

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 2019г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Пути совершенствования мотивации труда работников  
молочного скотоводства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского  
района Республики Татарстан**

Обучающийся: Салимгараев Ислам Райнурович

Руководитель:  
к.э.н., доцент Ситдикова Ландыш Фаритовна

Рецензент:  
к.э.н., доцент Амирова Эльмира Фаиловна

Казань 2019

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. Фамилия И.О.  
«\_\_»\_\_\_\_\_201\_\_г.

**ЗАДАНИЕ**  
**на выпускную квалификационную работу**

Салимгараева Ислама Райнуровича

1. **Тема работы:** Пути совершенствования мотивации труда работников молочного скотоводства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан.
2. **Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «\_\_»\_\_\_\_\_201\_\_г.
3. **Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной службы РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы, результаты личных наблюдений и разработок
4. **Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические основы мотивирования труда работников цеха сельскохозяйственных организаций; содержание мотивации труда, как экономической категории; совершенствование мотивации труда в сельском хозяйстве на современном этапе развития экономики; характеристика природных и экономических условий производства; местоположение, размеры землепользования и природные условия ООО «Асанбаш-Агро»; организационно-производственная структура и специализация ООО «Асанбаш-Агро»; обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами; оценка производственного потенциала хозяйства и динамика обобщающих показателей эффективности производства; организация системы мотивации труда; существующие формы и системы оплаты труда в ООО «Асанбаш-Агро»; анализ уровня оплаты труда; совершенствование материального стимулирования труда; совершенствование порядка формирования фонда мотивации; эффективность использования предполагаемых мер
5. **Перечень графических материалов:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. **Дата выдачи задания**

«\_\_»\_\_\_\_\_201\_\_г.

Руководитель

Л.Ф. Ситдикова

**Задание принял к исполнению**

**И.Р. Салимгараев**

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

| Наименование этапов<br>выпускной квалификационной работы                                                                     | Сроки<br>выполнения | Примечание |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------|
| ВВЕДЕНИЕ                                                                                                                     | 15.04.18            | Выполнено  |
| 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА                                                                                  |                     | Выполнено  |
| 1.1. Сущность и содержание понятия мотивация труда                                                                           |                     | Выполнено  |
| 1.2. Приемы и способы мотивации, их состав и характеристика                                                                  |                     | Выполнено  |
| 1.3. Методы оценки эффективности системы мотивации в предприятии                                                             |                     | Выполнено  |
| 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА                                                             | 15.10.18            | Выполнено  |
| 2.1. Местоположение, размеры землепользования и природные условия ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан |                     | Выполнено  |
| 2.2 Организационно-производственная структура и специализация в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ                     |                     | Выполнено  |
| 2.3. Анализ обобщающих показателей экономической эффективности ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ                      |                     | Выполнено  |
| 2.4. Анализ существующих способов мотивации и материального стимулирования в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ        |                     | Выполнено  |
| 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ПОВЫШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ РОЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  | 15.04.19            | Выполнено  |
| 3.1. Совершенствование мотивации труда работников сельского хозяйства.                                                       |                     | Выполнено  |
| 3.2. Методы совершенствования механизма премирования труда работников молочного скотоводства                                 |                     | Выполнено  |
| ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ                                                                                                         | 10.05.19            | Выполнено  |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ                                                                                             | 10.05.19            | Выполнено  |
| ПРИЛОЖЕНИЯ                                                                                                                   | 10.05.19            | Выполнено  |

Обучающийся

И.Р. Салимгараев

**Руководитель**

Л.Ф. Ситдикова

Аннотация  
к выпускной квалификационной работе бакалавра  
Салимгараева Ислама Райнуровича  
На тему: «Пути совершенствования мотивации труда работников молочного скотоводства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан»

Целью выпускной квалификационной работы является поиск путей совершенствования мотивация персонала сельскохозяйственной организации. В работе рассмотрены теоретические вопросы, раскрывающие сущность и содержание понятия мотивации труда, приемы и способы мотивации персонала сельскохозяйственной организации, их состав и характеристику, методы оценки эффективности системы мотивации в предприятии, проанализирована характеристика природных и экономических условий производства, а также предложены пути совершенствования организации труда и повышения стимулирующей роли оплаты труда на сельскохозяйственной организации. Исследование проводилось на примере организации ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан.

Annotation  
to the final qualification work of bachelor  
Salimgaraev Islam Rainurovich  
On "Ways to improve the workers motivation of dairy cattle breeding in LLC Asanbash-Agro" Kukmor district of Tatarstan Republic"

The purpose of the final qualifying work is to find ways to improve the motivation of the agricultural organization staff. The paper discusses theoretical issues that reveal the nature and content of the labor motivation concept, methods and ways of an agricultural organization staff motivation, their composition and characteristics, methods for evaluating the effectiveness of the motivation system in an enterprise, characterizing the natural and economic conditions of production, and suggested ways to improve labor and enhancing the incentive role of wages in the agricultural organization. The study was conducted on the example of the organization LLC "Asanbash-Agro" Kukmorsky district of Tatarstan Republic.

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВВЕДЕНИЕ.....                                                                                                                             | 5  |
| 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА .....                                                                                         | 7  |
| 1.1 Сущность и содержание понятия мотивация труда .....                                                                                   | 7  |
| 1.2 Приемы и способы мотивации, их состав и характеристика ....                                                                           | 9  |
| 1.3 Методы оценки эффективности системы мотивации в<br>предприятии.....                                                                   | 17 |
| 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ<br>УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА .....                                                                 | 23 |
| 2.1 Местоположение, размеры землепользования и природные<br>условия ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики<br>Татарстан.....    | 23 |
| 2.2 Организационно-производственная структура и специализация<br>в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.....                          | 24 |
| 2.3 Обеспеченность хозяйства производственными фондами и<br>трудовыми<br>ресурсами.....                                                   | 28 |
| 2.4 Анализ существующих способов мотивации и материального<br>стимулирования в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.....              | 35 |
| 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И<br>ПОВЫШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ РОЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА<br>СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ<br>ОРГАНИЗАЦИИ..... | 39 |
| 3.1 Совершенствование мотивации труда работников сельского<br>хозяйства.....                                                              | 39 |
| 3.2. Методы совершенствования механизма премирования труда<br>работников молочного скотоводства.....                                      | 45 |
| ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....                                                                                                                 | 49 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....                                                                                                     | 53 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ.....                                                                                                                           |    |

## ВВЕДЕНИЕ

В процессе создания инновационных систем ведения хозяйства, которые направлены на рыночную экономику, любое предприятие должно вести свою деятельность с определенными изменениями, при этом учитывая современные особенности рыночной формы хозяйствования. Кроме того, хозяйство должно всячески подстраиваться под различные рыночные нововведения. Исходя из этого, растет и вклад, который вносит каждый работник предприятия в конечные результаты деятельности. В современном мире, одной из основных задач, стоящих перед любым предприятием является отбор методов, позволяющих максимально эффективно управлять трудовой деятельностью работников.

Ключевым условием, оказывающим влияние на результат производственной деятельности рабочего персонала предприятия, выступает мотивация их труда.

Процесс стимулирования труда – сложное мероприятие по мотивированию одного или нескольких работников сельскохозяйственного предприятия к трудовой деятельности, который направлен на достижение максимально возможных конечных результатов производственной деятельности.

Низко результативный мотивационный механизм влечет за собой уменьшение производительности труда, вследствие минимальной удовлетворенности работников трудовой деятельностью. Эффективная же система, в свою очередь, способствует росту производительности труда на сельскохозяйственном предприятии.

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что разнообразные системы мотивации труда сельскохозяйственных работников актуальны и по сей день, так как они довольно часто применяются в современном менеджменте.

В соответствии с изложенными выше теоретическим материалом,

основной целью данной выпускной квалификационной работы является поиск путей совершенствования мотивация персонала сельскохозяйственной организации.

Для того чтобы реализовать установленные цели требуется решение следующих задач:

- изучение теоретических данных, связанных с проблемами мотивации труда работников сельского хозяйства;
- исследование стимулирующих факторов, которые используются руководством предприятия в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан;
- создание улучшений для совершенствований мотивационной деятельности работников в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан.

Объектом исследования является ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан.

Предмет исследования – мотивация работников молочного скотоводства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан.

Главные способы, используемые при выполнении выпускной квалификационной работы: изучение научных работ ведущих экономистов по выбранной тематике, анализ данных годовых отчетов по объекту исследования, изучение основных документов сельскохозяйственного предприятия по мотивированию работников.

# 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

## 1.1 Сущность и содержание понятия мотивация труда

Одной из основных целей в жизни человека является труд. За счет того, профессиональных способностей и умений человека можно добиться высоких результатов в любом предприятии.

Важной задачей для руководителя предприятия является то, что бы труд был эффективным, а для этого ему необходимо предоставить подходящий климат на трудовых зонах.

Стоит отметить, что работнику необходимо придерживаться полномочиями и обязательствами, которые поставил перед ним руководитель.

Одним словом, мотивацию можно назвать силой при помощи, которых работник будет выполнять свою деятельность более эффективно.

Исследовав суть мотивации, можно подчеркнуть несколько определений:

- потребность – этот тот случай, когда работник чувствует физическую или психологическую нехватку чего-либо;
- мотив – это когда работнику требуются конкретные поступки . Но стоит выделить, что не каждый работник будет вести свою потребность одинаков как и все другие коллеги, всегда выходит по разному.
- стимул – это то, что движет мотивом, тем самым можно сказать, что стимул подталкивает интерес человека к эффективному труду.

В таком случаи, можно сказать, что мотивация – это желание работника выполнять свой труд и получать удовольствие от этого.

В состав трудового мотива относятся:

- желание человека удовлетворить свои потребности;
- польза, которая удовлетворит потребность;
- работа, с помощью которой человек приобретет пользу;

–затраты, финансового и нравственного вида.

Различная модель трудового поведения делаться на внешние и внутренние. Она формируется характером трудовой мотивации, выступая в роли комплекса факторов психологического характера. Сюда можно внести: возможности человека, его самочувствие и присутствие моральных принципов.

Что касается внешних факторов, можно сказать, что это условия и обстоятельства, которые называются стимулами, которые вызывают ситуационную трудовую мотивацию.

Их в свою очередь делят:

- поддерживающие;
- мотивирующие;
- демативирующие;
- нужда;
- благо;
- труд;
- цена.

Мотивы трудовой деятельности формируются только в том случаи, если в сельскохозяйственном предприятии присутствует благо, которое угодило бы человеку в его потребностях. К ним относятся: собственные трудовые усилия, трудовая деятельность, которая дозволило бы иметь блага с низкими затратами.

Если на предприятии присутствуют неблагоприятные условия, то человек ощутит недостаток благо. В таком случаи, большую роль играет оценки осуществления задач, поставленные перед предприятием.

На вопрос «что делать в первую очередь, мотивировать итог или сам труд?» отвечают несколько форм:

- поощрения либо взыскания;
- момент работы трудящегося.

В современных условия труда в мотивации выделяют несколько

стадий:

- появление нужд работников;
- формулировка задач;
- осуществление действий;
- приобретение поощрений за выполнение действий;
- устранение нужд.

Основной ролью в стимулировании трудящихся в сельскохозяйственной организации считается различие мотивационных строений, кроме того степень похожих мотивирующих мероприятий с разными людьми. Есть множество разных идей, которые объясняют данное явление.

## 1.2 Приемы и способы мотивации, их состав и характеристика

Имеется множество разных методов мотивации, которые делятся на ряд дисциплин:

- привлекательные;
- нейтрализующие;
- позитивные и негативные.

Если работник получил высокую оценку, выполнил или же перевыполнил план, поставленный перед ним руководством, предложил более инновационные пути повышения эффективности предприятия, заслужил повышение или получил премию, то это можно отнести к привлекательной.

Человек, выходя на работу в ночное время суток, выходной день или в праздник, ему прилагается компенсация, который подавит вероятность возмущений со стороны работника.

Работнику прилагается достойное поощрение, за какой-либо сложный труд. Поощрение будет гораздо выше, нежели он есть у него в текущее время. Это относится к позитивной дисциплине, где работнику прилагается

премия, набавка, либо нравственное поощрение в форме грамоты и внесение в доску почета.

