

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

_____ Мухаметгалиев Ф.Н.
«21» мая 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Совершенствование внутрихозяйственных экономических
отношений в обществе с ограниченной ответственностью
«Цильна» Дрожжановского района Республики Татарстан**

Обучающийся:

Сафин Шамиль Ирекович

Руководитель:
д.э.н., профессор

Мухаметгалиев Фарит Нургалиевич

Рецензент:
к.э.н., доцент

Сафиуллин Нияз Азатович

Казань 2018

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

_____ Мухаметгалиев Ф.Н.
«20» мая 2016г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

_____ Сафина Шамиля Ирековича

- 1. Тема работы:** Совершенствование внутрихозяйственных экономических отношений в обществе с ограниченной ответственностью «Цильна» Дрожжановского района Республики Татарстан
- 2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «21» мая 2018г.
- 3. Исходные данные к работе:** статистические данные Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, научные труды ученых, посвященные выбранной теме выпускной квалификационной работы, аналитические сведения из научных публикаций, бухгалтерские отчеты изучаемого предприятия за 2013 -2017 годы.
- 4. Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические основы организации внутрихозяйственных экономических отношений; сущность и предпосылки организации экономических взаимоотношений; методические основы создания трудовых коллективов в сельскохозяйственных организациях; основные принципы организации внутрихозяйственных экономических отношений; характеристика природных и экономических условий производ-

ства в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ; местоположение хозяйства, размеры землепользования и природные условия; организационно-производственная структура и специализация хозяйства; показатели экономической эффективности хозяйственной деятельности; современное состояние организации производственно-экономических отношений между трудовыми коллективами; пути совершенствования производственно-экономических взаимоотношений между внутрихозяйственными подразделениями; обоснование размеров и состав хозяйства, внутрихозяйственных подразделений; улучшение планирования производственно-экономической деятельности; совершенствование взаимоотношений между внутрихозяйственными подразделениями; экономическая оценка мероприятий совершенствования организации производственно-экономических отношений

.

5. Перечень графических материалов:_____

6. Дата выдачи задания

«20» мая 2016г.

Руководитель

Ф.Н. Мухаметгалиев

Задание принял к исполнению

Ш.И. Сафин

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

	Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполне- ния	Примечание
	ВВЕДЕНИЕ	15.09.16	
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕ- СКИХ ОТНОШЕНИЙ	15.03.17	
1.1	Сущность и предпосылки организации экономи- ческих взаимоотношений		
1.2	Методические основы создания трудовых кол- лективов в сельскохозяйственных организациях		
1.3	Основные принципы организации внутрихозяй- ственных экономических отношений	15.10.17	
2.	ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНЫХ И ЭКО- НОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «ЦИЛЬНА» ДРОЖЖАНОВСКОГО РАЙОНА РТ		
2.1	Местоположение хозяйства, размеры землеполь- зования и природные условия		
2.2	Организационно-производственная структура и специализация хозяйства		
2.3	Показатели экономической эффективности хо- зяйственной деятельности		
2.4	Современное состояние организации производ- ственно-экономических отношений между тру- довыми коллективами		
3	ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОИЗВОД- СТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВЗАИМООТ- НОШЕНИЙ МЕЖДУ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕН- НЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ	15.04.18	
3.1	Обоснование размеров и состав хозяйства, внут- рихозяйственных подразделений		
3.2	Улучшение планирования производственно- экономической деятельности		
3.3	Совершенствование взаимоотношений между внутрихозяйственными подразделениями		
3.4	Экономическая оценка мероприятий совершен- ствования организации производственно- экономических отношений		
	ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	10.05.18	
	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	10.05.18	
	ПРИЛОЖЕНИЯ	10.05.18	

Обучающийся
Руководитель

Ш.И.Сафин
Ф.Н. Мухаметгалиев

ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ	5
1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ	8
1.1	Сущность и предпосылки организации экономических взаимоотношений	6
1.2	Методические основы создания трудовых коллективов в сельскохозяйственных организациях	17
1.3	Основные принципы организации внутрихозяйственных экономических отношений	25
2.	ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «ЦИЛЬНА» ДРОЖЖАНОВСКОГО РАЙОНА РТ	30
2.1	Местоположение хозяйства, размеры землепользования и природные условия	30
2.2	Организационно-производственная структура и специализация хозяйства	32
2.3	Показатели экономической эффективности хозяйственной деятельности	35
2.4	Современное состояние организации производственно-экономических отношений между трудовыми коллективами	41
3	ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ	52
3.1	Обоснование размеров и состав хозяйства, внутрихозяйственных подразделений	52
3.2	Улучшение планирования производственно-экономической деятельности	63
3.3	Совершенствование взаимоотношений между внутрихозяйственными подразделениями	69
3.4	Экономическая оценка мероприятий совершенствования организации производственно-экономических отношений	75
	ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	77
	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	80
	ПРИЛОЖЕНИЯ	85

ВВЕДЕНИЕ

В новых рыночных условиях формирование эффективного экономического механизма производственно-экономических отношений внутри сельскохозяйственных предприятий требует наличия системной концепции, выработка которой представляет собой достаточно продолжительный процесс теоретических исследований организации деятельности сельскохозяйственных предприятий и их функциональных подразделений. Длительный срок исследований обусловлен необходимостью детальной научной оценки организационно-правовых форм предприятий, преобразований аграрного сектора экономики и последующей выработки предложений по совершенствованию механизма производственно-экономических отношений внутри сельскохозяйственных предприятий, что осложняется низким научно-методологическим уровнем. Всё это в совокупности составляет потребность в углублении теоретических и практических исследований в рассматриваемой сфере.

В различных источниках экономической литературы, посвященной изучению данной проблемы, прослеживается один общий вывод – совершенствование механизма производственно-экономических отношений внутри сельскохозяйственных предприятий не представляется возможным без создания оптимальных экономических условий, влияющий на деятельность субъекта хозяйствования. С учетом того, что механизм внутрихозяйственного устройства и правовой статус первичных трудовых коллективов многих организаций сохранился со временем, следует рассмотреть возможность качественных преобразований в стратегии развития производства и моделировании его структуры, совершенствовании отношений между сельскохозяйственными товаропроизводителями и перерабатывающими предприятиями, обосновании земельных и имущественных паев, формировании и распределении доходов, начислении дивидендов, оптимизации размеров подразделений предприятий, организации планирования, учета и беспере-

бойного контроля в рамках трудовых коллективов. Совершенствование перечисленных компонентов хозяйствования приведет к синергетическому эффекту – к непосредственному повышению экономической эффективности аграрного бизнеса. Но указанные выше проблемы недостаточности методологической базы исследований сдерживают качественные преобразования. Исходя из этого, возникает необходимость разработки практических рекомендаций и непосредственной концепции развития эффективного механизма производственно-экономических отношений внутри сельскохозяйственных предприятий с учетом рыночных условий и происходящих изменений в аграрном секторе экономики. В общем виде совершенствование производственно-экономических отношений внутри сельскохозяйственных предприятий заключается в развитии и повышении эффективности функционирования сельскохозяйственных предприятий вследствие мобилизации внутренних ресурсов и обеспечения сопоставимости экономических интересов в постоянно меняющихся условиях. Следовательно, вопросы совершенствования производственно-экономических отношений внутри сельскохозяйственных предприятий необходимо исследовать в совокупности с процессом реформирования аграрной сферы. Таким образом, исследование теоретических вопросов, детальный анализ условий формирования и развития, выработка концепции и практических рекомендаций по преобразованию механизма производственно-экономических отношений внутри сельскохозяйственных предприятий во взаимосвязи с происходящими изменениями имеет большую практическую значимость и представляет собой крайне актуальную проблему.

Для совершенствования экономических отношений в новой системе формхозяйствования, развитие рыночных отношений требует стратегических и концептуальных подходов. Таким образом, главной задачей аграрной экономики является эффективное использование земельных, трудовых, материально-технических и финансовых ресурсов. Повышение финансовой устойчивости сельскохозяйственных предприятий определяется через совершенствование внутрихозяйственных экономических отношений. Поэтому иссле-

дованиеэкономического отношения в сельскохозяйственном производстве имеетбольшое значение.

Актуальность проблемы организации внутрихозяйственных экономических отношений и недостаточная ее теоретическая и методическая разработанность обусловили выбор темы выпускной квалификационной работы, цели и задач исследования.

Целью выпускной квалификационной работы является выявление конкретных путей для повышения эффективности деятельности сельскохозяйственного предприятия через совершенствование производственно-экономических отношений между внутрихозяйственными подразделениями. В соответствии с целью были определены следующие задачи:

- изучение теоретических основ механизм производственно-экономических отношений внутри сельскохозяйственных предприятий АПК в рыночных условиях;
- систематизирование условий организации производственно-экономических отношений внутри сельскохозяйственных предприятий;
- обоснование оптимальные размеры трудовых коллективов;
- разработка и обоснование плановых показателей для внутрихозяйственных подразделений;
- разработка основных направлений совершенствования производственно-экономических отношений внутри сельскохозяйственных предприятий.

Исследования проводились за период с 2013-2017гг. на материалах ООО «Цильна» Дрожжановского района Республики Татарстан

В процессе работы над выпускной квалификационной работойиспользованы методы экономических исследований: экономико - статистический, монографический, расчетно -конструктивный, абстрактно - логический, экспериментальный.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ

1.1. Объективная необходимость организации и сущность производственно-экономических взаимоотношений между подразделениями

Выход агропромышленного комплекса из кризиса и его последующее развитие предполагает разработку и осуществление системы мер как макроэкономического, так и микроэкономического уровней. К макроэкономическим относятся меры, разрабатываемые на государственном уровне и проводимые в жизнь по линии государственных структур управления. Меры микроэкономического уровня разрабатываются и реализуются непосредственно на предприятиях и организациях АПК, а также в их структурных подразделениях. Меры как макроэкономического, так и микроэкономического характера определяют и реализуют интересы трудовых коллективов и отдельных работников. Но если анализу, оценке и разработке предложений макроэкономического уровня уделяется внимание, то об использовании внутренних резервов повышения эффективности агропромышленного производства зачастую забывают. А между тем их мобилизация в настоящее время является одним из решающих направлений повышения эффективности АПК.

Для обеспечения эффективной работы сельскохозяйственных организаций в современных условиях важное значение имеет совершенствование внутрихозяйственных экономических отношений, освоение внутрихозяйственного расчета. Опыт передовых хозяйств свидетельствует о том, что эффективное ведение сельскохозяйственного производства достигается в результате применения внутрихозяйственного расчета. На практике возможны различные варианты внутрихозяйственного расчета, но принципы едины для всех:

- материальная заинтересованность работников;
- оперативно-хозяйственная самостоятельность хозрасчетных подразделений;
- учет, контроль и анализ производственно-финансовой деятельности;
- обеспечение окупаемости производственных затрат;
- установление прямой зависимости между вознаграждением за труд и его конечными результатами;
- моральная и материальная заинтересованность в высоких конечных результатах производства.

Агропромышленный комплекс РФ представляет собой совокупность отраслей, связанных с развитием сельского хозяйства, обслуживающих производственную сферу, обеспечивающих потребителей сельскохозяйственной продукцией, и включает в себя десятки тысяч организаций и предприятий различными формами собственности.

Важнейшим связующим звеном АПК является сельское хозяйство. Главным источником удовлетворения жизненных благ населения - продукция сельского хозяйства.

Продвижение и улучшение сельского хозяйства происходит в рамках определенных производственных отношений, которые зарождают сложную гамму форм и стимулов хозяйственной деятельности людей и коллективов.

В улучшение производственных отношений важнейшая роль принадлежит экономическому механизму хозяйствования, как важнейшей составной части хозяйственного механизма.

По мнению большинства исследователей, хозяйственный механизм - это совокупность организационных структур, правовых норм, конкретных форм и методов регулирования экономических отношений. Л. И. Абалкин и Я.А.Кронрод определяли хозяйственный механизм как способ организации общественного производства, как метод хозяйствования. Так, И.М. Братищев, О.В.Иншаков, Ю.М. Осипов, И.К.Смирнов трактуют хозяйственный механизм как взаимосвязь структурных звеньев, форм организации обществен-

ного производства, как систему целенаправленного субъектно-объектного преобразования отношений одного уровня, вида или типа организации производства. С.М. Никитин подчеркивает, что хозяйственный механизм есть механизм управления производством, управления экономической системой, вбирающей в себя формы использования экономических законов. Часть экономистов понимали хозяйственный механизм как систему, совокупность причинно-следственных связей его частей. Другие видели его содержание в способе сохранения целостности. Некоторые авторы под хозяйственным механизмом понимают совокупность взаимосвязанных экономических рычагов и методов воздействия на производство, распределение, обмен и потребление продуктов. При помощи хозяйственного механизма осуществляется организация, управление, координация процесса воспроизводства, взаимодействие экономических интересов и исполнения собственности.

В рыночных условиях хозяйствования простое и расширенное воспроизводство субъектов рынка должно осуществляться за счет собственных ресурсов, получаемых за счет реализации продукции, работ, услуг, имущества и прочих доходов.

Развиваясь за счет своих доходов, внутрихозяйственные подразделения и сельскохозяйственные организации ставятся в такое положение, когда они экономически полностью отвечают за состояние производства, возмещение затрат, обеспечение себя необходимыми накоплениями и их рациональное использование.

Для создания целостной системы управления, которая в наибольшей мере отвечала бы интенсивному типу экономического развития необходимо шире внедрять новый хозяйственный механизм организации внутрихозяйственных производственно-экономических отношений между подразделениями, тщательно отработывая его элементы.

В связи с этим, важное значение имеет совершенствование управления издержками производства на основе единых принципов планирования, калькулирования, учета, оценки, анализа с целью изыскания наиболее эффектив-

ных путей и методов снижения затрат и повышения качества продукции. Одним из таких методов является-противозатратный анализ. Он способен, на наш взгляд, предупредить возможность появления излишних затрат, а в случае их появления - своевременно обнаружить и ликвидировать их.

Недостатки в организации аналитической работы в значительной мере вызваны несоответствием экономической информации требованиям противозатратного анализа. Система показателей анализа далеко не в полной мере приспособлена задачам уровня издержек, использования ресурсов и выявления факторов, обусловивших этот уровень.

Например, возьмем бизнес-план любого сельскохозяйственного предприятия. В доходную часть включены, в частности, прибыль, амортизационные отчисления, выручка от ликвидации основных фондов, выбраковка скота, кредиты Центробанка, ассигнования из бюджета. Соответственно этим статьям составлена расходная часть. Экономисты и бухгалтеры сельскохозяйственных организаций, на которых возложены вопросы организации внутрихозяйственных производственно-экономических отношений между подразделениями на основе самокупаемости и самофинансирования, не могли даже приблизительно, пользуясь таким финансовым планом, сказать, на каком же уровне самокупаемости и самофинансирования находятся их хозяйства. Многие специалисты высказывают вполне резонное сомнение, нужно ли включать в доходы внутрихозяйственных подразделений средства, поступающие из госбюджета, и кредиты Центробанка. Это источники финансирования, но никак не доходы от производства. Думается, механизм определения расходов и доходов внутрихозяйственных подразделений должен быть иным - через прямое сопоставление фактических затрат, понесенных внутрихозяйственными подразделениями течение года, с денежной выручкой, доходом.

Некоторые исследователи, специалисты хозяйств считают, что из-за специфики сельскохозяйственного производства (длительности цикла производства продукции до ее реализации) невозможно с достаточной точностью

подсчитать затраты. Основные возражения против использования основаны на необходимости повторного счета, особенно в части средств собственного производства (корма, семена, и т.д.) для производственных целей текущего года. Таким образом, если, например, одно внутрихозяйственное подразделение закупило, а второе само произвело некоторое количество кормов, которые затем были использованы, то показатель конечной продукции для обоих внутрихозяйственных подразделений будет иметь одно и то же значение. Если себестоимость производства кормов во втором из этих подразделений равна цене, по которой купило их первое подразделение, то и затраты у них будут одинаковы. Сомнительность исключается и потому, что сопоставление затрат ведется с денежным доходом, ценами различной сельскохозяйственной продукции. Цены складываются исходя из конъюнктуры рынка, спроса и предложения, включая корма и семена.

Необходимо учитывать, что сельскохозяйственное производство - многоотраслевое. Главные отрасли - растениеводство и животноводство. Но в каждом хозяйстве имеются подсобные и вспомогательные отрасли. Следовательно, продукция сельского хозяйства разнородна и должна учитываться полностью, как и затраты на нее. Кроме того, хозяйствами создаются производственные запасы в виде минеральных удобрений, горючесмазочных материалов, малоценных предметов и др., на накопления которых используются немалые средства. Затраты на них тоже следует учитывать. А непокупные запасы (животные на выращивании и на откорме, семена посадочных материалов и корма) при расчете брать во внимание не надо, т.к. они входят в производственные затраты в течение года.

