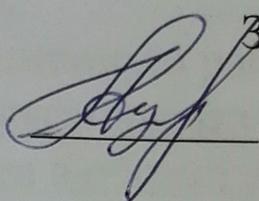


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

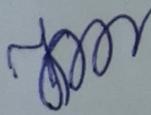
 Мухаметгалиев Ф.Н.

«21» мая 2020г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Организация труда персонала в обществе с ограниченной
ответственностью «Агрофирма «НУР» Тетюшского района
Республики Татарстан

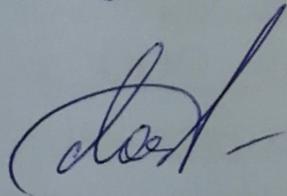
Обучающийся:



Кальдон Виктория Александровна

Руководитель:

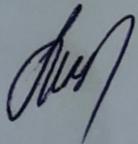
к.э.н., доцент



Ситдикова Ландыш Фаритовна

Рецензент:

к.э.н., доцент



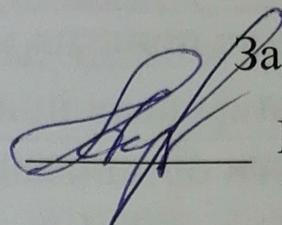
Клычова Айгуль Сейитмухамедовна

Казань 2020

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

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой



Мухаметгалиев Ф.Н.
«07» декабря 2020г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Кальдон Викторю Александровну

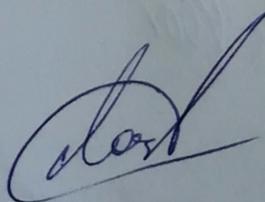
1. **Тема работы:** Организация труда персонала в обществе с ограниченной ответственностью «Агрофирма «НУР» Тетюшского района Республики Татарстан
2. **Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «21» мая 2020г.
3. **Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики 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:** теоретико-методологические основы эффективного функционирования и развития организации труда и персонала; основные направления развития мотивации труда; анализ состояния и задачи по развитию в Российской Федерации и Республике Татарстан; характеристика природно-экономических условий производства в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ; местоположение, размеры землепользования, специализация и природные условия хозяйства ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ; обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами, расчет экономической эффективности разработанных мероприятий в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ

5. **Перечень графических материалов:** _____

6. **Дата выдачи задания** _____

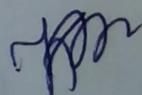
«07» декабря 2020г.

Руководитель



Л.Ф. Ситдикова

Задание принял к исполнению

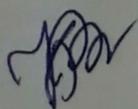


В.А. Кальдон

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнени я	Прогн
ВВЕДЕНИЕ	15.04.19	Вып
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	15.04.19	Вып
1.1. Содержание понятия мотивации и этапы ее формирования		Вып
1.2 Особенности организации и оплаты труда на предприятии		Вып
1.3 Принципы формирования системы мотивации персонала		Вып
2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ООО «АГРОФИРМЕ «НУР» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА	15.10.19	Вып
2.1 Общие сведения об ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района		Вып
2.2 Организационно- правовые основы деятельности в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района, РТ		Вып
2.3 Организационная структура в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района, РТ		Вып
2.4 Состояние экономики (сфер деятельности) и финансов ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района, РТ		Вып
3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ООО «АГРОФИРМА «НУР» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА РТ	15.04.20	Вып
3.1 Основные методы нематериальной мотивации		Вып
3.2 Санитарно-гигиенические условия труда		Вып
3.3 Эстетические условия труда		Вып
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	15.05.20	Вып
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	15.05.20	Вып

Обучающийся



В.А. Кальдон

Руководитель

Л.Ф. Ситдиқо

На тему
ответ
Целью выпу
рекомендаций
способы мот
содержит введ
введении обсу
научная и пра
первой главе
организации
экономической
района Респу
организационн
В третьей глав
труда и мотив
основные резул

On the topic Of

The purpose of
improving organ
final qualifying
suggestions, and
the work, the g
significance of
theoretical basis
second Chapter,
"Nur" Tetyushi
information and
Chapter offers v
motivation.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	8
1.1. Содержание понятия мотивации и этапы ее формирования.....	8
1.2. Особенности организации и оплаты труда на предприятии.....	12
1.3.Принципы формирования системы мотивации персонала.....	16
2.ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ООО «АГРОФИРМЕ «НУР» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА.....	20
2.1Общие сведения об ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района.....	18
2.2 Организационно- правовые основы деятельности в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района, РТ.....	22
2.3 Организационная структура в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ.....	26
2.4 Состояние экономики (сфер деятельности) и финансов ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района, Р.Т.....	28
2.5 Организационно-экономическая характеристика подсобных предприятий и обслуживающих производств.....	36
2.6 Организация управления и правовое регулирование трудовых отношений в ООО «Агрофирма «НУР» Тетюшского района РТ.....	37
3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ООО «АГРОФИРМА «НУР» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА РТ	38
3.1 Основные методы нематериальной мотивации.....	38
3.2. Санитарно-гигиенические условия труда.....	46
3.3 Эстетические условия труда.	48
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	55
ПРИЛОЖЕНИЯ	

ВВЕДЕНИЕ

Под организацией труда понимается эффективное функционирование современного производства, характеризуемого огромным числом внутрипроизводственных связей и информационных направлений в сфере управления.

Создание необходимых условий и систем организации труда и есть эффективное функционирование любой системы управления хозяйственной деятельности предприятия.

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны сильно поменялась политика в сфере организации оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Большинство функций правительства, по решению политических задач изменены самими организациями, которые непосредственно определяют формы оплаты труда, заработную плату и денежное увеличение его результатов.

В организацию оплаты труда на предприятии входят меры по изменению критериев справедливой оценки профессиональных качеств персонала, для определения справедливой зарплаты в соответствии с качеством выполненной работы конкретного работника. Но необходимо понимать уровень безработицы и способ оплаты жизни в регионе, а также размер зарплаты в конкурирующих организациях.

Целью данной дипломной работы является изучение организации труда и разработка определенных рекомендаций по ее улучшению. Выяснить основные способы анализа действующей организации труда, выяснить её недостатки, изучить анализ организации и условий труда и обосновать возможность применения иных способов в совершенствовании ООО «Агрофирмы Нур» Тетюшского района РТ.

Основной задачей анализа является определение состояния организации труда на предприятии, поддержания на сформировавшемся

уровне, нахождение недостатков в сфере организации труда и способы их решения.

Для реализации сформулированной цели нужно выполнять определенные задачи:

- изучить теоретические основы эффективности деятельности организации;
- провести анализ организации труда ООО «Агрофирмы «Нур»;
- создать определенные санитарные и производственно-бытовые условия, реализующие гигиену и безопасность труда, регламентацию режимов труда и необходимого отдыха работников;
- установить нормы труда и его оплаты, выбрать формы морального и материального стимулирования роста производительности труда;
- определить пути повышения эффективной деятельности в организации ООО «Агрофирмы «Нур».

Предмет исследования – показатели организации трудовой деятельности на предприятии в ООО «Агрофирме «Нур» Тетюшского района РТ.

Объект исследования – общество с ограниченной ответственностью «Агрофирмы «Нур» Тетюшского района РТ.

В процессе исследования были использованы такие методы, как системный, сравнительный, логический анализ, методы описания, сравнения, обобщения, моделирования и аналогий, наблюдения, финансового и организационного анализа, которые позволили сформулировать обоснованные и достоверные выводы.

Практическая значимость обоснована выводами и предложениями, сделанными по результатам проведенного исследования эффективности реализации задач предпринимательской деятельности в ООО «Агрофирма «Нур». Анализ позволил разработать комплекс мероприятий по усовершенствованию системы постановки и решения задач по организации труда на предприятии в ООО «Агрофирма «Нур». Предложенный комплекс

мер способен в соответствии с проведенными расчетами оказать позитивное влияние эффективность деятельности и управления ООО «Агрофирма «Нур».

При написании выпускной квалификационной работы использовались работы отечественных и зарубежных авторов, периодическая литература, отчетные данные ООО «Агрофирмы «Нур». Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, перечня используемой литературы и приложений.

В моей работе были выделены следующие материалы: годовые отчеты ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ за 2016-2019 года, устав хозяйства, статистические данные и т.д.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

1.1 Теоретические основы мотивации и организации труда на предприятии

В современном мире, каждый работодатель стал задумываться о том, как бы мотивировать своих сотрудников работать с большим потенциалом, получать от них более быстрые и качественные результаты. Работодатель понимает, чтобы мотивировать своих сотрудников, необходимо создать такие условия и предоставлять такие стимулы, которые будут максимально радовать и заинтересовывать сотрудника в работе. [5,с.271] Ведь не сложно подсчитать доходы компании, в которой сотрудников материально и нематериально мотивируют и в той, где руководитель думает, что работники и так должны максимально качественно выполнять свою работу, потому что они и так получают заработную плату. На практике мы видим, что обычные немотивируемые сотрудники ходят на работу с неудовольствием, раздражением, живут от зарплаты к зарплате. К людям нужно искать определенный подход и тогда его работа будет более качественной и прибыль у компании значительно увеличится. [7,с.236-240]

Толчок в развитии мотивации произошел в 60е-70е годы XX века. Он связан с именем гениального психолога Абрахам Маслоу (1908-1970). Согласно его концепции все виды потребности людей можно объединить в несколько групп и, если мы поймем, к какой группе и к какому типу потребностей относятся цели и желания данного человека, то тогда мы сможем понять, что его может мотивировать к трудовой деятельности. И на основе этого подхода возникли несколько интересных теорий мотивации, которые называются содержательными, то есть главным мотиватором к трудовой деятельности становится именно содержание потребности конкретного работника. [9,с.656]

В двухфакторной теории мотивации Ф.Херцберга: автор говорит о том, что на мотивацию к трудовой деятельности влияют две группы:

1) Фактор неудовольствия (гигиены). Понятие фактора гигиены было взято из медицины. Гигиенические характеристики позволяют минимизировать риски. В отношении и желании работать есть четкие факторы гигиены, они связаны с так называемыми летальными жизненными потребностями. Если их нарушать, то работник гарантированно перестанет работать, а если их выполнять, то работать великолепно он не начнет. Для того чтобы, работник начал работать хорошо, к факторам гигиены нужно прибавить дополнительно факторы-мотиваторы. Именно они активизируют сотрудника и порождают работать. Эти факторы-мотиваторы связаны с потребностями, которые ориентированы на саморазвитие, самосовершенствование и достижения некоторых результатов. К факторам гигиены относится заработная плата (и любые формы материального вознаграждения в случае фиксированной оплаты). Так же, к этим факторам, относится стиль руководства (политика компании и организации) и статус (отношения с другими проявляющие вне деловой обстановки. Важнейшим фактором гигиены – является условия труда (освещенность, температуры, вентиляция, инструменты, ритмичность). [12,с.42-55]

2) Фактор удовольствия (мотивации). К данным факторам, прежде всего, относится достижения в работе (достижение поставленной цели, успешное решение проблем, рост профессиональной компетенции). Когда человек прикладывает очень много усилий, для того чтобы чего-то достичь и потом это у него получается хорошо и он это понимает, то это порождает желание снова дальше работать. Поэтому успешные люди испытывают эмоциональный подъем и желание достигать новых вершин. Второй фактор – это удовольствие в процессе работы. Если сама по себе работа интересна и нравится, то человек будет усиленно работать.[4,с.31-37] Третий фактор-мотиватор – это ответственность (степень контроля работника над своей работой, а также власть над другими). Последним фактором является

возможность карьерного роста (продвижение должностной рост, изменение статуса).