К негативным формам относятся те случаи, когда работодателю приходится применять метод «надавить», в таком раскладе работник стремиться все лучше и лучше выполнять свои обязанности, чтобы не потерять должность либо работу. При таком раскладе, трудящиеся стремятся не повесить свои старания, наоборот, сохранять тот уровень, который имеется в данный момент. В таких моментах есть вероятность получить взыскания, порой доходит до отстранения от работы, точнее увольнения.

В сельскохозяйственной сфере существуют в основном успешность благосостояния населения села, так как именно она основывается на необходимости. Стоит отметить, что нужда в благосостоянии жителя остается решенной не до конца. Таким образом, сделаем вывод, что необходимо экономически воздействовать на людей, которые трудятся на сельскохозяйственных предприятиях.

К таким компенсациям причисляются:

- пособия ветеранам труда, которые прекратили свою службу, и ушли на пенсию;

- дополнительные выплаты к работникам пенсионного возраста, то есть набавки за счет сельскохозяйственного предприятия, в котором они работали;

- предоставление бесплатных путевок в лечебно-оздоровительные санатории;

- если у работника имеются дети до семи лет, то сельскохозяйственное предприятие берет на себя возмещение.

Другие выплаты сельскохозяйственное предприятие, которое берет под ответственность, их можно разделить на несколько видов:

- предприятие служит источником повышенного восстановления;

- применяется для увеличения, последующий доход:

- 1) оплачивается совладельцам акций;

2) в форме дополнительной платы за работу в сельскохозяйственном предприятии.

Услуги и поддержка со стороны сельскохозяйственного предприятия.

– работнику предоставляется недвижимость, которая находится под собственностью предприятия, также выплачиваются некоторая части займа и так далее;

– помощь в управлении и развитии малых форм хозяйствования на селе, что очень важно на сегодняшний день;

– предоставление возможности работникам предприятия приобрести по заниженной стоимости продукцию личного изготовления;

– помощь в реализации культурного и социального развития села:

1) в результате многочисленных реформ, в наше время, социально культурное развитие села потерпело множество изменений в аграрном секторе. В селах начали стремительно расти такие социальные подразделения, которые производят сельскохозяйственную продукцию, такие как сельские предприниматели, которые имеют личные подсобные хозяйства. В связи с этим появились понятия «новых богатых» и «новых бедных»;

2) известно, что на селе развитие инфраструктуры и социально-культурная сфера находится в не самом лучшем состоянии, с точки зрения будущего сельской местности, так как молодое поколение стремится переехать в крупные города, где имеется возможность заработка;

3) кроме того, известно, что для жителей села важна благополучная, счастливая семья, единодушие, отличное отношение внутри семьи, хорошие условия для жизни;

4) нехватка в сельской местности свободного времени приводит к низкой продуктивности работников, поэтому увеличение социальной инфраструктуры привело бы к тому, что жители участвовали в культурной деятельности на селе, тем самым сплотило бы и коллег по работе;

Главную значимость для управляющего трудящихся служит финансовая обеспеченность сельскохозяйственного предприятия, а самым немаловажным является:

- оснащенность модернизированных рабочих мест на предприятии;
- снабжение работников индивидуальными автомобилями;
- обеспечение путевками на отдых во время отпусков.

Стоит отметить, что данные виды поощрений никак не выносятся за счет успеха личных показателей работников предприятия, это проводится только лишь установлением грамотной организации заработной платы.

В сельском хозяйстве важной формой поощрения является оплата за труд трудящихся. Если работник выполняет свою работу вовремя и производит ту норму продукции, то ему выплачивается поставленная оплата.

Организация заработной платы отображает связь её составляющих:

- доплаты;
- надбавки;
- премии.

Повременная оплата работникам способна выплачиваться с целью четкого и точного учета времени, она не зависит от их собственного старания.

Как правило, заработная плата выплачивается каждый месяц форме оклада. Также, повременная оплата труда бывает почасовая, поденная. В нынешнее время руководитель предприятия сам решает, какую форму выплат выбрать. В любых других предприятиях применяются определенные установленные формы заработной платы. В нашей стране эти формы применяются обычно в бюджетных предприятиях, где оплата труда введена общей тарифной ставке. Кроме того, заработная плата регулируется правительством в сторону минимального месячного оклада.

В тот момент, когда работник занимает свою должность продолжительное время, то размер его заработной платы, точнее, оклад, будет варьироваться.

Во время оценки мотивации работника сельскохозяйственного предприятия нужно сконцентрироваться на том, что бы размер ежемесячной заработной платы принуждал их к труду.

У работника возникает вопрос «браться или не братья за предлагаемую работу?». Оклад работника обычно привлекает, либо не привлекает, когда ему предлагают какую-либо работу. Поэтому, стоит обратить внимание, на то, что у предприятия возникают некоторые трудности с привлечением работников к труду на низкооплачиваемые должности.

Перед каждым предприятием стоит выбор, какую систему оплаты труда выбрать, чтобы работник удовлетворил свои потребности. Сельскохозяйственные предприятия, как правило, имеют возможность применить некие изменения размера месячного оклада для определенных категорий работников, также предприятия присваивают категории для определенных лиц. Мотивация происходит в тот момент, когда работники предприятия боятся потерять место работы. Существуют три положения:

- работник сельскохозяйственного предприятия будет удовлетворять свои потребности в том случае, если оплата за его труд будет достойной;
- внутри предприятия проходит оценка работников и аттестация.

Сдельная оплата работников предприятия применяется в том случае, когда труд не сложно измерить, кроме того, производительность труда на прямую зависит от того как относиться к задачам, поставленные перед ним. Когда на предприятии имеется возможность измерить работу служащего, то применяется индивидуальная оплата труда. Если работников объединить в одну группу, то оплачивается в коллективной форме.

Прямая оплата, также косвенная бывает в групповой работе. В прямой оплачивается по установленному тарифу. А косвенная применяется в том случае, если на предприятии имеются разнорабочие, либо обслуживающий персонал.

Сдельные выплаты производятся в том случае, когда:

- в целях выполнения высоко поставленных задач перед работником, учлись его требования;
- на предприятии установлены правильные расценки за единицу продукции, а также работы.

В тот момент, когда определяется расценка за одну единицу продукции, в сельскохозяйственном предприятии должны иметься установленные показатели урожайности и продуктивности животных. В нашей стране, в целях изменить систему выплаты заработной платы работникам, происходило ряд реформ, создавались подрядные и арендованные коллективы, менялась выплаты за труд от валового дохода.

Организационные включают в себя, прежде всего, привлечение работников к участию в делах организации, которое предполагает, что им предоставляется право голоса при решении ряда проблем, как правило, социального характера. Важную роль играет мотивация перспективой приобрести новые знания и навыки, что делает работников более независимыми, самостоятельными, придает им уверенность в завтрашнем дне. Мотивация обогащением содержания труда заключается в предоставлении людям более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы, соответствующей их личным интересам и склонностям, с широкими перспективами должностного и профессионального роста, дающей возможность проявить свои творческие способности, осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственного труда, когда каждый по возможности должен быть сам себе шефом.

Морально-психологические методы стимулирования включают следующие основные элементы.

1. Создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за то, что лучше других могут справиться с порученной работой, причастность к ней, личную ответственность за ее результаты; ощущали бы ценность результатов, конкретную их важность для

кого-то. Для того чтобы работа приносила удовлетворение, задание должно содержать известную долю риска и возможность добиться успеха.

2. Присутствие вызова, обеспечение возможностей каждому на своем рабочем месте показать свои способности, выразить себя в труде, в его результатах, иметь доказательства того, что он может что-то сделать, причем то, что будет сделано должно получить имя создателя. Например, отличившиеся работники получают право подписывать документы, в разработке которых они принимали участие, что дает им возможность ощутить свою значимость.

3. Признание, которое может быть личным и публичным. Суть личного признания состоит в том, что особо отличившиеся работники упоминаются в специальных докладах высшему руководству организации, представляются ему, их персонально поздравляет администрация по случаю праздников и семейных дат. В нашей стране широкого распространения оно еще не получило. Публичное признание знакомо намного лучше. Образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительная и безупречная работа, новаторство в труде и другие достижения вознаграждаются объявлением благодарности, ценным подарком, почетной грамотой, занесением в книгу почета и на доску почета. Правилами внутреннего распорядка могут быть предусмотрены и другие поощрения, например почетные звания своей организации.

За особые трудовые заслуги работников представляют к поощрению, награждению орденами и медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками, присвоению почетных званий и званий лучших по данной профессии.

Поощрение призвано стимулировать не только данного субъекта, но и других, а для этого оно должно восприниматься как справедливое. При этом допускается несколько мер поощрения, например материального и морального стимулирования.

Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, при продвижении, т.е. перевод на более квалифицированную работу или на высшую должность (при наличии вакансий, необходимой подготовки, деловых и личных качеств).

Представители высшего звена управления обязательно должны лично участвовать в поощрении сотрудников, регулярно посещать подразделения, хотя бы по телефону контактировать с передовиками. Только в этом случае система поощрения будет действенной.

4. К морально-психологическим методам стимулирования относятся высокие цели, которые воодушевляют людей на эффективный, а порой и самоотверженный труд. Поэтому любое задание руководителя должно содержать в себе элемент вызова.

5. Морально стимулирует атмосфера взаимного уважения, доверия, поощрения разумного риска и терпимости к ошибкам и неудачам; внимательное отношение со стороны руководства и товарищей по работе.

Необходимо упомянуть еще одну форму мотивации, которая по существу объединяет в себе все рассмотренные выше. Речь идет о продвижении в должности, которое дает и более высокую заработную плату (экономический мотив), и интересную и содержательную работу (организационный мотив), а также отражает признание заслуг и авторитета личности путем переводу в более высокую статусную группу (моральный мотив).

В то же время этот способ является внутренне ограниченным: в организации не так много должностей высокого ранга, тем более свободных; не все люди способны руководить и не все к этому стремятся, а кроме того, продвижение по службе требует повышенных затрат на переподготовку.



### 1.3 Принципы мотивации и стимулирования труда работников сельского хозяйства

Организация оплаты труда работникам сельского хозяйства представляет собой совокупность определенных мероприятий, которые в свою очередь оснащают обоснованное вознаграждение каждой категории работников в зависимости от качества и количества вложенного труда и соответствующую материальную заинтересованность.

Нормирование труда и тарифная система, решая важную роль в определении количества и качества труда и меры вознаграждения за него, не устанавливают того порядка, по которому должен начисляться заработок работникам разных профессий и специальностей. Эти функции выполняет организация оплаты труда, которая предполагает правильный выбор форм и систем оплаты труда, отвечающих условиям конкретного хозяйствующего субъекта, оказывающих стимулирующее воздействие на развитие производства. Организациям предоставлены широкие права в сфере хозяйственной деятельности, в том числе и в организации оплаты труда. Трудовые коллективы сами вправе устанавливать размеры средств, предназначенных на оплату труда, распределять их между работниками в форме личных доходов или заработной платы. При этом они могут либо пользоваться традиционной тарифной системой, либо применять ставки и оклады лишь в качестве ориентиров, либо использовать свою, индивидуально разработанную модель оплаты труда, то есть самостоятельно определять формы, системы и размеры заработной платы.

С организацией заработной платы сельскохозяйственного предприятия связано решение многих задач. Во-первых, гарантировать оплату каждому работнику в соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда. Во-вторых, обеспечить работодателю (независимо от того, кто выступает в качестве такового: государство, акционерное общество,

частное лицо или кто-либо другой) достижение в процессе производства такого результата, который позволил бы ему возместить затраты и получить прибыль. Тем самым через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Общий уровень оплаты труда в организации может зависеть от многих факторов: результатов хозяйственной деятельности и уровня рентабельности; кадровой политики субъекта хозяйствования; влияния профсоюза и государства и т.д. Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынке труда и готовой продукции, необходимую рентабельность производства.