При таком сопоставлении затрат и доходов выявляется производственно-финансовый механизм внутрихозяйственных подразделений в целом. И появляется возможность исчислять производственную прибыль (убыток) и производственную рентабельность, в отличие от прибыли и рентабельности реализационных, которые отражают работу хозяйств неполно и нередко вводят хозяйственников, экономистов в заблуждение. Прибыль, вро-

де немалая, рентабельность 15-20%, но невозможно свести концы с концами, не говоря уже о расширении производства, строительстве объектов соцкультбыта и т.п.

В течение года не все затраты вспомогательных и подсобных производств могут быть распределены на производство основных видов сельскохозяйственной продукции. Часть из них найдет свое отражение в формах периодического и годового отчета. Некоторые специалисты предлагают брать затраты на вспомогательные производства и подсобные хозяйства из других аналитических источников. На наш взгляд, это неверно, так как, например, затраты на производство муки уже вошли в течение года в затраты продукции животноводства. А часть муки была реализована. В результате возможен повторный счет затрат. По производственным запасам затраты определяются по балансу основной деятельности как разница между их наличием на конец года и начало его. При уменьшении объема запасов затраты по ним в расчет брать не следует, так как они уже вошли в себестоимость продукции.

Таким образом, учитываются все затраты на производство продукции и на создание запасов.

Денежную выручку необходимо брать без бюджетной дотации. Ибо надбавки - явление временное и во многом субъективное. Таким образом, необходимо отметить, что производственная рентабельность по всем хозяйствам заметно ниже реализационной. Это закономерно, так как в расчете реализационной рентабельности участвует лишь часть затрат на производство. Ведь в свое время многие исследователи, ученые-экономисты в то время утверждали, что уровень рентабельности более 40% обеспечивает самофинансирование, самоуправление. Следовательно, уровень рентабельности, который определяется от реализационной продукции, требует научного уточнения.

Для расчета уровня самофинансирования следует учитывать также и затраты на капитальные вложения - производственные и непро-

изводственные. В формировании капитальных вложений участвуют собственные и заемные средства. Поэтому есть смысл собственные источники (амортизацию, прибыль, распределяемую на капитальные вложения) вычесть из общих затрат на капитальные вложения.

Для определения общей суммы затрат также важно учесть существующий в практике метод распределения прибыли. Ее в планах (отчетах) нередко берется больше, чем фактически получено. Эту сумму надо считать непроизводственными расходами (дополнительными затратами). Обычно превышение распределяемой прибыли над полученной означает покрытие убытков по жилищно-коммунальному хозяйству, которые в хозяйствах нередко достигают сотен тысяч рублей. Из всех средств, направляемых на производство, капитальные, вложения за счет привлеченных источников и непокрытой части распределенной прибыли складывается сумма всех затрат по хозяйству за год, то есть необходимых для расширенного воспроизводства.

Разница между денежным доходом и всеми затратами можно назвать прибылью (убытком) внутрихозяйственных подразделений по самофинансированию. А отношение прибыли (убытка) по самофинансированию ко всем затратам года покажет уровень самофинансирования.

Полученный материал является как бы синтезом всей производственно-финансовой деятельности каждого внутрихозяйственных подразделений и хозяйства в целом, служит ответом на вопрос, позволяют ли существующие цены на сельскохозяйственную продукцию вести простое или расширенное воспроизводство в рамках внутрихозяйственных подразделений и сельскохозяйственного предприятия в целом. Если нет, то какие цены должны быть в перспективе. Самое главное необходимо выявить, какая часть произведенной продукции не находит сбыта (применения) - это и отвечает основному требованию рынка.

Актуальность излагаемого вопроса заключается в том, что без объективной оценки хозяйствования внутрихозяйственных подразделений сегодня нельзя использовать многие статьи нового Налогового кодекса Российской

Федерации части первой. Например, главу 9 "Изменения срока уплаты налогов и сборов", ст. 61-68, правильно обосновать выделение дотации (финансовой помощи) из бюджета, особенно предприятиям агропромышленного комплекса, также предприятиям других отраслей. Более того, все негосударственные предприятия получили в собственность имущество путем приватизации, которое в прошлом было государственным. В результате, сегодня одни своевременно платят налоги в бюджет, выплачивают заработную плату своим сотрудникам, расширяют производство, другие - наоборот. И, наконец, оценка хозяйствования (управления) внутрихозяйственных подразделений дает возможность объективно устанавливать заработную плату каждому, включая управленца, с учетом реального вклада, результата труда. Что сегодня отсутствует. Это стало одной из причин снижения темпов роста экономического развития страны.

Приведенная схема оценки хозяйствования внутрихозяйственных подразделений показала свою жизнедеятельность, ведь она основывается на балансовом методе. Разумеется, показатели уровня самоокупаемости и самофинансирования еще не дают полного представления о производственно-экономической деятельности внутрихозяйственных подразделений и хозяйства в целом. Чтобы такое представление получить, необходимо изучить природно-климатические особенности, местоположение сельскохозяйственных организаций. Система этих взаимоотношений представляет собой единство, тесную взаимосвязь и зависимость организационно-экономических мероприятий, рычагов и стимулов, имеющих правовую основу и обеспечивающие эффективное ведение предпринимательской деятельности субъектов хозяйствования.

Эффективность таких взаимоотношений возможна в том случае, если они складываются между подразделениями, осуществляющими свою деятельность на принципах самоокупаемости, предоставленной им самостоятельности, удовлетворения материальных и социальных потребностей членов коллектива. А так же расширения предпринимательской деятельности за счет

своего дохода, полученного от реализации произведенной продукции, выполненных работ и оказанных услуг.

По сущности внутрихозяйственных экономических отношений в теоретическом плане среди исследователей единого мнения на сегодняшний день нет. А.В. Голубев., Р.Х. Мухамеджанов [9], А.В. Михилов, Т. В. Щеглова [13], внутрихозяйственные экономические отношения отождествляют с хозяйственным расчетом. Ф.Н. Мухаметгалиев, И.Н. Мухаметгалиев [16], А.В. Беляева [20], В.К. Федоров, Ф.К. Шакиров [2], А.М. Югай [38] и другие рассматривают их как проявление внутрихозяйственного расчета. Т.М. Ворожейкина под внутрихозяйственным экономическим отношением понимает производственные отношения, складывающиеся на уровне предприятий [5]. Многие предпочитают обходить вопросы сущности внутрихозяйственных отношений, уделяя большое внимание рассмотрению практических аспектов организации внутрихозяйственных экономических отношений в сельскохозяйственных предприятиях [14; 21; 3;]. Обзор литературы по данной проблеме показывает, что на сельскохозяйственных предприятиях страны долгое время внутрихозяйственные экономические отношения строились на внутрихозяйственном расчете.

Внутрихозяйственный расчет - это метод хозяйствования, при котором каждый первичный трудовой коллектив соизмеряет свои расходы по производству продукции с установленным нормативом, оплата труда и его поощрение строится в зависимости от количества и качества произведенной продукции или выполненной работы, несет ответственность за использование материальных ресурсов и за результаты работы в пределах тех показателей или затрат, на которые они могут оказать непосредственное воздействие [8; 18; 1; 4; 17; 23]. Его принципы распространяются только на деятельности отдельных внутрихозяйственных подразделений. Поэтому мнение П. Половинкина, который считает, что «отождествление внутрихозяйственных экономических отношений с внутрихозяйственным расчетом некорректно. Так как первое понятие более широкое, и внутрихозяйственный расчет выступает как

форма внутривладельческих отношений, основанная на соответствующих принципах» кажется более верным. Внутривладельческие экономические отношения сводить только к производственным отношениям на уровне предприятия, тоже неправомерно, так как экономические отношения в современных условиях затрагивают и отношения собственности, считают И.Н. Мухаметгалиев и Ф.Н. Мухаметгалиев, с чем мнением также нельзя не согласиться.

Внутривладельческие экономические отношения охватывают все стороны организации производства. Сюда относятся система планирования, ведение внутривладельческого расчета, освоение коллективного и арендного подряда, ценообразование, система договоров, организация и стимулирование труда, распределение доходов, регулирование движения паевой собственности между владельцами, оптимизация размеров имущественных паев, способы выплаты доходов по собственности, организация бухгалтерского учета. Они тесно связаны с организационной структурой предприятия, структурой управления, распределением между ними функций, прав и обязанностей в процессе воспроизводства.

1.2. Методические основы создания трудовых коллективов в сельскохозяйственных организациях

В настоящее время в сельскохозяйственных предприятиях складывается система взаимодополняющих трудовых коллективов. Она представляет совокупность постоянных и временных внутривладельческих подразделений, занятых в определенном производственном процессе и объединенных одной конечной целью. Также дать продукции больше, лучшего качества при минимальных затратах труда и средств на расчете на единицу продукции.

Система таких коллективов в каждом хозяйстве может быть своя в зависимости от конкретных условий. Однако при всех условиях основой должны быть постоянные трудовые коллективы (механизированные бригады, зве-

нья), за которыми закреплена земля и которые несут полную ответственность за получение урожая. Они взаимодействуют с другими подразделениями хозяйства, автогаражом, звеньями слесарей-наладчиков, формируют временные трудовые коллективы (рабочие группы, отряды).

В настоящее время сельскохозяйственных предприятия организации труда можно условно разделить на две группы. Первая группа это постоянные трудовые коллективы: производственные бригады. К этим бригадам относятся механизированные, тракторно-полеводческие, комплексные, специализированные и комплексные механизированные звенья. За ними на ряд лет закрепляется земля, техника и другие средства производства. Они имеют постоянный состав работников.

Бригадная форма организации труда дает возможность правильно осуществить расстановку сил и средства производства, обеспечить более полное и рациональное их использование, распределить обязанности среди ее членов в соответствии с их квалификацией, желанием и опытом, ликвидировать обезличку и поставить материальную заинтересованность от количества, качества и себестоимости продукции. В бригаде создаются благоприятные условия для кооперации труда и совмещения профессий, что способствует более рациональному использованию рабочей силы. В зависимости от условий производства бригады могут быть комплексными, отраслевыми и специализированными.

Ко второй группе входят временные формирования. Они: уборочно-транспортные, посевные и другие комплексы и отряды, которые создаются для выполнения определенных видов работ. [16].

В процессе производства одни подразделения постоянно взаимодействуют с другими, вступают в отношения с функциональными службами, органами управления предприятия. В результате на каждом предприятии создается внутрихозяйственный экономический механизм, основанный на элементах товарно-денежных, рыночных отношений, предпринимательстве.

Предприятия применяют разные формы внутрихозяйственного расчета. Так, при классификации по степени самостоятельности подразделений на практике применяются три основные формы.

Первая форма. Подразделения получают частичную самостоятельность. Они не взаимодействуют с другими предприятиями и организациями, не распоряжаются полученной продукцией, не имеют самостоятельного баланса и расчетного счета. Работают на условиях самоокупаемости текущих производственных затрат. Фонд оплаты труда формируется по остаточному принципу. Дивиденды на паи и вклады, как правило, начисляются работникам на уровне средней по предприятию ставки.

Данную форму следует рассматривать как низшую переходную к формам с более широкой самостоятельностью подразделений.

Вторая форма. Предусматривает предоставленные подразделениям права распоряжаться частью или всей произведенной продукцией, самостоятельно организовать расширенное производство за счет своей прибыли. Подразделения не являются юридическим лицом, имеют текущий или лицевой счет бухгалтерии предприятия. Они могут быть переведены на самостоятельный баланс. В реализации продукции за пределы предприятия применяются свободные рыночные цены. Дивиденды могут выплачиваться с учетом результатов деятельности каждого подразделения.

Третья форма - наиболее прогрессивная. Её называют предпринимательским расчётом. Предприятия предоставляют коллективом собственников наиболее полную экономическую самостоятельность. Подразделения могут обладать правами юридического лица, иметь расчетный счет в финансово-расчетном центре или банке. Производственную деятельность они осуществляют на основе уставов, а взаимоотношения друг с другом строят на договорной основе [25].

Вместе с тем, предоставление первичным коллективом юридической самостоятельности может привести к разрушению целостности хозяйствен-

ной системы предприятия, превалированию их экономических интересов над коллективными, общехозяйственными.

Для работы на принципах самоокупаемости текущих производственных затрат хозяйственное подразделение (трудовой коллектив) прежде всего должно быть наделено статусом собственника. Как собственник и товаропроизводитель подразделение должно обладать самостоятельностью в системе управления.

При классификации форм трудовых коллективов, необходимо исходить из того, что в современных условиях организация труда на производстве продукции растениеводства и животноводства, осуществляется в основном в трех формах внутрихозяйственных подразделений: бригадах, звеньях, механизированных отрядах и частично через отделения и производственные участки.

Соответственно с определенным назначением, функцией и технологией производства организует трудовые коллективы, учитывая численность работников, их профессии, квалификации и другие признаки, выделяют для них необходимые средства производства, определяют системы оплаты труда.

Отделения - это крупные производственные подразделения, которыми закрепляют землю, скот и технику. Здесь размещается несколько отраслевых объектов (бригад, ферм). Подобно отделениям комплексные бригады, но в них еще недостаточная специализация и концентрация производства.

Наиболее распространенной формой организации труда в сельскохозяйственных предприятиях является производственная бригада. Бригада объединяет работников для совместного выполнения производственного задания на основе товарищеской взаимопомощи, общей заинтересованности и ответственности в результаты работы. Совместная работа должна создавать высокопроизводительное использование земли и другие средства производства.

Возникнув почти 50 лет назад, производственная бригада и по сей день продолжает оставаться основной формой организации труда в сельском хозяйстве. За эти годы она претерпела существенные количественные и каче-

ственные изменения. Так как значительно увеличилось количество типов бригад. Затем современная производственная бригада включена в многообразные организационные связи внутри предприятия. Потом сама бригада имеет довольно непростую организационную структуру, которая представлена системой временных и сезонных трудовых формирований, трансформирующихся по мере решения частичных производственных задач. Это рабочие группы, технологические звенья, отряды, специализированные и комплексные механизированные звенья. Производственная бригада, часто является организационной основой применения коллективного подряда и внутрихозяйственного расчета, а поэтому ее параметры должны отвечать определенным требованиям.

В сельскохозяйственных предприятиях РФ распространены бригады разных типов. Наряду с традиционными тракторными, тракторно-полеводческими и тракторно-комплексными бригадами, получили развитие новые типы бригад.

В основном производстве - это механизаторские бригады с закреплённым севооборотом или на возделывании отдельных сельскохозяйственных культур. К обслуживающим и вспомогательным производствам относят бригады плодородия, тракторно-транспортные бригады, бригады по обслуживанию животноводства, бригады энергонасыщения тракторов и некоторые другие [10].

За механизаторской бригадой с закреплённым севооборотом закрепляется севооборот, либо набор культур по возможности с несовпадающими сроками выполнения работ. Рациональный размер бригады 14—18 механизаторов с освобожденным руководителем. В состав бригады может включаться мастер-наладчик, слесарь полевого ремонта, учетчик. При таком размере обеспечивать выполнение преобладающего объема работ своими силами. В зависимости от зоны и производственной программы рациональный уровень производственной самостоятельности составляет 70 — 90%.

Тракторно-комплексная бригада — это тип производственных бригад, где под единым руководством объединяются работники растениеводства и животноводства. Функционирование бригад данного типа обусловлено многоотраслевым характером производства в хозяйствах, отсутствием четко выраженной специализации и концентрации производства отдельных культур, мелкими фермами, наличием небольших населенных пунктов и необходимостью привязки к ним производства.

Тракторно-полеводческая бригада - это подразделение, сформированное по отраслевому принципу. Она объединяет землю, технику и работников, выполняющих ручные и механизированные работы в растениеводстве. Увеличение численности механизаторов в бригадах влечет за собой расширение площади обрабатываемой ими пашни, а также увеличение нагрузки на каждого механизатора. Эта зависимость проявляется, пока численность работников не превысит 15 — 20 человек. Дальнейшее увеличение численности работников снижает нагрузку на каждого из них и ухудшает эффективность их работы.

Тракторная бригада - это коллектив механизаторов, за которым закрепляется только техника. Современная тракторная бригада - это крупное механизаторское подразделение. Его размеры доходят до 150 человек. Тракторная бригада на этапе, когда техники было недостаточно, сыграла положительную роль, обеспечивая более высокую сменную и годовую выработку агрегатов. Оптимальные размеры составляли до 40 механизаторов.

Бригада плодородия - специализированное подразделение, основная производственная задача которого является вывоз органических и минеральных удобрений, обработка посевов пестицидами. Размер бригады 14-15 человек.

Тракторно-транспортные бригады. В практике встречаются два основных варианта. Первый, - когда транспортные и хозяйственные работы, выполняемые на тракторах, поручаются трактористам-машинистам, тракторно-полеводческих или комплексных бригад. Второй, - когда данный вид трудо-

вой деятельности механизаторов организационно обособляется, и создаются постоянно функционирующие специализированные тракторно-транспортные бригады. Такие механизаторские коллективы формируются и успешно работают в разных природно-экономических районах страны [10].