Следующей теорией следует называть теорию Тошиво Доко (Япония), в которой говорится о том, что стимулировать работника можно и нужно.

Первый принцип данной теории звучит так: « к работнику всегда нужно относиться так, как-будто он очень хочет работать». Этот принцип можно и нужно использовать с любым человеком, как будто вы этого человека считаете умным, порядочным, достойным человеком, который хочет взаимодействовать с вами.

Принцип грамотных нагрузок для работника. Работник должен четко понимать цели своей деятельности и вытекающие из этого обязанности. Этих целей не должно быть слишком много. В психологии есть такой закон, который называется законом восприятия и он формулируется, как $7 + - 2$. Человек одновременно может держать в поле своего зрения максимум 9 объектов. Если мы хотим чтобы человек постоянно помнил о цели своей деятельности, то их должно быть порядка пяти. Если человеку нужно постоянно помнить о каких-то делах которые ему нужно сделать в течение дня, то он будет помнить только о 5, остальные будут выпадать из его восприятия. Поэтому работодатель должен четко давать сотруднику конкретные задания и не более 5 штук.[20,с.63]

Ташиво Доко предлагал очень интересные принципы критики и поощрения сотрудников. В отношении к критике необходимо изначально исходить из того, что любой сотрудник, если он делает много дел, он неизбежно будет ошибаться. Поэтому из совершенных сотрудником ошибок нужно всегда извлекать уроки, эти ошибки обязательно нужно выявлять, обсуждать, но в то же время нужно прощать сотрудника, если он исправляется. В случае если ошибка была совершена 1 раз, то желательно обсуждать возникшую проблему с сотрудником без свидетелей, это очевидный закон конфликтологии. Публичные разборки они всегда приводят к возникновению упрямства, когда человека обвиняют в присутствии

свидетелей, то у него возникает естественное желание защититься. Другое дело, если сотрудник совершает ошибки регулярно, то тогда необходимо применить наказание.[10,с.84] С другой стороны, очень важно не поощрять сотрудников всех вместе и одновременно, а поощрять именно тех, кто здесь и сейчас имеет явные основания для того, чтобы его деятельность признали эффективной. Поощрение должно быть фактическим и четко дифференцированным.

Таким образом, содержательные теории мотивации позволили немножко по-другому относиться к планированию деятельности сотрудников. Особое внимание стало уделяться индивидуальной работе. Когда для каждого сотрудника находится уникальный набор целей, задач, которые будут мотивировать именно его. Однако, содержательные теории не лишены недостатков, существует достаточно много людей, которые критично к ней относятся. [47,с.224]

Понятие мотивация пришло к нам из психологии. Для понятия причины поведения людей нужно смотреть гораздо шире, ведь мотивация это скрытый процесс, он не видим, может быть замечен только результат этого процесса. Компетенция сотрудника определяема, в том числе мотивация к соответствующему поведению.

Главная характеристика потребности заключается в:

- 1) Предметности – именно это дополнение является предметом его потребности, как и вода, пища, друзья;
- 2) Динамике – свойство потребности угасать или развиваться с новыми силами.

Таким образом, наиболее мощные потребности, которые оказывают самое сильное влияние на действие человека находятся в основании пирамиды Маслоу. Например, если человеку не хватает воздуха, то он готов рисковать жизнью чтобы ее сохранить и тем более в этот момент его не волнуют мотивации связанные с общением, но по мере удовлетворения очередной потребности на первый план по значимости выходит следующая.

1.2 Особенности организации и оплаты труда на предприятии

Под организацией труда на предприятии понимается определенная деятельность по определению изменений, способа взаимосвязи работников со средствами производства и между собой, а так же для улучшения достижений в трудовой деятельности предприятия. [31,с.107]

Актуальность этой темы определяется в том, что на предприятии необходимо понимать, каким образом наиболее эффективно следует разделять работу между сотрудниками в организации. Исходя из этого, будет зависеть организационная структура предприятия и различные элементы должностных обязанностей тех или иных элементов.

Первым типом организации труда является его разделение. Оно обозначает распределение работником трудовых обязанностей среди работников определенного предприятия по цехам, бригадам, звеньям и по профессионально квалификационным группам.

Чаще всего разделение труда происходит по следующим группам:

1) Функциональная, то есть работа распределяется в зависимости от выполняемых функций сотрудников в процессе производства.[22,с.420-426]

2) Технологический подход в рамках которого вся работа рассматривается в процессе какого-то определённого технологического процесса, где есть этапы и распределение труда осуществляемые в зависимости от элементов технологии. Например, могут быть постадийное (в зависимости от стадий технологии), предметное (в зависимости от продуктов производимых на каждой стадии технологии) и пооперационная (в зависимости от используемых операций в рамках технологии разделения труда.

3) Квалификационное разделение труда обозначает, что труд распределяется в зависимости от наличия у сотрудников тех или иных квалификаций, позволяющих им выполнять работу.

4) Профессиональная говорит о том, что разделение труда осуществляется в зависимости от профессий, которые используются в рамках технологического процесса.

Следующая важная форма в организации труда – это кооперация. Под кооперацией труда понимается инструмент производственного взаимодействия сотрудников при осуществлении трудового процесса и взаимоотношение в подразделении и на предприятии.

Виды кооперации труда:

1) По территориальному признаку. Это обозначает, что кооперация осуществляется между цехами, внутри цехов, внутри участков, внутри бригады и т.д.

2) По видовому признаку. Означает, что кооперация бывает функциональная, профессиональная, технологическая, квалификационная.

Как правило, задание дается всей бригаде в целом. Количество сотрудников, участвующих в бригаде определяется сложностью и трудоемкостью задач. [40,с.346]

В отношении от того, кому даются трудовые задания выделяют:

1) коллективную форму организации труда, когда трудовое задание дается коллективу;

2) индивидуальную форму организации труда, когда конкретное задание дается конкретному индивиду или должности.

Существуют признаки, по которым можно разделить различные формы организации труда, так, например:

- по способу определения средств, для реализации деятельности. В нее входит определенная трудовая деятельность, аренды и кооператив;
- по способу взаимосвязи с вышестоящим руководством, говорят о прямом подчинении, договоре подряда, контракте;
- по способу управления сотрудниками, говорят о полном самоуправлении, частичном самоуправлении или полностью в отсутствии самоуправления;

- по масштабам управления с трудовым коллективом, их месту и иерархии управления на предприятии говорят о звеньевых трудовых, коллективных, бригадных, участковых, цеховых, групповых и т.д;

- в зависимости от способа разделения кооперации труда, о организации с полным разделением труда, когда каждый работник занят выполнением работы строго по специальности. Определенной взаимозаменяемостью, когда сотрудник владеет двумя или большими количеством профессий и полной взаимозаменяемостью, когда каждый сотрудник владеет функциями, специальностью необходимыми для выполнения работы для всей бригады;

- по способам планирования и учета затрат разделяют следующие формы организации труда – это хозрасчетная, с определенными элементами хозрасчета и без хозрасчетная. Хозрасчетными называют такие подразделения, которые определяют учет расходов и материалов, при выполнении плановых заданий.

- в соответствии возможностью оплаты и материального стимулирования выделяют труд с индивидуальной оплатой труда, коллективной оплатой на использовании тарифной системы, с коллективной оплатой труда на основе тарифной системы с использованием разнообразных коэффициентов и с бестарифной системой оплаты труда.

Таким образом, при оптимизации структуры предприятия, разработки должностей, описании должностей, следует учитывать наиболее оптимальные формы организации труда сотрудников и иметь это в виду для совершенствования организационной структуры предприятия. [32,с.559]

Следует обратить внимание на оплату труда.

Оплата труда персонала – это денежное вознаграждение, которое получает работник в обмен за свой труд.

Основная функция заработной платы – это мотивирование и стимулирование работников к эффективному труду. Система оплаты труда и

стимулирования работников определяется условием коллективного договора, трудового и актами работодателя. [15,с.105-108]

Существует две системы оплаты труда: повременная и сдельная. Определенным отличием между повременной и сдельной формами оплаты труда, является состоящая в их основе способность учета затрат труда. При повременной – это учет отработанного времени, при сдельной – это учет количества произведенной продукции надлежащего качества, либо объем выполненных работ или услуг. Повременная оплата труда применяется, когда работа неоднородна по своему содержанию, трудна и невозможно определить количественный результат. Повременная заработная плата определяется на основании тарифных ставок (окладов) и фонда отработанного рабочего времени. При такой форме оплаты труда оплачивается труд врачей, инженеров, бухгалтеров, секретарей, госслужащих. Повременная оплата труда подразделяется на:

1) Простую повременную. При такой форме выплаты осуществляются в зависимости от количества отработанного времени, не влияя от количества и качества выполненной работы. [5,с.271]

2) Повременно – премиальную. При такой форме оплата осуществляется не от отработанного времени, а от премии за определенные количественные или качественные показатели.

