

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.

«27» января 2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Повышение экономической эффективности использования трудовых ресурсов в общества с ограниченной ответственностью «Корсинский МТС» Арского района Республики Татарстан**

Обучающийся:

Хакимзянова Эсьмира Алиевна

Руководитель:

к.э.н., доцент

Хисматуллин Марсель Мансурович

Рецензент:

д.э.н., профессор

Закирова Алсу Рафкатовна

Казань 2022

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» мая 2020 г.

**ЗАДАНИЕ**

на выпускную квалификационную работу  
Хакимзяновой Эсьмиры Алиевны

**1. Тема работы:** Повышение экономической эффективности использования трудовых ресурсов в общества с ограниченной ответственностью «Корсинский МТС» Арского района Республики Татарстан

**2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «24» января 2022 г.

**3. Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственной организации, нормативно-правовые документы, федеральные и республиканские целевые программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений и разработок

**4. Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретическое обоснование показателей производительности труда; трудовые ресурсы – как экономическая категория; система показателей производительности труда в сельском хозяйстве ; оплата труда как основа стимулирования трудовых ресурсов в современной экономике; характеристика природно-экономических условий производства в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ; современное состояние эффективности использования трудовых ресурсов и пути их повышения; анализ обеспеченности трудовыми ресурсами ; совершенствование организации труда и обоснование размеров трудового коллектива; анализ эффективность использования трудовых ресурсов и пути его повышения

**5. Перечень графических материалов:** \_\_\_\_\_

**6. Дата выдачи задания** «07» мая 2020 г.

Руководитель

М.М. Хисматуллин

Задание принял к исполнению

Э.А. Хакимзянова

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	19.10.2020	выполнено
1 ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА	19.10.2020	выполнено
1.1. Трудовые ресурсы – как экономическая категория		
1.2. Система показателей производительности труда в сельском хозяйстве		
1.3 Оплата труда как основа стимулирования трудовых ресурсов в современной экономике		
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ	07.06.2021	выполнено
2.1 Местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства		
2.2 Организационно-производственная структура и специализация хозяйства		
2.3 Экономические условия производства		
3. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ПУТИ ИХ ПОВЫШЕНИЯ В ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ	27.12.2021	выполнено
3.1 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами		
3.2 Совершенствование организации труда и обоснование размеров трудового коллектива		
3.3 Анализ эффективность использования трудовых ресурсов и пути его повышения		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	17.01.2021	выполнено
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	17.01.2021	выполнено

**Обучающийся**

Э.А. Хакимзянова

**Руководитель**

М.М. Хисматуллин

Аннотация к выпускной квалификационной работе бакалавра  
на тему «Повышение экономической эффективности использования трудовых ресурсов в  
общества с ограниченной ответственностью «Корсинский МТС» Арского района  
Республики Татарстан»

Актуальность темы исследования повышение экономической эффективности трудовых ресурсов, как выпускной квалификационной работы заключается в том, что значительное внимание на сегодняшний день уделяется рентабельности производства, но при этом вопросы, связанные с трудовыми ресурсами, являются мало изученными.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, практическую значимость, определяет цель, задачи и объект выпускной квалификационной работы. В первой главе рассмотрены экономическая сущность, показатели эффективности использования трудовых ресурсов и методы стимулирования труда. Во второй главе сделан анализ основных экономических показателей деятельности ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, по результатам которого автором даны рекомендации для оптимизации деятельности предприятия. В третьей главе сделан анализ использования трудовых ресурсов, выявлены резервы роста производительности труда. По результатам выявленных недостатков предложены пути совершенствования. В работе решены поставленные вопросы.

Полученные результаты, выводы и предложения обоснованы и могут быть рекомендованы к внедрению в практическую деятельность сельскохозяйственных организаций.

Annotation to the final qualifying work of the bachelor  
on the topic "Improving the economic efficiency of the use of labor resources in limited  
liability companies" Korsinsky MTS "Arsky district of the Republic of Tatarstan"

The relevance of the research topic of increasing the economic efficiency of labor resources, as a final qualifying work, lies in the fact that today considerable attention is paid to the profitability of production, but at the same time, issues related to labor resources are little studied.

The introduction substantiates the relevance of the chosen topic, practical significance, determines the goal, objectives and object of the final qualification work. The first chapter discusses the economic essence, indicators of the efficiency of the use of labor resources and methods of stimulating labor. In the second chapter, an analysis of the main economic indicators of the activities of Korsinsky MTS LLC in the Arsky district of the Republic of Tatarstan was made, based on the results of which the author gave recommendations for optimizing the enterprise's activities. In the third chapter, an analysis is made of the use of labor resources, and reserves for the growth of labor productivity are identified. Based on the results of the identified shortcomings, ways of improvement are proposed. The issues raised were resolved in the work.

The obtained results, conclusions and proposals are substantiated and can be recommended for implementation in the practical activities of agricultural organizations.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА .....	8
1.1. Трудовые ресурсы – как экономическая категория .....	8
1.2. Система показателей производительности труда в сельском хозяйстве .....	13
1.3 Оплата труда как основа стимулирования трудовых ресурсов в современной экономике .....	20
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ	
2.1 Местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства .....	27
2.2 Организационно-производственная структура и специализация хозяйства .....	29
2.3 Экономические условия производства .....	32
3. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ПУТИ ИХ ПОВЫШЕНИЯ В ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ .....	38
3.1 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами .....	38
3.2 Совершенствование организации труда и обоснование размеров трудоого коллектива .....	42
3.3 Анализ эффективность использования трудовых ресурсов и пути его повышения.....	51
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	61
ПРИЛОЖЕНИЯ	

## ВВЕДЕНИЕ

Эффективность использования трудовых ресурсов в первую очередь характеризуется производительностью труда, то есть его способностью производить в единицу рабочего времени определенное количество продукции.