Объективной необходимостью и одновременно важной мерой при организации оплаты труда, обуславливающей успешный переход к рыночным отношениям, является дальнейшее совершенствование оплаты труда, целью которого является создание в организации применительно к изменившимся экономическим условиям принципиально новой и эффективной системы материального стимулирования работников. Основными принципами такой системы являются:

- учет минимального размера оплаты труда, установленного государством. Статья 133 ТК РФ определяет, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации Федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Порядок и сроки поэтапного повышения минимальной заработной платы, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы, устанавливаются федеральным законом, которым является Федеральный закон от 29 декабря 2004 года №198-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты

труда». Минимальный размер оплаты труда с 1 января 2009 года составляет 4330 рублей в месяц;

- предоставление предприятиям и организациям, функционирующим на основе различных форм собственности, максимальной самостоятельности в вопросах оплаты труда;

- обеспечение социальной защищенности работников независимо от формы собственности;

- соответствие оплаты труда рыночной стоимости рабочей силы, обеспечение индексации оплаты труда в соответствии с темпами роста инфляции;

- вознаграждение работников в размерах, объективно отражающих количество и качество затраченного труда, поощрение высокого качества продукции, труда и услуг;

- государственная регламентация размеров минимальной заработной платы, обеспечивающая работникам различной квалификации в государственном секторе экономики, а также привлеченным по найму в организации других форм собственности, нормальное воспроизводство рабочей силы;

- обеспечение оптимальных соотношений в оплате труда отдельных категорий и групп работников;

- простота, ясность и доступность системы оплаты труда;

- ритмичность выплаты заработной платы;

- опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста его оплаты;

- обеспечение оптимального удельного веса заработной платы в себестоимости продукции, работ и услуг, стимулирование производительности труда и рационального использования ресурсов;

- дифференциация уровня оплаты труда в зависимости от экономического состояния предприятия, результатов работы трудового коллектива и личного трудового вклада работника.

#### 1.4 Стимулирование и мотивация персонала к труду в современных организациях.

Трудовые ресурсы предприятия являются главным его активом. Однако, основная процедура мотивации, учитывая нынешнее положение, имеет возможность сохранить либо увеличит активы.

Персонал является ведущим активом предприятия. Но именно реальный процесс мотивации и стимулирования, в зависимости от своего состояния, может или сохранять и увеличивать этот актив, или превращать его в пассив. Руководители, являясь непосредственными участниками данного процесса и «полномочными представителями системы стимулирования» на предприятии (в организации, учреждении) индивидуально понимают значимость связей «мотивы и стимулы», «мотивация и стимулирование».

Понятия «мотивация» и «мотивирование» используются не только в смысле формирования индивидуальных, групповых и коллективных мотивов, но и обозначения процесса влияния стимулов на мотивы для получения требуемого уровня мотивированности.

В свою очередь, относительно отдельного работника, группы или коллектива стимулы выступают как внешние побудители в труде, деятельности и работе, которые ему адресует предприятие. А система стимулирования определяется и конструируется на предприятии исходя из его возможностей, целей и уровня профессионализма руководителей.

Исходя из такого понимания мотивов и стимулов, различают различные соотношения в текущей практике управления предприятием.

Соотношение первое: чем больше система стимулирования соответствует мотивации работника, группы, коллектива, чем сильнее ее действие, тем выше эффективность действия стимулов.

Соотношение второе (или обратное): чем меньше система стимулирования соответствует мотивации работника, группы, коллектива, тем слабее ее действие и тем ниже эффективность действия стимулов.

Используемые в рамках проведенных семинаров авторские методики по оценке систем стимулирования и обсуждение оценочной информации позволили выявить их типичные слабости, или «болезни».

Первая типичная слабость заключается в том, что руководители, как правило, рассматривают систему стимулирования в узком спектре стимулов, а работники – в более широком.

Руководители обычно относят к стимулам три классические группы.

- Методы материального стимулирования – виды заработной платы, доплаты, надбавки, премии, компенсации, материальная помощь и (в акционерных обществах) дивиденды и корпоративные опционы.

- Социальный пакет – оплата предприятием в том или ином процентном соотношении различных услуг и/или выполнение определенных социальных обязательств перед своими работниками.

- Методы морального стимулирования, находящие выражение, в принципе, в различных средствах морального поощрения.

- Работники рассматривают систему стимулирования в более широком спектре, добавляя к этому делению следующие группы.

- Методы организационного стимулирования, для которых характерны изменения в организации труда: гибкий рабочий день или график; частичное выполнение работы дома (так называемая телеработа); участие в совещаниях, заседаниях «не отходя от рабочего места» и прочее. Условия труда – санитарно-гигиенические, материально-технические, информационные, социально-бытовые, социально-психологические, условия социальной защиты, помощи, пространственные, эстетические, темпоритмические.

Стиль непосредственного руководителя, находящий выражение в проявлениях его индивидуальных особенностей.

Вторая типичная слабость системы стимулирования состоит в том, что руководители рассматривают ее с чисто формальных позиций (то есть наличие прав по применению тех или иных методов), а подчиненные – как с формальных, так и с неформальных.

Работники предприятий делят методы стимулирования на следующие группы:

- жесткие – зафиксированные (документами) в системе стимулирования и используемые в соответствии с установленными и утвержденными внутрикорпоративными правилами. К ним относятся методы первой, второй, третьей и четвертой групп;
- полужесткие – частично зафиксированные и частично не зафиксированные (в зависимости от практики предприятия). В их состав работники включают частично методы из четвертой и пятой групп;
- мягкие, которые во многом зависят от стилевых особенностей руководителя и уровня его профессионального мастерства (шестая группа).

Мягкие методы работники увязывают со стилевыми особенностями руководителей, поскольку здесь имеется так называемое поле для гибкого маневра.

По мнению работников предприятий, большинство руководителей тяготеют к использованию жестких методов.

Третья типичная слабость систем стимулирования заключается в том, что они используются, как правило, без обратной связи.

Таким образом, практической закономерностью в области мотивации и стимулирования работы персонала является наличие более широкого спектра внешних и внутренних мотивов, а также методов стимулирования, чем официально используется на предприятии. И это связано с индивидуальными особенностями, как руководителей, так и подчиненных. Поэтому знание индивидуальных особенностей каждого работника помогает лучше понять

его мотивационное и стимулирующее поле, а также стратегии поведения, что, в свою очередь, помогает руководителю осуществлять правильную мотивационную политику.

## 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА

### 2.1. Местоположение, размеры землепользования и природные условия ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан.

Полное наименование организации – общество с ограниченной ответственностью «Асанбаш-Агро».

Сокращенное наименование: ООО «Асанбаш-Агро».

Местонахождение предприятия: 422111, Республика Татарстан, район Кукморский, г. Кукмор, ул. Ленина, д. 100.

Основным видом деятельности ООО «Асанбаш-Агро» является смешанное сельское хозяйство.

К дополнительным видам относятся:

- выращивание зерновых (кроме риса), зернобобовых культур и семян масличных культур;
- выращивание овощей, бахчевых, корнеплодных и клубнеплодных культур, грибов и трюфелей;
- выращивание прочих плодовых деревьев, кустарников и орехов;
- выращивание рассады;
- разведение молочного крупного рогатого скота, производство сырого молока;
- производство сырого коровьего молока;
- разведение прочих пород крупного рогатого скота и буйволов;
- разведение лошадей, ослов, мулов, лошаков;
- разведение прочих животных;
- предоставление услуг в области растениеводства;
- предоставление услуг в области животноводства;
- переработка и консервирование мяса;
- производство молока (кроме сырого) и молочной продукции;
- производство прочей молочной продукции;

-торговля розничная автомобильными деталями, узлами и принадлежностями;

- деятельность агентов по оптовой торговле сельскохозяйственным сырьем, живыми животными, текстильным сырьем и полуфабрикатами;

- прочие виды деятельности.

ООО «Асанбаш-Агро» расположено в северо-западной части Западного Прикамья.

Рельеф района представляет собой волнистую равнину с возвышенностями, холмами, долинами, балками и оврагами, которые усложняют его и придают поверхности района характер пересеченной равнины.

Физико-географическое положение района определяет значительную суровость и континентальность климата. Климат района умеренно-континентальный сравнительно холодными зимами (до -40) и умеренно-теплым летом со средней температурой января – 14, июля +19.

Количество осадков не более 450 мм в год.

## 2.2. Организационно-производственная структура и специализация в

### ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

В сельском хозяйстве земля – является основным средством производства, которая в свою очередь действует одновременно с предметом труда и как средство труда.

Таблица 1 - Состав и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ, за 2015-2018 гг.

| Виды земельных угодий | Площадь, га |      |      |      | Структура сельхозугодий, % |      |      |      | В среднем. по РТ за 2018 г. % |
|-----------------------|-------------|------|------|------|----------------------------|------|------|------|-------------------------------|
|                       | 2015        | 2016 | 2017 | 2018 | 2015                       | 2016 | 2017 | 2018 |                               |
| 1                     | 2           | 3    | 4    | 5    | 6                          | 7    | 8    | 9    | 10                            |

|                               |       |       |       |       |   |   |   |   |   |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|---|---|---|---|---|
| Общая<br>земельная<br>площадь | 14750 | 14750 | 11719 | 10952 | X | X | X | X | X |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|---|---|---|---|---|

Продолжение таблицы 1

|                                                     |       |       |       |       |       |       |       |       |      |
|-----------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1                                                   | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10   |
| Всего<br>сельскохозяйст<br>венных<br>угодий из них: | 14643 | 14643 | 11612 | 10845 | 100   | 100   | 100   | 100   | 100  |
| Пашня                                               | 13355 | 13355 | 10324 | 10324 | 91,20 | 91,20 | 88,91 | 95,20 | 86,8 |
| Сенокосы                                            | 849   | 849   | 849   | 82    | 5,80  | 5,80  | 7,31  | 0,76  | 2,5  |
| Пастбища                                            | 439   | 439   | 439   | 439   | 3,0   | 3,0   | 3,78  | 4,05  | 10,6 |
| Процент<br>распаханности,<br>%                      | X     | X     | X     | X     | 91,20 | 91,20 | 88,10 | 95,20 | 87,6 |

По данным таблицы 1, видно, что размер общей земельной площади в ООО «Асанбаш-Агро» в 2018 году сократилась на 25% по сравнению с 2015 годом, однако при этом процентное содержание сельскохозяйственных угодий остается неизменным, 99%. На удельный вес пашни в земельных угодьях организации приходится 95,2% в 2018 году, что свидетельствует о большой площади посева, в том числе зерновых культур.. Сокращение площади сельскохозяйственных угодий произошло в результате уменьшения общей земельной площади с 14750 га в 2015 году до 10952 га в 2018 году.

Для того, чтобы определить производственную направленность хозяйства, необходимо воспользоваться структурой товарной продукции, приведенной в таблице 2.

Таблица 2 – Структура товарной продукции в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2015 – 2018 гг.

|                        |                                           |                                    |                                      |
|------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| Виды<br>продук-<br>ции | Стоимость товарной продукции,<br>тыс. руб | Структура товарной<br>продукции, % | В среднем за<br>2015 – 2018<br>годы, |
|                        | Годы                                      | Годы                               |                                      |

|   | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | структура<br>товарной<br>продукции,<br>% |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------------------------------------------|
| 1 | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10                                       |

Продолжение таблицы 2

| 1                            | 2      | 3      | 4      | 5      | 6    | 7    | 8    | 9    | 10    |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|------|------|------|------|-------|
| Зерно                        | 195,0  | 253,2  | 286,5  | 191,5  | 12,6 | 14,4 | 17,0 | 5,0  | 11,0  |
| Картофель                    | 45,4   | 37,4   | 17,3   | -      | 2,9  | 2,1  | 1,0  | -    | 1,5   |
| Рапс                         | -      | 18,3   | 13,5   | 101,9  | -    | 1,0  | 0,8  | 2,7  | 1,125 |
| Молоко                       | 1016,2 | 1128,7 | 1052,2 | 2911,4 | 65,5 | 64,0 | 62,5 | 76,4 | 67,1  |
| Мясо<br>КРС                  | 295,2  | 325,1  | 312,7  | 605,6  | 19,0 | 18,5 | 18,7 | 15,9 | 18,0  |
| Итого<br>по<br>хозяйст<br>ву | 1551,8 | 1762,7 | 1682,2 | 3810,4 | 100  | 100  | 100  | 100  | 100   |

В ходе анализа таблицы 2 при рассмотрении уровня товарности произведенных в организации видов продукции, можно увидеть, что наибольшее значение в среднем за рассматриваемый период занимает молоко.