Звено - это сравнительно небольшой по численности трудовой коллектив, который на основе кооперации и разделении труда выполняет своими силами на закрепленных участках основные полевые работы по возделыванию или нескольких культур и материально заинтересован в получении высоких урожаев при наименьших затратах труда и средств на единицу продукции. Звено возглавляется не освобожденным руководителем с доплатой за руководство звеном.

Отряды - временные трудовые коллективы. Они комплектуются из работников постоянных подразделений для выполнения определенных видов работы с применением той техники, которая была рационально использована при ее концентрации. В условиях, обеспечивающих круглогодичную занятость работников и машин, отряды преобразуются в постоянные специализированные подразделения.

Рабочая группа – это коллектив исполнителей, вооруженных необходимыми средствами труда, выполняют 1-2 технологические операции и отвечают за сроки качество и выполнение. Состав и численность работников в группе, их техническое вооружение, место и срок работы определяется конкретными условиями производства в хозяйстве в данный период сельскохозяйственных работ. Рабочие группы не являются постоянными, и за ними не закрепляется земля и посевные площади.

По основному назначению в сельскохозяйственных предприятиях выделяют три группы трудовых коллективов:

- производственные подразделения, занятые производством продукции растениеводства и животноводства, а также в подсобных предприятиях и промыслах;
- вспомогательные подразделения по обслуживанию производ-

ственных подразделений (перевозка различных грузов, ремонт техники и другие);

- трудовые коллективы по культурно-бытовому обслуживанию работников.

По признаку специализации производственные бригады и звенья делятся на три типа:

- многоотраслевые растениеводческие бригады и звенья, производящие продукции нескольких отраслей, зернового хозяйства, картофелеводства технических культур, кормопроизводства и другие (полеводческие бригады);

- многоотраслевые бригады в животноводстве, производящие продукцию двухи более отраслей (скотоводства, свиноводства и другие); в составе многоотраслевых выделяются комплексные бригады (производящие продукцию растениеводства и животноводства);

- отраслевые бригады и звенья производят продукцию только одной отрасли - овощеводства, хлопководства, зернопроизводства, скотоводства.

- специализированные бригады и звенья, производят одну или несколько однородных продуктов одной отрасли (специализированные бригады в овощеводстве по выращиванию рассады, производству овощей открытого грунта и другие). К ним же относятся бригады, участвующие в производстве продукции по стадиям (в свиноводстве бригады маточного поголовья, выращивания молодняка, откорма).

Каждый тип бригад и звеньев соответствует определенному уровню развития хозяйства, а также природно-экономическим условиям его производственной деятельности. Похожие типы производственных бригад и звеньев по специализации создаются на производстве продукции в подсобных предприятиях и промыслах.

Рациональные формы организации труда более эффективно проявляют себя и дают положительный эффект в сочетании с другими прогрессивными

приемами и методами хозяйствования (внедрение хозяйственного расчета, применение передовой технологии и другие) [16]

1.3 Основные принципы организации внутрихозяйственных экономических отношений

Всем известно, сельскохозяйственное производство можно охарактеризовать большими многообразиями природно-экономических условий. Вследствие этого не имеет возможности быть шаблонного заключения задач организации внутрихозяйственных финансовых отношений и работы внутрихозяйственных отрядов. В любом определенном случае эти трудности обязаны решаться в согласовании с климатическими и финансовыми критериями, структурой изготовления, образовавшимися обыкновениями, наличием трудовых ресурсов и другими причинами. Впрочем, идет по стопам владеть воблику, собственно, что при освоении свежих отношений надобно не лишь только принимать во внимание районные обстоятельства и особенности, но и блюсти главные основы организации внутрихозяйственных отношений. Как известно, принцип-это главнейшее правило, ведущее заявка, которому надлежит отвечать то или же другое появление, назначение его становления [27]. Внутрихозяйственные финансовые дела надеются ведение действенной работы фирмы, основанной на общем забота, обоюдных обещаниях, солидарной ответственности, помощи приятель приятелю, при сотрудничестве отрядов автономно от сферы их работы. Впрочем в последнее время довольно не достаточно внимания уделяется развитию и совершенствованию внутрихозяйственных финансовых отношений, не обращая внимания на то, собственно что непосредственно сквозь эти дела возможно возможно влиять на интересы и стимулы всякого сотрудника в отдельности, и итоги работы отрядов.

Внутрихозяйственные экономические отношения предполагают ведение эффективной работы предприятия, основанной на общем внимание, взаимных обязательствах, солидарной ответственности, поддержки друг другу,

при сотрудничестве подразделений самостоятельно от сферы их деятельности. Однако в последнее время очень мало интереса уделяется развитию и совершенствованию внутривозрастных экономических отношений, несмотря на то, что конкретно через эти отношения можно реально воздействовать на интересы и стимулы каждого работника в отдельности, и результаты работы подразделений.

В системе внутривозрастных экономических отношений речь должна идти в основном о формировании предпринимательского дохода подразделений и самостоятельных товаропроизводителей, который представляет собой сумму полученных в рассматриваемом периоде средства для развития производства и формирования фонда потребления. Таким образом, из предпринимательского дохода обязаны быть сделаны отчисления в фонд накопления предприятия (и подразделения), а также в фонд материального стимулирования труда. В отдельных вариантах может формироваться резервный фонд и фонд развития социальной сферы. Личный (частный) доход работников и товаропроизводителей при этом должен формироваться из следующих источников: заработная плата по тарифу с надбавками и доплатами (за трудовой стаж, за вредные условия труда и др.), выплаты из фонда потребления подразделения, дивиденды на имущественный пай, прирост имущественных паев работников.

Внутрихозяйственные финансовые дела надеются ведение действенной работы фирмы, основанной на общем забота, обоюдных обещаниях, солидарной ответственности, помощи друг другу, при сотрудничестве отрядов автономно от сферы их работы. Впрочем в последнее время довольно не достаточно внимания уделяется развитию и совершенствованию внутривозрастных финансовых экономических отношений, не обращая внимания на то, собственно что непосредственно сквозь эти дела возможно возможно влиять на интересы и стимулы всякого сотрудника в отдельности, и итоги работы отрядов. Нарушение этих принципов приводит дискредитирование самих внутривозрастных экономических отношений и снижению

эффективности деятельности внутрихозяйственных трудовых коллективов. Поэтому, при организации деятельности трудовых коллективов и на уровне отдельных предприятий, и на уровне внутрихозяйственных подразделений необходимо строгое соблюдение всех основных принципов организации экономических взаимоотношений, что является обязательным условием ее эффективности.

Т. Пестрякова предлагает следующие основные принципы: добровольность; договорно-партнерские и хозрасчетные взаимоотношения; предоставление оперативно-хозяйственной самостоятельности; распоряжение полученной продукцией и доходами; экономическая ответственность за конечные результаты; право делегировать часть своих функций, выполнение которых своими силами им невыгодно или нецелесообразно; зависимость вознаграждения работников обслуживающих и вспомогательных подразделений от эффективности деятельности производственных коллективов [30]. Конечно же, с этими принципами соглашались и М.И. Синюков, Ф.К. Шакиров, А.Н. Чукреев. При этом есть еще один принцип-принцип создания механизма реализации хозрасчетных претензий и санкций, обеспечивающего полную материальную ответственность подразделений за невыполнение договорных обязательств [19; 21].

По мнению Ж.В. Михайловой, организация внутрихозяйственных отношений основана на ряду таких принципов, как окупаемость затрат, материальная ответственность, заинтересованность и контроль рублем, рентабельность каждого подразделения, хозяйственно-оперативная самостоятельность [23].

Проанализировав работы вышеуказанных авторов, основные принципы организации внутрихозяйственных экономических отношений сформулируем и излагаем таким образом: составление внутрихозяйственных отрядов на добровольческой базе подразумевает вакантный выбор партнеров, их эмоциональную и профессиональную сопоставимость, совершенного и обоюдного доверия.

Договорные производственно-финансовые отношения подразумевают равноправные финансовые и производственные дела меж внутривладельческими отрядами, которые имеют все шансы регулироваться лишь только на базе точно также прибыльного и равноправного контракта. Сквозь него исполняется постепенный переход от административно-командного способа управления к рыночным способам саморегулирования производственных систем.

Обеспечение оперативно-хозяйственной самостоятельности внутривладельческих отрядов. Члены отряда, будучи владельцами земли и средств изготовления, заинтересованы в более действенном их применении. Вследствие этого отряд обязан владеть свободой выбора работы, изготавливать ту продукцию, которая обеспечивала бы самую большую выгоду. Отряд автономно обязан квалифицировать структуру изготовления с учетом спроса на рынке в соотношении с его техническими вероятностями, познаниями и профспособностями. При данном надобно обозначить, собственно, что при разработке соответственного финансового механизма, материально-техническом обеспечении и сквозные рычаги правительство имеет возможность инициировать отряд увлекаться что продукцией, которая нужно в данных критериях всему социуму.

Приведем высказывание известного русского агронома и публициста А.Н.Энгельгардт. «Различные факторы в хозяйстве, по их значению, идут в таком порядке: сначала хозяин, потому что от него зависят вся система хозяйства, а если система дурна, то никакие машины не помогут. Потом работник, потому что в живом деле живое всегда имеет перевес над мертвым. Хозяйство - не фабрика, где люди имеют второстепенное значение, где стругающий станок важнее, чем человек, спускающий ремень со шкафа. В хозяйстве, прежде всего, - человек, потом лошадь, потому что для дурной лошади плуг окажется бесполезным. Затем уже машины и орудия».

Деятельность подразделения основывается на объединении имущественных паев и земельных долей для ведения совместной деятельности.

Владельцы заинтересованы в их эффективном использовании, так как они знают, что лучших и наивысших результатов можно добиться только личным участием в процессе производства.

Управление деятельностью внутрихозяйственных подразделений на демократических началах. Каждому члену внутрихозяйственного подразделения предоставляется возможность принимать участие в регулировании деятельности подразделения, в чем проявляется демократическое начало в управлении.

Выделим еще один принцип в условиях рыночной экономики, совершенствование бухгалтерского учета и экономического анализа для целей внутрихозяйственных экономических отношений, опять же применение научно обоснованных размеров величины внутрихозяйственных расчетных и планово-учетных цен, арендной платы за арендуемые средства производства.

Все принципы тесно связаны между собой и действуют совокупно. Если игнорировать одного из принципов может стать причиной неудовлетворительных результатов деятельности подразделений, и происходит преждевременный распад в организации внутрихозяйственных экономических отношений[24].

Таким образом, как реализуются принципы, зависит от эффективности работы, подразделений всего сельскохозяйственного предприятия и развитие аграрного сектора страны. Также система внутрихозяйственных экономических взаимоотношений должна обеспечить привлечению внутренних резервов и ресурсов сельхозпредприятия для достижения максимального результата, чтобы важно для развития и становления рыночных отношений.

2 ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ В ООО «ЦИЛЬНА» ДРОЖЖАНОВСКОГО РАЙОНА РТ

2.1. Местоположение, размер землепользования и природные условия

Изучаемое сельскохозяйственное предприятие ООО «Цильна» располагается в селе Малая Цильна Дрожжановского района Республики Татарстан. Данное хозяйство отдалено от республиканского центра г. Казань на 200 км и от районного центра на 28 км. Дорожное сообщение из центральной усадьбы с. М. Цильна к центрам районного и республиканского назначения осуществляется по автодорогам Ст. Дрожжаное – Буинск. Ближайшая железнодорожная станция Бурундуки располагается в 30 км, речная пристань Тетюши – 100 км. Юридический адрес хозяйства: 422463, РТ, Дрожжановский район, с. Малая Цильна, ул. Крупская, д.6. Фактический адрес: 422463, РТ, Дрожжановский район, с. Малая Цильна, ул. Крупская, д.6

Дрожжановский район находится в пределах Средне-Свияжского возвышенно-равнинного, остепененного, физико-географического района лесостепной провинции Приволжской возвышенности. По рельефу территория Дрожжановского района представляет собой возвышенную равнину с абсолютными высотами 170-220 м.

Так как Дрожжановский район располагается на крайнем юго-западе республики, он является одним из наиболее теплых районов республики. Характеризуется умеренно-континентальным климатом. Среднегодовая температура воздуха составляет 2,9 °С, среднемесячная температура января равна - 13,2 °С, июля - 19,1 °С, продолжительность вегетационного периода составляет 133-136 дней. Сумма осадков за этот период превышает 230 мм, из них 90-95 мм выпадает в первую половину вегетации. Продолжительность безморозного периода 132-135 дней. Устойчивый снежный покров образуется в начале третьей декады ноября. Продолжительность залегания снежного по-

крова 145-150 дней, средняя дата его разрушения - 10 апреля. Весной и летом в отдельные годы наблюдается засуха (до 10-11 дней в году).

Главным средством производства в сельском хозяйстве является земля. Для характеристики состояния использования земельного фонда и структуры сельскохозяйственных угодий в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ рассмотрим таблицу 2.1.

Таблица 2.1 – Состав земельного фонда и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ за 2013 – 2017 гг.

Виды угодий	Годы										В среднем по РТ за 2017 г. структура, %
	2013		2014		2015		2016		2017		
	Пло- щадь, га	Струк- тура,%	Пло- щадь, га	Струк- тура,%	Пло- щадь, га	Струк- тура,%	Пло- щадь, га	Струк- тура,%	Пло- щадь, га	Струк- тура,%	
Всего земель	8254	X	6566	X	6551	X	6551	X	6500	X	x
в том числе сельхозугодий	8089	100	6401	100	6368	100	6368	100	6368	100	100
из них:	7107	87,7	5419	84,7	5386	84,6	5386	84,6	5386	84,6	87,6
Пашня											
Сенокосы	137	1,8	137	2,1	137	2,2	137	2,2	137	2,2	1,9
Пастбища	832	10,3	832	13,0	832	13,1	832	13,1	832	13,1	10,2
Многолетние насаждения	13	0,2	13	0,2	13	0,2	13	0,2	13	0,2	-
Процент распаханности	X	87,7	X	84,7	X	84,6	X	84,6	X	84,6	87,6

Таблица 2.1 показывает, что в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ общая земельная площадь и площадь сельскохозяйственных угодий уменьшаются в динамике с 2013 года. Так, данные 2014 года показывают, что в сравнении с 2013 годом, земельные площади сократились на 20,5 %, так же уменьшились площади сельскохозяйственных угодий на 20,9 %. В отчетном году общая земельная площадь равна 6500 га. Тенденция уменьшения хоть и незначительная, но сохраняется. Так к 2017 году, если сравнивать с 2013 годом, общая земельная площадь уменьшилась на 21,3 %. Площадь, занимае-

мая сельскохозяйственными угодиями, с 2015 года неизменна и составляет 6368 га. Площади пашни за рассматриваемый период уменьшились на 24,2 %. С 2013 по 2017 годы площади сенокосов, пастбищ и многолетних насаждений не изменились. Сравнивая показатели со средними данными по РТ за 2017 год, видим, что процент распаханности земель ниже среднереспубликанских данных на 3,0 пункта; площадь сенокосов выше на 0,3 пункта; площадь пастбищ выше на 2,9 пункта.

Почвенный покров довольно однообразен и представлен плодородными почвами черноземного типа, на долю которых приходится 84,7% от площади всех сельскохозяйственных угодий или 72,5% от общей площади района. Значительные площади заняты типичными черноземами, которые занимают до 33% площади сельхозугодий. В целом, природно-климатические условия региона можно считать благоприятными для ведения сельского хозяйства. Экономическая оценка сельскохозяйственных угодий равна 38,62 баллам.

Из вышеизложенного видно, что пахотные угодья и пастбища нуждаются в мелиоративном улучшении. План мелиоративного улучшения земель и противоэрозийных мероприятий предусматривает: освоение новых земель, осушение земель, расчистка кустарников, поверхностное улучшение пастбищ, содержание культурных пастбищ, противоэрозийные мероприятия, в том числе лункование зяби, дорожные противоэрозийные мероприятия, прочие виды работ по борьбе с эрозией.

2.2. Организационно-производственная структура и специализация предприятия

С размещением сельскохозяйственного производства связана специализация. Специализация – это есть процесс сосредоточения деятельности предприятия, какой-либо зоны или экономического региона на развитии той или иной отрасли, или на производстве определенных видов продукции.

Сокращение количества товарных отраслей и увеличение объема производства продукции главной отрасли приводят к углублению специализации.

Для всесторонней характеристики специализации сельскохозяйственных предприятий применяется система показателей, наиболее важными из которых являются показатели структуры товарной продукции (таблица 2.2).