В условиях перехода к рыночным отношениям острой проблемой становится обеспеченность и уровень использования трудовых ресурсов, непосредственно связанная с квалификацией работников, внедрением прогрессивных форм хозяйствования, совершенствованием организации труда и управления, социальным аспектом, интеграцией сельскохозяйственных товаропроизводителей с перерабатывающими предприятиями агропромышленного комплекса – и в конечном счете – с повышением производительности труда и эффективности производства.

Особое значение имеет рост производительности труда в сельском хозяйстве, где весь прирост производства продукции достигается за счет повышения его уровня.

Однако, в нашей стране в последние годы показатель производительности труда исчез из официальной статистики, прекратилась работа по планированию повышения производительности труда на всех уровнях управления, начиная с организаций, перестал пропагандироваться передовой опыт в этой области.

Одной из основных проблем нынешнего кризисного состояния российской экономики является обвальное падение производительности труда. Как известно, динамика производительности труда, определяется взаимным изменением двух составляющих ее элементов – объемов производства и численности промышленно-производственного персонала. В свою очередь, каждый из этих элементов определяется взаимодействием целой группы факторов, действующих, как правило, разнонаправлено.

Вопросам повышения производительности труда в условиях планово-централизованной экономики придавалось большое значение, хотя по ряду объективных и субъективных причин эти проблемы не могли решаться достаточно эффективно. Сейчас, к большому сожалению, вопрос эффективности, и в частности эффективности труда, практически никого не интересуют, ибо ошибочно считается, что для стабилизации экономики эта проблема не очень важна. Однако без остановки падения и последующего роста производительности труда невозможно добиться стабилизации общественного производства, не говоря уже о его росте. Главной причиной сокращения производительности труда стало падение объемов производства. Важным фактором спада является кризис неплатежей. Последние возникают вследствие как низкой платежной дисциплины, так и сокращающейся платежеспособности предприятий.

Среди всего многообразия проблем, связанные с выходом из кризисного состояния народного хозяйства страны, одной из центральных на современном этапе является рост производительности труда, резкое повышение экономической эффективности сельскохозяйственного производства.

Рост производства продукции сельского хозяйства может быть достигнут либо за счет увеличения количества применяемых ресурсов, либо за счет повышения эффективности их использования. Важная роль в этой связи отводится рациональному использованию трудовых ресурсов.

Целью выпускной квалификационной работы является на основе экономического анализа рационального использования трудовых ресурсов выявить резервы и наметить пути их повышения в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ.

Для объективной оценки основных экономических показателей данного предприятия для сравнения будут задействованы данные среднереспубликанских показателей.

Основными задачами являются:

- характеристика системы показателей производительности труда в сельскохозяйственном производстве;

- характеристика основных природных и экономических условий предприятия;

- анализ уровня и динамики производительности труда, выявление факторов, влияющих на ее уровень и определение степени соответствующего влияния каждого из них;

- обоснование конкретных мероприятий, на основе вскрытых резервов повышения производительности труда на предприятии.

Для решения этих задач были использованы различные методы экономических исследований: статистические индексный, абстрактно-логический, монографический и экономико-математический метод.

Объект исследования - ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ.

Информационной базой для проведения исследования послужили материалы годовых отчетов ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ за 2018-2020 гг., а также нормативно-справочные материалы и научная литература.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

## 1.1. Трудовые ресурсы – как экономическая категория

Труд – целесообразная деятельность человека, которая направлена на производство материальных и духовных благ, удовлетворяющих человеческие потребности [17].

Трудовые ресурсы – это работоспособная часть населения, обладающая некоторыми способностями (интеллектуальные и физические) к трудовой деятельности. Эта часть населения способна создавать материальные блага или предоставлять услуги. Иными словами, трудовые ресурсы содержат в себе, с одной стороны, население, которое занято в экономике, а с другой, не занятых людей, но способных к трудовой деятельности. Следовательно, трудовые ресурсы содержат в себе реальных, существующих и потенциальных, допустимых работников [14].

Трудовые ресурсы – один из основных и важнейших факторов, определяющих эффективное развитие предприятий.

Термин «трудовые ресурсы» в экономической литературе часто отождествляется с «кадровым потенциалом» и «трудовым потенциалом», что не совсем правильно.

Понятие «трудовые ресурсы» в научный оборот впервые введен в 1922 г. академиком С.Г. Струмилиным.

Существует множество трактовок понятия «трудовые ресурсы», представленные авторами различных учебников (рис. 1). Каждое последующее дополняет предыдущее, тем самым совокупность данных понятий позволяет понять полную и конкретную сущность понятия «трудовые ресурсы».

Таблица 1 – Понятие термина «Трудовые ресурсы»

Автор	Понятие
Поздняков В.Я.	Трудовые ресурсы - фактическое количество работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. [24]
Кибанов А.Я.	Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги.[16]
Горелов Н.А.	Трудовые ресурсы – составная часть естественных производительных сил страны.[12]
Щипанова Д.Г.	Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями, знаниями, дающими возможность трудиться.[29]
Куликов В.В.	Трудовые ресурсы являются не только главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность, но они также приводят в движение материально-вещественные элементы производств. Создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.[17]

Трудовые ресурсы как элемент ресурсного потенциала предприятия представляет собой потенциальную массу живого труда, которая может быть использована в течение определенного периода времени. Данную категорию необходимо рассматривать с экономической, статистической, демографической и социологической позиций.

Количественно-качественные параметры, отражающие содержание трудовых ресурсов предприятий, меняются с течением времени. В условиях становления рыночных отношений качественная характеристика определяется уровнем профессионального образования, занятости, соответствием потребностям использования профессионально-квалификационных свойств трудовых ресурсов.