На основе анализа данной таблицы при рассмотрении уровня товарности произведенных в хозяйстве видов продукции, мы видим, что наибольший удельный вес в среднем за рассматриваемый период занимает производство молока. Уровень товарности молока составляет 67,1 %. Второе место занимает мясо крупного рогатого скота, (с уровнем товарности 18,0 процента). На третьем месте находится зерно (с уровнем товарности 11,0

процента). Остальные виды товарной продукции: картофель, рапс составляют небольшое количество процентов. Итак, ООО «Асанбаш-Агро» формирует главную часть финансовых результатов, получая прибыль от реализации этих трех видов продукции. В конце анализа данной таблицы, имея полученные результаты, определим направление специализации изучаемого сельскохозяйственного предприятия.

Для полной характеристики уровня специализации предприятия обычно используется коэффициент специализации. Величина его определяется на основе таблицы, которую рассмотрели выше и по формуле профессора Поповича И.В:

$$K_c = \frac{100}{\sum P (2j-1)}, \text{ где } K_c - \text{коэффициент специализации};$$

$P$  - удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

$j$  - порядковый номер отрасли в ранжированном ряде по удельному весу в структуре товарной продукции, начиная с наивысшей.

$$K_c = \frac{100}{85,1(2*1-1)+11(2*2-1)+1,5(2*3-1)+1,125(2*4-1)} = 0,75$$

ООО «Асанбаш-Агро» имеет коэффициент специализации 0,75, что говорит о глубоком уровне специализации.

Итак, как показал анализ, что исследуемое предприятие ООО «Асанбаш-Агро» имеет молочно-скотоводческую специализацию.

Специализация предприятия и природно-климатические условия всегда играют важную роль в создании эффективного производства, однако ни одно хозяйство и ни одно производство на предприятиях не будет эффективным, если в хозяйстве нет хорошо обученных трудовых ресурсов и современных производственных фондов.

Для более точного изучения экономических условий работы в ООО «Асанбаш-Агро» определим показатели использования основных и оборотных фондов предприятия трудовых ресурсов, и энергетических мощностей.

### 2.3. Анализ обобщающих показателей экономической эффективности

#### ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

Показатели фондооснащенности и фондовооруженности характеризуют уровень развития материально-технической базы хозяйства, то они являются важными показателями.

Таблица 3 – Динамика уровня фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2015-2018 гг.

| Показатели                                                                                           | Годы   |         |         |          | В среднем по РТ за 2018 год |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------|---------|----------|-----------------------------|
|                                                                                                      | 2015   | 2016    | 2017    | 2018     |                             |
| Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс. руб. | 3179,7 | 31742,1 | 72220,5 | 126792,5 | 308432                      |
| Площадь сельскохозяйственных угодий, га                                                              | 14643  | 14643   | 11612   | 10845    | 6442                        |
| Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.              | 303    | 288     | 252     | 248      | 98                          |
| Фондооснащенность, тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий                                   | 21,7   | 216,8   | 621,9   | 1169,1   | 4787,8                      |
| Фондовооруженность, тыс. руб. на 1 работника                                                         | 10,5   | 110,2   | 286,6   | 511,3    | 3142,6                      |

Из таблицы 3 видно, что наблюдается тенденция роста фондооснащенности и фондовооруженности в динамике за 2015-2018 года. Это обусловлено тем, что в этот период среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения увеличилась практически в 40 раз, происходило это в результате реорганизации изучаемого сельскохозяйственного предприятия из Филиала ООО «Сэт иле» - «Асанбаш» в ООО «Асанбаш-Агро». При этом наблюдается как сокращение площади сельскохозяйственных угодий, так и уменьшение численности работников, занятых непосредственно в сельскохозяйственной деятельности. Несмотря на значительное увеличение показателей фондооснащенности и фондовооруженности за изучаемый период, эти цифры значительно отстают от средних республиканских данных.

Также на уровень развития материально-технической базы влияет состояние обеспеченности хозяйства энергетическими ресурсами. Обеспеченность энергоресурсами характеризуют показатели энергооснащенности и энерговооруженности. Рассмотрим их в таблице 4.

Таблица 4 – Уровень энергооснащенности производства и энерговооруженности труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2015-2018 гг.

| Показатели                                                                      | Годы  |       |       |       | В среднем по РТ за 2018 год |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-----------------------------|
|                                                                                 | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |                             |
| Сумма энергетических мощностей, л.с.                                            | -     | -     | 15466 | 15679 | 7769                        |
| Площадь пашни, га                                                               | 13355 | 13355 | 10324 | 10324 | 5650                        |
| Число среднегодовых работников занятых в сельскохозяйственном производстве, чел | 303   | 288   | 252   | 248   | 98                          |
| Энергооснащенность, в л.с. на                                                   | -     | -     | 149,8 | 151,9 | 137,5                       |

|                                                |   |   |      |      |      |
|------------------------------------------------|---|---|------|------|------|
| 100 га пашни                                   |   |   |      |      |      |
| Энерговооруженность, в л. с.<br>на 1 работника | - | - | 61,4 | 78,4 | 79,2 |

В данной таблице 4 видно, что в 2015 и 2016 году в хозяйстве не было энергетических мощностей, что объясняется тем, что в этот период изучаемое хозяйство являлось лишь филиалом, соответственно используемые энергетические мощности учитывались на балансе основной организации. С 2017 года хозяйство стало самостоятельным, и за год увеличило сумму энергетических мощностей на 213 л.с, что в два раза выше, чем в среднем по республике. Энерговооруженность также выросло на 27 %, что обусловлено как ростом самих энергетических мощностей, так и сокращением численности работников.

В последние десятилетия сложилась устойчивая тенденция сокращения численности сельского населения. В РФ оно уменьшается в среднем за год на 0,6%. Причинами этого являются отсутствие естественного прироста, поэтому должно быть очень внимательное отношение к трудовым ресурсам.

Далее определим обеспеченность хозяйства трудовыми ресурсами.

Таблица 5. – Показатели обеспеченности трудовыми ресурсами в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан.

| Показатели                                                                                | Годы  |       |       |       | В среднем по<br>РТ,<br>2018 г. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------------------|
|                                                                                           | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  |                                |
| Среднегодовое число<br>работников, чел. занятых в<br>сельскохозяйственном<br>производстве | 303   | 288   | 252   | 248   | 98                             |
| Площадь<br>сельскохозяйственных угодий,<br>га.                                            | 14643 | 14643 | 11612 | 10845 | 6290                           |

|                                                                                          |     |     |     |     |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|------|
| Обеспеченность трудовыми<br>ресурсами на 100 га.<br>сельскохозяйственных угодий,<br>чел. | 2,1 | 2,0 | 2,2 | 2,3 | 1,55 |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|------|

На основании таблицы 5 можно сказать, что в ООО «Асанбаш-Агро» обеспеченность трудовыми ресурсами высокая. Если рассмотреть показатель обеспеченности трудовыми ресурсами на 100 га. сельскохозяйственных угодий в динамике за четыре года, то можно отметить, что он варьируется, и в 2018 году составляет 2,3 человека, что на 48% больше, чем в среднем по республике.

В ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан весь персонал предприятия, в том числе и бухгалтер, в своей деятельности руководствуются инструкцией по охране труда (Приложение А). Согласно статьи 211 Трудового Кодекса Российской Федерации, установленные государством нормы охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Помимо этого, на предприятии не оставляют без внимания мероприятия направленные на улучшение физического состояния сотрудников. Такая регламентация нужна для того, чтобы поддерживать организм персонал в хорошей физической форме, не позволяя работникам преждевременно переутомляться. (Приложение Б).

Для того, чтобы не допускать оскорбления и утверждения неуважительного делового общения между сотрудниками в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан действуют правила общения на предприятии (Приложение В).

Техническое обеспечение аграрного сектора в России всегда было основой повышения эффективности и рентабельности всего сельскохозяйственного производства. Благодаря принимаемым ранее мерам социально-экономического характера со стороны государства по техническому уровню развития машин и оборудования, по оснащенности сельских товаропроизводителей основными средствами производства – Российская Федерация всегда занимала передовые места. Однако в последние годы положения сельскохозяйственных производителей в этом плане резко ухудшилось: не хватает тракторов, комбайнов, машин и механизмов. Поэтому очень важно своевременно обеспечить сельскохозяйственное предприятие средствами производства.

Далее проанализируем обеспеченность тракторами и комбайнами в ООО «Асанбаш-Агро».

Таблица 6 – Уровень обеспеченности ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ основными механизмами за 2015-2018 гг.

| Показатели                                                         | Г о д ы |       |       |       | В среднем по РТ<br>за 2018 г. |
|--------------------------------------------------------------------|---------|-------|-------|-------|-------------------------------|
|                                                                    | 2015    | 2016  | 2017  | 2018  |                               |
| Площадь пашни, га                                                  | 13355   | 13355 | 10324 | 10324 | 5491                          |
| Нормативная нагрузка на 1<br>эталонный трактор, га                 | 100     | 100   | 100   | 100   | 100                           |
| Требуется эталонных<br>тракторов, шт.                              | 133     | 133   | 103   | 103   | 55                            |
| Имеется эталонных тракторов,<br>шт.                                | -       | -     | 50    | 50    | 24                            |
| Уровень обеспеченности<br>тракторами, %                            | -       | -     | 48,5  | 48,5  | 43                            |
| Площадь посева зерновых и<br>зернобобовых, га                      | 7685    | 3756  | 4219  | 3403  | 2790                          |
| Нормативная нагрузка посевов<br>на 1 зерноуборочный комбайн,<br>га | 150     | 150   | 150   | 150   | 150                           |

|                                                      |    |    |      |      |      |
|------------------------------------------------------|----|----|------|------|------|
| Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт.        | 51 | 25 | 28   | 22   | 18,6 |
| Имеется зерноуборочных комбайнов, шт.                | -  | -  | 11   | 11   | 7    |
| Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, % | -  | -  | 39,3 | 50,0 | 37,6 |

Показатели таблицы 6 свидетельствуют, что предприятие имеет достаточное количество тракторов. Обеспеченность тракторами составляет в 2018 году 48,5%, обеспеченность зерноуборочными комбайнами в тот же год составил 50 %, что в целом выше, чем данные в среднем по Республике Татарстан.

Эффективность сельскохозяйственного производства – это его результативность. В общем случае экономическая эффективность производства определяется через соотношения полученного результата (эффекта) с затратами или применяемыми ресурсами.

Рассмотрим показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в таблице 7.

На основании данных таблицы 7 можно сделать вывод, что стоимость валовой продукции в расчете на 100 га соизмеримой пашни, тыс. руб. колеблется, однако в отчетном 2018 году составил 229,90 тыс. руб. Этот же показатель на 1 среднегодового работника увеличился на 23,35 %, что говорит о том, что идет рост самой валовой продукции.

Показатель суммы валового дохода за рассматриваемый период сильно колеблется, если в 2015 году составляет 1019,37 тыс. руб., то к 2018 году, после уменьшения равняется 754,30 тыс. рублей. Сумма доходов на 1 среднегодового работника и основных производственных фондов за рассматриваемый период к концу 2018 года уменьшается, а самый высокий уровень наблюдается в 2015 году.