Из таблицы 2.2 видно, что в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ наибольший удельный вес в структуре товарной продукции занимают: продукция скотоводства – 51,69 % (молоко – 44,76 % и прирост КРС – 6,93 %) и сахарная свекла – 34,62 %. Исходя из расчетов товарной продукции, за пять лет можно определить, что ООО «Цильна» Дрожжановского района имеет скотоводческую специализацию.

Таблица 2.2 – Стоимость и структура товарной продукции в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ за 2013 – 2017 годы

Виды продукции	Стоимость товарной продукции, тыс.руб.					В среднем за 5 лет	
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Стоимость товарной продукции тыс.руб.	Структура, %
Зерно	413,4	718,0	401,1	469,7	424,3	485,3	11,55
Сахарная свекла	2318,4	952,1	1025,3	1257,2	1719	1454,4	34,62
Прирост КРС	275,1	255,0	286,1	313,9	326,3	291,28	6,93
Прирост свиней	426,4	-	-	-	-	85,28	2,03
Прирост лошадей	-	-	11,8	8,4	-	4,04	0,10
Молоко	1471,4	1712,3	1956,8	2101,4	2160,3	1880,44	44,76
ИТОГО	4904,7	3637,4	3681,1	4150,6	4629,9	4200,74	100

Для характеристики уровня специализации хозяйства используется показатели коэффициентов специализации и формула, предложенная профессором Поповичем И. В.

$K_c = 100 / (\sum P_i (2 i - 1))$, где

K_c – коэффициент специализации;

P_i – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

i – порядковый номер вида товарной продукции в ранжированном ряду по удельному весу в стоимости товарной продукции, начиная с наивысшего.

Величина коэффициентов в интервалах до 0,20 свидетельствует о слабом уровне специализации хозяйств, от 0,20-0,40 – о среднем, от 0,40-0,60 – о высоком, и от 0,60 – о глубоком уровне специализации.

$$K_c = 100 / 51,69*(2*1-1)+34,62*(2*2-1)+11,55*(2*3-1)+2,03*(2*4-1)+0,10*(2*5-1) = 0,43$$

Из проведенного расчета видно, что величина коэффициента специализации в интервалах от 0,40 до 0,60 свидетельствует о высоком уровне специализации ООО «Цильна».

Состав (количество) и размещение внутрихозяйственных подразделений по территории предприятия составляет его организационную структуру или организационные подразделения.

Организационная структура зависит от размера хозяйства, специализации производства, количества населенных пунктов. Внутрихозяйственные подразделения сельскохозяйственных предприятий объединяются в более крупные подразделения или по отраслевому или территориальному принципу.

В ООО «Цильна» трехступенчатая организационная структура цехового типа. В хозяйстве 2 основных цеха (растениеводства и животноводства), один обслуживающий (механизации и электрификации) и один вспомогательный (строительства).

2.3. Показатели экономической эффективности хозяйственной деятельности

Важная роль в обеспеченности высоких результатов производства принадлежит средствам производства. Уровень обеспеченности предприятия основными фондами характеризуется показателями фондооснащённости и фондовооружённости. Повышение этих показателей, а также улучшения качества фондов, непосредственно оказывает воздействие на повышение эффективности производства. Рассмотрим данные об этих показателях в таблице 2.3.

Таблица 2.3 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ за 2013 – 2017 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2017 год
	2013	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	144321	170455	203983	214333	242339	265228
Площадь <u>сельскохозяйственных</u> угодий, га	8089	6401	6368	6368	6 368	6290
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	137	130	130	130	136	98
<u>Фондооснащенность</u> , тыс.руб. на 100 га <u>сельхозугодий</u>	1784,2	2662,9	3203,2	3365,8	3805,6	4216,7
<u>Фондовооруженность</u> , тыс.руб. на 1 работника	1055,6	1311,2	1569,1	279,3	285,3	2706,4

Исходя из таблицы 2.3 видим, что за рассматриваемый период показатель фондооснащенности ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ имеет тенденцию увеличения, таким образом, в 2017 году уровень показателя фондооснащенности является самым высоким. За рассматриваемый период фондооснащенность увеличилась в 2,1 раза и составила 3805,6 тыс. руб.

Фондовооруженность труда ООО «Цильна» Дрожжановского района имеет тенденцию уменьшения. За рассматриваемый период данный показатель уменьшился на 73,0 % и составил 285,3 тыс. руб. Если сопоставить показатели фондооснащенности и фондовооруженности труда ООО «Циль-

на» со среднереспубликанскими данными 2017 года, то показатель фондооснащенности ниже на 9,7 %, показатель фондовооруженности труда ниже на 89,5%, чем в среднем по Республике Татарстан. Следовательно, ООО «Цильна» имеет более низкие показатели фондообеспеченности.

Уровень развития материально – технической базы хозяйства во многом зависит от обеспеченности сельскохозяйственных предприятий энергетическими ресурсами. Обеспеченность сельского хозяйства энергоресурсами характеризуется показателями энергооснащенности и энерговооруженности (таблица 2.4). Чем выше уровень этих показателей, тем выше уровень производительности труда, так как с ростом энерговооруженности труда сокращаются общие затраты на единицу продукции.

Таблица 2.4 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ за 2013 – 2017 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2017 г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	15876	16002	17722	17784	18171	6477
Площадь пашни, га	7107	5419	5386	5386	5 386,0	5508
Число среднегодовых работников, чел.	137	130	130	130	136	98
Энергооснащенность, л.с. в расчете на 100 га пашни	223,4	295,3	329,0	279,3	285,3	117,6
Энерговооруженность, л.с. в расчете на 1 работника	115,9	123,1	136,3	136,8	133,6	66,1

По таблице 2.4 мы видим, что в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ энергооснащенность труда колеблется по годам. Самый высокий уровень энергооснащенности наблюдается в 2015 году. В целом, в период с 2013 по 2017 годы энергооснащенность увеличилась на 27,7 %. Энерговооруженность труда также колеблется по годам. По уровню энерговооруженности труда самый высокий показатель достигнут в 2016 году. В 2017 году по

сравнению с 2013 годом энерговооруженность увеличилась на 15,3 %. ООО «Цильна» имеет более высокие показатели энергооснащенности и энерговооруженности по сравнению со среднереспубликанскими показателями (в 2 раза). Исходя из этого можно сказать, что изучаемая организация более обеспечена энергоресурсами.

Наряду с общей энергообеспеченностью хозяйства необходимо рассчитать и уровень обеспеченности сельскохозяйственного производства основными машинами: тракторами и комбайнами, так как особенно тракторы широко применяются в различных процессах производства, что делает их самой активной частью энергетических ресурсов хозяйства (таблица 2.5).

Таблица 2.5 – Уровень обеспеченности тракторами и комбайнами в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ за 2013 – 2017 годы

Показатели	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2017
Площадь пашни, га	7107	5419	5386	5386	5386
Имеется тракторов (на начало года), шт.	46	46	43	43	40
Требуется тракторов	79	60	60	60	60
Количество тракторов на 100 га пашни, шт.	0,6	0,8	0,7	0,7	0,7
Нормативная нагрузка пашни на 1 трактор, га	90	90	90	90	90
Фактическая нагрузка пашни на 1 трактор, га	154,5	117,8	125,3	125,3	134,65
Уровень обеспеченности тракторами, %	58,3	76,4	71,8	71,8	66,8
Площадь зерновых культур, га	2440	2800	2800	2550	2380
Нормативная нагрузка площади зерновых культур на 1 комбайн, га	150	150	150	150	150
Имеется зерноуборочных комбайнов, шт.	7	7	8	8	7
Требуется зерноуборочных комбайнов, шт.	16	19	19	17	16
Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, %	43,8	36,8	42,1	47,1	43,7

Рассмотрев таблицу 2.5, мы увидим, что уровень оснащенности тракторами в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ в среднем за изучаемые 5 лет составляет 69,02 %. Обеспеченность основными сельскохозяйственными машинами в хозяйстве низкая. Таким образом, желательно было бы данный показатель приблизить к 100%. Площадь зерновых и зернобобовых культур увеличилась на 4,5 %. Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайна-

ми незначительно снизился на 0,1 пункта. Так, например, изучаемый показатель в ООО «Цильна» в 2017 году составил 43,7%.

Чтобы изучать проблемы трудовых ресурсов определяется общий запас труда, то есть потенциальные возможности трудовых ресурсов. Для определения годового запаса труда и уровня его использования следует рассчитать показатели таблицы 2.6.

Таблица 2.6 – Использование трудовых ресурсов в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2017 год
	2013	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовое число работников хозяйства, чел.	147	140	140	140	152	106
Годовой запас труда, тыс.чел.-час.	268	255	255	255	276	192,4
Фактически отработано, тыс. чел.-час.	315	301	301	301	300	213
Уровень использования запаса труда, %	118	118	118	118	108,7	110,7

Из таблицы 2.6 видно, что за рассматриваемый период в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ годовой запас труда увеличился на 3,0 %. Уровень использования запаса труда в ООО «Цильна» с 2013 по 2016 годы оставался неизменным, но в 2017 году он уменьшился на 9,3 пункта. Уровень использования запаса труда в 2017 году ниже среднереспубликанских данных на 2,0 пункта.

Трудовые ресурсы являются основными фактором производства, потому что средства производства приводятся в действие трудовыми ресурсами, не воздействуя на них они не создают продукцию. Поэтому рабочая сила считается производительной силой общества.

В настоящее время одним из важнейших вопросов остается проблема повышения эффективности работы предприятий. Для решения этого вопроса организации необходимо владеть хорошей базой основных производственных фондов и сельскохозяйственных угодий. Для определения эффективности сельскохозяйственного производства можно воспользоваться системой показателей, в которую включены следующие показатели: производство ва-

ловой продукции, валовой доход, прибыль и рентабельность. Перейдем к характеристике показателей экономической эффективности (таблица 2.7.).

Таблица 2.7. – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2017 год
	2013	2014	2015	2016	2017	
Стоимость валовой продукции в расчете на:						
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	200,1	253,5	647,2	305,65	295,39	301,7
1 среднегодового работника, тыс.руб.	41,9	44,1	91,4	51,35	47,44	49,3
100 руб. основных производственных фондов, руб.	4,0	3,4	7,1	3,11	2,66	1,8
100 руб. издержек производства, руб.	3,1	2,8	6,5	2,23	2,03	2,5
Сумма валового дохода в расчете на:						
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	3558,7	5154,9	10324,1	7528,6	7033,1	2186,7
1 среднегодового работника, тыс.руб.	744,6	897,4	1776,5	1264,93	1129,55	357,0
100 руб. основных производственных фондов, руб.	70,7	68,4	113,2	76,72	63,39	13,3
100 руб. издержек производства, руб.	55,7	56,0	104,0	55,04	48,34	17,9
Сумма прибыли в расчете на:						
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	1686,7	2377,5	3279,3	3702,5	2401,0	746,2
1 среднегодового работника, тыс. руб.	352,9	413,5	564,3	622,08	385,63	121,8
100 руб. основных производственных фондов, руб.	33,5	31,6	36,0	37,73	21,64	4,5
100 руб. издержек производства, руб.	26,4	25,8	33,0	27,07	16,50	6,1
Уровень рентабельности (убыточности), %	23,3	24,7	32,7	34,9	21,9	9,7

Из таблицы 2.7 видно, что в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ уровень использования земли увеличился на 47,6 %. По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2017 год уровень использования земли в хозяйстве ниже на 2,1 %. За рассматриваемый период экономическая эффективность использования земли увеличилась на 97,6 %. По сравнению со

среднереспубликанскими данными за 2017 год эффективность использования земли в ООО «Цильна» выше в 3,2 раза.

Производительность труда в изучаемой организации колеблется по годам, так в 2017 году по сравнению с 2013 годом она увеличилась на 13,2 %. По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2017 год производительность труда в хозяйстве ниже на 3,8 %. Производство валового дохода в расчете на одного работника в 2017 году по сравнению с 2013 годом увеличилось на 51,7 %. По сравнению со среднереспубликанскими данными сумма валового дохода в расчете на одного работника в хозяйстве выше 3,2 раза.

Эффективность использования основных производственных фондов в 2017 году по сравнению с 2013 годом увеличилась на 35,0 %. По сравнению со среднереспубликанскими данными фондоотдача в ООО «Цильна» выше на 47,8%.

Сумма прибыли на 100 га соизмеримой пашни до 2017 года увеличивалась и составила в 2016 году 3702,5 тыс.руб. В 2017 года по сравнению с 2016 годом сумма прибыли на 100 га соизмеримой пашни уменьшилась на 35,2 %.

Как видно из таблицы 2.7 ООО «Цильна» является прибыльным хозяйством.

Анализируя показатель «уровень рентабельности (убыточности)», можно сказать, что он колеблется по годам и наивысшим он был в 2016 году. В 2017 году по сравнению с 2013 годом уровень рентабельности уменьшился на 1,4 пункта. В сравнении со средними данными по РТ за 2017 год уровень рентабельности в ООО «Цильна» выше на 12,2 пункта.

В ООО «Цильна» показатели экономической эффективности в 2017 году выше среднереспубликанских данных.

Из всего вышесказанного мы можем сказать, что изучаемое хозяйство имеет довольно высокие показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства.

2.4. Современное состояние организации производственно-экономических отношений между трудовыми коллективами

Преобразование хозяйства существенно меняет организационно-производственную структуру, систему ведения хозяйства, а так же условия организации их деятельности, что делает необходимым адаптировать механизм организации производственно-экономических отношений между трудовыми коллективами к новым условиям. Таким образом, возникает необходимость в пересмотре всех составных элементов организации производственно-экономических отношений между трудовыми коллективами, формировании в соответствии с особенностями организации деятельности каждой организационно-правовой формы. Следовательно, такие разнообразные формы хозяйствования выступают необходимым условием организации производственно-экономических отношений между трудовыми коллективами сельскохозяйственных предприятий и создает необходимые предпосылки организации эффективной системы ведения хозяйства новых формирований.

Организационная форма хозяйствования исследуемого хозяйства общество с ограниченной ответственностью (ООО).

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) – коммерческая организация, учрежденная одним или несколькими лицами, уставной капитал которой разделен на доли определенных учредительными документами размеров.

ООО «Цильна» коммерческая организация учрежденная физическими лицами и занимающееся сельскохозяйственной деятельностью, основной целью которого, является получение максимальной прибыли.

Для достижения этой цели важное значение приобретает организация производства, так как от обеспечения наиболее рационального соединения и использования во времени (производственный цикл) и в пространстве (производственная структура предприятия и его подразделения), с одной стороны

- живого труда (рабочей силы), с другой – орудий и предметов труда, зависит рост объема производства продукции растениеводства и животноводства.

В составе ООО «Цильна» созданы цехи и бригады в составе которых образованы производственные и вспомогательные, обслуживающие службы. В ООО «Цильна» во главе отраслей производства стоят главные специалисты, которые руководят руководителями бригад.

Производством продукции растениеводства занимаются тракторно-полеводческие бригады, зерноток и временные бригады по производству травяной муки, по заготовке грубых кормов. Все остальные структурные единицы временные, создаются на период проведения определенных работ и состав их может количественно меняться. Например, если бригада по заготовке грубых кормов при заготовке сена имеет в своем составе 12 человек, то в период заготовки соломы уже только 8 человек. Состав работников такой бригады меняется за счет привлечения временных (сезонных) работников. Временные работники широко используются именно в цехе растениеводства. Бригадир такой бригады также временный работник, причем он освобожден от выполнения каких-либо производственных функций, кроме управленческих. Как правило, в бригады приглашают в основном пенсионеров, бывших работников хозяйства. Такой временный бригадир находится на повременной оплате труда, оплату получает согласно фактически отработанному времени; остальные работники бригады получают оплату согласно прямым сдельным расценкам. По подобному принципу строится и бригада по производству травяной муки. В данной бригаде числятся 7 работников, включая бригадира. Временные бригады создаются лишь на заготовке кормов. На остальных сельскохозяйственных полеводческих работах участвует механизированное тракторное звено и по мере необходимости создаются временные звенья по выполнению отдельных технологических стадий возделывания сельскохозяйственных культур.

Конкретного закрепления работников звена на определенном участке работы не имеется. Одни и те же работники (механизаторы, трактористы и

др.) в течении сезона могут быть переброшены на различные участки – на зерновые, картофель и т.д. Недостаток рабочей силы восполняют за счет найма временных работников или привлечения сторонних специалистов на период выполнения той или иной работы. Также практикуется на посевных и уборочных работах привлекать работников цеха животноводства и других отделов. Причем такие работники получают оплату за труд за фактически отработанное время в цехе растениеводства согласно расценкам, действующим в этой отрасли. Распределение работников и техники идет согласно оперативной обстановки, где, когда и сколько работников и сельскохозяйственной техники необходимо в данный момент. Конкретное распределение идет на утренней разрядке, с участием главного инженера, главного агронома и председателя кооператива. Бригады, механизаторы, заведующие овощекартофельным складом и зернотоком получают распоряжения непосредственно на рабочих местах от главного агронома при выезде на объект. Такая система организации труда явилась следствием нехватки техники, трудовых ресурсов (рабочей силы) и возможна из-за существующей в хозяйстве прямой сдельной оплаты труда, когда сумма заработка исчисляется лишь от фактического объема выполненных работ и не зависит от конечных результатов деятельности. На мой взгляд, это является серьезным недостатком системы ведения хозяйства в ООО «Цильна», поскольку не побуждает работников к эффективному труду, снижения затрат труда, проявления инициативы.