Воспроизводство и формирование трудовых ресурсов в значительной степени испытывает влияние социально-экономического и демографического факторов и определяет уровень их развития и использования. Демографический аспект, учитывающий такие характеристики, как миграция,

расселение, пол, возраст, семейное положение и др., показывает их зависимость от воспроизводства населения.

Состав трудовых ресурсов включает все трудоспособное население страны, занятое в сферах индивидуальной деятельности и общественного хозяйства, а также потенциально способное к трудовой деятельности. К трудовым ресурсам относится занятое и не занятое в экономике население.

Совершенствование использования трудовых ресурсов на макроуровне направлено на повышение степени занятости трудоспособного населения, распределение работников по отраслям и сферам национальной экономики; обеспечение эффективности использования работников в сфере материального производства и в непроизводственной сфере.

Принципиальные изменения в хозяйственной жизни привели к появлению в экономике новых процессов, явлений и характеризующих их понятий. Термин «кадровый потенциал» стал использоваться более активно. В экономической литературе его появление обусловлено необходимостью реализации комплексного подхода в исследовании проблемы использования и подготовки персонала [32].

Термин «потенциал» означает «скрытые возможности, мощь, сила». Определяя эту категорию, необходимо отметить особенности понятий «ресурсы» и «потенциал». Потенциал (трудовой производственный, экономический) представляет собой относящуюся к определенному времени и месту собирательную, обобщенную характеристику ресурсов.

Понятие «трудовой потенциал» наряду с количеством (потенциалом) труда учитывает и условия его реализации, к которым относятся техническая вооруженность труда, уровень механизации производственных процессов, методы организации производства и т.п. Трудовой потенциал как один из элементов экономического потенциала является составляющей производственного и представляет собой качественные и количественные ресурсы живого труда, которыми он обладает. Трудоспособность, включающая совокупность различных качеств и определяемая трудовым

потенциалом, имеет такие составляющие, как идейная убежденность и моральная зрелость; психо-физиологический уровень; профессиональная пригодность [30].

Трудовой потенциал отражает совокупную способность трудовых ресурсов к изготовлению максимально возможного в данных условиях количества товаров и услуг, необходимых для обеспечения устойчивого развития экономики и удовлетворения потребностей общества. Кадровый потенциал и, соответственно, рабочая сила является одним из элементов трудового потенциала. Рабочая сила – главный объект экономического анализа на промышленных предприятиях.

Понятие «рабочая сила», введенное К. Марксом, определяется как «совокупность физических и духовых способностей, которыми обладает организм, живая личность и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости» [30].

Рабочая сила как экономическая категория представляет собой совокупность используемых в производственной деятельности духовных и физических способностей человека. Качества, определяющие трудоспособность, или способность к труду вообще, образуют непосредственную основу рабочей силы. Выделяют способность к квалифицированному труду конкретной профессии – профессиональную трудоспособность, имеющую профессионально-квалификационную структуру рабочую силу. Основным ресурсом построения конкурентоспособной экономики является рабочая сила, особенно ее высококвалифицированная часть.

Такие понятия, как «персонал», «работники», «кадры», трактуются идентично, если принять за основу определение – это все работники предприятия, выполняющие производственные, хозяйственные и управленческие функции и занятые воздействием на предмет труда с использованием средств труда. Категория «кадровый потенциал», который можно определить как потенциальную трудовую способность человека,

является более широким понятием кадров.

Определяющий параметры деятельности предприятия трудовой потенциал представляет собой составную часть промышленного капитала. К производственному потенциалу относится промышленно-производственный потенциал предприятия в качестве одного из элементов трудового потенциала. В каждой из различных многочисленных функций, выполняемых предприятием, задействован трудовой потенциал. Таким образом, трудовой потенциал предприятий включает состав трудовых ресурсов и условия их труда.

В зависимости от принятых критериев можно выделить различные группы трудового потенциала, сформированные по полу, возрасту, образованию, стажу работы, профессии, специальности, жизненным ориентирам и др. Поскольку трудовой потенциал находится на рынке труда или на предприятии, его также целесообразно разделить на используемый, который занят на различных предприятиях, в организациях и учреждениях, и неиспользуемый трудовой потенциал, тех, кто в зависимости от разных причин не задействован в экономике.

Трудовой потенциал одновременно является частью трудовых ресурсов, которые определяются физиологической спецификой трудовой деятельности. Численность трудовых ресурсов служит одной из количественных характеристик трудового потенциала. «Трудовой потенциал является совокупной общественной способностью к труду, а трудовые ресурсы – совокупностью индивидов в обществе, способных к труду, или совокупностью трудящихся индивидов. Этим трудовые ресурсы отличаются от остальных производственных ресурсов, и их использование должно учитывать особенности социально-демографических групп населения» [26].

В предметной терминологии и методологии при научном анализе данного ресурса, представленного в публикациях по теории организации труда в различных отраслях, используются понятия «человеческий капитал» и «человеческие ресурсы». Основатели теории человеческого капитала Г.

Беккер и Т. Шульц первыми обосновали «производительную природу» инвестиций в человека, обеспечивающих длительный и существенный эффект [29].

Создание и развитие человеческого капитала Т. Шульц связывал с инвестициями в обучение, преобразующимися в «производственно необходимый» запас навыков и знаний работника и способствующими повышению удовлетворенности работника содержанием или оплатой труда, Беккер Г. – с расходами на подготовку рабочей силы и внутрифирменное образование, затратами на охрану здоровья, профессиональную и географическую мобильность [29].

К трудовым ресурсам никогда не будет уделяться меньше внимания, чем в настоящее время, не смотря на машинную автоматизацию многих производственных процессов, поскольку никакой компьютер не сможет учитывать всю совокупность человеческих факторов при принятии решений, а значит трудовые ресурсы в лице людей – всегда будут необходимы рынку и обществу.