Таблица 7 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2015 - 2018 годы.

| Показатели                                                              | Годы    |        |         |        | В среднем по РТ за 2018 г. |
|-------------------------------------------------------------------------|---------|--------|---------|--------|----------------------------|
|                                                                         | 2015    | 2016   | 2017    | 2018   |                            |
| Стоимость валовой продукции в расчете на: 100га соизм. пашни, тыс. руб. | 137,05  | 153,41 | 183,35  | 229,90 | 301,7                      |
| 1 среднегодового работника, тыс. руб.                                   | 15,41   | 18,14  | 19,36   | 23,88  | 49,3                       |
| 100 руб. основных производственных фондов, руб.                         | 146,82  | 16,46  | 6,75    | 4,67   | 1,8                        |
| 100 руб. издержек производства, руб.                                    | 1,60    | 1,64   | 1,38    | 1,56   | 2,5                        |
| Сумма валового дохода в расчете на: 100га соизм. пашни, тыс. руб.       | 1019,37 | 824,65 | 1573,09 | 754,30 | 2186,7                     |
| 1 среднегодового работника, тыс. руб.                                   | 114,60  | 97,53  | 166,09  | 78,34  | 357,0                      |
| 100 руб. основных производственных фондов, руб.                         | 1092,02 | 88,49  | 57,95   | 15,32  | 13,3                       |
| 100 руб. издержек производства, руб.                                    | 11,88   | 8,82   | 11,81   | 5,11   | 17,9                       |
| Сумма прибыли (убытка) в расчете на: 100га соизм. пашни, тыс. руб.      | 1019,37 | 824,65 | 1573,09 | 754,30 | 746,2                      |
| 1 среднегодового работника, тыс.руб.                                    | 114,60  | 97,53  | 166,09  | 78,34  | 121,8                      |
| 100 руб. основных производственных фондов, руб.                         | 1092,02 | 88,49  | 57,95   | 15,32  | 4,5                        |

|                                          |       |       |       |       |     |
|------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 100 руб. издержек производства, руб.     | 1,40  | 8,82  | 11,81 | 5,11  | 6,1 |
| Уровень рентабельности (убыточности), %: | 16,88 | 26,02 | 21,48 | 14,21 | 9,7 |

Сумма прибыли в расчете на 100 га соизмеримой пашни тыс. руб. значительно уменьшилась, так в отчетном 2018 году составил 754,30тыс. рублей. Сравнительный анализ с данными в среднем по Республике Татарстан показывает, что вышеописанные показатели все еще от них отстают. Уровень рентабельности резко снизился в 2018 году до 14,21%.

#### 2.4 Анализ существующих способов мотивации и материального стимулирования в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

В ООО «Асанбаш-Агро» проводя изучение влияния оплаты труда на мотивацию работников можно сделать вывод, что самым эффективным методом мотивации является материальное стимулирование, а именно различные надбавки, доплаты и т.п.

В данной организации имеются показатели оплаты труда доярок молокопровода. Эти данные приведем в таблице 8.

Таблица 8 – Оплата труда доярок (молокопровод (родильное отделение)) ООО «Асанбаш-Агро».

| Показатели           | Единицы измерения | Первотелки | Коровы |
|----------------------|-------------------|------------|--------|
| Норма обслуживания   | гол               | 40         | 40     |
| Среднесуточный надой | кг                | 16         | 16     |
| Дни обслуживания     | дней              | 365        | 365    |
| Валовый надой        | ц                 | 2336       | 2336   |
| Тарифный разряд      |                   | 6          | 5      |
| Тарифная ставка      | руб               | 680,73     | 571,3  |

|                           |     |           |          |
|---------------------------|-----|-----------|----------|
| Всего ФОТ                 | руб | 248466,45 | 208524,5 |
| В т.ч.                    |     |           |          |
| За приплод                |     | 32250     | 57000    |
| За молоко                 |     | 180216,45 | 151524,5 |
| Расценки за 1 ц<br>молока | руб | 77,18     | 64,77    |

Дополнительная надбавка:

|                                 |     |        |
|---------------------------------|-----|--------|
| За получение приплода 1 головы  | руб | 150,00 |
| за обучение первотелки 1 головы | руб | 150,00 |

Таблица 9 – Оплата труда доярок (АД-100) (родильное отделение) ООО «Асанбаш-Агро»

| Показатели                | Единицы измерения | Первотелки | Коровы    |
|---------------------------|-------------------|------------|-----------|
| Норма обслуживания        | гол               | 25         | 25        |
| Среднесуточный надой      | кг                | 16         | 16        |
| Дни обслуживания          | дней              | 365        | 365       |
| Валовый надой             | ц                 | 1460       | 1460      |
| Тарифный разряд           |                   | 6          | 5         |
| Тарифная ставка           | руь               | 493,94     | 414,53    |
| ФОТ за надой<br>молока    | руб               | 180288,1   | 151303,45 |
| Расценка за 1 ц<br>молока | руб               | 123,49     | 103,63    |

Дополнительно надбавки:

|                                     |     |        |
|-------------------------------------|-----|--------|
| за получение приплода 1<br>головой  | руб | 150,00 |
| за обучение первотелки 1<br>головой | руб | 150,00 |

Таблица 10 – Оплата труда доярок (молокопровод) ООО «Асанбаш-Агро».

| Показатели           | Единицы измерения | Коровы   |
|----------------------|-------------------|----------|
| 1                    | 2                 | 3        |
| Норма обслуживания   | гол               | 40       |
| Среднесуточный надой | кг                | 15       |
| Дни обслуживания     | дней              | 365      |
| Валовый надой        | ц                 | 2190     |
| Тарифный разряд      |                   | 4        |
| Тарифная ставка      | руб               | 509,52   |
| ФОТ всего            | руб               | 185974,8 |
| в т.ч.               |                   |          |

Продолжение таблицы 10

| 1                          | 2   | 3        |
|----------------------------|-----|----------|
| За чистку                  | руб | 28800    |
| за плодотворное осеменение | руб | 5700     |
| за молоко                  | руб | 151474,8 |
| Расценка за 1 ц молока:    | руб | 69,10    |
| высшего сорта              |     | 76,01    |
| 1-сорта                    |     | 69,10    |
| 2-сорта                    |     | 62,19    |
| несортовой                 |     | 55,28    |

Дополнительно:

В целях материальной заинтересованности в своевременном и в качественном выполнении работ, за достижение наивысших показателей, при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, при выходе не менее 24 рабочих дней, при соблюдении всех зоотехнических и санитарно-профилактических мероприятий ( жирность 3,4%, плотность 28).

Начисляются к заработной плате при надое на 1 корову от 15 до 16 литров - 5%, при 16 - 17 литров - 10%, при 17- 18 литров – 15, при 18- 19 литров - 20 %, при 19-20 - 25%, при 20 и выше - 30%.

Дополнительно: за плодотворное осеменение коров 1 головы на основании справок осеменатора и селекционера: до 90 дней - 150 рублей; от 90 до 120 дней -100 рублей; свыше 120 дней - 50 рублей.

За чистку коров 1 головы на основании акта 60 рублей.

Таблица 11 – Оплата труда доярок (молокопровод).

| Показатели           | Единицы измерения | Коровы-первотелки |
|----------------------|-------------------|-------------------|
| 1                    | 2                 | 3                 |
| Норма обслуживания   | гол               | 40                |
| Среднесуточный надой | кг                | 16                |
| Дни обслуживания     | дней              | 365               |
| Валовый надой        | ц                 | 2236              |

Продолжение таблицы 11

| 1                      | 2   | 3        |
|------------------------|-----|----------|
| Тарифный разряд        |     | 6        |
| Тарифная ставка        | руб | 493,94   |
| ФОТ за надой молока    | руб | 180288,1 |
| Расценки за 1 ц молока | руб | 80,63    |
| Высшего сорта          |     | 88,69    |
| 1-сорта                |     | 80,63    |
| 2-сорта                |     | 72,57    |
| несортовой             |     | 64,5     |

Дополнительно: В целях материальной заинтересованности в своевременном и в качественном выполнении работ, за достижение наивысших показателей, при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, при выходе не менее 24 рабочих дней, при соблюдении всех зоотехнических и санитарно-профилактических мероприятий (жирность 3,4%, плотность 28).

Начисляются к заработной плате при надое на 1 корову от 16 до 17 литров - 10%; при 18 - 19 литров - 20 %; свыше 20 литров - 30%.

За плодотворное осеменение коров 1 головы до 90 дней - 150 рублей; от 90 до 120 дней -100 рублей; свыше 120 дней - 50 рублей.



### 3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ПОВЫШЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ РОЛИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

#### 3.1 Совершенствование мотивации труда работников сельского хозяйства

В сельском хозяйстве в наше время применяются разные способы мотивации труда работников, которые, несомненно, зависят от всевозможных факторов, например, экономическое положение страны, уровень обеспеченности трудоустройства. Кроме того, имеет место быть квалификация работников, психологический климат внутри организации, возраст сотрудников. Под стимулирование труда работников сельскохозяйственной организации понимают, создание условий для работников, которые будут уделять больше внимания на активное действие при выполнении работ, для успешного повышения эффективности и производительности. Стимулирование труда работников сельского хозяйства создает некие условия, для того, чтобы работник ощутил свою ценность в организации, понимая то, что он может выполнять свою трудовую деятельность более эффективно в плане производительности.

Нормативный уровень трудовой деятельности является опорой для системы мотивации и стимулирования труда работников сельского хозяйства. Работники организации должны выполнять свою деятельность за заранее обсужденное вознаграждение. Задачей стимулирования труда является побуждение работника стараться выполнять свой труд более эффективно.

Анализируя тот факт, что в разных сельскохозяйственных организациях для эффективного мотивирования работников важно применять такие меры как: предоставление жилья, путевки в различные оздоровительные места и так далее. В процессе применения материально-

денежных стимулов организации дает возможность устанавливать поведение объектов управления в основе внедрения всевозможных премий и наказаний.

Основная часть дохода работника - заработная плата, а основная форма - почасовая оплата труда, которая устанавливается в зависимости от рабочего времени. Сдельная заработная плата зависит от объема производства и его качества. Это зависит от повышения нормирования труда, внедрения научных организаций, усовершенствования рабочих мест, реорганизации трудовых ресурсов, сокращения избыточного персонала, усиления интереса к более сложной и квалифицированной работе.

Для мотивации труда внедряются системы повышения производительности труда работников, увеличения качества труда, повышения ответственности за производство, система льгот и доплат. Для доплат характерны особенности поощрительных форм денежного стимулирования. Таким образом, доплата-это форма вознаграждения за дополнительные трудовые достижения полученные на каком-либо трудовом участке сельскохозяйственной организации. К доплатам достойны только те, кто заинтересован в выполнении дополнительных трудовых достижений и дополнительных экономических эффектов. В отличие от тарифов, введение дополнительной оплаты не является постоянной составляющей заработной платы. Если работник выполняет свою трудовую деятельность эффективно в плане производительности и повышает результаты коллектива, то это способствует росту объема дополнительных выплат. Если снижается производительность труда, то организация в праве не только сокращать размер выплат, но и полностью принять меры по отмене.

Премирование – является главной составляющей материально-денежного стимулирования, которая стимулирует особые повышенные результаты труда, источником которых является средство материального поощрения. В первую очередь, целью премирования является, повышение конечных результатов трудовой деятельности, выраженных в конкретных показателях. Важно отметить, что премия имеет возможность быть

неустойчивым, она бывает маленькой, либо большой, к тому же, данный вид поощрения вообще может не начисляться. Если же она теряет это свойство, то премия теряет свой смысл. По сути, она превращается в простое дополнение к заработной плате, и ее роль в данном случае заключается в устранении недостатков тарифного плана.

Важное место в системе стимулирования занимает шкала премии. Связь работника между поощрением, определяется его эффективностью труда. Работник видит эффект данной системы поощрения, в виде денежных начислений, в виде премии.

Кроме того, работникам выплачивается такая форма вознаграждения, в виде бонусов, например в форме тринадцатой заработной платы, которая выплачивается за оценку труда либо после проведения аттестации. Такая форма поощрения набирает популярность на сегодняшний день во многих сельскохозяйственных организациях, и не только.

Также как и материально-денежные стимулы, материально-социальные стимулы в сельском хозяйстве являются внешними вознаграждениями. При возникновении потребности в благе и имеется возможность его приобрести – это является стимулом, а если благо приобретено человеком и оно его удовлетворяет, то прежний стимул становится «гигиеническим фактором», но в случаи того, что благо частично или вообще не удовлетворяет работника, то благо продолжает быть стимулом, к которому относится:

- предоставление требуемых комфортных рабочих мест для выполнения высокой производительности труда. Например, комфортные условия труда, отсутствие лишних шумов, хорошее освещение, режим и темп труда и так далее. Несмотря на то, что во многих сельскохозяйственных организациях предпринимались попытки стандартизации условий труда, в результате выявилось, что идеальных рабочих мест не бывает.

- предоставить возможность работнику перейти от монотонности к более интересному, более творческому и более осмысленному рабочему процессу. Под однообразием работ понимают только объективные

особенности процесса труда, или состояние психики человека, являющееся результатом однообразия труда.