Производством продукции животноводства занимаются молочно-товарная ферма, Фермы по откорму и доращиванию молодняка КРС, пасека. Число работников, занятых в животноводческой отрасли, с каждым годом уменьшается. Если в 2013 году в животноводстве было занято 27 человек, то в 2017 году 31 человек. При этом количество обслуживаемых животных в анализируемом периоде уменьшалось не так сильно. В молочно-товарной ферме применяется поточно-цеховая форма организации труда. МТФ подразделяется на 4 отделения – сухостойный, родильный, раздоя и осеменения. В каждом отделении должен быть дифференцированный подход, в каждом

отделении должен быть закреплен рабочий персонал согласно установленным нормам обслуживания. Однако в молочно-товарной ферме наблюдается нехватка рабочих рук, поэтому четкого разделения труда не наблюдается. Количество дояров и операторов машинного доения сократилось с 34 в 2013 году до 28 в 2017 году, или на 23%, в то время как количество обслуживаемых коров оставалось неизменным – 700 голов. Количество скотников также сократилось. Скотники обслуживают стадо молочного направления – коров и молодняк КРС. Количество скотников в среднем за 5 лет составило 13 работников и уменьшилось с 16 человек в 2013 году до 11 человек в 2017 году (сокращение на 31%). Количество же голов КРС увеличилось, с 336 голов в 2013 году до 389 голов в 2017 году (на 15,7%). Всего на МТФ и фермах КРС, включая слесарей, механиков, конюха и сторожей, работало в 2017 году 21 человек. Между тем по нормам обслуживания на МТФ должно быть следующее количество работников: операторов машинного доения – 28 человек, скотников – 14 человек, дояр родильного отделения, оператор искусственного осеменения, конюх – по 1-му человеку, обслуживающий персонал – 4 человека, всего 47 человека. В хозяйстве ощущается нехватка рабочих рук. Молочно-товарную ферму и фермы КРС возглавляют заведующие, которые числятся согласно штатного расписания специалистами, имеют установленный оклад и заработную плату получают по той же системе, что и работники аппарата управления. Животноводством руководит главный зоотехник, под чьим началом находятся заведующие ферм и пчеловод. Главный зоотехник координирует деятельность ферм, распределяет рабочую силу, технику, корма, организует и внедряет вместе с заведующими ферм передовую технологию производства животноводческой продукции и племенной работы, организует кормление животных и проведение мероприятий по предупреждению и ликвидации болезней скота, разрабатывает производственную программу по животноводству в плане показателей производства продукции, рационов кормления, разрабатывает и организует выполнение рабочих планов на летний пастбищный и зимний стойловый период.

Машинно-тракторный парк, которым руководит главный инженер, включает в себя ремонтную мастерскую, гараж (автопарк), тракторный парк, склад ГСМ. Они занимаются эксплуатацией и ремонтом тракторов, автомобилей и сельскохозяйственных машин. На основе МТП создано механизированное звено по производству продукции растениеводства. В составе МТП числятся 34 человека, включая главного инженера. При МТП находится диспетчер, которая одновременно выполняет и функции расчетного бухгалтера МТП. В ремонтной мастерской работают 1 автомеханик, 2 сварщика, 1 токарь и 3 разнорабочих, всего 7 человек. В автопарке числятся 8 водителей и 1 автомеханик, выполняющий функции заведующего гаражом, всего 15 работников. Тракторный парк включает в себя 45 механизатора и комбайнеров. При складе ГСМ имеется заведующий складом и 1 прикрепленный водитель.

В завершении рассмотрим состав аппарата управления. В 2017 году в ООО «Цильна» в списке аппарата управления состояло 36 человек, из них руководителей – 8 человек, специалистов – 25 человек. Численность работников управления последние три года оставалась неизменной, что является положительным фактором, т.к. стабильный состав коллектива более сработан, сплочен и способен решать производственные задачи более эффективно.

В аппарате управления, помимо выше перечисленных специалистов, возглавляющих цеха и другие отделения, имеются следующие службы и специалисты:

- бухгалтерскую службу возглавляет главный бухгалтер. Бухгалтерия осуществляет финансовую деятельность, подготовку статистической и бухгалтерской отчетности. Всего в бухгалтерии числятся, включая главного бухгалтера, 4 человека.

- главным экономистом, который стоит во главе экономической службы, осуществляется планирование, организация труда и заработной платы, экономический анализ, совершенствование организации труда.

- старший энергетик обслуживает имеющиеся в хозяйстве энергетические установки, машины и осуществляет контроль за их эксплуатацией.

-в штатное расписание введена новая должность -юриста, специальность, необходимая в нынешних условиях хозяйствования. Юрист оформляет текст заключаемых хозяйством договоров, проверяет их правовое соответствие действующему законодательству,

Руководитель хозяйства и главные специалисты осуществляют функции общего руководства. В хозяйстве четко распределены функции общего и оперативного управления между руководителями хозяйства, главными специалистами. Главные специалисты проводят в своих подразделениях всю организационную и технологическую работу по обеспечению ритмического процесса производства. За руководителем остается, главным образом, решение вопросов развития хозяйства, перспективного планирования, финансирования, строительства, расстановки кадров, координации взаимоотношений между подразделениями, организация материально-технического снабжения и т.д.

Оплата труда в ООО «Цильна» осуществляется согласно тарифному соглашению трудового коллектива, которое разработано в соответствии с действующим трудовым законодательством в целях усиления материальной заинтересованности работников в увеличении объемов производства и реализации продукции высокого качества, получении прибыли, социальной защиты работников в условиях рынка и изменения производственных отношений.

Размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат, надбавок и премий установлены исходя из финансово-экономического состояния предприятия, соблюдения действующего законодательства о труде и закона РТ «О минимальных размерах оплаты труда». Исходя из этого, принимается «Положение об оплате труда», которое утверждает руководитель предприятия.

В современных условиях развития рынка и различных форм собственности в сельском хозяйстве теоретическое разрешение проблем материального стимулирования и практическое его внедрение являются одним из звеньев

выхода из кризиса аграрного сектора экономики народного хозяйства и повышения его экономической эффективности.

В ООО «Цильна» за 2017 г. было выплачено заработной платы наличными деньгами 24604 тыс. рублей. Из всей начисленной зарплаты 84% выплачено наличными деньгами, но 5,4% выдано продукции собственного производства и 10,3% удержано за счет выплат социального характера. Материальное стимулирование труда работников в хозяйстве в основном обеспечивается в виде заработной платы, которая выплачивается своевременно деньгами или продукцией собственного производства.

Доказано, что относительно высокий уровень – это главное, но не единственное условие оплаты труда. Свое стимулирующее воздействие она может оказывать только в том случае, если при её организации учитываются ещё 3 важных условия: систематическая выплата начисленного заработка, гарантия определенного уровня и примерно равное поощрение труда равной напряженности, затраченного в разных отраслях.

В ООО «Цильна» для растениеводства основной является сдельно – премиальная форма оплаты. Здесь каждая единица выполненной работы или полученной продукции оплачивается по одинаковым сдельным расценкам, а за достижение конкретных количественных и качественных показателей выплачивается премия.

Аккордно – премиальная система используется при возделывании полевых культур, т.е. в тех отраслях, где имеется значительный разрыв между временем выполнения сельскохозяйственных работ и получением готовой продукции. Здесь нормы и расценки для механизаторов в основном устанавливаются исходя из вида работ (посев, подкормка и т.д.) и вида сельхозмашин (ДТ-75М, Т-150К, МТЗ-1221, ЮМЗ-6, МТЗ-80). При посеве трактором К-744 2-му механизатору выплачивается 80% от оплаты основного механизатора. Работнику, осуществляющему посев, выплачивается 70% от оплаты тракториста.

В животноводстве применяется в основном сдельно-премиальная оплата труда. В молочном животноводстве основная оплата начисляется за фактически полученную продукцию с учетом её качества по расценкам, дифференцированные по периодам года (летний, зимне – стойловый) и установленные в соответствии тарифными ставками и нормами производства на работника. За 1 голову приплода доярке начисляется 500 рублей. Средняя цена реализации 1 ц молока в зимне – стойловый период составляет 1800 рублей. При удое менее 8 кг расценка исчисляется без увеличения месячного фонда. Методика расчета оплаты труда скотникам, обслуживающим молодняк КРС на нагуле и взрослый скот на откорме на зимне – стойловый период основана на аккордно-премиальной системе и расчете расценок за весь объем работ (полученную продукцию).

В инженерной службе, в социальной сфере помимо сдельно-премиальной используют и повременно-премиальную форму оплаты примерно с той же системой надбавок, что и в основном производстве.

Оплата руководителей и специалистов в хозяйстве осуществляется по месячным окладам. Все работники управления имеют должностной оклад, закреплённый в штатном расписании.

Расчет расценок для оплаты труда руководителя предприятия начинают с определения удельного веса каждой отрасли (животноводства и растениеводства) в общей стоимости реализованной продукции в среднем за 5 лет, но не ниже прогноза. Умножив оклад на 12 месяцев, находят годовой ФОТ, который затем распределяют в соответствии с установленным удельным весом каждой отрасли для определения расценок за продукцию.

Помимо основной работы для работников хозяйства занятых в сельхозпроизводстве предусмотрены доплаты, надбавки и премии.

По зерновым и зернобобовым культурам начисление премий осуществляется следующим образом: при урожайности до 20 ц/га – премия не выдается, от 21 до 25 ц/га – 2% от валовой продукции зерна в качестве премии, от 26 до 30 ц/га – 5% от валовой продукции зерна в качестве премии, от

31 до 35 ц/га – 6% от валовой продукции зерна в качестве премии, от 35 и выше – 7% от валовой продукции зерна в качестве премии. Далее эта премия делится так: механизаторам – 55% от общей суммы премий, скотникам – 15% от общей суммы премий, административный аппарат – 15% от общей суммы премий, разнорабочим – 5% от общей суммы премий, в резерве – 10 % от общей суммы премий.

Например, с 1627 га с урожайностью 25 ц/га валовой сбор зерновых составит 40675 ц 2% из этого числа или 814 ц выдается в качестве премии, которые в денежном выражении составят 407000 рублей (814ц*500 руб.) и распределяются в соответствии с установленными выше процентами каждой категории работников.

Аналогичные премии установлены по выращиванию рапса и кукурузы.

При урожайности рапса до 14 ц/га – премия не выдается, от 15 до 20 ц/га – 2% от валового сбора выдается в виде премии, от 20 ц/га и выше – 4% от валового сбора выдается в виде премии.

При урожайности кукурузы до 200 ц/га – премия не выдается, от 201 до 250 ц/га – 1 % от валового сбора выдается в виде премии, от 251 до 300 ц/га – 1,5% от валового сбора выдается в виде премии, от 301 до 350 ц/га – 2% от валового сбора выдается в виде премии.

Аналогично зерновым культурам высчитывают размер премии в денежном выражении, исходя из того, что реализационная цена 1 ц рапса – 1000 рублей, кукурузы – 380 рублей.

Для механизаторов тракторов Т-150К, МТЗ-1221, ДТ-75М, К-744, ЮМЗ-6, МТЗ-80 в хозяйстве предусмотрены следующие доплаты к основной оплате труда: до 10 норма – смен-30% от основной оплаты, от 10 до 20 норма – смен-75 % от основной оплаты, свыше 20 норма – смен- 100% от основной оплаты. За классность: 1 класс- 20% от основной оплаты, 2 класс -10 от основной оплаты %.

За работу на энергооборудованном (для Т-150К, МТЗ-1221, К-744) и гусеничном (ДТ-75М) оплата труда увеличивается на 50%.

В зависимости от срока эксплуатации трактора (всех, кроме К-744) доплата производится: за 4 года -3% от основной оплаты труда, 5 лет -4% от основной оплаты труда, 6 лет -5% от основной оплаты труда, 7 лет-6 % от основной оплаты труда, 8 лет -8% от основной оплаты труда, 9 лет -10 % от основной оплаты труда, свыше 10 лет – 15 % от основной оплаты труда.

После определения всех доплат производится доплата за стаж.

Дневное задание на тракторах марки К-744 – 70 га, за каждый га сверхдневного задания начисляется премия в 50 рублей.

На МТФ хозяйства ежемесячно разрабатывают планы по надою молока и её реализации. В случае перевыполнения плана реализации молока выдаются следующие премии: 1. Количество молока, полученное сверх плана, умножают на цену реализации, и 20 % из этой суммы выдается в качестве премии. 2. При реализации молока высшего сорта из 10%вырученной суммы 20% выдается в качестве премии. 3. Из общей суммы премий 60 %начисляют дояркам, 25 % - административному аппарату, лаборанткам, операторам и 15 % подсобным рабочим.

Для доярок в зимне-стойловый период премия за сверхнормативную продукцию составляет 20% от стоимости сверхнормативной продукции. К заработной плате также производится доплата за классность до 20%, надбавка за непрерывный стаж работы в данном хозяйстве до 30%, индивидуальная доплата за качественный уход и обслуживание коров. Фактическая оплата за 1 ц надоя молока с учетом доплат и надбавок от 122 рублей и выше.

Для скотников, обслуживающих молодняк КРС на нагуле и взрослый скот на откорме на зимне-стойловый период устанавливается премия за сверхнормативную продукцию – 25% от её стоимости. К заработной плате также производится доплата за классность до 20 % и надбавка за непрерывный стаж работы в данном хозяйстве до 30%. Фактическая оплата за 1 ц прироста с учетом доплат и надбавок от 1000 рублей и выше.

Для скотников, обслуживающих молодняк КРС, с нормой обслуживания в 50 голов начисляются следующие премии: за 100% сохранность живот-

ных в группе – 5000 рублей, за 98% сохранности – 3000 рублей, за 96 % сохранности -2000 рублей. При 100% сохранности молодняка КРС в группе вет-врачу начисляют премию в 1000 рублей. За применение в большом количестве ручного труда в зимний период при обслуживании молодняка КРС доплачивается 3000 рублей за каждый месяц.

Директору, главным специалистам начисляется дополнительная оплата за перевыполнение годового плана реализации (производства) продукции и получение прироста прибыли или экономию от снижения себестоимости продукции. Наряду с материальным поощрением по итогам работы за год целесообразным считается в хозяйстве осуществление текущего премирования за определенный период (месяц, квартал и т.д.) в размере до 1-1,5 месячного оклада за качественное выполнение отдельных важных и срочных видов работ, внедрение прогрессивных технологий.

Существенным недостатком применяемой в хозяйстве системы оплаты и стимулирования труда является то, что хозяйство не может выплатить заработную плату в установленные сроки, вынуждены выдавать зарплату небольшими частями. Не выплачиваются премии за экономию материалов, снижение затрат, уменьшение себестоимости продукции. Недостаточно внимание уделено социальным условиям труда работников. Отсюда оплата труда утратила свою стимулирующую функцию. Все это мало способствует повышению производительности и эффективности труда, снижению издержек производства и экономии затрат.

3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ

3.1 Обоснование размеров и состав хозяйства, внутрихозяйственных подразделений

После перехода хозяйства к новой организационно - правовой форме хозяйствования, принятия Устава, Положения о долевой собственности, раздела земли и имущества на пай между собственниками целесообразно формирование новых внутрихозяйственных подразделений, организация и совершенствование производственно - экономических взаимоотношений между новыми подразделениями.

Организация и совершенствование производственно - экономических взаимоотношений особо важное значение приобретает на нынешнем этапе развития рыночных отношений. В настоящее время необходимо создать соответствующие условия для получения прибыли каждым производственным подразделением, заинтересовать работников в повышении доходности производства, потому что именно на их уровне решаются все вопросы организации труда, технология производства, расхода материально - денежных средств. В этой связи возникает необходимость решения всех проблем на уровне первичных подразделений. Первая самая важная проблема - формирование подразделений считается предпочтительными небольшие коллективы, позволяющие организовать эффективное самоуправление, систематический контроль, точно определить вклад каждого работника в общие результаты. Но в то же время эти трудовые коллективы должны иметь возможность, в основном своими силами выполнять все работы по производству определенных видов продукции. За первичными трудовыми коллективами закрепляется на долговременной основе - земля, имущество, рабочий и продуктивный скот, другие орудия труда, за сохранность и эффективность использования которых они несут материальную ответственность. [10].