Сдельная оплата труда применяется в определенный количеством выпущенной продукции или объем выполненных работ и услуг. Сдельная оплата труда подразделяется на:

1) Прямую сдельную, когда оплата повышается в прямой зависимости от количества выполненных изделий или объема выполненных работ.

2) Сдельно – премиальную, она предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки.

3) Сдельно прогрессивную, когда выплачивается заработная плата выработанной продукции в определенных нормах, выплачивается по прямым

расценкам, а сделанная работа сверх нормы оплачивается по еще более завышенным расценкам. [29,с.699-701]

Эти формы оплаты труда часто используются на заводах и фабриках для начисления заработной платы всех рабочих производящих продукцию.

1.3 Принципы формирования системы мотивации персонала

Мотивация персонала. Сейчас работодатели все чаще задумываются, как же замотивировать своих сотрудников на получение более лучших, качественных и быстрых результатов. Чтобы этого достичь, необходимо, чтобы работа была в радость, приносила максимально положительные эмоции и проявляла личный интерес к поставленной задаче.

Прежде чем начинать мотивировать своих сотрудников, нужно понимать в каком коллективе вы работаете. Все коллективы можно разделить на 3 вида: x, y, z. Люди, относящиеся к команде X, очень сложно мотивируются на работу, им не интересно продвижение компании, а самое главное – деньги. Зачастую это люди только что пришедшие в компанию и совершенно не понимающие, что от них хотят, или безынициативные люди по складу характера.[33,с.258] Следующая команда Y – это коллектив, у которого уже есть мотивация, это самая большая часть сотрудников. Они не особо критично относятся к своей работе, пытаются выполнить норму, но не стараются достичь каких-либо высот в карьерном плане. К команде Z относятся сотрудники с наибольшим профессионализмом и энтузиазмом к работе. Они всегда претендуют на повышение, очень долго и много работают и всегда горят новыми идеями.

Системой мотивации, по своей сути, является изменяемым внутренним психологическим состоянием под воздействием внутренних или внешних факторов, мотивов или стимулов. Соответственно, человек может испытывать осознанную или неосознанную потребность к выполнению какого-либо действия или, наоборот, бездействия. В системе мотивации

персонала должен быть задействован стимулы материального и нематериального порядка. Причем очень важно обеспечить между ними определенный уровень сбалансированности.[42,с.53-55] К методам прямого материального стимулирования относятся оплата труда, которая должна быть справедливой и прозрачной, чтобы работник понимал зависимость от производительности и качества. В настоящее время на Российских предприятиях обычно применяются следующие системы оплаты труда: повременная, сдельная, комиссионная или бонусная. Повременная система оплаты состоит из простой или повременно – премиальной. В этом случае работнику компании выплачивают деньги лишь за то время, которое он фактически отработал исходя из оклада. Повременно-премиальная форма оплаты труда помимо начислений и оклада предусматривает выплату премий, которую он начисляет при условии, что работником достигнуты отдельные производственные показатели. При бонусной системе оплаты труда работник заработную плату получает фиксировано в виде оклада, а часть – в виде бонусов. С бонусной системой схожи системы оплаты труда на комиссионной основе, но последнее состоит только из получаемых за счет прибыли процентов, выплачиваемых работниками. Чаще всего эти системы оплаты труда практикуют для менеджеров по продажам.[30,с.173-177]

Существуют 4 типа мотивации сотрудников:

1) Стремление. Данному типу сотрудников доставляет удовольствие в работе получение чего-то большего, чего у него не было раньше. Такой сотрудника мотивирует получение чего-то дополнительного помимо зарплаты – это премии, бонусы, баллы, похвалу и т.д. Сотруднику такого типа важно постоянно подчеркивать, что только он может сделать данную работу и в результате получить свой бонус. Людей данного типа практически не пугают штрафы и работодатель не получит результата запугав или наказав такого сотрудника. Но работа такого сотрудника будет нестабильна, ведь будет постоянная борьба обогнать самого себя.

2) Избегание. Данному типу очень важно сохранить то, что есть сейчас (деньги, статус, уровень работы). Такой работник максимально стабилен, он всегда вовремя сдает все отчеты и делает все четко по времени. Если предложить такому сотруднику за выполнение дополнительной работы премию или повышение, то он не проявит особого энтузиазма. Такой сотрудник не верит, что для него это важно или необходимо, для него главное иметь постоянную стабильность. Очень важно понимать и принимать такой вид сотрудников и не пытаться его переделать, ведь такие работники тоже нужны в каждой компании, например как контролирующий орган.

3) Референция – внутренняя и внешняя. Референция – это понимание человеком, что для него важно. Мнение людей – это внешняя референция. Для такого типа сотрудников очень важна общественная похвала и одобрение. Если работодатель хочет получить от такого сотрудника максимальную отдачу, то он должен ежедневно обращать на его работу внимание и давать оценку на глазах у всех сотрудников.

К внутренней референции относятся люди, для которых важно собственное мнение и самоутверждение. Им нужно самим получать от работы удовольствие, их совершенно не волнует мнение других людей. Для мотивации таких сотрудников лучше всего применять коучинговый стиль руководства.

4) Процесс – результат. Люди, которые нацелены на процесс, для них важна итоговая цель. Таким сотрудникам важен правильный и конкретный путь выполнения поставленной задачи. Противоположными будут люди, нацеленные на конечный результат. Для них не важны пути решения, они сами могут решить, как достичь конечного результата, но так же для них очень важно понимать ценность этой работы. [17,с.422]

Таким образом, система мотивации труда и персонала является очень важной частью в достижении успеха на любом предприятии. Каждый работодатель, независимо от того много у него сотрудников или только один,

должен задумываться об мотивации сотрудников, ведь от этого напрямую зависит качество и количество выполненной работы.

2. ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ООО «АГРОФИРМЕ «НУР» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА

2.1 Общие сведения об ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района Республики Татарстан

В Тетюшском районе в Малые Атряси расположена «Агрофирма «Нур».

Она находится в 150 км от центра города Казани в Республике Татарстан. Общая площадь земельного фонда хозяйства составляет 6805 га.

Климат умеренно – континентальный, продолжительность вегетативного периода, в особенности период активной вегетации равен в среднем 135 – дням. Расположена Агрофирмы «Нур» на юго – западе республики на правом берегу Куйбышевского водохранилища.

Юридический адрес: 422378, Республика Татарстан, Тетюшский район, село Малые Атряси, улица Баумана 1. Дата регистрации предприятия 07.02.2005.

ОГРН:1051651000378 от 7 февраля 2005 года. ИНН/КПП 1638004777. ОКПО 76300029.

Территория района богата лесами полями, лугами, озерами. В районе умеренно теплое лето и холодная заснеженная зима. Годовое количество осадков колеблется от 500 – 520. Максимальная величина испаряемости 595 мм.

2.2 Организационно - правовые основы деятельности в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района, РТ.

Исследуемое предприятие ООО «Агрофирма «Нур» является – общество с ограниченной ответственностью.

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) – учрежденное одним или несколькими юридическими или физическими лицами хозяйственное общество, уставной капитал разделен на доли, связанные с деятельностью общества, участники общества не отвечают по его обязательствам и не несут риск убытков, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им долей в уставном капитале.

Основным учредительным документом общества является устав.

Изучаемое хозяйство – ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского р – н. Республики Татарстан имеет свой став, ведет свою деятельность на его основе.

Место нахождения общества: 422378, РТ, Тетюшского р – н, Малые Атряси, улица Баумана 1.

Основной из основных целей общества, является получение прибыли.

Виды деятельности общества:

- Выращивание зерновых (кроме риса)
- Зернобобовых культур
- Семян масличных культур

Для более обширной характеристики природно-экономических условий нужно исследовать анализ показателей, характеризующих обеспеченность хозяйства ресурсами, таким является эффективность использования земли.

Земля имеет громадное значение для сельского хозяйства. Она одна из отраслей народного хозяйства, которая непосредственно зависит от земли. Земля одинаково выступает и предметом труда, и средством труда. При особенном уходе земля не только ухудшается, но и может постоянно увеличивать свою производительность.

Почвы преимущественно светло-серые и серые лесные, дерново-подзолистые. Конфигурация земельного массива приподнятая равнина, рельеф ровный, спокойный с небольшим уклоном.[19,с.53-56]

Внутрихозяйственная дорожная сеть асфальтирована. Имеется хорошо налаженная телефонная сеть, электрификация, радио, телевидение.

На территории села располагаются объекты социальной инфраструктуры: школа, сельсовет, клуб, мечеть, столовая.

Почвенный покров довольно однообразен и представлен плодородными почвами черноземного типа, на долю которых приходится 91,3% от площади всех сельскохозяйственных угодий. Значительные площади заняты типичными черноземами, которые занимают до 33% площади сельхозугодий. В целом природно-климатические условия хозяйства можно считать благоприятными для ведения сельского хозяйства.

Таблица 1 – Состав земельного фонда и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Агрофирма «Нур» за 2016-2019 года.

Виды угодий	Годы								В среднем по РТ за 2019 год	
	2016		2017		2018		2019			
	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %						
Всего земель	7050	X	7050	X	6805	X	6805	X	6556	X
В т.ч. сельхоз угодий	6825	100,0	6825	100,0	6580	100,0	6580	100,0	6307	100
из них пашни	5244	76,8	5244	76,8	4999	76,0	4999	76,0	5555	88,1
сенокосы	319	4,7	319	4,7	319	4,8	319	4,8	128	2,0
пастбища	1262	24,1	1262	24,1	1262	19,2	1262	19,2	618	9,8
Процент распаханности	X	76,8	X	76,8	X	76,0	X	76,0	X	88,1

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что в динамике с 2016 по 2018 года общая земельная площадь хозяйства увеличилась на 245 га. В структуре сельскохозяйственных угодий наибольший удельный вес приходится на пашню.

Важнейшим показателем, характеризующим уровень использования земли, является процент распаханности, который представляет собой удельный вес в общей площади сельхозугодий и показатели за 2016 по 2017 практически не менялись. Изменения произошли в 2018 году, когда процент распаханности уменьшился на 0,9%, а республиканские показатели показывают выше 11,8%. Основные причины это нерациональное использование технологии.

Рассмотренные выше местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства, структура и качество земли во многом определяют производственное направление и специализацию хозяйства.

Пашня наиболее ценный вид сельскохозяйственных угодий и от того, как она используется и какие виды культур высеваются на ней зависят конечные результаты производства.