– требуется предоставлять свободное время. В результате нехватки свободного времени многие работники испытывают чувство хронической усталости, постоянных нервных и эмоциональных перегрузок. Система стимулирования трудовой деятельности позволяет людям вне работы заниматься спортом, хобби или другими не столь важными вещами, например, просто отдыхать, так что если работнику требуется свободное время, то работник избегает свою работу и тем самым приведет к низкой производительности труда.

– укрепление взаимоотношений между коллегами по работе. Создание благоприятного климата внутри организации, которое успешно влияет на состояние работника. Кроме того, на состояние хорошее состояние работника влияет авторитет и личностные характеристики руководителя.

Факторы, создающие впечатление о психологической атмосфере сотрудников:

1. стиль руководства руководителя;
2. совместимость членов коллектива по характерам;
3. наличие внутри коллектива более опытных и авторитетных работников.

Если в организации имеются некие проблемы с конфликтность работников, то это влечет к снижению трудовых способностей и лишает их моральных и физических сил. Стоит отметить, что важным в сельском хозяйстве является дисциплина.

– продвижение по карьерной лестнице. Самое влиятельное из всех стимулов, так как в первую очередь повышается заработная плата, а во-вторых увеличиваются полномочия, которые позволяют работнику принимать более весомые решения в организации труда. К тому же, у работника повышается ответственность, которое позволяет трудиться более плодотворно, чтобы не допустить каких-либо ошибок. Также у сотрудника

появляется возможность владеть информацией. Таким образом, можно сказать, что продвижение по карьерной лестнице дает возможность работнику почувствовать себя более ценным для организации.

Стимулы морально-психологического характера направлены мотивацию человека как личности, не как механизм, который нацелен совершать производственные функции. Моральные стимулы считаются внутренними, ими не возможно влиять напрямую на работника. Основой морального стимулирования является передача информации о достижениях работника в социальной среде. Задачей морального стимулирования является передача информации о достижениях работника, в котором основой информации этих достижений выступает субъект управления. Приемником является сам объект стимулирования, работник и кадровый состав. Каналы связи-средства передачи информации. Исходя, из вышесказанного можно сделать вывод, что система выполняет свою функцию значительно лучше, если передача информации более точная.

Для получения эффективного применения моральных стимулов необходимо:

- присутствие положения о состоянии морального поощрения;
- широко применять разные формы морального стимулирования в интересах творческой активности;
- моральное стимулирование поддерживать мерами финансового стимулирования, постоянно подвергать их к совершенствованию;
- всегда информировать весь коллектив о моральном стимулировании индивидуального работника;
- вручать награды своевременно и объявлять благодарности в праздничной обстановке;
- всегда усовершенствовать формы стимулирования;
- анализировать эффективность применения морального поощрения;
- внимательно относиться к внесению записей в трудовые книжки.

Следует выделить, что бы стимулировать работников сельского хозяйства путем эффективного организационного поведения, главную роль играет профессиональная и социально-психологическая подготовка кадров.

В разных научных и учебных источниках по менеджменту предлагается разработка усовершенствованных форм мотивации. На сегодняшний день, популярным методом мотивации в сельскохозяйственной организации является партисипативный подход, который направлен на реализацию вознаграждения работников за труд, процесс усиления внутренней мотивации и заинтересованности коллектива к трудовой деятельности.

К формам партисипативного метода относятся:

- участие работников организации в управлении;
- содействие работников в доходах и прибылях организации.

Система трудовой мотивации работников, которые принимают участие в деятельности сельскохозяйственной организации, имеет ряд положительных сторон.

Прежде всего, система мотивации находится в штатном расписании, и даже одна и та же должность в подразделении позволяет учесть разницу в степени сложности выполняемой работы. Она дает возможность учитывать индивидуальные, коллективный потенциал, виды мотивации труда каждого сотрудника и коллектива. В этом случае она создает отличные условия для перехода любого работника сельскохозяйственной организации на договорную форму оплаты труда.

Кроме того, такая система мотивации труда дает возможность сделать модель общего фонда оплаты труда, учитывая каждый компонент и результат работы: индивидуальных, подразделения либо организации, где сложились определенные ситуации. В сочетании с системой бюджетирования такой подход оптимизирует расписание работников, индивидуальную систему оплаты труда с учетом потенциала и профессионализма сотрудника, а также снижает переплату сотрудника.

Также, данная система позволяет установить зависимость заработной платы от личных эффективных результатов трудовой деятельности работника и результатов самой сельскохозяйственной организации.

Итак, на основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что выбранный механизм оказывает не только стимулирующее воздействие, но также и экономические потери. Механизм дает право использовать всевозможные формы влияния на работников. Система мотивации также позволяет установить общую цель совершенствования профессиональных, межличностных и психологических контактов между коллективом и предприятием. Самым эффективным регулятором этих отношений будет механизм определения заработной платы каждого работника, которая зависит от экономических показателей каждого подразделения и самой организации.

### 3.2. Методы совершенствования механизма премирования труда работников молочного скотоводства

Анализ раздела 2.4 показывает, что в хозяйстве сильно развита система материального стимулирования работников за высокие результаты труда. Однако в этих расчетах мы видим, что базовые тарифные ставки, применяемые в хозяйстве, не соответствуют предписаниям Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан. В соответствии с нормативным документом, представленным в приложении Г, для расчетов должны применяться следующие тарифные ставки:

- 4 разряд – 691,1 руб.;
- 5 разряд – 774,8 руб.;
- 6 разряд – 923,3 руб.

В таблицах 12, 13, 14, 15 мы рассчитали новые тарифные ставки согласно предписаниям Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан исходя из МРОТ 12000 рублей, но при

этом сама система премирования работников осталась такой же, какая была принята в хозяйстве.

Таблица 12 – Скорректированные тарифные ставки оплаты труда доярок (молокопровод (родильное отделение)) ООО «Асанбаш-Агро».

| Показатели             | Единицы измерения | Первотелки | Коровы   |
|------------------------|-------------------|------------|----------|
| Норма обслуживания     | гол               | 40         | 40       |
| Среднесуточный надой   | кг                | 16         | 16       |
| Дни обслуживания       | дней              | 365        | 365      |
| Валовый надой          | ц                 | 2336       | 2336     |
| Тарифный разряд        |                   | 6          | 5        |
| Тарифная ставка        | руб               | 923,3      | 774,8    |
| Всего ФОТ              | руб               | 337004     | 282802   |
| В т.ч.                 |                   |            |          |
| За приплод             |                   | 33700,4    | 28280,2  |
| За молоко              |                   | 180216,45  | 254521,8 |
| Расценки за 1 ц молока | руб               | 129,83     | 108,95   |

Необходимо отметить, что в данной таблице мы скорректировали соотношение фонда оплаты труда дояркам исходя из принципов, принятых в нормировании и оплате труда. Согласно этим принципам, 90 % фонда оплаты труда приходится на оплату труда дояркам за молоко, соответственно 10%- за приплод.

Таблица 13 – Скорректированные тарифные ставки оплаты труда доярок (АД-100) (родильное отделение) ООО «Асанбаш-Агро».

| Показатели           | Единицы измерения | Первотелки | Коровы |
|----------------------|-------------------|------------|--------|
| 1                    | 2                 | 3          | 4      |
| Норма обслуживания   | гол               | 25         | 25     |
| Среднесуточный надой | кг                | 16         | 16     |
| Дни обслуживания     | дней              | 365        | 365    |

## Продолжение таблицы 13

| 1                         | 2   | 3      | 4      |
|---------------------------|-----|--------|--------|
| Валовый надой             | ц   | 1460   | 1460   |
| Тарифный разряд           |     | 6      | 5      |
| Тарифная ставка           | руб | 923,3  | 774,8  |
| ФОТ за надой<br>молока    | руб | 337004 | 282802 |
| Расценка за 1 ц<br>молока | руб | 207,74 | 174,33 |

Таблица 14 – Скорректированные тарифные ставки оплаты труда доярок (молокопровод) ООО «Асанбаш-Агро».

| Показатели                 | Единицы измерения | Коровы    |
|----------------------------|-------------------|-----------|
| Норма обслуживания         | гол               | 40        |
| Среднесуточный надой       | кг                | 15        |
| Дни обслуживания           | дней              | 365       |
| Валовый надой              | ц                 | 2190      |
| Тарифный разряд            |                   | 4         |
| Тарифная ставка            | руб               | 691,1     |
| ФОТ всего                  | руб               | 252251,5  |
| в т.ч.                     |                   |           |
| За чистку                  | руб               | 28800     |
| за плодотворное осеменение | руб               | 5700      |
| за молоко                  | руб               | 227026,35 |
| Расценка за 1 ц молока:    | руб               | 103,66    |
| высшего сорта              |                   | 114,02    |
| 1-сорта                    |                   | 103,66    |
| 2-сорта                    |                   | 93,29     |
| несортовой                 |                   | 82,92     |

Таблица 15 – Скорректированные тарифные ставки оплаты труда доярок (молокопровод).

| Показатели              | Единицы измерения | Коровы-первотелки |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Норма обслуживания      | гол               | 40                |
| Среднесуточный надой    | кг                | 16                |
| Дни обслуживания        | дней              | 365               |
| Валовый надой           | ц                 | 2336              |
| Тарифный разряд         |                   | 6                 |
| Тарифная ставка         | руб               | 923,3             |
| ФОТ за надой молока     | руб               | 337004            |
| Расценки за 1 ц молока: | руб               | 129,83            |
| высшего сорта           |                   | 142,80            |
| 1-сорта                 |                   | 129,83            |
| 2-сорта                 |                   | 116,85            |
| несортовой              |                   | 103,85            |

По приведенным выше расчетам видно, что расценки в каждом случае увеличились от 50% до 90%. Рассчитанные новые расценки позволят увеличить мотивацию сотрудников ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан. При этом надо отметить, что на сегодняшний день они являются актуальными и отвечают нормативно-правовым предписаниям, которые присылают сельскохозяйственным организациям Министерство сельского хозяйства и продовольствия РТ. Следует отметить, что данные расценки меняются каждый раз, когда меняется минимальный размер оплаты труда, таким образом одним из предлагаемых мер по материальному стимулированию сотрудников ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан является проверка актуальности используемых расценок для оплаты труда и своевременное их изменение.

## ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Внедрение системы мотивации работников сельского хозяйства должно осуществляться по принципу полной заинтересованности в результатах труда всех членов коллектива и отдельных работников.

Мотивация в сельскохозяйственной организации является условием формирования комплекса мотивационных мероприятий, направленных на активизацию мотивации работников и стимулирование их к эффективному труду. Мотивационный процесс – это выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление действиями людей, необходимыми для реализации цели, процесс мотивации по степени достижения результата.

В ходе работы мы изучили сущность мотивации как одной из функций управления. Приемы и методы мотивации очень разнообразны. Основной целью было выявить мотивационные факторы для сотрудников молочного скотоводства на ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан.

За исследуемый период 2015-2018 годы, что размер общей земельной площади в ООО «Асанбаш-Агро» в 2018 году сократилась на 25% по сравнению с 2015 годом, однако при этом процентное содержание сельскохозяйственных угодий остается неизменным, 99%. На удельный вес пашни в земельных угодьях организации приходится 95,2% в 2018 году, что свидетельствует о большой площади посева, в том числе зерновых культур.. Сокращение площади сельскохозяйственных угодий произошло в результате уменьшения общей земельной площади с 14750 га в 2015 году до 10952 га в 2018 году. Коэффициент специализации составил 0,75, что говорит о глубоком уровне специализации. Наибольший удельный вес в среднем за рассматриваемый период занимает производство молока. Уровень товарности молока составляет 67,1 %. Следовательно, специализация данного предприятия – молочно-скотоводческая. Кроме того, наблюдается тенденция роста фондооснащенности и фондовооруженности в динамике за 2015-2018 года. Это обусловлено тем, что в этот период среднегодовая стоимость

основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения увеличилась практически в 40 раз, происходило это в результате реорганизации изучаемого сельскохозяйственного предприятия из Филиала ООО «Сэт иле» - «Асанбаш» в ООО «Асанбаш-Агро». При этом наблюдается как сокращение площади сельскохозяйственных угодий, так и уменьшение численности работников, занятых непосредственно в сельскохозяйственной деятельности. Несмотря на значительное увеличение показателей фондооснащенности и фондовооруженности за изучаемый период, эти цифры значительно отстают от средних республиканских данных.