Каждый первичный трудовой коллектив товаропроизводителей, входящий в ассоциацию (коллективное предприятие) имеет право самостоятельно решать все организационные, технологические, финансовые и другие производственно - хозяйственные вопросы, право самостоятельно распределения «чистого» хозрасчетного дохода, материального вознаграждения за труд своих и наемных работников. Они несут полную материальную ответственность за конечные результаты своего труда и хозрасчетной (предпринимательской) деятельности.

При формировании коллективов важное значение имеет обоснование их размера, численности и профессионально- квалифицированного состава работников. По этому поводу встречаются различные мнения. Одни авторы считают оптимальном в растениеводстве 5-8 человек, другие 4-10, третьи 15-20.

В животноводстве тоже предлагаются разное количество работников в трудовых коллективах и звеньях 4-6, 6-10, 6-12, бригадах 20-25, 20-35

Большинство авторов и в растениеводстве и в животноводстве предлагают создать трудовые коллективы из небольшого числа работников 3-5 человек. В этом вопросе необходимо учитывать отрицательное влияние на эффективность деятельности коллективов как необоснованно малых, так и больших размеров.

Многочисленные исследования, проведенные учеными Казанского ГАУ в хозяйствах республики показывают, что оптимальным по количеству работающих является внутрихозяйственное подразделение, где занято не более 6 - 10 человек. В таких подразделениях обеспечивается сочетание личных и групповых интересов, так как каждый член такой небольшой группы "на виду" как работают и чем заняты другие. В подразделениях, где больше численность работающих такой взаимный контроль ослаблен или вовсе отсутствует. Это одна из причин низкой материальной заинтересованности и ответственности каждого отдельного работника в общих результатах труда внутрихозяйственного подразделения, где трудится 12 - 15 и более человек.

В небольших по размерам бригадах ухудшается использование техники, невозможно применение поточно-групповых методов выполнения работ, возникают трудности при организации трудовых коллективов, что приводит к срыву оптимальных сроков проведения отдельных технологических операций. Большие размеры приводят к снижению взаимоконтроля, персональной ответственности работников за конечные результаты деятельности, трудностям в оперативном управлении процессом производства. Следовательно, размеры трудовых коллективов должны быть такими, чтобы обеспечивалась высокая и равномерная занятость работников на закрепленных участках и в то же время они смогли своими силами выполнить основной объем работ по производству продукции.

Исследования ученых Казанского ГАУ показывают, что для хозяйств РТ при завершенном цикле производства целесообразно создать подразделения в растениеводстве из 15 - 20 человек, на МТФ - из 21 - 30, на доращивании и откорме молодняка КРС и в свиноводстве из 6 - 10 человек. Эти данные подтверждают преимущество относительно крупных размеров производства. Преимущество крупных трудовых коллективов проявляется только при завершенном цикле и не исключают возможность и необходимость создания и использования малочисленных коллективов. Рациональное сочетание преимуществ крупных и малых коллективов достигается при их специализации.

В растениеводстве должны создаваться специализированные звенья по выращиванию отдельных культур или по выполнению отдельных стадий технологического процесса; в животноводстве - для обслуживания отдельных групп животных, с учетом конкретных условий производства, сложившихся размеров севооборотов и животноводческих ферм необходимо устанавливать конкретные размеры производственных подразделений и по мере возможности добиться их оптимального сочетания.

Исходя из вышеизложенного нужно отметить, что в хозяйстве нужно с учетом конкретных размеров отдельных отраслей уточнить размеры внутрихозяйственных подразделений, что позволит добиться их оптимального соче-

тания, повышения производительности труда и экономической эффективности производства.

Как было сказано выше, производственно-экономические отношений между внутрихозяйственными подразделениями сельскохозяйственного производственного кооператива, а также между подразделениями и правлением кооператива не отвечают требованиям сегодняшнего дня и требуют существенного улучшения. При этом решающее значение имеет устранение сложившегося за многие годы безразличия работников к уровню использования имеющихся ресурсов, количеству и качеству произведенной и реализуемой продукции, эффективности производства в целом. Необходимо добиться такого изложения, когда каждый работник заинтересован в поиске и нахождении резервов сокращения нерациональных затрат, увеличения объема высококачественной продукции услуг, и в выгодной их реализации, когда каждое внутрихозяйственное подразделение само себе зарабатывает доход и за счет него развивается.

Для этого, прежде всего, необходимо уточнить состав и размер внутрихозяйственных подразделений, способных развиваться на основе собственного дохода, их взаимосвязи, то есть организационную структуру акционерного общества.

Проанализировав существующую организационную структуру общества, можно сделать вывод, что внутрихозяйственные подразделений в основном сформированы, однако в составе крупных внутрихозяйственных подразделений основного производства размеры первичных подразделений по количеству работающих довольно высоки – 15-20 и более человек. В таких подразделениях не обеспечивается сочетание личных и групповых интересов, так как ослаблены взаимный контроль и взаимопомощь. Это является одной из причин низкой материальной заинтересованности и ответственности каждого отдельного работника в общих результатах труда внутрихозяйственных подразделений.

Наукой и практикой доказано, что повышение ответственности за результаты деятельности, сплочение трудового коллектива и рациональное использование средств производства, достигает в первичных трудовых коллективах определенного размера – 6 - 12 человек.

Для обоснования состава и размеров внутрихозяйственных подразделений общества, совершенствование его организационной структуры, необходимо в первую очередь определить оптимальное сочетание отраслей и производств на предприятии, а также обоснованную норму производства продукции по подразделениям, по кооперативу в целом. Для реализации этой цели необходимо совершенствовать организационную структуру и структуру управления на перспективу.

При совершенствовании организационно-производственной структуры нами учитывались следующие факторы:

- развитие сельскохозяйственного производства с учетом имеющихся земельных и трудовых ресурсов;
- привлечение дополнительной рабочей силы для покрытия важного дефицита в трудовых ресурсах;
- объем кормопроизводства, удовлетворяющий потребности животноводческих отраслей, размеры которых обеспечивают сохранение производства на среднем (за последние пять лет) уровне;
- размер растениеводческих отраслей, учитывающий требования севооборота.

В соответствии с оптимальной производственной структурой определим состав и размеры первичных трудовых подразделений в растениеводстве и животноводстве.

В соответствии с вышеизложенным определим размеры создаваемых двух основных внутрихозяйственных подразделений (табл. 3.1.).

Таблица 3.1- Показатели, характеризующие размеры внутрихозяйственных подразделений «Бригада 1» и «Бригада 2» и использования сельскохозяйственных машин за 2016-2017 гг.

ООО «Цильна»				
Показатели	«Бригада 1»		«Бригада 2»	
Посевная площадь, закрепленная за бригадой, га	2016	2017	2016	2017
	3312	3312	2074	2074
Яровая пшеница	93	100	-	67
Озимая пшеница	203	284	97	16
Ячмень	888	513	361	258
Рожь	94	-	156	300
Горох	125	55	25	85
Вика	-	-	80	70
Овес	55	-	55	6
Люпин	-	-	-	50
Кукуруза	-	200	-	-
Кукуруза на корм	300	450	200	-
Кормовые на силос	418	431	400	536
Однолетние травы	200	300	-	-
Многолетние травы	700	820	700	710
Рапс	70	130	-	-
Сахарная свекла	270	140	-	-
Количество работников, чел.	26	26	18	18
Зерноуборочные комбайны:				
Енисей-1200	2	2	1	1
Тукано	1	1	-	-
Мега	1	1	1	1
Дон-1500	-	-	2	2
Свеклоуборочные комбайны	5	5	-	-
Кормоуборочные комбайны	1	2	1	1
в.т.ч «Ягуар»	1	1	1	1
Самоходные косилки:	1	1	1	1
Тракторы	35	40	30	30

Из данных таблицы 3.1. видно, что посевная площадь у первого подразделения в 2016 и в 2017 году составляет 3312 га и на 1238 га больше второго подразделения. Закреплённая за ними техника и численность работников, естественно больше у первого подразделения.

В любом отряде есть собственные бригадиры, работающие агрономами, которые подчиняются основному агроному. Любой денек во время напряжённых периодов сельскохозяйственных дел ключевой агроном проводит планёрки, на коих ведётся тест уже произведённых дел и намечается грядущая работа. Вслед за тем агрономы филиалов доводят эти намерения сотрудникам и распределяют их по участкам посевной площади. Учёт произведённых дел выполняется персонально по любому работнику. В напряжённые периоды дел используется односменный 10 часовой пролетарий денек. В связи сданным издаётся веление, в котором вводится 10 часовой пролетарий денек и суммарный учёт рабочего времени, впоследствии завершения дел даются отгулы. За любым трактористом-машинистом укрепляется комбайн на этап уборочных дел и трактор – на иные периоды времени. Следовательно, перед механизированными бригадами ставится задача эффективного использования имеющегося в их распоряжении техники.

Таким образом, обобщая все вышесказанное, проектируемые размеры внутрихозяйственных подразделений следующие.

Внутрихозяйственное подразделение-«Бригада 1» включает 26 работников, за которыми закреплено 3312 га пашни, 40 трактора, 4 зерноуборочных комбайна, 5 картофелеуборочных комбайна, 3 кормоуборочных комбайна, 1 самоходная косилка.

Внутрихозяйственное подразделение-«Бригада 2» включает 18 работников, за которыми закреплены 2074 га пашни, 30 трактора, 3 зерноуборочных комбайна, 2 кормоуборочные комбайны, 1 самоходная косилка.

Таблица 3.2 - Результаты работы внутрихозяйственных подразделений – « Бригада 1», «Бригада 2» за 2016-2017гг

ООО «Цильна»				
Показатель	2016		2017	
	«Бригада 1»	«Бригада 2»	«Бригада 1»	«Бригада 2»
Стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах 1994 г., тыс. руб.	8554		8649	
в том числе: продукция растениеводства	2623,8	955,4	1980	786,2
1 среднегодового работника, тыс. руб.	74,9	43,4	56,6	35,7
на 1 руб. затрат	65,5	79,9	86,8	88,6
на 1 га, тыс.руб	29,34	29,34	31,01	31,01
Валовой сбор зерна, ц	84334		94065	
В.т.ч. производство подразделением:	56807,5	27526,5	56454	30606
Урожайность зерновых, ц/га:	49,0	33,2	45,6	35,6
Себестоимость 1 ц зерна,руб.	616,5	645	617	640
Затраты труда на 1 ц зерна, чел.час	0,22	0,35	0,21	0,33
Валовой сбор сах свеклы, ц	59410	-	32198	-
Урожайность сах свеклы ц/га:	320	-	330	-
Себестоимость 1 ц сах свеклы, руб.	184,10	-	149,44	-
Затраты труда на 1ц сах свеклы, чел.час	0,91	-	1,52	

Из данных таблицы 9 можно сделать вывод, что внутрихозяйственное подразделение-«Бригада 1» показывает лучшие результаты, чем внутрихозяйственное подразделение-«Бригада 2». Причиной этого можно назвать, что разные размеры посевных площадей. Далее проанализировав показатели данной таблицы, делаем вывод об увеличении валового сбора зерновых и зернобобовых культур в 2017 году по сравнению с предыдущим годом на

9731 центнера, и составил в 2017 году 94065 ц. В 2016 году валовой сбор сахарной свеклы составил 59410 ц, что на 27212 ц больше, чем в 2017, это произошло за счет сокращения размера посевных площадей. Посевная площадь сахарной свеклы в 2017 году уменьшился до 130 га. Стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах 1994 года на организации в 2017 году по сравнению с 2016 годом увеличилась с 8554 тыс.руб. до 8649 тыс.руб. Это может говорить о том, что предприятие увеличивает объем выпуска продукции. Себестоимость 1 ц зерна на первом подразделении в 2017 году особо не изменилась, а во втором подразделении повысилась всего лишь на 2%. Первой причиной этого можно назвать то, что земли на первом и втором отделениях по своему качественному составу лучше, также за счет сокращения размера посевных площадей.

А теперь определим потребность внутрихозяйственных подразделений в рабочей силе и основных сельскохозяйственных машинах.

Таблица 3.3 - Потребность внутрихозяйственных подразделений в механизаторах, тракторах и комбайнах

Показатель	Внутрихозяйственные подразделения, 2017 год	
	«Бригада 1»	«Бригада 2»
Затраты труда механизаторов – всего, чел.-час.	26269,1	18188,3
Фонд рабочего времени 1 механизатора, чел.-час.	840	840
Площадь пашни, га	3423	2098
Нормативная нагрузка пашни на 1 эталонный трактор, га	100	100
Площадь посева зерновых и зернобобовых культур, га	1152	852
Нормативная нагрузка посевов на 1 зерноуборочный комбайн, га	150	150
Требуемое число механизаторов, чел.	31	22
Требуемое число тракторов, шт.	34	21
Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт.	8	5

При анализе данных таблицы 3.3 можно сделать вывод, что на первом подразделении требуемое число тракторов составляет 34 шт., а во втором подразделении 21шт., а имеется соответственно 40 и 30 тракторов. Ранее было сказано, что обеспеченность тракторами всего хозяйства высокая- 125%. Но обеспеченность зерноуборочными комбайнами невелика, к первому подразделению требуется 8 комбайнов и ко второму 5 комбайнов, а так имеется соответственно 4 и 3 комбайнов. Потребность в механизаторах, как в постоянных членах производственного звена, определяется на основании их общего объема затрат труда. Для этого, исходя из продолжительности рабочего дня в сезон полевых работ и количества рабочих дней, устанавливается сезонная норма явочного рабочего времени одного тракториста-машиниста. Таким образом, в ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ сезонный фонд рабочего времени составил 840 часов. С учетом того, что средняя продолжительность рабочего дня в сезон полевых работ 7 часов, а количество рабочих дней – 120 (апрель – 8 дней, май – 19, июнь – 21, июль – 21, август – 23, сентябрь – 22, октябрь – 6).

Общая потребность хозяйства в трактористах-машинистах определяется путем деления общих затрат труда на сезонный фонд рабочего времени одного тракториста-машиниста. В конечном итоге эта потребность составила бригаде «Бригада 1» 31 человек, а во второй бригаде 22 человек. Отметим, что в состав постоянных работников звена входит только та рабочая сила, которая может быть полностью и равномерно загружена работой. Исходя из того, что на долю привлекаемых в напряженный период полевых работ механизаторов выделяется 20% от общего объема механизированных работ, коэффициент самостоятельности будет равен 0,8. Таким образом, получим $32 \times 0,8 = 26$ (чел.) и $22 \times 0,8 = 18$ (чел)– постоянных механизаторов звена.

Потребность хозяйства в определенных разновидностях рабочей силы в отрасли животноводство рассчитаем по следующей формуле:

$$H_{\text{ч}} = \frac{\Pi}{H_{\text{общ}}} \times K, \quad (7)$$

где $H_{\text{ч}}$ – потребность в работниках отдельных категорий, чел.;

П – поголовье животных, гол.;

$H_{\text{обс}}$ – норма обслуживания животных одним работником, гол.;

К – коэффициент подмены ($K=1,48$).

Коэффициент подмены учитывает потребность хозяйства в подменных работниках в период отпусков, в праздничные дни и в выходные. Определяется делением количества календарных дней в году на число рабочих дней.

Рассчитаем потребность хозяйства в доярках (при действующей норме обслуживания на предприятии, равной 23):

$$H_{\text{ч}} = \frac{310}{23} \times 1,48 = 20(\text{чел.})$$

С учетом того, что основных – 14, подменных – 6.

Аналогичным способом рассчитаем потребность изучаемого предприятия в скотниках ($H_{\text{обс}} = 48$):

$$H_{\text{ч}} = \frac{1027}{48} \times 1,48 = 32(\text{чел.})$$

Из них основных – 21 работник, подменных – 11.

Проведенные расчеты еще раз доказывают, что экономический механизм хозяйствования в ООО «Цильна» хорошо развит.

Анализ показал, что создание на предприятии производственных подразделений оптимальных размеров является очень важным в современных условиях. В большинстве случаев этим и предопределяется эффективность деятельности хозяйства и его успешное функционирование, поскольку так решаются вопросы организации деятельности внутрихозяйственных подразделений и их взаимодействие, проблемы взаимосвязи и сочетания отраслей производства.

3.2. Улучшение планирования производственно-экономической деятельности

Наряду с совершенствованием организационной структуры хозяйства считаем необходимым совершенствовать также планирование и учет в производственных подразделениях и в целом по хозяйству. В период с 1997 по 201 гг., как подчеркивалась выше, планирование производственной деятельности и учет осуществлялись в разрезе крупных учетных единиц. Эта практика, образовавшаяся стихийно, не разрешило подлинно расценить работу всякого внутрихозяйственного отряда, обнаружить упущения в их работы и обозначать пути совершенствования. Все это, в одном ряду с другими причинами, содействовала выходу в свет обезлички, безразличия у значимой части сотрудников к итогам хозяйствования. С целью обеспечения беспристрастной почвы для оценки результатов работы всякого внутрихозяйственного отряда, без чего нельзя улучшение всей работы по увеличению роли изначальных трудовых обществ, нужно до этого всего квалифицировать программку его последующей работы. Для сего нужно планирование в хозяйстве воплотить в жизнь по всем изначальным внутрихозяйственным отрядам. Не считая такого, нами предлагается поменять еще периодичность планирования по отрядам.