## 1.2. Система показателей производительности труда в сельском хозяйстве

Для определения уровня и динамики производительности труда в сельском хозяйстве используют целую систему показателей. При описании показателей производительности разные авторы придерживаются схожих определений. Существует следующая классификация производительности труда: по форме оценки произведенной продукции – натуральные, условно-натуральные, стоимостные; по степени полноты учета затрат труда на создание продукта – прямые затраты живого труда, совокупные затраты труда (живого и овеществленного) [21].

Прямые показатели производительности труда прямо вытекают из определения. Их рассчитывают как отношение объема произведенной

продукции к количеству затраченного времени:

$$Пп = ВП / Т, \text{ где}$$

ВП – объем произведенной продукции в натуральном или денежном выражении;

Т – затраты труда на производство, чел.час.

Это основной показатель производительности труда, который наиболее полно характеризует эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

В зависимости от метода учета показатели делятся на натуральные и стоимостные, а по степени охвата видов продукции и отраслей они делятся на частные и обобщающие. Частные представлены натуральными показателями, а обобщающие – условно-натуральные и стоимостные показатели [18].

Важнейшими считаются прямые показатели, так как они непосредственно отражают конечный результат труда работников – в виде сельскохозяйственной продукции. Сельское хозяйство имеет сезонный характер. В связи с этим исчислять прямые показатели производительности труда в большинстве отраслей можно только один раз в год после того, как продукция будет получена [23].

Обратным показателем является трудоемкость продукции, который может быть рассчитан путем деления количества затраченного рабочего времени на размер произведенной продукции:  $t = Т / Вн$ , где

Т – количество затраченного времени (чел.час.);

Вн – размер валовой продукции в натуральном выражении (ц.,т.) [20].

Трудоемкость бывает технологическая, производственная или полная. Технологическая трудоемкость включает затраты рабочего времени только основных работников, занятых непосредственно производством продукции, то есть прямые (основные) затраты труда. Производственная трудоемкость, кроме прямых включает затраты рабочего времени вспомогательного и обслуживающего персонала (слесари, электрики). Полная трудоемкость включает кроме названных выше затрат, затраты рабочего времени

административно-хозяйственного персонала, то есть косвенные затраты.

Наряду с трудоемкостью продукции различают трудоемкость культуры (чел.час./га) и трудоемкость обслуживания животных (чел.час./животные) [23].

Эти показатели являются полными, так как характеризуют эффективность всего труда, создавшего законченный продукт [23].

Между тем учитывать и контролировать затраты труда можно на протяжении всего года. Для этого применяются ряд косвенных и вспомогательных показателей. В ряде источников [30] их называют частичные и промежуточные, от чего не меняется их смысл. Они характеризуют производительность труда на отдельных стадиях производства и видах работ. Эти показатели не дают действительной характеристики трудовых затрат, но косвенно характеризуют производительность труда на промежуточных операциях технологического процесса. К ним относятся:

- объем сельскохозяйственных работ, выполняемых в единицу времени (единица измерения гектаров за час или тонн в час);
- затраты труда на возделывание 1га сельскохозяйственных культур (чел.час.);
- затраты на обслуживание 1 головы скота в животноводстве;
- нагрузка скота на работника животноводства (коров на доярку, свиней на свиарку);
- затраты труда на выполнение отдельных операций в животноводстве [28].

Если ряд экономистов рассматривают косвенные показатели и вспомогательные как идентичные, тогда как другие их учитывают в отдельном понимании. Вспомогательные или неполные показатели производительности труда отражают ее уровень по отдельным работникам, занятым на производстве какого-либо продукта, на выполнение отдельных процессов или их совокупности. В связи с этим они измеряются количеством выполняемой работы в единицу рабочего времени или количеством продукции на единицу

затраченного труда конкретного работника. К таким показателям относятся, например, количество надоенного молока на один человеко-день труда доярки или скотника, количество убранной площади за смену комбайнером и т.д.

Косвенные показатели производительности труда определяют количество затраченного рабочего времени на единицу площади посева сельскохозяйственных культур (на голову скота) или нагрузку сельскохозяйственных угодий (животных) на одного работника. К косвенным также относят нормы выработки и нормы нагрузки животных на работника [27].

Наиболее распространенный показатель эффективности труда – это объем производства продукции в натуральном выражении и стоимостном на затраченный человеко-день или человеко-час. Натуральные показатели характеризуют эффективность труда при производстве отдельных видов продукции и в наибольшей степени соответствуют самому понятию производительности труда. Натуральные показатели применяются не всегда, так как сельскохозяйственные предприятия выпускают разные виды продукции, которые нельзя сопоставить друг с другом. При всей значимости они имеют и недостаток: они не улавливают изменения качества продукции, а как известно с ростом качества продукции возрастают ее потребительские свойства, ее полезность, что должно находить отражение в показателях производительности труда. Для обобщенной характеристики качества используется стоимостная оценка продукции, при которой продукция высшего качества оценивается выше [31].

Для получения обобщающей характеристики уровня и динамики производительности труда продукции, обладающей определенной общностью потребительских стоимостей используют условно-натуральные показатели производительности, основанные на приведении различных видов продукции к единому измерителю, например, корма – в кормовых единицах, продукты питания - в калориях и т.д. Данный показатель имеет недостатки, поскольку не учитывается ряд специфических потребительских качеств различных

продуктов и различий в их материальности и трудоемкости [22].

Производительности труда в стоимостном выражении – стоимость продукции, вырабатываемой в среднем на одного работника или на определенную единицу рабочего времени [19]. Для этих целей используют текущие, закупочные и сопоставимые цены. В том случае если рассчитывают производительность труда в одном хозяйстве, в хозяйствах одной специализации, то для оценки валовой продукции используют текущие закупочные цены или цены реализации отдельных видов продукции. Для сравнения производительности труда в хозяйствах различной специализации, по разным природно-климатическим зонам и за несколько лет применяют сопоставимые цены 1994 года [19]. Для исчисления производительности труда в качестве стоимостного измерителя производства наряду с валовой и конечной продукцией может быть использована чистая продукция (валовой доход). Достоинством его является отсутствие повторного учета материальных затрат. Другое преимущество чистой продукции над валовой заключается в экономии общественного труда [18].