С 2017 года хозяйство стало самостоятельным, и за год увеличило сумму энергетических мощностей на 213 л.с., что в два раза выше, чем в среднем по республике. Энерговооруженность также выросло на 27 %, что обусловлено как ростом самих энергетических мощностей, так и сокращением численности работников.

В ходе анализа выявлено, что валовой продукции в расчете на 100 га соизмеримой пашни, тыс. руб. колеблется, однако в отчетном 2018 году составил 229,90 тыс. руб. Этот же показатель на 1 среднегодового работника увеличился на 23,35 %, что говорит о том, что идет рост самой валовой продукции.

Показатель суммы валового дохода за рассматриваемый период сильно колеблется, если в 2015 году составляет 1019,37 тыс. руб., то к 2018 году, после уменьшения равняется 754,30 тыс. рублей. Сумма доходов на 1 среднегодового работника и основных производственных фондов за рассматриваемый период к концу 2018 года уменьшается, а самый высокий уровень наблюдается в 2015 году.

Сумма прибыли в расчете на 100 га соизмеримой пашни тыс. руб. значительно уменьшилась, так в отчетном 2018 году составил 754,30 тыс. рублей. Сравнительный анализ с данными в среднем по Республике Татарстан показывает, что вышеописанные показатели все еще от них отстают. Уровень рентабельности резко снизился в 2018 году до 14,21%.

Анализ раздела 2.4 показывает, что в хозяйстве сильно развита система материального стимулирования работников за высокие результаты труда. Однако в этих расчетах мы видим, что базовые тарифные ставки, применяемые в хозяйстве, не соответствуют предписаниям Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан.

Мы рассчитали новые тарифные ставки согласно предписаниям Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан исходя из МРОТ 12000 рублей, но при этом сама система премирования работников осталась такой же, какая была принята в хозяйстве.

Таким образом, в организации выявлены следующие методы мотивации:

- 1) сдельная оплата труда, как основополагающий фактор мотивации;
- 2) дополнительные выплаты за классность (квалификацию), за прерывный рабочий день;
- 3) натуральная оплата труда;

В целом мотивационная система на ООО «Асанбаш-Агро» эффективна, о чем свидетельствует полное отсутствие текучести кадров в животноводческой отрасли, стабильное повышение надоев молока и стабильное получение приплода. Однако резервы повышения эффективности существуют всегда. Следовательно, и для ООО «Асанбаш-Агро» возможно выявить те методы и способы мотивации, которые в дополнении к уже существующим, будут более полно мотивировать сотрудников к труду и в то же время способствовать эффективному и качественному производству продукции в организации. В свете экономических разработок особый интерес представляет стимулирование труда, представляющее собой процесс воздействия на работников. Основным элементом сложившейся системы стимулирования труда и главным источником денежных доходов населения в Республике Татарстан является заработная плата. В итоге при хорошем уровне организации производства мотивирование персонала цеха животноводства не достаточно развито.

В целях усовершенствования мотивации работников ООО «Асанбаш-Агро» было предложены следующие меры:

- 1) перерасчет расценок с установлением их актуального уровня;
- 2) акцентирование внимание на уже существующих способах мотивации персонала, таких как предоставление служебного жилья;
- 3) система нематериального стимулирования.

Предлагаемые нами мероприятия по совершенствованию мотивации труда работников животноводства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района направлены на создание благоприятной условия для выполнения трудовой деятельности, которые увеличат не только личные доходы работников, но и повысит производительность их труда. Последнее позволит получать сельскохозяйственной организации дополнительную прибыль.

Следовательно, совершенствование системы мотивации окажет положительное внимание не только на работников, но и само сельскохозяйственное предприятие получит определенную выгоду.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конвенция Международной организации труда от 21 июня 2001 г. N 184.
2. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) (части первая, вторая и третья) (с изм. и доп. от 20 февраля, 12 августа 1996 г., 24 октября 1997 г., 8 июля, 17 декабря 1999 г., 16 апреля, 15 мая, 26 ноября 2001 г., 21 марта, 14, 26 ноября 2002 г., 10 января, 26 марта, 11 ноября, 23 декабря 2003 г., 29 июня, 29 июля, 2, 29, 30 декабря 2004 г., 21 марта, 9 мая, 2, 18, 21 июля 2005 г., 3, 10 января, 2 февраля, 3, 30 июня, 27 июля 2006 г.).
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп. от 24, 25 июля 2002 г., 30 июня 2003 г., 27 апреля, 22 августа, 29 декабря 2004 г., 9 мая 2005 г., 30 июня 2006 г.).
5. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. N 193-ФЗ "О сельскохозяйственной кооперации" (с изм. и доп. от 7 марта 1997 г., 18 февраля 1999 г., 21 марта 2002 г., 10 января, 11 июня 2003 г.).
6. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" (с изм. и доп. от 20 мая 2002 г., 10 января 2003 г., 9 мая, 26 декабря 2005 г.)
7. Балашов А.П. Менеджмент: учеб. пособие / А.П. Балашов. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 271 с.
8. Виханский О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 656 с.
9. Галяутдинов Р. Р. Мотивация и стимулирование работников [Электронный ресурс] / Р.Р. Галяутдинов. – Режим доступа: <http://galyautdinov.ru/post/motivaciya-i-stimulirovanie>, свободный.
10. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие / А.П. Егоршин. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 352 с.

11. Зайцева Н.А. Менеджмент в сфере услуг: учеб. пособие для студ. учрежд. высш. проф. образования. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 288 с.
12. Зуб А.Т. Управление проектами: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 422 с.
13. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2014. – 508 с.
14. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2015. – 63 с.
15. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2014. – 398 с.
16. Ловчева М.В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2014. – 80 с.
17. Лукичёва Л.И. Управление персоналом: учеб. пособие. 7-е изд, стер. М.: Омега-Л, 2014. – 264 с.
18. Лысенко Д.В. Финансовый менеджмент: учеб. пособие / Д. В. Лысенко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 372 с.
19. Озерникова Т.Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие / Т.Г. Озерникова. – Иркутск: БГУ, 2017. – 107 с.
20. Персональный менеджмент: учебник для студентов вузов / под. ред. С.Д. Резника. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 559 с.
21. Полушкина Т.М. Социология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.М. Полушкина, Е.Г. Коваленко, О. Ю. Якимова. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 258 с.
22. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учеб. пособие / А.В. Ребров. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 346 с.

23. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие / О.П. Чекмарев. – СПб.: СПбГАУ, 2014. – 343 с.
24. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учеб. пособие / С.А. Шапиро. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2016. – 268 с.
25. Шлендер Э.П. Мотивация и стимулирование персонала: учебник / Э.П. Шлендер, Ю.П. Кокин, В.Д. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2014. - 224 с.
26. Бердиёров Т.А. Понятие мотивации трудовой деятельности / Е. Ю. Ортиков, Т. А. Бердиёров // Молодой ученый. — 2016. — №7.2. — С. 83-86.
27. Бойко Ю.И. Мотивация и стимулирование труда как объективный фактор повышения конкурентоспособности предприятия в условиях становления и развития рыночных отношений / Ю. И. Бойко, М. А. Коробкина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 2. – С. 236-240.
28. Голиков Д.А. Проблема мотивации в современном менеджменте / Д. А. Голиков // Молодой ученый. – 2015. – №1. – С. 188-191.
29. Гурова И.М. Основные направления и современное развитие теории мотивации / И.М. Гурова, О.В. Гурова // Экономика и социум: современные модели развития. – 2017. – № 17. – С. 42-55.
30. Исследование методов повышения трудовой мотивации персонала / С. П. Кирильчук [и др.] // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017 - № 1-3. – С. 109-118.
31. Литвиненко Д. Мотивация персонала как фактор повышения его трудовой деятельности / Д. Литвиненко, В. Струнина // Молодой ученый. – 2017. – №3. – С. 353-355.
32. Макарова А.О. Анализ методов и видов стимулирования труда на российских предприятиях / А. О. Макарова // Молодой ученый. – 2014. – №6. – С. 376-379.
33. Мандражи З.Р. Основные направления совершенствования системы нематериального стимулирования персонала / З.Р. Мандражи, З.С. Асанова // Таврический научный обозреватель. – 2016. - № 2 (7). – С. 26-30.

34. Озерцовская А.Г. Общий обзор деятельности российских салонов индустрии красоты / А.Г. Озерцовская // Студенческий форум: электрон. научн. журн. – 2017. – № 21 (21).

35. Слепцова Е.В. Реализация функции мотивации в организациях сферы услуг / Е.В. Слепцова, А.Н. Болотенко // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – № 2. – С. 67-70.

36. Соловейчик А.В. Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию / А.В. Соловейчик // Изв. Рос. гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. – 2014. – № 125. – С. 93-97.

37. Ульянов С.С. Роль современных методов материального стимулирования персонала / С.С. Ульянов // Молодой ученый. – 2019. – №9. – С. 153-155.

39. Урманбекова И.Ф. Улучшение финансового состояния предприятия / И. Ф. Урманбекова // Молодой ученый. – 2017. – №17. – С. 391-394.

39. Холодов О.А. Мотивация труда в системе внутрихозяйственных экономических отношений / О.А. Холодов // Управление персоналом. – 2016. – № 5. – С. 8-12.

40. Avkhadiev F.N. Reporting in the area of sustainable development in agribusiness / Klychova, G. Zakirova, A., Sadrieva, E., Avkhadiev, F., Klychova, A. / E3S Web of Conferences Volume 91, 2 Topical Problems of Architecture, Civil Engineering and Environmental Economic - 2019

41. Mukhametgaliev F.N./Trends in the Formation of the Current Agrifood Policy of Russia , L.F.Mukhametgaliev Sitdikova, F.F. Mukhametgalieva, E.R. Sadrieva, F.N. Avkhadiev / Studies on Russian Economic Development, , Vol. 30, No. 2 - 2019, pp. 162–165.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

## ИНСТРУКЦИЯ

### по охране и безопасности труда для менеджера

Настоящая инструкция разработана в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами в области охраны труда и может быть дополнена иными дополнительными требованиями применительно к конкретной должности или виду выполняемой работы с учетом специфики трудовой деятельности в конкретной организации и используемых оборудования, инструментов и материалов. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

#### 1. Общие требования безопасности.

1.1. К самостоятельной работе в качестве менеджера допускаются лица, имеющие соответствующее образование и подготовку по специальности, обладающие теоретическими знаниями и профессиональными навыками в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов, не имеющие противопоказаний к работе по данной профессии (специальности) по состоянию здоровья, прошедшие в установленном порядке предварительный (при поступлении на работу) и периодический (во время трудовой деятельности) медицинские осмотры, прошедшие обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, при необходимости стажировку на рабочем месте. Проведение всех видов инструктажей должно регистрироваться в Журнале инструктажей с обязательными подписями получившего и проводившего инструктаж. Повторные инструктажи по охране труда должны проводиться не реже одного раза в год.

1.2. Менеджер обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимы труда и отдыха; режим труда и отдыха инструктора-методиста определяется графиком его работы.

1.3. При осуществлении производственных действий в должности менеджера возможно воздействие на работающего следующих опасных и вредных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места, а также зрительное утомление при длительной работе с документами и (или) с ПЭВМ;

- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям с нарушенной изоляцией или заземлением (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях;

- снижение иммунитета организма работающего от чрезмерно продолжительного (суммарно – свыше 4 ч. в сутки) воздействия электромагнитного излучения при работе на ПЭВМ (персональной электронно-вычислительной машине);

- снижение работоспособности и ухудшение общего самочувствия ввиду переутомления в связи с чрезмерными для данного индивида фактической продолжительностью рабочего времени и (или) интенсивностью протекания производственных действий;

- получение травм вследствие неосторожного обращения с канцелярскими принадлежностями либо ввиду использования их не по прямому назначению;

- получение физических и (или) психических травм в связи с незаконными действиями работников, учащихся (воспитанников), родителей (лиц, их заменяющих), иных лиц, вошедших в прямой контакт с экономистом для решения тех или иных вопросов производственного характера.