Рассмотрим возможность повышения экономической эффективности внутрихозяйственного подразделения «Бригада 1» путем повышения эффективности отдельных его отраслей.

Анализ деятельности исследуемого предприятия показал, что наибольшим потенциалом, с точки зрения повышения экономической эффективности, располагает отрасль растениеводства, поскольку в хозяйстве нерационально используются сельхозугодия, а именно – значительную площадь (150 га) занимают сады и ягодники, выращивание которых не приносит для ООО «Цильна» существенных экономических выгод. На данный момент в хозяйстве проводятся мероприятия по выкорчевыванию этих насаждений. Следо-

вательно, мы располагаем дополнительной земельной площадью (резерв), которую можно распахать и засеять наиболее урожайными культурами. Следующим шагом проанализируем урожайность возделываемых на предприятии культур.

Таблица 3.4 – Основные показатели возделывания зерновых на бригаде «Бригада 1» Дрожжановского района РТ за 2017 год

Культура	Площадь, га	Выход продукции		Себестоимость		Прямые затраты труда, тыс. чел.-час.
		всего, ц	с 1 га, ц	всего, тыс. руб.	ед. продукции, руб.	
Зерновые и зернобобовые - всего	1152	56454	45,6	32178	570	10,0
в том числе: озимые зерновые	284	32603	37,2	18420	565	2,0
яровые зерновые	868	23851	33,4	13758	576	8,0

Из таблицы 3.4 мы видим, что в 2017 году урожайность зерновых и зернобобовых – составила 45,6ц с 1га при убранной площади 1152 га. Также стоит обратить внимание на относительно наибольшую себестоимость единицы продукции.

Для последующего расчета планируемого валового сбора составим следующую таблицу.

Таблица 3.5 – динамика урожайности зерновых и зернобобовых в бригаде 1 Дрожжановского района РТ за 2014-2017 гг.

Культура	Год				В среднем за 4 года
	2014	2015	2016	2017	
Зерновые и зернобобовые - всего	34,3	51,3	40,5	50,6	44,2
в том числе: озимые зерновые	39,4	42,1	36,5	37,2	38,8
яровые зерновые	34,2	49,1	42,6	47,0	43,2

По данным таблицы 3.5 мы видим, что средний показатель урожайности яровых зерновых имеет наибольшее значение. Также следует отметить, что яровые зерновые (а именно – яровая пшеница) хорошо реализуется в хозяйстве. Исходя из этого, дальнейшие расчеты и соответствующий анализ мы произведем по яровой пшенице, с учетом того, что под ее возделывание отведено 100 га яровых при том же уровне урожайности.

В первую очередь необходимо рассчитать плановую урожайность с учетом возможности ее увеличения от внесения минеральных удобрений, химической прополки сорняков, применения химических средств защиты. Отметим что эффект от перечисленных мероприятий будет более качественным в случае совокупного их проведения.

Таблица 3.6 – Расчет урожайности яровой пшеницы в бригаде 1 Дрожжановского района РТ на перспективу

Фактическая урожайность в среднем за 4 года, ц с 1 га	Факторы прибавки урожайности			Плановая урожайность, ц с 1 га
	От внесения минеральных удобрений	От применения химических средств защиты растений	От сортотобновления	
43,2	0,83	1,50	2,50	48,0

На основании фактических данных за 2017 год и с учетом плановой урожайности (определенной на основании урожайности за 4 исследуемых лет), произведем расчет объема валового сбора на перспективу за счет увеличения площадей, отведенных под посев зерновых, на 150 га.

Таблица 3.7 – Планируемый объем валового сбора яровой пшеницы в бригаде 1 Дрожжановского района РТ

Показатель	Факт	План
Площадь, га	100	250
Урожайность, ц с 1 га	47,0	48,0
Валовой сбор, ц	4700	12000

Таким образом, за счет увеличения площади посева и урожайности, валовой сбор яровой пшеницы на предприятии увеличится на 60,8%.

После установления валового объема производства продукции и плана посева культур по каждому подразделению необходимо приступить к разработке технологических карт по каждой культуре и каждому участку их посева. Для того, чтобы определить перечня операций и приемов агротехнического характера, совершаемых над возделываемыми угодьями в порядке их выполнения, с указанием особенностей того или иного приема и применяемых при этом материально-технических средств и трудозатрат составляется агротехнической части технологической карты возделывания культуры. Каждое растение требует индивидуального подхода к обработке почвы, приемам и способам посадки, ухода и других агротехнических воздействий на условия его развития и роста, соответствующее свойствам и особенностям данной культуры.

Также на основе технологических карт составляют годовые хозрасчетные задания звеньям и бригадам, определяют плановая себестоимость продукции растениеводства. Они составляются отдельно по каждой культуре отдельно, а также - на работы под урожай будущего года, по закладке силоса, сенажа и т. д.

На основании технологической карты по возделыванию яровой пшеницы определим прямые затраты по культуре на перспективу в следующей таблице 3.8.

Из таблицы 3.8 мы видим, что производственная себестоимость 1ц яровой пшеницы на перспективу составила 453,39 руб. На основании рассчитанной плановой себестоимости можем рассчитать коммерческую себестоимость 1ц яровой пшеницы по формуле:

Таблица 3.8 – Затраты по возделыванию яровой пшеницы в бригаде
1 Дрожжановского района РТ на перспективу

Статьи затрат	Затраты на 1ц продукции, руб	Затраты всего, тыс.руб
Оплата труда	30,4	364,8
Семена	44,2	530,4
Удобрения	108,7	1304,4
Горюче смазочные материалы	41,5	498,0
Автотранспорт	42,1	505,2
Электроэнергия	0,02	0,24
Амортизация	1,8	21,6
Текущий ремонт	1,0	12,0
Ядохимикаты	88,5	1062,0
Прочие затраты	46,67	561,6
Всего прямых затрат	404,89	4860,24
Накладные расходы (ОПР и ОХР) 12%	48,5	583,2
Производственная себестоимость	453,39	5443,4

Коммерческая себестоимость 1ц=Производственная себестоимость+Затраты на реализацию (30%) (10)

Таким образом, получим 589,41 руб. на 1 ц реализованной продукции.

После определения коммерческой себестоимости, необходимо найти плановую прибыль на 1ц продукции по следующей формуле:

Плановая прибыль = Цена реализации (скорректированная на коэффициент инфляции 1,09)-Себестоимость реализации (11)

$$(1033,6 \times 1,09) = 1125,97$$

$$1125,97 - 589,41 = 536,56$$

Цену реализации яровой пшеницы на перспективу рассчитали на основании имеющихся данных отчетности, с обязательным учетом прогнозного коэффициента инфляции [28].

Полученное значение, а именно руб., является одним из основных, при определении планового уровня рентабельности – важнейшего показателя, характеризующего прибыльность (эффективность) производства.

Уровень рентабельности мы можем определить как:

$$\frac{\text{Плановая прибыль 1 ц}}{\text{Коммерческая себестоимость 1 ц}} \times 100\% \quad (12)$$

Получим значение, равное 91%. Это означает, что на каждый вложенные в производство зерновых рубль, «Бригада 1» получит 91 копейку прибыли.

Далее нам необходимо рассчитать экономическую эффективность зернопроизводства на перспективу и сравнить получившиеся плановые показатели с фактическими (2017 год). Руководствуясь полученными в результате анализа данными, произведем расчет экономической эффективности.

Таблица 3,9 – Экономическая эффективность производства яровой пшеницы в бригаду 1 Дрожжановского района РТ на перспективу

Показатели	Фактически	Перспектива
Площадь посева, га	100	250
Урожайность, ц/га	47,0	48,0
Валовой сбор, ц	4700	12000
Реализация зерна, ц	875	6000
Товарность зерна, %	18,6	50
Затраты на реализованную продукцию – всего, тыс.руб.	483,6	3536,5
Себестоимость 1 ц зерна, руб.	552,70	589,41
Денежная выручка, тыс. руб.	904,4	6750,0
Цена 1 ц реализованной продукции, руб.	1033,6	1125
Прибыль (+), убыток (-), тыс. руб.	+420,8	+3213,5
Прибыль на 1 ц, руб.	+480,9	+535,59
Уровень рентабельности, (убыточности) %	+87	+91

Из данных таблицы 3,9 мы видим, что при осуществлении предложенных мероприятий в «Бригада 1» Дрожжановского района РТ, возможно увеличение валового сбора яровой пшеницы до 12000 ц, повышение товарности культуры до 50%, снижение себестоимости до 589,41 руб. за 1ц и, как следствие, повышение уровня рентабельности до 91%.

Обобщая все вышеизложенное, можно отметить, что технологические карты сельскохозяйственного производства предполагает повышение эффективности работы, так как при таком планировании своей деятельности трудовые коллективы работают более целеустремленно и организованно, чувствуя ответственность за конечные итоги деятельности.

3.3. Совершенствование взаимоотношений между внутрихозяйственными подразделениями

Известно, что эффективность сельскохозяйственного производства зависит от многих факторов, среди них особое значение имеет повышение роли человеческого фактора, внутрихозяйственных коллективов путем совершенствования организационно-экономических отношений внутри предприятия.

Ранее было отмечено, что в настоящее время производственно-экономические взаимоотношения между внутрихозяйственными подразделениями не отрегулированы, что приводит к снижению заинтересованности, безответственности и безинициативности работников за результаты деятельности подразделений и общества в целом.

Для устранения существующих недостатков в области организации взаимоотношений между внутрихозяйственными подразделениями предлагаем следующее.

Коллективам изначальных трудовых отрядов нужно дать право давать указания частью или же всей выработанной продукцией, автономно производить расширенное изготовления за счет собственной выгоды. В данном случае хозяйство станет представлять единение изначальных производственных

отрядов, запасных и обслуживающих служб, совместная работа коих нацелена на обеспечение наивысших финансовых итогов как в целом по предприятию, например и по любому отряду.

Ранее было сказано, что каждое внутрихозяйственное подразделение вступает в два вида производственных отношений – с администрацией хозяйства и с другими внутрихозяйственными подразделениями. При этом целесообразно строить производственные отношения на основе заключения договоров между собой и с хозяйством в соответствии с годовыми и квартальными бизнес-планами. Такая система взаимоотношений, на наш взгляд, обеспечит хозяйству сохранение крупного производства и стабильную прибыль в условиях рыночных отношений.

В договорах, заключенных между администрацией и производственными единицами должны содержаться задание коллективу, цены и расценки за единицу продукции, а также указывается закрепленное за коллективом основные средства производства – земля, помещения, техника, животные. Кроме того, необходимо определить обязанности сторон – администрации и коллектива.

Как уже отмечалось, важным дефектом в организации отношений между внутрихозяйственными отрядами хозяйства явилось то, собственно что между ними не было отношений купли-продажи. Предложение предложений или же предоставление приятель приятелю продукции производилось даром, контракта о поставках продукции, предложений с указанием тарифов на их не составлялось. В следствие этого финансовые отношения между внутрихозяйственными отрядами мы рекомендуем в последующем воплотить в жизнь на базе соглашений при помощи отношений купли-продажи. Любое внутрихозяйственное отряд методом реализации продукции, предложения предложения обязана наваривать прибыли, за счет коих обязана покрывать собственные издержки и гарантировать последующее становление. В договорах, заключаемых между производственными и обслуживающими подразделениями необходимо указывать объемы поставляемой продукции и услуги, взаим-

ные обязательства. Основная роль договоров заключается в повышении ответственности сторон за получение конечных результатов и уверенности работников в разрешении тех или иных проблем производственного характера.

Важное значение для объективной оценки каждого внутрихозяйственного подразделения, а также для организации их взаиморасчетов имеет установление обоснованных цен на их продукцию и оказываемые услуги, поскольку от уровня их обоснованности зависят уровень доходов или расходов подразделений, материальная заинтересованность и ответственность работников за конечные итоги работы.

Формирование оптимальных внутрихозяйственных цен – это всегда проблема номер один для крупных хозяйств, которые в стремлении к успешной работе обречены на их применение. При этом необходимо соблюдать принцип: подразделения, производящие продукцию и оказывающие услуги для других подразделений, на равные нормативные затраты должны получать такую же прибыль, как и те, которые производят продукцию и реализуют ее на стороне.

Следовательно, внутрихозяйственную цену (Цвнх) можно определить по формуле:

$$Ц_{внх} = C_n + (1 + P_c / 100),$$
 где C_n – нормативная себестоимость продукции;

P_c – совокупная рентабельность по предприятию.

Минимальную приемлемую цену на продукцию (услуги) на уровне каждого подразделения (Цмин) можно определить по формуле:

$$Ц_{минвнх} = C_n / (1 - P_{доля}),$$

где $P_{доля}$ – доля прибыли, на которую рассчитывает предприятие.

При этом целесообразно постоянно корректировать внутри – и межхозяйственные цены с учетом инфляции. Это лучше всего делать с помощью компьютерного учета.

В целях улучшения системы внутрихозяйственных тарифов рекомендуем установить в хозяйстве подобный порядок, при котором внутрихозяй-

ственные стоимости и тарифы на предложения станут очень максимально приближены к фактическим тарифам и тарифам, по которым хозяйство приобретает сырье и предложения, продаст собственную продукцию, оказывает предложения иным хозяйствам.

К примеру, при определении внутрихозяйственных тарифов на сельскохозяйственную продукцию (зерно, говядина, молоко) мы советуем применить деятельные закупочные стоимости, а в случае если каналов ее реализации некоторое количество – то фактические стоимости реализации.

Наиболее идет по стопам тормознуть на установление тарифов на предложения транспортного парка по обслуживанию иных отрядов хозяйства. Потому что данная служба не изготавливает сельскохозяйственную продукцию, но принимает участие в ее производстве методом предложения предложений по транспортировке грузов, людей, что наиболее способствует получению конечного продукта, они также обязаны быть заинтересованы в наилучшем обслуживании отрядов – клиентов, оптимальном применении ресурсов, а еще в получении конкретной суммы выгоды. В следствие этого стоимости (внутрихозяйственные тарифы) на их предложения обязаны быть отнесены с этим расчетом, дабы они покрывали аргументированные издержки по предложению предложений внутрихозяйственным отрядам, а еще обеспечивали бы поступление конкретной суммы выгоды. Исходя из этого, предлагаем устанавливать цены (тарифы) на 1 час услуг автотранспорта, дифференцированные по маркам автомобилей. При этом необходимо учитывать нормативные затраты на 1 час услуг, а также прибыль, обеспечивающий 20 % рентабельности. Потребители услуг автотранспорта будут рассчитываться за оказанные им услуги по установленным выше указанным способом ценам, которые необходимо корректировать по мере изменения цен ГСМ, запчастей, а также других условий функционирования автопарка.

По такой же методике целесообразно определять и цены на 1 час услуг тракторного парка, а также другим подразделениям, оказывающих услуги.

Часто вызывает споры, вопросы установления цен на продукцию внутрихозяйственных подразделений, являющихся промежуточной продукцией в цене получения конечного продукта. Например, приплод, корма. Цены на эти промежуточные продукты тоже должны быть как то увязаны с ценами, действующие на конечные продукты. Для этого рекомендуем устанавливать цены на промежуточные продукты внутрихозяйственных подразделений, определяемые из доли выручки от реализации конечной продукции, приходящейся на величину их нормативных затрат.

Следует особо отметить, что цены и тарифы на продукцию и услуги подразделений, устанавливаемые вышеизложенным способом, не способны обеспечивать одинаковый уровень рентабельности. В одном случае это получается из-за чрезмерно высоких затрат и низкого уровня продуктивности, в другом – действующие закупочные или же реализационные цены, технология производства обеспечивает разный уровень доходности по разным видам продукции. Поэтому, необходимо регулирование деятельности подразделения; причем должен быть дифференцированный подход по урегулированию доходов. Учитывая, что уровень рентабельности по различным видам продуктов сильно колеблется и это в определенной степени обусловлено условиями руководства хозяйства в целом, является не только заслугой первичного трудового коллектива данного подразделения, рекомендуем прибыль, полученную в пределах расчетной рентабельности, считать достижением хозяйства в целом. Дело в том, что выбор ассортимента товарной продукции, технология производства, материальное снабжение подразделений осуществляется руководством хозяйства. Поэтому прибыль, полученная по выгодным продуктам не должна принадлежать только отдельным группам людей.