Таблица 2- Состав и структура посевных площадей в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ за 2016-2019 года

Вид продукции	Годы								В среднем за 4 года
	2016		2017		2018		2019		
	тыс. руб.	%							
Зерновые и зернобобовые культуры на зерно и семена	203,4	23,3	408,2	37,5	352,1	34,0	412,9	33,0	32,0

Молоко	515,9	59,1	508,5	46,8	535,2	51,7	656,0	52,6	52,0
Мясо КРС	152,9	17,5	169,2	15,5	173,0	16,7	179,1	14,4	16,0
Итого	872,2	100	1085,9	100	1033,3	100	1248,0	100	100

Приведенные данные таблицы 2 показывают, что за анализируемые годы в хозяйстве в составе посевных площадей произошли небольшие изменения. Зерновые культуры занимают 46,6% в структуре посевных площадей в среднем за 3 изучаемые года.

Также в хозяйстве большую площадь посева занимают кормовые культуры и сенокосы – 1565 га за отчетный 2018 год.

Рассмотренные выше местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства, структура и качество земли во многом определяют производственное направление и специализацию хозяйства.

2.2 Организационно-правовые основы деятельности ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района Р.Т.

Организационно-правовая форма ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ- это общество с ограниченной ответственностью.

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) – утвержденное многими юридическими и /или физическими лицами хозяйственное общество, уставный капитал разделен на доли; члены общества не отвечают по его требованиям и банкротятся, связанных с деятельностью общества, в пределах стоимости принадлежащих им долей в уставном капитале общества.

Одним из учредительным документом общества является устав.

Изучаемое хозяйство - ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ имеет свой определенный устав, который разделяет деятельность на его основе.

Место нахождения общества: Российская Федерация, 422378, Республика Татарстан, Тетюшский район, с.Малые Атряси, ул. Баумана 1

Целью деятельности общества является получение прибыли.

Виды деятельности общества:

- разведение молочного крупного рогатого скота, производство сырого молока;
- выращивание зерновых и зернобобовых культур;
- производство молока (кроме сырого) и молочной продукции;
- производство земляных работ;
- торговля оптовая молочными продуктами;
- осуществление иной деятельности, не запрещенной и не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации и Республики Татарстан.

Основными видами деятельности, которые определяются федеральным законом, общество использует исключительно на основании одного разрешения (лицензии). Основными целями определения специального разрешения (лицензии) на установления единственного вида деятельности определяется задачами осуществлять нужную деятельность как исключительную, общество в момент определенного разрешения (лицензии) может определять исключительно виды деятельности, предусмотренные определенным разрешением (лицензией) и непосредственные виды деятельности. [28,с.376-379]

Общество с ограниченной ответственностью «Агрофирма «Нур», учреждено в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об обществах с ограниченной ответственностью», и другими нормативными актами, не противоречащим Гражданскому кодексу Российской Федерации. Общество имеет обособленное имущество,

учитываемом на его индивидуальном балансе, открывает в установленном порядке банковские счета на территории Российской Федерации и за её пределами, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Общество имеет круглую печать со своим наименованием и другие средства визуальной идентификации.

Общество может иметь гражданские права и нести гражданские обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещённых федеральными законами.

Общество имеет право создавать филиалы и открывать представительства на территории Российской Федерации и за её пределами.

Деятельность Общества осуществляется в соответствие с законодательством Российской Федерации и уставом Общества.

Общество несёт ответственность по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом. Участники не отвечают по обязательствам Общества и несут риск убытков, связанных с его деятельностью, в пределах стоимости принадлежащих им долей в уставном капитале Общества.

Участниками общества могут быть граждане и юридические лица. Число участников не должно быть более пятидесяти.

Участник обязан:

- в течение одного года с момента создания общества оплатить определенную ему долю в уставном капитале общества;
- соблюдать требования Устава, выполнять решения органов управления общества, принятые в рамках их компетенции;
- не разглашать конфиденциальную информацию о деятельности общества;
- вносить дополнительные вклады в имущество общества;
- немедленно сообщать директору общества о невозможности оплатить заявленную долю в уставном капитале и др.

Участник имеет право:

- участвовать в управлении делами общества в порядке, установленном ФЗ №14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и уставом общества; [3,с.463]

- получать информацию о деятельности общества и знакомиться с его бухгалтерскими книгами и иной документацией в установленном его уставом порядке;

- принимать участие в распределении прибыли;

- требовать проведения аудиторской проверки;

- выйти из общества путем отчуждения своей доли обществу;

- потребовать приобретения обществом доли в случаях, предусмотренных Федеральным законом «Об Обществах с ограниченной ответственностью»;

- получить в случае ликвидации общества часть имущества, оставшегося после расчетов с кредиторами, или его стоимость;

- избирать и быть избранным в органы управления и контрольные органы общества и др.

Участник общества вправе продать или осуществить отчуждение иным образом своей доли или части доли в уставном капитале общества одному или нескольким участникам общества. Согласие других участников на совершение такой сделки не требуется. Продажа либо отчуждение иным образом своей доли или части доли в уставном капитале общества третьим лицам допускается при соблюдении требований, предусмотренных уставом общества и ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

Участники общества пользуются преимущественным правом покупки доли или части доли участника общества по цене предложения третьему лицу пропорционально размерам своих долей.

Доли в уставном капитале общества переходят к наследникам граждан и к правопреемникам юридических лиц, являвшихся участниками общества. Это допускается только с согласия остальных участников общества.

Выход участника из общества не освобождает его от обязанности перед обществом по внесению вклада в имущество общества, возникшей до передачи заявления о выходе из общества. Общество обязано выплатить участнику общества, подавшему заявление о выходе из общества, действительную стоимость его доли в уставном капитале.[14,с.288]

Общество вправе ежеквартально (раз в полгода или раз в год) принимать решение о распределении своей чистой прибыли между участниками общества. Часть чистой прибыли, подлежащей распределению, распределяется пропорционально вкладам в уставный капитал общества на основании решения общего собрания участников общества.

2.3 Организационная структура ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ

Сельскохозяйственные предприятия в своей деятельности проводят обоснование рациональной технологии производства и устанавливают форму организации труда, осуществляют подбор и расстановку кадров, формируют организационно-производственную структуру предприятия.

В целом, структура предприятия представляет собой состав и соотношения его внутренних звеньев и подразделений. Различают производственную и организационную структуры. Производственная структура хозяйства – совокупность подразделений, входящих в данное производственное звено. Она отражает специализацию хозяйства, четко характеризует его тип. Организационная структура хозяйства – совокупность количественно и качественно различных основных и вспомогательных производственных подразделений различного рода служб. С размещением сельскохозяйственного производства непосредственно связана специализация.

Организационно-производственная структура хозяйства – это такое сочетание внутрихозяйственных подразделений и аппарата управления,

которое обеспечивает определенную организацию и управление производством, закрепление и использование земли, других средств производства и трудовых ресурсов. Чем эта структура проще, тем меньше расходы на содержание административно-управленческого аппарата.

2.4 Состояние экономики (сфер деятельности) и финансов ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района района РТ

Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами. Значение производственных фондов отражается в показателях, характеризующих состояние оснащенности хозяйства материально-техническими средствами, ее состава, структуры и уровня развития. Оснащение хозяйства сельскохозяйственной техникой, являющийся наиболее активной частью фондов, представляет собой одно из основных направлений интенсификацией производства, которое, в конечном счете, является одним из путей повышения эффективности сельскохозяйственного производства. Обеспеченность хозяйства основными производственными фондами определяется показателями фондооснащенности и фондовооруженности труда. Фондооснащенность представляет собой отношение среднегодовой стоимости основных производственных фондов сельхозназначения в расчете на среднегодового работника.

Таблица 3 – Динамика уровня фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района за 2016-2019 года

	Годы				В среднем по РТ за 2019 год
	2016	2017	2018	2019	
1	2	3	4	5	6
Среднегодовая стоимость основных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	98991,1	119925,0	143193,6	157938,3	342706

1	2	3	4	5	6
Площадь сельхозугодий, га	6825	6825	6580	6580	6307
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	52	51	39	43	96
Фондооснащенность, тыс. руб. на 100 га сельхозугодий	1450,4	1757,1	2176,1	2400,3	5434,0
Фондовооруженность труда, тыс. руб. на 1 работника	1903,6	2262,7	3671,6	3673,0	3584,5

Приведенные в таблице 3 данные показывают, что уровень фондооснащенности в ООО «Агрофирма «Нур» за 2016-2019 годы возрос и в 2017-2018 году увеличение составило 419 тыс. руб. в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий. Основной причиной роста уровней данного показателя является, как уже отмечалось, увеличение стоимости основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения. Так фондовооруженность труда за 2018 год увеличилась на 1408,9 тыс. рублей, по сравнению с 2016. Фондовооруженность с республиканскими данными выше на 529 тыс.руб.

Повышение уровня данного показателя оказали влияние рост стоимости основных средств сельского хозяйства, а также сокращение численности работников, занятых в данной отрасли.

Обеспеченность сельского хозяйства энергетическими ресурсами характеризуется показателями энергооснащенность и энерговооруженность труда.

Как видно из данных таблицы 4 энергооснащенность «Агрофирма «Нур» за 2016-2017 годы увеличивается на 6,2 л.с. на 2018 год составляет 65,2 л.с. по сравнению с 2017 на 100 га пашни, что является выше показателя энергооснащенности в среднем по Р.Т. Влияние на уровень данного показателя оказывают увеличение исходных данные при определении

данного показателя, а именно сумма энергетических мощностей и площадь пашни.

Энерговооруженность труда за период исследования также имеет тенденцию роста и в 2018 году составляет 75,6 л.с. на 1 работника. Надо отметить, что энергооснащенность и энерговооруженность в хозяйстве превышает показатели в среднем по республике.

Таблица 4 - Динамика уровня энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района за 2016-2019 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2019 год
	2016	2017	2018	2019	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	10345,0	10674,0	10706	10791,0	8088
Площадь пашни, га	5244	5244	4999	4999	5555
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	52	51	39	43	96
Энергооснащенность, л.с. на 100 га пашни	197,3	203,5	214,1	215,9	145,6
Энерговооруженности труда, л.с. на 1 работника	198,9	209,3	274,5	251,0	84,6

Уровень развития материально-технической базы сельского хозяйства во многом зависит от состояния обеспеченности сельскохозяйственного предприятия энергетическими ресурсами и техникой.