Для объективного построения показателей производительности труда важно правильно исчислить не только величину результата труда, как утверждает ряд авторов, но и затрачиваемое количество труда, мерой которого является рабочее время. В статистической практике применяют в основном три единицы измерения рабочего времени – человеко-час, человеко-день и среднегодовой работник. Эти показатели различаются не только по масштабу, но и по экономическому содержанию. В рабочих часах может быть измерено рабочее время фактического функционирования рабочей силы. В рабочих днях учитывается валовое рабочее время, то есть время на работе в течение дня независимо от фактической продолжительности работы. Поэтому выход продукции на человеко-день объединяет в себе показатели часовой производительности и использования рабочего времени в течении дня [10].

Как правило в расчет берутся только прямые затраты труда на создание конкретного вида продукции. Для более точного учета затрат труда следует

учитывать общепроизводственные и общехозяйственные затраты. Они представляют труд наиболее квалифицированных работников, которые обслуживают отрасли (агрономы, зоотехники и т.д.). Затраты труда данной категории работников распределяются по видам продукции пропорционально прямым затратам труда. В настоящее время при определении производительности труда в расчет идут лишь прямые затраты труда. Это объясняется некоторой сложностью распределения затрат труда управленческого и обслуживающего персонала [13].

До 2000 года производительность труда в отчетных данных сельскохозяйственных предприятий определялась как выход валовой продукции в сопоставимых ценах к среднегодовой численности работников. Поэтому расчет производительности труда необходимо осуществлять, как по валовой, так и по товарной продукции, которая является конечной и оказывает влияние на результативные показатели предприятия. Использование чистой продукции вместо валовой, позволяет исключить повторный счет материальных затрат и более точно выражает экономию овеществленного труда. На практике в сельскохозяйственных предприятиях исчисляется цена фактически реализованной или чистой продукции – валовой доход. Так же в современных условиях, большое значение имеет расчет многофакторной и общей производительности труда. Необходимость данных расчетов вызвана тем, что предприятия увеличивают выработку на одного работника, не только вследствие лучшей организации производства, но и путем наращивания технической оснащенности живого труда.

Общая производительность труда отражает выпуск продукции на единицу совокупных затрат живого и овеществленного труда. Это конечный показатель эффективности всех ресурсов, задействованных в производстве [23].

Методы расчета показателей производительности по способу измерения продукции – это натуральный, условно-натуральный и стоимостный (стоимостной) методы [24]. Кроме этих методов выделяют метод экономии

рабочего времени или метод трудоемкости. Для исчисления динамики производительности труда этим методом производится расчет затрат труда на фактический объем продукции по базисным и фактическим затратам труда на единицу продукции. Отношение первого произведения ко второму характеризует рост производительности труда. Формула индекса производительности труда исчисленная этим методом трудоемкости имеет вид:

$$I_{пт} = \frac{\sum T_0 * Q_1}{\sum T_1 * Q_1}, \quad (1)$$

где  $T_0$  и  $T_1$  – базисные и отчетные затраты труда на центнер продукции;  
 $Q_1$  – объем продукции в отчетный период.

Метод экономии рабочего времени имеет следующие преимущества:

- 1) при этом методе сравниваются сопоставимые величины, затраты труда с затратами труда;
- 2) при его использовании можно определить, когда необходимо, чистое изменение производительности труда, рост производительности труда исчисляются благодаря полученной экономии труда.

Рассматриваемый метод имеет и недостатки:

- 1) с его помощью нельзя определить абсолютный уровень производительности;
- 2) не учитываются изменения в структуре сельскохозяйственного производства [22].

Выделяют три метода: натуральный, стоимостной и трудовой. А условно-натуральный выделяет как разновидность натурального метода. В основе трудового метода выделяет измерение объемов продукции с помощью условной трудоемкости производства или продажи продукции. При этом используются нормативы времени, которые и необходимо иметь на каждый вид работы, которые имеются не всегда [10].

Измерение производительности труда остается сложной задачей, что объясняется многогранностью категорий производительности и зависимости ее динамики от многочисленных факторов. Среди последних выделяются проблемы оценки и учета результатов труда, а также проблема самого учета

труда.

По сравнению с дореформенной практикой резко обострилась проблема учета труда в связи с расширением экономической свободы в деятельности предприятия. Эта проблема длительное время не решалась органами статистики, что привело к различиям в методах расчета объемов продукции и затрат труда. Данное обстоятельство не позволяет производить на их основе расчет показателей производительности. Таким образом, считает Куликов, до настоящего времени не выработаны общепринятые подходы к измерению производительности труда, согласованные с принятой системой учета [27]. Отсюда возникает необходимость совершенствования самих показателей производительности, а также совершенствование учета готовой продукции (работ, услуг) и учета труда.

### 1.3 Оплата труда как основа стимулирования трудовых ресурсов в современной экономике

Конституцией Российской Федерации (ст. 37 часть 3) декларируется право работника на получение вознаграждения за его труд, при этом ему гарантируется, что оплата труда должна производиться без любой дискриминации, не ниже минимального заработка, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

Федеральный закон от 06.12.2021 N 406-ФЗ внес изменение в ежемесячную сумму минимального размера оплаты труда и с 1 января 2022 года определил ее в 13 890 рублей. Из чего следует, что оплата труда работников в меньшей сумме является антиконституционной. Трудовой кодекс РФ (ст. 133) также подтверждает право работника на оплату труда в пределах установленного минимального размера при условии выполнения им норм рабочего времени и трудовых обязанностей [4].