1.4. Лица, допустившие невыполнение или нарушение настоящей Инструкции, привлекаются к дисциплинарной ответственности и, при

необходимости, подвергаются внеочередной проверке знаний норм и правил охраны труда.

## 2. Требования охраны труда перед началом работы.

2.1. Проверить исправность электроосвещения в кабинете.

2.2. Проверить работоспособность ПЭВМ, иных электроприборов, а также средств связи, находящихся в кабинете.

2.2. Проветрить помещение кабинета.

2.3. Проверить безопасность рабочего места на предмет стабильного положения и исправности мебели, стабильного положения находящихся в сгруппированном положении документов, а также проверить наличие в достаточном количестве и исправность канцелярских принадлежностей.

2.4. Уточнить план работы на день и, по возможности, распределить намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи ориентировочно через 4-4,5 ч. слуха, памяти, внимания - вследствие ром для решения тех или иных вопросов производственного характера.

## 3. Требования охраны труда во время работы.

3.1. Соблюдать правила личной гигиены.

3.2. Исключить пользование неисправным электроосвещением, неработоспособными ПЭВМ, иными электроприборами, а также средствами связи, находящимися в кабинете.

3.3. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, не загромождать его бумагами, книгами и т.п.

3.4. Соблюдать правила пожарной безопасности.

3.5. Действуя в соответствии с планом работы на день, стараться распределять намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин. отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных

действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи.

#### 4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

4.1. При возникновении в рабочей зоне опасных условий труда (появление запаха гари и дыма, повышенное тепловыделение от оборудования, повышенный уровень шума при его работе, неисправность заземления, загорание материалов и оборудования, прекращение подачи электроэнергии, появление запаха газа и т.п.) немедленно прекратить работу, выключить оборудование, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, при необходимости вызвать представителей аварийной и (или) технической служб.

4.2. При пожаре, задымлении или загазованности помещения (появлении запаха газа) необходимо немедленно организовать эвакуацию людей из помещения в соответствии с утвержденным планом эвакуации.

4.3. При обнаружении загазованности помещения (запаха газа) следует немедленно приостановить работу, выключить электроприборы и электроинструменты, открыть окно или форточку, покинуть помещение, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, вызвать аварийную службу газового хозяйства.

4.4. В случае возгорания или пожара немедленно вызвать пожарную команду, проинформировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя и приступить к ликвидации очага пожара имеющимися техническими средствами.

### Физическая культура на производстве

Физическая культура на производстве – важный фактор повышения производительности труда.

Создание предпосылок к высокопроизводительному труду менеджера специальностей, предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма на производстве способствует использованию физической культуры для активной работы, отдыха и восстановления работоспособности в рабочее и свободное время.

В режиме труда и отдыха сотрудников аппарата управления учтены такие факторы, как время официально разрешенных пауз во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе менеджера имеются две 10-минутные физкультурные паузы в течение рабочего дня. Помимо этого согласно Гигиеническим требованиям к ПЭВМ и организации работы с ними (утверждены постановлением Минздрава России от 3 июня 2003 г. № 118) У людей, работающих за компьютером, должны быть законные перерывы общей длительностью до 90 мин в день в счет рабочего времени.

### Культура делового общения на предприятии

В целях повышения деловой репутации предприятия в обществе с ограниченной ответственностью «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан и его сотрудников и формирования благоприятного климата в коллективе разработаны и используются следующие локальные нормативные документы:

- Кодекс деловой этики;
- Кодекс делового общения;
- Стратегия развитие предприятия;
- Ценности предприятия;
- Корпоративная социальная ответственность.

МИНИСТЕРСТВО  
СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ  
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН  
ул.Федосеевская, дом 36, г. Казань, 420014



ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ  
АВЫЛ ХУЖАЛЫГЫ  
ҺӘМ АЗЫК-ТӨЛЕК  
МИНИСТРЛЫГЫ  
Федосеевская ур., 36 йорт, Казан ш., 420014

Тел.: (843) 221 76 00, факс: (843) 221 76 79, [agro@tatar.ru](mailto:agro@tatar.ru), [www.agro.tatar.ru](http://www.agro.tatar.ru)

---

Начальникам управлений  
сельского хозяйства и  
продовольствия в  
муниципальных районах

#### О тарифных ставках

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2018 № 481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» с 1 января 2019 года устанавливается минимальный размер оплаты труда в сумме 11 280 рубля в месяц.

В Республике Татарстан, согласно Соглашению от 29.12.2018, между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединения работодателей Республики Татарстан и Кабинетом Министров Республики Татарстан о минимальной заработной плате в Республике Татарстан, минимальная заработная плата для работников, работающих на территории Республики Татарстан, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета, бюджета Республики Татарстан и местных бюджетов, с 1 января 2019 года устанавливается в размере **12 000 рублей** в месяц.

В силу статей 133, 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации общая сумма месячной заработной платы (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера) начисленной работнику, полностью отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязательства), с 1 января 2019 года не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Приложение: на 9 л. в 1 экз.

Заместитель Премьер-министра  
Республики Татарстан – министр

М.Г.Ахметов

**Рекомендуемые тарифные ставки для оплаты труда  
работников сельскохозяйственных предприятий**

**ДНЕВНЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ  
рабочим**

Таблица 1

|                                                                      | <b>Р а з р я д ы</b> |           |            |           |          |           |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|
|                                                                      | <b>I</b>             | <b>II</b> | <b>III</b> | <b>IV</b> | <b>V</b> | <b>VI</b> |
| <b>1. Трактористов-машинистов:</b>                                   |                      |           |            |           |          |           |
| для расчета расценок за продукцию                                    | 660,7                | 712,4     | 790,6      | 896,7     | 1016,2   | 1192,8    |
| для авансирования до получения<br>продукции (повременное и сдельное) | 619,6                | 671,3     | 742,9      | 834,5     | 953,8    | 1107,8    |
| <b>2. На работах в животноводстве и на ручных<br/>    работах:</b>   |                      |           |            |           |          |           |
| для расчета расценок за продукцию                                    | 508,1                | 558,6     | 619,6      | 691,1     | 774,8    | 923,3     |
| для авансирования до получения<br>продукции                          | 476,2                | 517,5     | 579,7      | 651,4     | 742,9    | 862,2     |
| <b>3. Бригадиров в растениеводстве и<br/>    животноводстве:</b>     |                      |           |            |           |          |           |
| для расчета расценок за продукцию                                    |                      |           | 790,6      | 896,7     | 1016,2   | 1192,8    |
| для авансирования до получения<br>продукции                          |                      |           | 742,9      | 834,5     | 953,8    | 1107,8    |

Таблица 2

**ЧАСОВЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ  
водителям автомобильного транспорта  
1. Водителям грузовых автомобилей (руб.)**

|                           | <b>I группа</b>                                                     | <b>II группа</b>                                                                                                                                                                                                            | <b>III группа</b>                                                                                                                                          |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Грузоподъемность,<br>Тонн | Бортовые<br>автомобили и<br>автомобили фургоны<br>общего назначения | Специализированные и<br>специальные<br>автомобили, самосвалы,<br>цистерны, фургоны,<br>рефрижераторы,<br>контейнеровозы,<br>пожарные тех.помощи,<br>снегоочистительные,<br>уборочные, автокраны,<br>автопогрузчики и другие | Автомобили по<br>перевозке цемента,<br>ядохимикатов,<br>трупов, безводного<br>аммиака, аммиачной<br>воды, гниющего<br>мусора,<br>ассенизационных<br>грузов |
| До 0,5                    |                                                                     | 93,2                                                                                                                                                                                                                        | 97,2                                                                                                                                                       |
| Свыше 0,5 до 1,5          | 93,2                                                                | 97,2                                                                                                                                                                                                                        | 99,8                                                                                                                                                       |
| Свыше 1,5 до 3,0          | 97,2                                                                | 99,8                                                                                                                                                                                                                        | 106,4                                                                                                                                                      |

|                |       |       |       |
|----------------|-------|-------|-------|
| Свыше 3 до 5   | 99,8  | 106,4 | 110,4 |
| Свыше 5 до 7   | 106,4 | 110,4 | 117,0 |
| Свыше 7 до 10  | 110,4 | 117,0 | 126,4 |
| Свыше 10 до 20 | 117,0 | 126,4 | 139,6 |

## 2. Водителям легковых автомобилей

(руб.)

| Класс автомобиля    | Рабочий объем двигателя<br>( в литрах) |      |
|---------------------|----------------------------------------|------|
| Особо малый и малый | до 1,8                                 | 93,2 |
| Средний             | свыше 1,8 до 3,5                       | 97,2 |
| Большой             | свыше 3,5                              | 99,8 |

## 3. Водителям автобусов (в т.ч. специальных)

(руб.)

| Класс автобуса                                  | Габаритная длина автобуса<br>(в метрах) |       |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------|
| Особо малый                                     | до 5                                    | 97,2  |
| Малый                                           | свыше 5 до 6,5                          | 102,4 |
|                                                 | свыше 6,5 до 7,5                        | 114,4 |
| Средний                                         | свыше 7,5 до 9,5                        | 126,4 |
| Большой                                         | свыше 9,5 до 11                         | 139,6 |
| Водители мотоциклов,<br>мотороллеров и мотонарт |                                         | 85,2  |

## ТАРИФНЫЕ СТАВКИ

рабочим, занятым на ремонте оборудования, на станочных работах  
и на работах в специализированных цехах и мастерских

(руб.)

|                                                                                                                                                                                                                                    | Р а з р я д ы |      |       |       |       |       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|-------|-------|-------|-------|
|                                                                                                                                                                                                                                    | I             | II   | III   | IV    | V     | VI    |
| На станочных работах по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках; работах по холодной штамповке металла и других материалов, изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки: |               |      |       |       |       |       |
| для сдельщиков                                                                                                                                                                                                                     | 87,8          | 97,0 | 106,4 | 121,0 | 135,6 | 158,2 |
| для повременщиков                                                                                                                                                                                                                  | 82,4          | 90,4 | 98,4  | 110,4 | 127,6 | 147,6 |
| На остальных работах по ремонту и                                                                                                                                                                                                  | 79,8          | 86,4 | 97,0  | 109,0 | 122,4 | 145,0 |

|                                 |      |      |      |      |       |       |
|---------------------------------|------|------|------|------|-------|-------|
| обслуживанию:<br>для сдельщиков |      |      |      |      |       |       |
| для повременщиков               | 74,4 | 81,2 | 90,4 | 99,8 | 115,8 | 134,4 |

Примечание: часовые тарифные ставки рабочих, занятых на ремонте оборудования, на станочных работах, на работах в специализированных цехах и мастерских с тяжелыми и вредными условиями труда повышаются до 12 процентов по перечню работ, утвержденному в хозяйстве.

Таблица 4

**ЧАСОВЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ**  
рабочим, занятым на строительстве и ремонтно-строительных работах  
(руб.)

|                                                             | <b>Р а з р я д ы</b> |           |            |           |          |           |
|-------------------------------------------------------------|----------------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|
|                                                             | <b>I</b>             | <b>II</b> | <b>III</b> | <b>IV</b> | <b>V</b> | <b>VI</b> |
| На строительно-монтажных и<br>ремонтно-строительных работах | 86,4                 | 94,4      | 103,6      | 117,0     | 134,4    | 157,0     |

Примечание: часовые тарифные ставки рабочих, занятых в строительстве и на ремонтно-строительных работах с тяжелыми и вредными условиями труда, повышаются до 12 процентов по перечню работ, утвержденному в хозяйстве.

Таблица 5

**ЧАСОВЫЕ ТАРИФНЫЕ СТАВКИ**  
рабочим, занятым в других производственных отраслях

|  | <b>Р а з р я д ы</b> |           |            |           |          |           |
|--|----------------------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|
|  | <b>I</b>             | <b>II</b> | <b>III</b> | <b>IV</b> | <b>V</b> | <b>VI</b> |
|  | 68,0                 | 75,0      | 83,2       | 94,0      | 107,6    | 125,4     |

Примечание: часовые тарифные ставки рабочих, занятых в других производственных отраслях с тяжелыми и вредными условиями труда, повышаются до 12% процентов по перечню работ, утвержденному в хозяйстве.