Одной из важнейших задач в аграрной сфере производства является более эффективное использование трудовых ресурсов. При этом должен быть обеспечен рост объема функционирующего рабочего времени, а также равномерное его использование в течение года и всемерная экономия труда.

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

Таблица 5 – Запас труда и уровень его использования в ООО «Агрофирма «НУР» Тетюшского района РТ за 2016-2019 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2019 год
	2016	2017	2018	2019	
Среднегодовое число работников, чел.	55	53	41	45	102
Годовой запас труда, тыс. чел.-час.	100,1	96,4	74,6	81,9	27,6
Фактически отработано, чел.-час.	120	112	104	91,0	28,2
Уровень использования запаса труда, %	119,8	116,1	139,4	111,1	102,2

Уровень использования запасов труда, приведенной в таблице 5, свидетельствует о большой трудовой нагрузке на работников в ООО «Агрофирма «НУР», на протяжении всего периода она колеблется. В 2018 году, по сравнению с 2016 годом она увеличилась на 19,6 п.п, но по сравнению 2019 года с 2018 годом она уменьшилась на 28,3п.п. Также надо отметить, что по сравнению со среднереспубликанскими показателями уровень использования запаса труда в хозяйстве значительно выше.

Динамика обобщающих показателей эффективности производства в хозяйстве

Эффективность сельскохозяйственного производства зависит не только от обеспеченности главными факторами производства, но и от того, как они используются.

Для всесторонней оценки достигнутого уровня экономической эффективности производства в сельском хозяйстве применяется система показателей, характеризующих использование главных факторов производства – земли, производственных фондов и труда.

Рентабельность – важнейший экономический показатель, характеризующий хозяйственную деятельность предприятия. Повышение роли таких показателей, как прибыль, рентабельность, для анализа деятельности предприятий имеет большое значение. Она служит расчетной основой цен, а, следовательно, и прибыли.

Таблица 6 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО Агрофирма «НУР» Тетюшского района РТ за 2016-2019 года

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2019 год
	2016	2017	2018	2019	
Стоимость валовой продукции в сопоставимых ценах 1994 г. в расчете на: 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	206,8	206,4	158,8	159,9	269,6
1 среднегодового работника	76,4	77,8	74,8	68,4	45,7
100 руб. основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, руб.	4,9	3,8	2,0	1,9	1,3
100 руб. издержек производства, руб.	3,2	2,9	2,1	2,0	1,9
Сумма прибыли в расчете на: -100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	1191,0	684,2	943,4	1807,0	1044,9
1 среднегодового работника, тыс.руб.	440,2	257,8	444,9	773,0	177,0
100 руб. основных производственных фондов, руб.	30,0	10,0	12,1	21,0	4,9
100 руб. издержек производства, руб.	18,6	9,6	12,8	22,1	7,3

1	2	3	4	5	6
Сумма валового дохода в расчете на: 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	1750,5	1895,2	2175,8	2454,1	2683,0
1 среднегодового работника, тыс.руб	551,7	683,5	1026,1	1049,8	454,4
100 руб. основных производственных фондов, руб.	28,7	29,0	27,9	28,6	12,7
100 руб. издержек производства, руб.	34,3	31,1	29,5	30,0	18,7
Уровень рентабельности, %	31,4	14,8	1,2	1,7	1,7

Анализируя таблицу 6, можно сделать вывод, что эффективность производства может увеличиться за счет повышения стоимости валовой продукции, суммы валового дохода, суммы чистого дохода, суммы прибыли. Также имеет необходимость повышения использования земельных и трудовых ресурсов, а также уменьшение себестоимости продукции.

Проанализируем величину валовой продукции. По данным 2016-2018 годов стоимость валовой продукции на 100 га сопоставимых пахотных земель из года в год уменьшается, а в 2019 году наблюдается небольшое процентное увеличение. Так в 2017 году, по сравнению с 2016 годом данный показатель уменьшился на 0,4 тыс. рублей. А в 2018 году, по сравнению с 2017 годом, отмечается уменьшение на 47,6 тыс. рублей, но в 2019 году увеличилась на 1,1 тыс.рублей. Стоимость валовой продукции на 1 среднегодового работника в 2017 году, по сравнению с 2016 годом увеличилась на 1,8 п.п., в 2018 году по сравнению с 2017 годом уменьшилась на 3,9 п.п., а в 2019 году по сравнению с 2018 годом уменьшилась на 8,6 п.п.

Стоимость валовой продукции на 100 руб. основных производственных фондов сокращается, как и стоимость валовой продукции 100 руб издержек производства.

Таблица 6 также показывает, что такие показатели как сумма прибыли на 100 га сопоставимых пахотных земель, 1 среднегодового работника, на

100 руб. основных средств варьируются, прибыль в 2019 году по сравнению с 2018 годом выше на 863,6 тыс. руб.

В этой таблице также показано, что сумма валового дохода на 100 га соизмеримой пашни, 1 среднегодового работника увеличивается, а показатели 100 руб. основных производственных фондов, 100 руб издержек производства за последние 4 года варьируются.

Рентабельность предприятия с каждым годом понижается, так по сравнению 2019 года с 2016 она понизилась на 29,7 п.п. Причина этого видится в прибыли. В свою очередь, на изменение прибыли могут повлиять следующие факторы: объем и цена продаж. В свою очередь цены продажи конкретного товара формируется под влиянием спроса и продаж продукции.

Тщательно проанализировав полученные данные второй главы, можно сделать выводы о природно-экономических условиях производства ООО «Агрофирма «НУР» Тетюшского района РТ.

Наше хозяйство специализируется на производстве зерна с развитой отраслью скотоводства. Уровень специализации средний. Уровень использования труда с 2016 по 2019 год варьируется. И уровень капитального оборудования повышается. Но следует также отметить, что этот уровень энергии снижается. Чем больше оборудования, тем выше эффективность производства.

2.5 Организационно-экономическая характеристика подсобных предприятий и обслуживающих производств

Непременным условием успешной деятельности сельскохозяйственных предприятий является своевременное снабжение их всеми необходимыми средствами и предметами труда, поставленные промышленностью.

Обслуживание сельхозмашин производится в ремонтно-механической мастерской. Своевременный ремонт машин и оборудования обеспечивает непрерывность производственного процесса.[23,с.353-355]

В соответствии с требованиями комплексной механизации сельскохозяйственные машины, входящие в состав машинно-тракторного парка, объединяют в комплексы для возделывания отдельных сельскохозяйственных культур с учётом особенностей производства. Основа экономического использования машинно-тракторного парка – соблюдение правил технической эксплуатации, своевременное возобновление парка, обеспечение расширенного воспроизводства на новой технической основе.

Несмотря на то, что значительная часть ремонта и технического обслуживания, особенно их сложных видов, выполняется для хозяйства ремонтно-обслуживающими предприятиями, большой ремонтный объем приходится на ремонтные службы самого хозяйства. Все это является существенным обстоятельством для развития собственной ремонтной базы хозяйства.

Данное направление позволяет так же выполнение определенного объема ремонтных работ силами работников хозяйств, не занятыми в осенне-зимний период сельскохозяйственными работами. Это в свою очередь повышает занятость рабочих в хозяйстве. Для своевременного и качественного выполнения ремонтных работ хозяйство должно обладать хорошо оснащённым, современным оборудованием, мастерскими с достаточной производственной мощностью и надежностью.

2.6 Организация управления и правовое регулирование трудовых отношений в ООО «Агрофирма «НУР» Тетюшского района РТ

Органами управления Общества являются: Общее собрание участников Общества. Органом контроля за финансово-хозяйственной деятельностью Общества является Ревизионная комиссия.

Управленческий труд представляет собой специфическую разновидность умственного труда, который связан с осуществлением исполнительно-распорядительной функции.

Управленческий труд существует для обслуживания производства, обеспечивает непрерывный и ритмичный производственный процесс для достижения поставленных целей.

От управленческого труда результаты деятельности коллектива зависят намного больше, чем от труда исполнителей, т.к. он имеет свои специфические особенности:

- является умственным трудом;
- результаты управленческой деятельности носят вероятностный характер;
- при выполнении управленческой деятельности информация выступает в виде предмета труда;
- является сложным, его должна выполнять специально подготовленные высококвалифицированные специалисты.

Организация управленческого труда требует научного подхода, т.е. применения достижения науки и передовой практики. В содержание научной организации управленческого труда входит выполнение обширного комплекса взаимно связанных мероприятий:

- разработка рациональных форм разделения кооперации труда и на этой основе совершенствования структуры аппарата управления;
- применение эффективных методов и стиля воздействия на трудовые коллективы отдельных работников;
- осуществление нормирования управленческого труда, обеспечивающие научно-обоснованное определение численности работников управления, применение технических средств в работе руководителей и специалистов;
- повышение квалификации кадров.[25,с.80]

Таблица 7 – Стоимость и структура товарной продукции в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ за 2016-2019 года

Вид продукции	Годы								В среднем за 4 года
	2016		2017		2018		2019		
	тыс. руб.	%	%						
Зерновые и зернобобовые культуры на зерно и семена	203,4	23,3	408,2	37,5	352,1	34,0	412,9	33,0	32,0
Молоко	515,9	59,1	508,5	46,8	535,2	51,7	656,0	52,6	52,0
Мясо КРС	152,9	17,5	169,2	15,5	173,0	16,7	179,1	14,4	16,0
Итого	872,2	100	1085,9	100	1033,3	100	1248	100	100

Из Таблицы 7 можно сказать, что специализация в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ скотоводческо – зерноводческого направления, так как наибольший удельный вес в структуре товарной продукции в среднем за 4 года занимает производство молока и зерна.

Для характеристики уровня (степени) специализации хозяйства используем показатели коэффициентов специализации. Величина их определяется на основе данных таблицы 2 по формуле И.В. Поповича:

$$K_c = 100 / \sum P (2j - 1), \text{ где}$$

K_c - коэффициент специализации;

P - удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

j - порядковый номер отрасли в ранжированном ряду по удельному весу в структуре товарной продукции, начиная с наивысшего:

$$K_c = 100 / (52(2*1-1) + 32(2*2-1) + 16(2*3-1)) = 100 / 228 = 0,4$$

Коэффициент специализации равен 0,4 что свидетельствует о среднем уровне специализации в ООО «Агрофирма «Нур» Тетюшского района РТ.