Следует отметить, что в настоящее время Трудовым кодексом РФ не делается различий между понятием заработной платы и понятием оплаты

труда [4]. В Трудовом кодексе РФ (ст. 129) приводится равенство данных понятий. При этом в состав заработной платы (оплаты труда) включаются, помимо вознаграждения за труд работника (основного заработка), также компенсационные и стимулирующие выплаты, как это представлено на рисунке 1.

Трудовой кодекс РФ определяет в своей статье 131, что оплата труда должна производиться: во-первых, в денежной форме, т.е. в рублях (валюте Российской Федерации), либо, во-вторых, в неденежной форме, т.е. в форме иных выплат, которые не противоречат законодательству и международным договорам РФ.

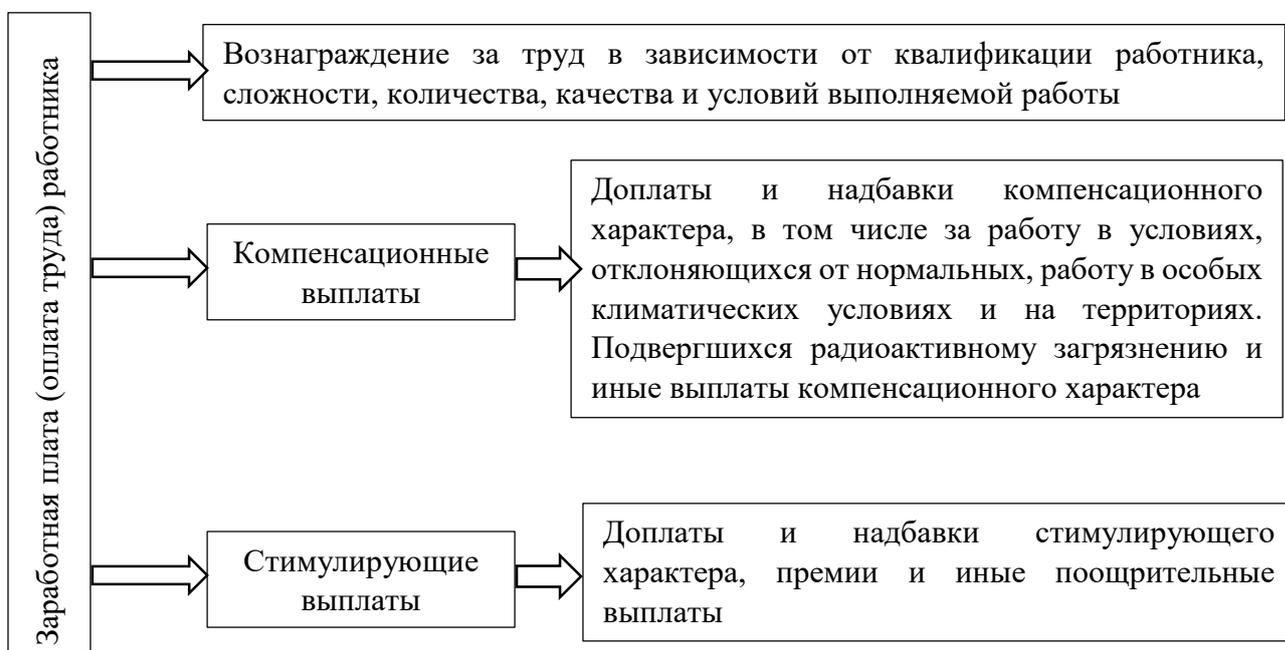


Рис. 1 – Состав заработной платы (оплаты труда) по Трудовому кодексу РФ [4]

Выплата заработной платы в неденежной форме производится исключительно по письменному заявлению работника и в соответствии с заключенным коллективным договором (трудовым договором). При этом доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 20% от начисленной месячной оплаты труда в рублях [4].

Трудовой кодекс РФ (ст. 135) указывает, что при формировании заработной платы работников работодатели должны опираться на заключенный трудовой договор, принятые на предприятии системы оплаты

труда, а также руководствоваться действующими нормативно-правовыми актами в области трудового права. При этом в организации должны быть разработаны внутренние регламенты (положения), регулирующие вопросы начисления и выплаты заработной платы, премий и прочих выплат стимулирующего характера, которые должны регулироваться коллективным договором и не должны противоречить действующим нормам трудового законодательства РФ.

В современных условиях организации самостоятельно устанавливают системы, формы и размеры оплаты труда, включая основные, а также стимулирующие и компенсационные выплаты.

Рациональное расходование средств на заработную плату на практике предполагает создание условий для одновременного выполнения следующих основных требований к организации оплаты труда работника:

- обеспечение неуклонного роста заработной платы;
- уменьшение трудовых затрат на единицу продукции;
- пропорциональный рост производительности труда и эффективности деятельности организации повышению заработной платы ее работников в соответствии с принятым штатным расписанием.



Рис.2 – Функции, возложенные на организацию оплаты труда [19]

Организация оплаты труда должна выполнять основные функции (рис. 2), среди которых выделяется стимулирующая функция, обеспечивающая материальную заинтересованность наемных работников к конечным результатам своего труда. Кроме стимулирующей функции имеются также воспроизводственная и распределительная, суть которых - обеспечить работника необходимыми благами и распределить средства на оплату труда и фонда потребления между наемными работниками и собственниками организации.