Вследствие этого плановую выгода в границах нормативной рентабельности советуем централизовать в масштабе хозяйства в особый фонд и применить в обще домашние цели. С целью вещественного стимулирования внутрихозяйственных отрядов получающих выгода сверхнормативной рентабельности за счет экономии энергоресурсов, труда, кормов и иных ресур-

сов увеличения свойства продукции, считаем целесообразным адресовать в ведущем (до 75 %) на премирование сотрудников надлежащих отрядов. Но при данном нужно дифференцировать процент премирования с учетом трудозатратности изготовления всевозможных обликов продукции. В неприятном случае, имеют все шансы быть необоснованное различия в уровне премирования сотрудников отрядов, занимающихся созданием и реализации продукции с разной трудозатратностью.

Совершенствование экономических взаимоотношений между внутрихозяйственными подразделениями, а также подразделений с хозяйством в целом не может осуществляться без организации учета доходов и расходов каждого подразделения и организации системы расчетов.

Как уже отмечалось в организации учета и взаиморасчетов в хозяйстве в период с 2014 по 2017 годы имелись серьезные недостатки, что отрицательно сказалось на уровне заинтересованности и ответственности внутрихозяйственных подразделений за конечные итоги работы.

С целью устранения этого, рекомендуем существенно изменить организацию учетно-экономической службы – на базе существующей бухгалтерии хозяйства создать ФРЦ, включающий кредитно-коммерческую и учетно-операционные группы, кроме того открыть в ФРЦ на каждое подразделение, выделенная в качестве учетной единицы, лицевой счет и организовать учет затрат и выход продукции, получаемой выручки от реализации продукции и услуг. Следовательно, в лицевом счете подразделения будут отражаться все доходы и расходы связанные с покупкой сырья, материалов, услуг, затраты на оплату труда работников. В конце каждого месяца будет определена общая сумма доходов, расходов и чистый результат, который необходимо проанализировать, обсудить в коллективах и внести изменения в существующие планы на следующий месяц. Основную часть проведенных выше работ в хозяйстве будет выполнять учетно-операционная группа ФРЦ. Важная роль в осуществлении оперативного маневрирования финансово-кредитными ресурсами внутри хозяйству должна принадлежать кредитно-коммерческой

группе, функциями которой является осуществление взаиморасчетов, кредитования и финансирование внутрихозяйственных подразделений.

Кроме того, для совершенствования внутрихозяйственных отношений в хозяйстве предлагаем разработать эффективный механизм использования договорных обязательств. Ответственность за невыполнение договорных обязательств должна осуществляться в форме санкций влияющих на конечный финансовый результат, то есть виновная сторона обязана возместить все убытки связанные с ненадлежащим исполнением обязательств (потри материально характера, недополученные доходы, убытки).

Обобщая все сказанное выше можно сделать вывод, что совершенствование внутрихозяйственных отношений является неременным условием высокоэффективной деятельности внутрихозяйственных подразделений хозяйства в целом, так как оно является общим инструментом мобилизующем трудовые коллективы на выполнение стоящих перед ними задач.

3.4.Экономическая оценка мероприятий совершенствования организации производственно-экономических отношений

Совершенствование организации деятельности сельскохозяйственного предприятия – проблема сложная и многоплановая, поэтому решать его нужно комплексом мер адаптации хозяйства к рыночным условиям, в ряду которых наиболее важное значение занимает рационализация внутрихозяйственных отношений между подразделениями.

Предлагаемый нами комплекс мероприятий, направленных на совершенствование организации деятельности хозяйства, предусматривает повышение эффективности деятельности хозяйства и его внутрихозяйственных подразделения.

Совершенствование организационной структуры ООО позволяет упорядочить состав и размер производственных, вспомогательных и обслуживаю-

щих подразделений и служб хозяйства привести в систему их взаимоотношений и за счет этого повысить эффективность их функционирования.

В соответствии с рационализацией организационного построения хозяйства совершенствуется структура управления деятельностью – она становится более конкретной, позволяет сохранить количество функциональных взаимосвязей между работниками управления. При этом повышается эффективность управления производством в ООО.

В целом предлагаемые выше мероприятия способствуют совершенствованию деятельности подразделений и хозяйства в целом, что проявляется в показателях экономической эффективности производства, то есть эффективности использования производственных ресурсов – земли, производственных фондов, рабочей силы.

Таблица 3.10 - Экономическая эффективность по возделыванию яровой пшеницы внутрихозяйственного подразделения «Бригада 1»

ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ

Показатели	Факт 2017 г.	Перспектива	Отклоне ние, %
Стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах 1994 г., тыс. руб.	47,8	51,4	+3,6
Стоимость валовой продукции в действующих ценах реализации, тыс. руб.	4516,8	4857,9	+341,1
Затраты на производство продукции, тыс. руб.	2534,6	3536,5	-1001,9
Чистый доход, тыс. руб.	420,8	3879,7	3458,9
Уровень рентабельности, %	87	91	4

Обобщая все сказанное выше, отметим, что мероприятия по совершенствованию организации деятельности ООО – поиск резервов и вовлечение их в производство – должны носить последовательный и непрерывный характер, лишь в этом случае можно добиться высоких экономических показателей, а следовательно повысить жизненный уровень работников и членов их семей.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. В сельском хозяйстве за последние годы произошли радикальные изменения, вызванные переходом к рыночной экономике. Существующие формы и методы хозяйствования стали не соответствовать к новым условиям, не отвечать тем требованиям, которые ставит новая экономическая обстановка. Выходом из ситуации является мобилизация внутренних резервов предприятий аграрной сферы при государственном регулировании рынка сельскохозяйственной продукции и поддержке сельскохозяйственных товаропроизводителей.

2. В связи с этим возникает необходимость исследования проблем организации деятельности сельскохозяйственных предприятий в условиях реформирования АПК, разработки предложений и рекомендаций по организации деятельности новых форм трудовых коллективов, отвечающих требованиям рыночной экономики. Но, несмотря на это многие вопросы углубления реформирования и организации деятельности сельхозпредприятий до конца не проработаны и требуют конкретного решения для каждого отдельно взятого хозяйства.

Выпускная квалификационная работа выполнена на примере ООО «Цильна» Дрожжановского района. ООО «Цильна» Дрожжановского района в полной мере обеспечено материально-денежными, трудовыми затратами, основными фондами, энергетическими мощностями, высокая механизация основных трудовых процессов, эффективность использования ресурсов очень высокое. Хозяйство имеет очень высокие показатели производственно-хозяйственной деятельности. Основными резервами улучшения финансово-хозяйственной деятельности являются: повышение урожайности сельскохозяйственных культур; увеличение производства кормов и на этой основе рост производства продукции животноводства; снижение себестоимости товарной продукции; уменьшение перерасхода производственных затрат по нетоварным продуктам; сокращение непроизводственных расходов, потерь от паде-

жа, гибели скота. ООО «Цильна» Дрожжановского района РТ имеет устойчивое финансовое состояние, что означает, платежеспособность предприятия по своим обязательствам.

3. Анализ современного состояния организации деятельности показал, что она не соответствует сегодняшним требованиям. Это выражается в том, что при формировании трудовых коллективов не рассчитываются оптимальные размеры с учетом конкретных условий производства, законченности цикла производства, не организованны производственно-экономические отношения по принципам «купли-продажи», планирование и учет ведется только по крупным производственным подразделениям и не способствуют проведению оперативного анализа для внесения коррективов в течение года подведение итогов делается только по итогам года, оплата труда не связано с доходностью производственно-хозяйственной деятельности.

4. На основе этого нами разработаны предложения по совершенствованию организации деятельности хозяйства по следующим направлениям:

5.1. Для создания равных условий деятельности всем трудовым коллективам и упорядочивание их экономических взаимоотношений при оценки произведенной продукции вместо внутрихозяйственных расчетных цен целесообразно применять действующие цены реализации, а для подразделений оказывающих различные виды услуг(транспортные, ремонтные и.т.д) устанавливать цены на основе прогнозируемой себестоимости с учетом уровня доходности(рентабельности) производства

5.2. С учетом конкретных размеров отдельных отраслей и производственных участков уточнить размеры внутрихозяйственных подразделений, добиться их оптимальных параметров и оптимального сочетания производственных подразделений, вспомогательных и обслуживающих служб и создать их по законченному циклу производства.

5.3. Разработка методики распределения прибыли с учетом выплаты дивидендов на земельные и имущественные паи.

5.4. Осуществление экономических взаимоотношений между хозяйственными подразделениями в форме купли-продажи.

5.5. Организовать день взаиморасчетов между подразделениями и подведения ежемесячных итогов для оперативного управления деятельностью подразделений.

5.6. Перестройка организации учетно-экономической службы хозяйств. На базе существующих служб и в пределах общей численности работников сформировать финансово-расчетный центр, где открывать лицевой счет каждому внутрихозяйственному подразделению;

6. С учетом вышеизложенного нами были проведены расчеты по организации деятельности механизированной бригады №1, которые показали возможность организации безубыточной деятельности при разумном использовании имеющихся ресурсов и соблюдении элементарных технологических требований. Расчеты показывают, что практическая реализация приведенных предложений по совершенствованию организации деятельности отдельных подразделений и предприятия в целом способствует повышению эффективности производства в современных условиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авхадиев Ф.Н. Формирование системы функционирования сельскохозяйственных организаций/ Ф.Н.Авхадиев, И.Н.Мухаметгалиев.-М; Колос, 2011.-278с.
2. Агарков, А. П. Экономика и управление на предприятии [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев и др.; под ред. д.э.н., проф. А. П. Агаркова. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 400 с.
3. Андрейчук В. Реформирование отношений собственности в сельскохозяйственных организациях // АПК: экономика, управление - 2012. - № 2.- №3. – С. 25.
4. Бизнес-планирование на предприятии [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / И. А. Дубровин. - 2-е изд. - М.: Дашков и К, 2013. - 432 с.
5. Бородин К.Г. Методика оценки конкурентоспособности сельскохозяйственных компаний / Рос. акад. с.-х. наук, ГНУ "Всерос. ин-т аграр. проблем и информатики им. А.А. Никонова" Москва, 2013 – 251 с.
6. [Бухалков М. И.](#) Организация и нормирование труда: Учебник для вузов/Бухалков М. И., 4-е изд.,-М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 380 с.
7. Векленко В.Н., Булгаков М.М. Рентабельность производства в сельскохозяйственных организациях и пути ее повышения/ В.Н. Векленко, М.М. Булгаков// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2012. - № 11. – С. 30.
8. Ворожейкина Т.М. Обоснование организации внутривладельческих отношений на крупных сельскохозяйственных предприятиях. – М.: Изд-во МСХА, 2012. – 45 с.
9. Владельческие экономические отношения в сельскохозяйственных предприятиях//АПК: Экономика и управление, 2014 - № 7 – с. 3.

10. Горлов В.В. Методологические аспекты формирования организационно-экономического механизма в сельхозпредприятиях/ Горлов В.В.// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2010. - № 10. – С. 76.
11. Государственные программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции сырья и продовольствия на 2013 – 2020 годы// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2014. - № 9. – С. 83 -89, 101 – 106.
12. Горбунов Г.А. Экономическое состояние и конкурентоспособность сельского хозяйства Российской Федерации// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2010. - №3
13. Грошев И. Особенности Влияния организационной культуры на эффективность деятельности персоналов фирмы/ И. Грошев// Проблемы теории и практики управления. – 2011. - №7. – С. 114.
14. [Грядов С. И.](#) Организация сельскохозяйственного производства: Учебное пособие / С.И. Грядов и др.; Под ред. М.П. Тушканова, Ф.К. Шакирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 292 с.
15. Елисеева И., Соколов Я. Финансовые результаты и их достоверность/ И. Елисеева, Я. Соколов // Вопросы и их достоверность // Вопросы экономики – 2010. - № 10. – С. 90.
16. Жуков А. Организационные основы построения системы оплаты труда на предприятии/ Е. Савченко// Нормирование и оплаты труда в сельском хозяйстве. – 2012. - № 9. – С. 5.
17. Краснова Л.И. Внутрихозяйственный расчет, как метод управления/ Л.И.Краснова//Экономика в сельскохозяйственных предприятиях, 2011.- №7.-56с.
18. Кондратова Н.Г. Анализ использования трудовых ресурсов как важнейшей части ресурсного потенциала организации/ Н.Г. Кондратова// Экономический анализ. – 2010. - №1 – С.32.

19. Лобаскова Н. Мотивация труда работников промышленных предприятий: рациональные пути/ Н. Лобаскова// Проблемы теории и практики управления. – 2009. - № 5. – С. 105.
20. Минуллина Н.В. Региональные особенности развитие трудовых ресурсов на селе/ Н.В. Минуллина // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2013. - №6. – С.61.
21. Мухаметгалиев И.Н. Организация внутрихозяйственных экономических отношений в сельскохозяйственных организациях на основе бюджетирования/ И.Н. Мухаметгалиев, Ф.Н. Мухаметгалиев. – Казань: Изд-во «Печатный двор», 2006. – 205 с.
22. Мухамегалиев Ф.Н. Материальное стимулирование труда в сельском хозяйстве: учеб. пособие/ Т.Н. Мухаметгалиев. – М.: КолосС, 2010 – 338 с.
23. Мухаметгалиев Ф.Н. Справочник специалиста агропромышленного комплекса / Ф.Н. Мухаметгалиев, Ф.Н.Авхадиев, И.Г.Гайнутдинов и др. – Казань: Казан. ун-т, 2011. – 694 с.
24. Мухаметгалиев Ф.Н. Рекомендации по оплате труда в сельском хозяйстве/ Ф.Н. Мухаметгалиев, Н.М.Якушкин, Т.Е.Романова и др. – Казань: Казан. ун-т, 2012. – 487 с с.
25. Мухаметгалиев Ф.Н. Формирование и функционирование экономического механизма хозяйствования в организациях аграрной сферы / Ф.Н.Мухаметгалиев. – М.: Колос, 2005 г. – 344 с.
26. Нечаев В.Н. .Экономика предприятий АПК: учеб.пособие/ В.Н. Нечаев, П.Ф. Парамонов, И.Е. Халявка. – СПб: Издательство Лань, 2010. – 464 с.
27. Пестрякова Т. Экономические отношения в предприятиях с коллективно - долевой формой собственностью/ Т. Пестрякова // АПК: экономика, управление. - 2011.- №10 - С.22-26.

28. Половинкин Л.Д. Формирование новых внутривоспроизводственных отношений в агросфере/ Л.Д. Половинкин, И.Б. Загайтов // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2012. - №3. С.27-30.\
29. Пошкус Б.И. Трансфертное ценообразование: эволюция, концепции современное представление/ Б.И. Пошкус //Вестник СПбГУ, серия5,2011.- №29 – С.61-70.
30. .Пошкус Б.И. Совершенствование экономических отношений в сельскохозяйственных предприятиях/ Б.И. Пошкус //Предприятия АПК: на пути к рынку, 2013.- №3 – С.10-14.
31. Савченко Е. Резервы повышение производительности труда в сельском хозяйстве/ Е. Савченко// АПК: экономика, управление. - № 1. – 2008. – С. 11.
32. Светлакова Н.А. Хозяйственный расчет в сельском хозяйстве/ Н.А.Светлакова//Экономика сельского хозяйства России.
33. Сельское хозяйство РТ. Статистический сборник, Казань. - 2015. – С. 380.
34. Сельское хозяйство РФ в 2014 году// Экономика сельского хозяйства России. – 2015. - № 1. – С. 88.
35. Селямина Е.Н. Оплата труда: действующее законодательство/ Е.Н. Селямина// Аудиторские ведомости. – 2010. - № 11. – С. 38.
36. [Трещевский Ю. И.](#) Экономика и организация производства: Учеб. / Ю.И.Трещевский, Ю.В.Вертакова и др.; Под ред. Ю.И.Трещевского и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 381с.
37. Тушканов М. П. Организация производства и предпринимательство в АПК/Тушканов М.П., Черевко Л.Д., Винничек Л.Б., Гурьянова Н.М., Максимов А.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 278 с
38. Ушачев И.Г. Производительность и мотивация труда в сельском хозяйстве/ И.Г. Ушачев// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2012. -№ 2. – С. 7.

39. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2006 г. № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства»
40. Холодов О.А. Мотивация труда в системе внутривозрастных экономических отношений//Управление персоналом. – 2012.-№5. С.18-22.
41. Шакиров Ф.К. Хозяйственный расчет предприятий в условиях основания рыночных отношений. – М.: Изд-во МСХА, 1998.- 38с.
42. Шафонов Э. Эффективность производства и факторы её роста. // АПК: Экономика, управление. – 2012. - № 4. – стр. 52-58
43. Шумаков Ю.И. Организация, нормирования и оплата труда на предприятиях АПК: учеб. пособие для вузов/ Ю.И. Шумаков. – М.: КолосС, 2011. – 304 с.
44. [Эриашвили Н. Д.](#) Организация коммерческой деятельности предприятий. По отраслям и сферам применения [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению «Торговое дело» / Н.Н. Никулина, Л.Ф. Суходоева, Н.Д. Эриашвили. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 319 с