острый кратковременный стресс может быть полезен, например, большим выбросом