3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ООО «АГРОФИРМА «НУР» ТЕТЮШСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

3.1 Основные методы нематериальной мотивации

Нематериальная мотивация – это то, что вы даете сотруднику, что не является деньгами. Это особый эмоциональный продукт, например: эмоция, бонус, скидка, привилегия и т.д. Почему же нематериальная мотивация, так важна для любой компании? Все дело в том, что деньги, как добавка к зарплате, работают очень быстро и одноразово, а нематериальная мотивация имеет более долгий и длительный процесс. Рассмотрим 15 основных методов нематериальной мотивации:

1) Поздравления с праздниками, днем рождениями от компании и сотрудников в отделе. При таком способе, руководитель может показать значимость такого хорошего сотрудника, благодарность за преданно выполняемую работу и поздравить его с таким особенным днем.

2) Поощрения за выслугу лет. По истечению определенного времени работы в одной компании, руководитель поощряет и напоминает всю важность этого сотрудника на таком длительном сроке работы.

3) Обучение сотрудников. Очень мотивирует сотрудников, когда работодатель дает возможность обучаться, приглашает на различные тренинги. Обучение может быть не только в профессиональной отрасли, но и по направлению хобби конкретного сотрудника, это показывает внимательность работодателя к сотруднику. Самое главное в таких обучении проводить их в рабочее время, не в ущерб личному времени.

4) Корпоративные игры (тимблдинг). Опять же важно проводить такие мероприятия в рабочее время, для эмоциональной разгрузки сотрудников. Игры могут быть направлены на лидерство, командообразование и т.д. Работодателю очень полезно проводить такие игры, для того что бы увидеть,

кто из сотрудников обладает явными лидерскими качествами, кто конфликтный, кто творческий. В таких играх идет понимание кадрового резерва.[27,с.372]

5) Красивые название в должности. Зачастую работодатели с большой не охоткой делают повышения сотрудников, даже если это не влияет на зарплату. Многим сотрудникам очень хочется получить другую должность, или повышение в своей сфере.

6) Корпоративная библиотека. В компании библиотека может быть в электронном виде, созданная из книг сотрудников или настоящая мини библиотека. Очень важно, чтобы руководитель поощрял сотрудников за каждую прочитанную книгу, награждал того кто быстрее или больше всех прочитает. Еще больше мотивирует сотрудников, когда все руководители наравне с подчиненными обсуждали прочитанную книгу и высказывали свое мнение не касаясь рабочих процессов.

7) Повышение квалификации сотрудников. Не все сотрудники хотят стать начальниками, они боятся этой ответственности или просто не любят управлять. Работодатель для таких сотрудников должен обеспечить повышение, спустя длительное нахождение на одной должности. Это может быть повышение квалификации и увеличение заработной платы, что позволяет сотруднику не засиживаться в одной должности и к чему – то стремиться.

8) Доброе дело. В современном мире, очень много людей беспокоит защита животных, детей, бездомных, тяжело-больных, а так же загрязнение окружающей среды и т.д. Если директор организации знает о особых небезразличных позиций своих сотрудников, то он мог бы проводить например: сдачу крови нуждающимся, посещение детских домов, уборка парка, помощь инвалидов и т. д. Безусловно, это должно проводиться в рабочее время и по желанию.

9) Сбор жалоб и предложений. У каждого сотрудника есть свои недовольства и жалобы, по какому либо поводу. Для того чтобы сотрудники могли высказать, или предложить какую – либо идею по

исправлению в письменном, анонимном виде, можно сознать книгу или блок, куда будут отправляться все высказывания. Для того чтобы у сотрудников не накапливались эти негативные мысли, проблемы и руководитель понимал, что беспокоит его сотрудников.

10) Квартальные и ежегодные поощрения. Очень важно для большинства сотрудников показывать конечный результат их труда. Это может быть выигрышное дело или заработанные инвестиции за квартал. Таким образом, сотрудники понимают, что они все это делают не зря, есть определенные успехи и результаты их работы.

11) Благодарственные письма и достижения компании. Очень важно чтобы руководитель сообщал, какие достижения произошли, на какой выставке поучаствовали, какую премию получила и в каком конкурсе победили. За подобные победы можно выдавать благодарственные письма, грамоты, значки, дипломы и т.д.

12) Кадровый резерв. Такой метод мотивации относится к отделу образования. Если у руководителя есть такая возможность, готовить своих сотрудников на потенциальное повышение по должности.

13) Плавающий или гибкий график. В современном мире все больше и больше руководители стараются обеспечить своим сотрудникам свободу. Это позволяет избежать перезагруженности и позволяет сотрудникам более эффективно работать даже за пределами офиса.

14) Позитивная обратная связь. Для эффективной мотивации сотрудников, работодатель должен эмоционально и искренне благодарить своих сотрудников за выполненную работу.

15) Обеспечение социальной справедливости. Для сотрудников очень важно видеть четкий учет и заработную плату всех коллег. Тогда не будет возникать чувства несправедливости и обмана среди начальства.

Таким образом, нематериальная мотивация является не менее эффективна по сравнению с материальной. Но она требует от руководителя самого ценного – это удаления времени на своих сотрудников.

Условия труда – это совокупность факторов производственной среды, оказывающих определенное влияние на здоровье и работоспособность людей в процессе труда. [34,с.63-68]

Условия труда определенно влияют на работоспособность человека. Ученые говорят, что повышение температуры воздуха на каждый градус сверх 28 ° С уменьшает производительность труда на 1%, превышение шума на 1 дБ сверх 85 тоже приводит к снижению Производительности труда на 1%, отклонение освещения от нормы увеличивает срок в работе.

Следовательно, что нормализация условий труда определяется влияющим фактором производительности труда. Улучшение условий труда непосредственно способствует сохранению здоровья людей, развитию человека.

Таким образом, условия труда – это важное объективное общее явление. Они формируются в процессе трудовой деятельности под определенным фактором социально-экономического, технико-организационного и естественно-природного характера. Также изменение на здоровье, работу человека, на его отношение к труду и степени удовлетворенностью трудом на эффективность труда и на другие экономические результаты производства, не уровень жизни и всестороннее развитие человека, как правило, силы общества. В связи с этой задачей Научной Организацией Труда является создание оптимальных условий труда. А для этого необходимо знать основные группы элементов, составляющих условия труда, которые можно объединить в следующие группы:

1. Психофизиологические,
2. Санитарно-гигиенические,
3. Эстетические,
4. Социально-психологические

Психофизиологические условия труда непосредственно используются с физической и психической нагрузкой на человека в процессе труда. Для

точного решения вопроса о создании улучшенных условий труда нужно смотреть на достижения физиологии и психологии труда. [50,с.476-473]

Физиологические и психологические труды – отрасли науки, формирующие и определяющие закономерности этих физических и психологических изменений в организма человека под воздействием трудовой деятельности.

Используя трудовой процесс, необходимо учитывать физиологию двигательного инструмента рабочей лозы, а также психологические процессы в данной структуре. Нужно учитывать из общей психической и физиологической деятельности.

В процессе трудовой деятельности люди испытывают, прежде всего, физические нагрузки, используемые с использованием выполнения определенных задач и движений.

Таблица 7 - Характеристика работ по степени тяжести

Категория	Степень тяжести	Энергозатраты, ккал/ч	Потребление кислорода, мл/мин	Пульс, ударов/мин
1	Легкая	Не более 150	До 350	До 90
2	Средняя	До 250	600	До 100
3	Тяжелая	До 360 ккал/ч	Более 1000	До 120
4	Очень тяжелая	Более 360	Более 1000	Более 120

Затраты энергии при различных видах деятельности человека

1. Норма затрат энергии в сутках - 4500 ккал, в том числе: - в рабочее время - 2500 ккал - во вне рабочее время - 2300

2. На основной обмен (пищеварительное, легкие движения) в сутки - 1300/1500

3. При выполнении - легкой работы затрачивается

Энергии в минуту - 1,5 ккал- умеренной работы - до 5,0 ккал

4. При ходьбе человека со скоростью 5/6 затраты энергии составляют в минуту: при весе человека - 54 кг - 4,2 ккал - 72кг - 5,0 ккал

5. Во время подъема по лестнице человек затрачивает в минуту на 1 кг веса- 2,2 ккал

6. Работники- умственного труда затрачивают в сутки = 3000 ккал

- станочники , водители автомобилей, тракторов и т.д. = 3500 ккал

- грузовики, лисорубы - 4500 / 5000 ккал

2. Человек весом =70 кг затрачивает энергии в ккал/час

- сон- 65: 77

-отдых сидя - 85:106

-чтение -90:112

-шитье, вязание - 95:111

-мытье посуды, глаженье - 130

- мытье пола - 200+270

-слушанье лекции - 102+112

-чтение лекции в большой аудитории - 140:270

-беседа сидя - 112

- печатанье - 90+145

3. Эталон нормальныхзатрат энергии (2500 ккал/смену):

- в зарубежной практике - ходьба со скоростью 4,8: 5,6 км/ ч

- в России - протянуть руку на расстоянии 40 см со скоростью 93 см/с

4. При сгорании 1г жира в организме выделяется - 9,3 ккал,

-углеводов или белков - 4,1 ккал

Важный момент имеет использование определенного темпа и ритма работы, от этого может зависеть работоспособность человека за все время работы. В условиях повышенной работоспособности у людей часть движений выполняется почти автоматически, без особых дополнительных физических усилий. Слишком сложная работа может привести к быстрому утомлению рабочего. [48,с.12]

Для оценки тяжести труда по его темпу целесообразно пользоваться следующим показателем.

Таблица 8 – Классификация работ по темпу

Темп работы	Число движений исполняющих органов в минуту			
	корпуса	ног	рук	пальцев рук
невысокий	до 20	до 30	до 25	до 120
повышенный	21-30	31-45	26-40	121-200
высокий	>30	>45	>40	>200

На работоспособность человека также влияет монотонность труда – это выполнение очень простых и коротких операций в течение длительного времени, однообразие окружающей среды, света, звука и т.д.

Выраженная монотонность работ приводит к преждевременному утомлению, быстрому нервному истощению.