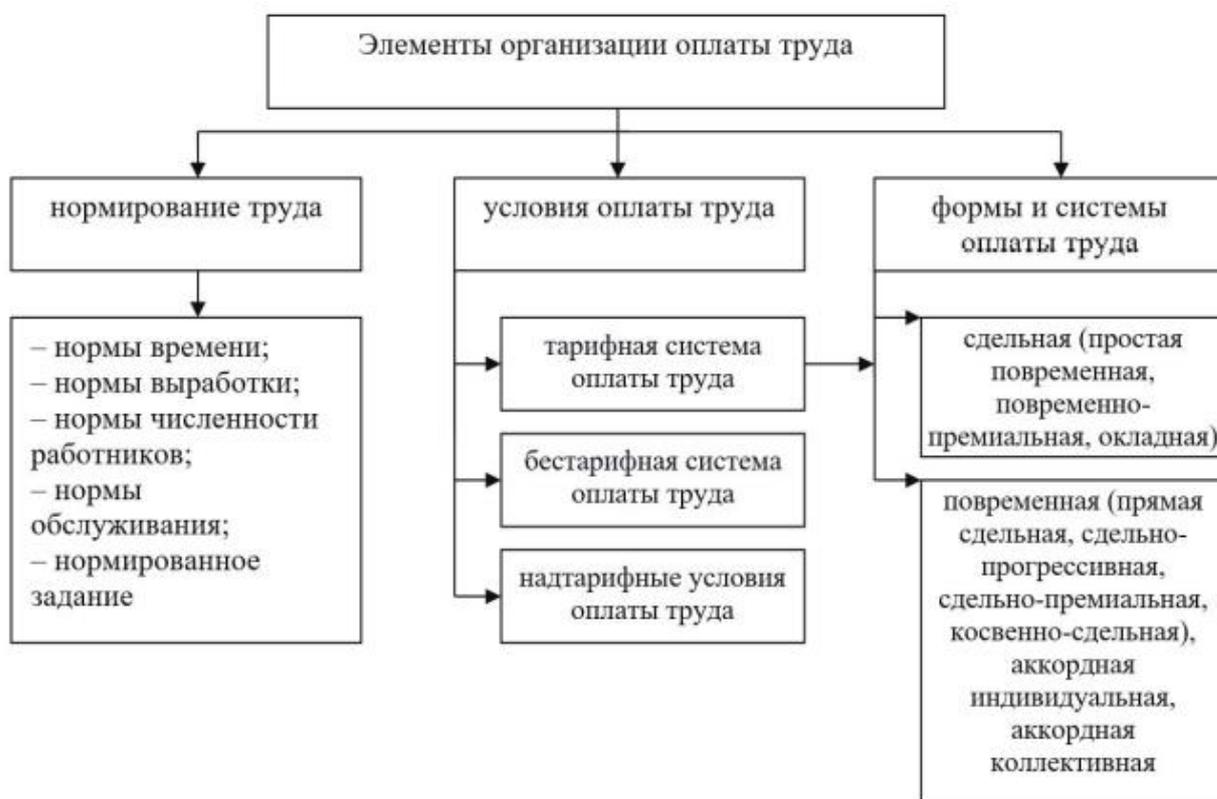


Рис. 3 – Основные элементы организации оплаты труда

Как представлено на рисунке 3, основными элементами организации оплаты труда хозяйствующего субъекта являются: нормирование труда, условия оплаты труда, формы и системы оплаты труда.

Нормирование труда, по сути, представляет собой техническое его нормирование, к нему относят установленные для оплаты труда нормы времени на выполнение работ, выработки продукции, численности работников для выполнения работ и т.п. установленных количественных характеристик, необходимых для определения затрат труда и его величины

оплаты.

К условиям оплаты труда относят:

- 1) тарифную систему оплаты труда, в которую, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 143), включают тарифные ставки, должностные оклады, тарифную сетку и тарифные коэффициенты;
- 2) бестарифную систему оплаты;
- 3) надтарифные условия оплаты труда.

Помимо понятий заработной платы и оплаты труда в экономической терминологии выделяют еще два определения, такие, как фонд заработной платы и фонд оплаты труда. При этом может показаться, что это одинаковые понятия, однако, с точки зрения формирования данных фондов имеются существенные отличия.

В фонд заработной платы включаются выплаты по начисленной заработной плате в соответствии с принятыми на предприятии тарифными ставками, сдельными расценками, окладами и т.п.

В то время как фонд оплаты труда - это более широкое понятие, чем фонд заработной платы, который включает в себя все расходы предприятия по оплате труда персонала, включая премии, надбавки, а также социальные выплаты, которые не включаются в фонд заработной платы.

Понятие фонда оплаты труда в настоящее время действующими нормативными актами не регламентировано, поскольку ни в формах бухгалтерской отчетности, ни в формах статистической отчетности не применяется, в отличие от фонда заработной платы, который содержится в формах федерального статистического наблюдения, таких как:

- во-первых, - форма № 1-Т (годовая), «Сведения о численности и заработной плате работников» (код формы по ОКУД 0606002);

- во-вторых, - форма № П-4 (месячная) «Сведения о численности и заработной плате работников» (код формы по ОКУД 0606010).

В фонд заработной платы указанных форм относят начисления согласно штатному расписанию в соответствии с определенной формой оплаты труда:

повременной или сдельной, а также доплаты, надбавки, премии, компенсации в связи с условиями труда. При этом в фонде заработной платы любые выплаты социального характера учитываться не будут, как это представлено на рисунке 4.



Рис. 4 – Формирование фонда заработной платы [19]

Начисленная заработная плата представляется как объект налогообложения для таких страховых взносов, как: на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование и на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (п.п. 1 п. 1 ст. 420, п. 1 ст. 421. п. 1 ст. 424 Налогового кодекса РФ, п.п. 1, 2 ст. 20.1 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [9, 10]).