Таблица 9 - Предельно допустимые границы монотонности труда

Степень монотонности	Число элементов в операции	Продолжительность повторяющихся операций, с	Повторяемость однообразных приёмов и действий в течении 1 часа
Небольшая	Более 10	Более 100	До 180 раз
Повышенная	10-6	100-46	181-300 раз
Большая	5-3	45-20	301 600 раз
Очень большая	2 и менее	19-2	Свыше 600 раз

В современных условиях большое значение приобретают нервно-психологические нагрузки: напряженность внимания, напряженность мышления и направленность органов чувств – зрения, слуха и т.д. Нервное напряжение связано со сложностью выполняемой работы. Например, уделение большого внимания к качеству работы, сложность управления машиной, соблюдение правил по ТБ. Чем сложнее с.х. техника, тем выше напряженность нервной системы. При Научной Организации Труда необходимо совершенствование психофизиологического условий труда, которое надо проводить в следующих направлениях. [41,с.236]

1. Снижение чрезмерных физических усилий.
2. Совершенствование трудовых движений.

3. Оптимизация темпа.
4. Ритмичность.
5. Оптимизация режимов труда и отдыха.
6. Выбор рабочей позы.
7. Предупреждение монотонности.
8. Снижение нервно-психологического напряжения.

3.2 На условия труда наряду с психофизиологическими элементами большое влияние оказывают санитарно-гигиенические условия труда.

Санитарно-гигиенические условия труда. К санитарно-гигиеническим условиям труда относятся:

- температура воздуха;
- влажность воздуха;
- скорость движения воздуха;
- запыленность разными примесями и бактериальная загрязненность;
- освещенность;
- производительный шум;
- вибрация.

Сочетание этих элементов создает определенный микроклимат на рабочем месте.

Температура – играет большую роль в с.х., так как большая часть трудовых процессов протекает под открытым небом. Известно, что действие как высоких, так и низких температур приводит к снижению работоспособности и ПТ.

Для производственных помещений t^0 в. д. придерживаться на уровне санитарных норм (СН-245-71), которые дифференцированы в зависимости от характера работы.

Таблица 10- Температура в помещении

Показатели	В холодный период	В теплый период
При выполнении легкой работы	20-22°C	22-25°C
При выполнении работы средней тяжести	17-19°C	20-23°C
При выполнении тяжелых работ	16-18°C	18-21°C

Влияние высоких и низких температур усиливается в условиях повышенной влажности. Воздух, насыщенный влагой обладает большой теплопроводностью. Проникая между одеждой и кожи тела, влажный воздух насыщает парами слой воздуха, находящийся под одеждой, что при низкой t° способствует интенсивной отдаче тепла организма, при высокой снижает испарение пота, который нарушает нормальный режим тела. Оптимальной считается относительная влажность воздуха не выше 75%.

Важное значение в терморегуляции имеет движение воздуха. Допускается скорость движения воздуха в пределах 3-5 м/с. При t° 18-21°C и ниже она должна быть минимальной (0,3 м/с) иначе могут возникнуть простудные заболевания.[49,с.38]

Наряду с вышеуказанными элементами сан-гиг. условий труда важное место занимает чистота воздуха, т.е. запыленность и загазованность, который определяется наличием болезнетворных микроорганизмов, химических и физических компонентов в составе вдыхаемого воздуха, способных вызвать различные болезни в организме человека и отравление. Меры борьбы за чистоту воздуха:

- регулярный уход за двигателем, герметизация кабины.
- регулярное проветривание помещения.
- содержание в исправном состоянии пылеуловители, обеспечение спецодеждой (респираторы, защитные очки и т.д.).
- совершенствование технологии производства, исключающее поступление ... и газов в рабочую зону.

Насыщение с.х. производства разными техническими средствами ведет к усилению действия таких факторов, как шум и вибрация.

Шум состоит из многих хаотических звуков различной частоты, беспорядочного сочетания отдельных тонов, вызывающих неприятное субъективное ощущение. Интенсивность шума измеряется в децибелах (дБ), а его частота – в герцах (гц)

Таблица 11 - Нормативы шума

Степень напряженности шума	Громкость дБ	Частота гц.
Нормальный	67-75	300
Повышенный	75-88	800
Высокий	88-100	800-1000
Очень высокий	101-110	1000-1200
Максимальный	>110	1200 и более

Исследование ученых показывают, что ПТ при работе в шумовой обстановке снижается на 10-15%, возрастает число производственных травм (средний разговор 40 дБ МТЗ-80 – 104 – 106)

Использованию рабочего времени при дневном свете освещение измеряется в люксах (лк). Оптимальная освещенность для различных видов работ различна и колеблется в пределах 300-1500 лк.

Требования к рациональному освещению:

1. Достаточный уровень освещения рабочих мест.
2. Обеспечение равномерного освещения.
3. Отсутствие теней, особенно движущихся, на рабочей поверхности.
4. Защита от слепящего действия источников света.
5. Правильный выбор направления света, особенно при необходимости различать рельефные предметы.

3.3 Эстетические условия труда

Психофизиологические и санитарно-гигиенические условия труда находят свое продолжения в эстетических условиях труда. Между этими

тремя элементами условий труда существует тесная связь, они дополняют друг друга. Эстетизация условий труда и производства есть логическое довершение комплекса мероприятий по внедрению НОТ, так как без предварительного решения целого комплекса технических, экономических, санитарно-гигиенических, социально-психологических задач. Она просто невозможна.

Эстетические условия труда усматривает создание оптимальных для деятельности человека условий среды, оказывающих благоприятное воздействие на его чувства, мысли и волю, вызывающих у работника радость труда, наслаждение, подъем сил.

Эстетические условия производства:

1. Рациональный размер СП, создание удобства в их применении.
2. Чистота и порядок в рабочей зоне.
3. Благоустройство территории производственных участков, полевых станков (зеленые насаждения, клумбы цветов и т.д.).
4. Высокий уровень культуры труда.
5. Использование цветового интерьера и музыкального сопровождения в трудовой деятельности человека, целью которой является стимулирование трудовой деятельности работающих, снижение утомления и повышения работоспособности. [13,с.352]

Наконец, совокупность отношений внутри трудового коллектива и статус (положение в коллективе) работника составляет социально-психологические условия. Соответственно эффективность внутри коллективных связей характеризуется такими социальными показателями, как уровень стабильности коллектива, удовлетворить работников своим трудом (отношение работников к труду, к выполняемой работе, к своей стабильности), сплоченности коллектива. Поскольку элементом внутривозрастных связей является работник, то уровень духовного развития, профессии подготовки, социально-политической активности и

другие черты личности также характеризуется с точки зрения их социальной эффективности.

Забота о благоприятном климате на производстве и о создании хорошего настроения, исключение всего раздражающего, оскорбляющего, грубого, создание атмосферы доброжелательности, уважения, внимания к личным проблемам каждого работника.

Технические средства для изучения условий труда:

1) Для определения температуры воздуха применяются спиртовые и ртутные термометры. Для непрерывной регистрации изменений температуры воздуха термографы (М-16), которые ведут запись температурной кривой в течении суток или недели.

2) Влажность воздуха определяют при помощи статистическими (Августа) и аспирационными (Ассмана) психрометрами.

3) Атмосферное давление измеряют ртутными или металлическими барометрами (анероиды).

4) Скорость движения воздуха измеряют анемометрами (крыльчатый и чашечный), кататермометрами и термоанемометрами.

5) Определение освещенности помещений производится специальными приборами моксметрами.

6) Степень запыленности определяется с помощью электроасpirатора (ЭА-30) с применением фильтров АФА-В-16, АФА-В-10.

7) Для определения общей бактериальной загрязненности воздуха применяется аппарат Кротова.

Для определения углекислоты, аммиака, сероводорода разработаны и применяются специальная методика.

На предприятии ООО «Агрофирмы «Нур» разработаны проекты и инструкции по охране и безопасности труда, которые представлены в приложении А,Б,В.

В каждой фирме особенно сельскохозяйственном производстве существуют проблемы по организации труда, так как основная часть

предприятия направлена на результаты и зачастую вопросы заботы о человеческом капитале остаются на последнем месте. Необходимо отметить, что вопросы организации труда обычно всегда проявляются в денежном выражении (в том сколько выдать заработную плату) и зачастую такие моменты которые бы позволили улучшить производительность труда не используются в организациях.

Таблица 12- Способы организации труда

Категория работников	Текущее положение в хозяйстве	Пути решения
1	2	3
Характеристика работ по степени тяжести		
Учётно-плановый отдел	Легкая	Для улучшений характеристики работ по степени тяжести у бухгалтеров предлагаю каждое утро перед работой за компьютером делать зарядку-разминку.
Работники растениеводства	Средняя	Очень важно соблюдение правил научной организации труда, через каждые 2 часа необходимо отвлекаться на 10 минут. Предлагаю в это время делать чаепитие в специальной комнате отдыха.
Работники животноводства	Средняя	

1	2	3
Классификация работ по темпу		
Учётно-плановый отдел	Невысокий темп роста (из-за сидячей работы).	Предлагаю выходить бухгалтерам на улицу и дышать свежим воздухом, а так же пару раз в день делать гимнастику для глаз, это позволит сохранить зрение и снять утомляемость
Работники растениеводства	Повышенный	Работникам растениеводства отвлекаться на небольшие перерывы, В это время можно пить чай.
Работники животноводства	Повышенный	Предлагаю дояркам в течении дня выходить на 5 минут дышать свежим воздухом на улицу.
По степени монотонности труда		
Учётно-плановый отдел	Не большая	Для бухгалтером характерно сидячая работа, поэтому предлагаю проводить каждые 2 часа зарядку, особая нагрузка идёт на спину, шею и кисти рук.
Работники растениеводства	Очень большая	Очень важно соблюдение правил научной организации труда, через каждые 2 часа необходимо отвлекаться на 10 минут. Предлагаю в это время делать чаепитие в специальной комнате отдыха.
Работники животноводства	Очень большая	
Санитарно-гигиенические условия труда		
Учётно-плановый отдел	-	У бухгалтеров, для улучшения условий труда предлагаю поставить кондиционер и увлажнитель воздуха. Это позволит в более комфортной обстановки работать в летнее время, а зимой благодаря увлажнению воздуха будет снижено количество простудных заболеваний .

Для предприятия ООО «Агрофирма «Нур» я предлагаю следующие решения для улучшения условий труда сотрудников. Все эти условия не требуют больших материальных затрат, но обеспечат наиболее комфортные условия для сотрудников. Что в свою очередь обеспечит более быстрое и качественное выполнение труда.

На сегодняшний день, при выборе работы люди стали все больше и больше обращать внимание на комфортные условия труда. Ведь, на рабочем месте человек проводит огромную часть своей жизни и ему хочется быть в специализированном и уютном помещении. Работодатели тоже стали понимать, что от этого зависит качество и скорость выполненной сотрудником работы. В современном мире, та компания, которая предлагает наиболее лучшие условия для своих сотрудников может претендовать на самых умных и квалифицированных работников, ведь, именно такие работники пойдут к ним работать. Неимение важным фактором для получения качественного результата является мотивация персонала. При использовании индивидуальных подходов к сотрудникам, можно обеспечить гораздо более эффективно выполненную работу. Ведь каждого человека нужно мотивировать по разному и не всегда это удается с помощью денег. Для улучшения работы сотрудников, в своем дипломе, я рассмотрела определенные способы мотивации.

В качестве объекта исследования выпускной квалификационной работы было выбрано общество с ограниченной ответственностью «Агрофирма» «Нур» Тетюшского района РТ. Экономический анализ показал, что хозяйство в целом имеет высокую фондооснащенность, энерговооруженность хорошо энергообеспечен, имеет хороший запас трудовых ресурсов. эффективность производства может увеличиться за счет повышения стоимости валовой продукции, суммы валового дохода, суммы чистого дохода, суммы прибыли. Также имеет необходимость повышения использования земельных и трудовых ресурсов, а также уменьшение себестоимости продукции. Проанализировав величину валовой продукции

по данным 2016-2018 годов стоимость валовой продукции на 100 га сопоставимых пахотных земель из года в год уменьшается, а в 2019 году наблюдается небольшое процентное увеличение. Так в 2017 году, по сравнению с 2016 годом данный показатель уменьшился на 0,4 тыс. рублей. А в 2018 году, по сравнению с 2017 годом, отмечается уменьшение на 47,6 тыс. рублей, но в 2019 году увеличилась на 1,1 тыс.рублей. Стоимость валовой продукции на 1 среднегодового работника в 2017 году, по сравнению с 2016 годом увеличилась на 1,8 п.п., в 2018 году по сравнению с 2017 годом уменьшилась на 3,9 п.п., а в 2019 году по сравнению с 2018 годом уменьшилась на 8,6 п.п.

При изучении данной темы мы обратили внимание на важность нематериальных методов мотивации, рассмотрели 15 основных способов, которые имеют огромное значение в мотивации труда, а так же насколько важно обращать внимание на условия труда. В данной работе проанализировано выполнение условий труда по категориям работников, по отделам которые существуют в данном хозяйстве. Проанализирована характеристика работ по степени тяжести, квалификация работ по темпу, степень монотонности труда и т.д.

Таким образом в Агрофирме «Нур» использованы основные способы улучшения условий труда, но можно их улучшить способами которые представлены в таблице – 12.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1) Конституция Российской Федерации /право на заработную плату (Принята всенародным голосованием 12.12.1993) // "Трудовое право" 2007, № 4 СЗ РФ. 1996. 22 января. № 4. Ст. 265.

2) 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

3) Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 27.12.2019) "О минимальном размере оплаты труда" (часть первая в ред. Федерального закона от 27.12.2019 N 463-ФЗ)

4) Арсланов Ш.Д., Гаджиева А.Г. Развитие сельского хозяйства: мотивация труда // Региональные проблемы преобразования экономики. 2016. № 10 (72). С. 31-37.

5) Балашов А.П. Менеджмент: учеб. пособие / А.П. Балашов. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2015. П – 271 с.

6) Бердиёров Т.А. Понятие мотивации трудовой деятельности / Е. Ю. Ортиков, Т. А. Бердиёров // Молодой ученый. П – 2016. – №7.2. – С. 83-86.

7) 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.

8) Быкова Н.Н. Премияльная система оплаты труда как фактор трудовой мотивации в повышении производительности труда и достижения целей предприятия / Экономика и социум. – 2015. № 2 – 1 (15). с. 867 – 872.

- 9) 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.
- 10) Галяутдинов Р. Р. Мотивация и стимулирование работников [Электронный ресурс] / Р.Р. Галяутдинов. – Режим доступа: <http://galyautdinov.ru/post/motivaciya-i-stimulirovanie>, свободный.
- 11) Голиков Д.А. Проблема мотивации в современном менеджменте / Д. А. Голиков // Молодой ученый. – 2015. – №1. – С. 188-191.
- 12) 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.
- 13) Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие / А.П. Егоршин. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 352 с.
- 14) Зайцева Н.А. Менеджмент в сфере услуг: учеб. пособие для студ. учрежд. высш. проф. образования. – М.: Издательский центр «Академия», – п2014. – 288 с.
- 15) Захарова А.Ю. Оплата труда – важный социальный фактор мотивации труда /В сборнике: Инновационные идеи молодых исследователей для агропромышленного комплекса России Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых. – 2017. – С. 105-108.
- 16) Зуб А.Т. Управление проектами: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. – М.: Издательство Юрайт, – 2018. – 422 с.
- 17) Зуб А.Т. Управление проектами: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. – М.: Издательство Юрайт, – 2018. – 422 с.
- 18) Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, – 2014. – 508 с.

19) Котлова Ю.А., Браславск В.Е. Подходы к мотивации работников посредством выбора формы и системы оплаты труда // В сборнике: Современные социально-экономические процессы: проблемы, закономерности, перспективы сборник статей II Международной научно-практической конференции: в 2 частях. – 2017. – С. 53-56.

20) 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.

21) Кирильчук С. П. Исследование методов повышения трудовой мотивации персонала / [и др.] // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2017 - № 1-3. – С. 109-118.

22) Кондранина М.А., Искандарян Г.О. Проблемы повышения мотивации сотрудников к их профессиональному труду //в сборнике: Предприятия, отрасли и регионы: генезис, формирование, развитие и прогнозирование Сборник научных трудов по материалам III Международной научно-практической конференции. – 2017. С. 420-426.

23) Литвиненко Д. Мотивация персонала как фактор повышения его трудовой деятельности / Д. Литвиненко, В. Струнина // Молодой ученый. – 2017. – №3. – С. 353-355.

24) Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, – 2014. – 398 с.

25) Ловчева М.В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, – 2014. – 80 с.

26) Лукичёва Л.И. Управление персоналом: учеб. пособие. 7-е изд, стер. М.: Омега-Л, – 2014. – 264 с.

27) Лысенко Д.В. Финансовый менеджмент: учеб. пособие / Д. В. Лысенко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, – 2014. – 372 с.

28) Макарова А.О. Анализ методов и видов стимулирования труда на российских предприятиях / А. О. Макарова // Молодой ученый. – 2014. – №6. – С. 376-379.

29) Нечитайло Я.С. удовлетворенность трудом и мотивация труда как факторы корпоративной культуры (на примере рабочих и инженерно-технических работников)
в сборнике: молодёжь третьего тысячелетия сборник научных статей.– 2016. – с. 699-701.

30) Наумова О.А. Проблемы и пути совершенствования мотивации педагогов к труду в школьном учреждении /В сборнике: Современное коммуникационное пространство: анализ состояния и тенденции развития. Материалы Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Под редакцией И.В. Архиповой. – 2017. – С. 173-177.

31) Озерникова Т.Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие / Т.Г. Озерникова. – Иркутск: БГУ,– 2017. – 107 с.

32) Персональный менеджмент: учебник для студентов вузов / под. ред. С.Д. Резника. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, – 2014. – 559 с.

33) 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.

34) Романова П.А. Формирование эффективной мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий путем применения количественных показателей в оценке мотивации труда территория инноваций./ – 2017. – № 7 (11). с. 63-68.

35) Савченко Н.А. Оптимизация внешней мотивации труда преподавателя / В сборнике: проблемы качества образования.психолого-педагогические аспекты гуманитарной культуры общества.управление в региональных социально-экономических системах Сборник докладов XVII

научно-практической конференции преподавателей, студентов, аспирантов и молодых ученых. – 2016. – С. 204-206.

36) Ситдикова Л.Ф., Ибрагимова Г.Р. Предпринимательская деятельность в молочном скотоводстве. / Вектор Экономики.– 2019 – №3 (33). С.

37) Ситдикова Л.Ф., Кэсимов Б.Р. Особенности оплаты труда в современном молочном скотоводстве. / Вектор Экономики. – 2019 – №3 (33). С. 94.

38) Ситдикова Л.Ф., Утяганова Р.А. Мотивация труда как одна из функций управления персоналом в сельском хозяйстве. / Вектор Экономики,– 2019, №10(40) – С.64

39) Ситдикова Л.Ф., Халлиуллина Г.И. Формирование человеческого капитала республики Татарстан в аграрном секторе на современном этапе / Вектор Экономики, – 2019, – № 1 (31). С.113.

40) Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учеб. пособие / А.В. Ребров. – М.: ИНФРА-М, – 2016. – 346 с.

41) Смирнова М.Е. Критерии эффективности системы стимулирования труда персонала. Управленческие науки в современном мире. – 2016. – С.236

42) Титова С.В. Различие понятий "мотивация труда" и "стимулирование труда" /Вопросы экономических наук.– 2016. – № 2 (78). – С. 53-55.

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

44) Issues on increasing efficiency of agricultural business in the Republic of Tatarstan / F.N. Mukhametgaliev, L.F. Sitdikova, A.R. Battalova, F.F. Mukhametgalieva // Journal of Environmental Treatment Techniques, 2019, – Special Issue on Environment, Management and Economy, – pp. 930-934

45)Organizational and economic mechanism or improving the efficiency of grain production at the level / F.N. Mukhametgaliev, L.F. Sitdikova, A.R. Battalova, O.A. Ignatjeva // International journal of emerging technologies, 2019, – № 10(2a), – pp. 112-116

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

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 объеме 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Культура делового общения на предприятии

В целях повышения деловой репутации предприятия в обществе с ограниченной ответственностью «Агрофирма «Нур» Тетюшского 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.