Расходы организации по оплате труда персонала тесно связаны с отчислениями на социальные нужды, и в ходе управления затратами при изыскании резервов экономии средств, а также при оценке возможностей повышения заработной платы и при решении прочих вопросов, касающихся материального стимулирования труда, должны рассматриваться без отрыва друг от друга. Отчисления субъектов во внебюджетные фонды составляют 30% от начисленной заработной платы, поэтому любое повышение или снижение оплаты труда работников ведет к соответствующему увеличению или сокращению отчислений на социальные нужды, о чем не должны забывать руководители при формировании и корректировке политики оплаты труда.

Затраты на оплату труда в совокупности с отчислениями во внебюджетные фонды составляют значительную часть расходов любого предприятия. В связи с этим в условиях кризиса основными резервами экономии, как правило, рассматриваются возможности снижения расходов по заработной плате работников. Однако такой подход представляется односторонним и не всегда экономически оправданным, поскольку может привести к потере квалифицированных кадров, востребованных на рынке, труда. Поэтому политика оплаты труда должна быть достаточно эффективной, чтобы обеспечить должный баланс между производительностью труда и его оплатой, соблюдением действующего трудового права и возможной экономией средств на оплату труда, должной мотивацией персонала и недопущением перерасхода средств по заработной плате.

## 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА В ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ

### 2.1 Местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства

Общество с ограниченной ответственностью «Корсинский МТС» расположено в северо-западной части Арского района, который входит в состав Казанской пригородной зоны Республики Татарстан.

В состав хозяйства входят населенные пункты: д. Верхняя Корса, д. Нижняя Корса, д. Алан, село Сарай-Чекурча.

Главный хозяйственный центр находится в г. Арск.

ООО «Корсинский МТС» находится в Арском районе РТ в д. Средняя Корса на ул. Молодёжная 1Б. Основным видом деятельности является выращивание зерновых культур. Численность населения составляет 1009 человек.

Автотранспортная магистраль, соединяющая административный и хозяйственный центр, хорошо асфальтирована.

ООО «Корсинский МТС» находится в зоне умеренно-континентального климата в достаточной увлажненности. Умеренно холодная зима продолжается не менее 3х месяцев. Самым теплым месяцем является июль со среднемесячной температурой воздуха +20С и, наоборот, в самом холодном месяце в году температура равна 11С ниже нуля, среднегодовая температура воздуха равна – 3,6С. Наиболее неблагоприятным проявлением климата для хозяйственной деятельности предприятия являются затяжные дождливые периоды. Частое выпадение осадков, сильное увлажнение почвы, высокая влажность – всё это в значительной степени затрудняет проведение полевых работ.

Почвенно-растительный покров весьма разнообразен. Плодородные и чернозёмные почвы благоприятствуют получению высоких урожаев

кормовых культур.

Для оценки условий землепользования хозяйства рассмотрим состав и структуру земельного фонда за 4 года в таблице 2.

Таблица 2 – Анализ размера, состава и структуры земельного фонда в ООО «Корсинкий МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы

Земельные угодья	Площадь, га				Структура, %				В среднем по РТ за 2020 год
	2017г	2018г	2019г	2020г	2017г	2018г	2019г	2020г	
Пашня	4500	5728	4500	4336	88,2	95,7	88,2	87,8	5961
Сенокосы	250	250	250	250	4,9	4,9	4,9	5,1	116
Пастбища	354	8	354	354	6,9	0,1	6,9	7,2	612
Итого сельхозугодий	5104	5986	5104	4940	100	100	100	100	6703
Всего земель	5104	5986	5104	4940	х	х	х	х	6979
Процент распаханности	х	х	х	х	88,2	95,7	88,2	87,8	89,9

Исходя из данных таблицы 2, можно сделать вывод о значительном удельном весе сельскохозяйственных угодий в структуре земельного фонда в ООО «Корсинский МТС», большую часть из которых составляет пашня, как и в 2017 году, в 2018 году, в 2019 году, так и в 2020 году. Хочется отметить, что в 2020 году площадь пашни незначительно выше на 0,4% по сравнению с 2019 годом. Это означает, что большая часть земельных ресурсов хозяйства отводится под пашню, которая в основном используется для получения растениеводческой продукции.

Процент распаханности за 2017 – 2020 годы высокий. В 2020 году он составляет 87,8%, что свидетельствует о том, что сама по себе территория сильная, но экологическая ситуация критичная.

По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2020 год удельный вес пашни в 2020 году в ООО «Корсинский МТС» выше на 1,1 пункта; удельный вес сенокосов ниже на 3,4 пункта, а удельный вес пастбищ ниже на 1,9 пункта.

## 2.2 Организационно-производственная структура и специализация хозяйства

В любом сельскохозяйственном предприятии главную роль в системе управления предприятием играет организационно-производственная структура. Система управления всегда включает структуру управления и механизмы управления в свои основные элементы. Механизмы управления в любом хозяйстве начинаются с постановки цели, а организационная структура хозяйства включает комплекс структурных в свою деятельность на основе разделения труда.

В любом сельскохозяйственном предприятии одним из главных условий повышения эффективности производства всех видов продукции, является правильная организация структуры управления хозяйством.

В хозяйстве ООО «Корсинский МТС» принят отраслевой тип управления, который применяется во многих предприятиях Республики Татарстан. Сложившаяся производственная структура предприятия включает такие важные сельскохозяйственные отрасли как зернопроизводство, скотоводство. Здесь отдельно существуют автопарк хозяйства, машинно-тракторный парк, ремонтная мастерская, службы снабжения и реализации продукции, отдел кадров и плановый отдел, бухгалтерия хозяйства финансовый отдел, а также инженерная и агрономическая служба. (рисунок 5 и 6)

Для правильного ведения хозяйства в любом сельскохозяйственном предприятии, решение многих вопросов организации производства и эффективного планирования, финансового и технического оснащения, а также материального стимулирования работников большое и важное значение имеет правильное определение специализации сельскохозяйственных предприятия и их внутрихозяйственных подразделений. Определим специализацию ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ (таблица 3).

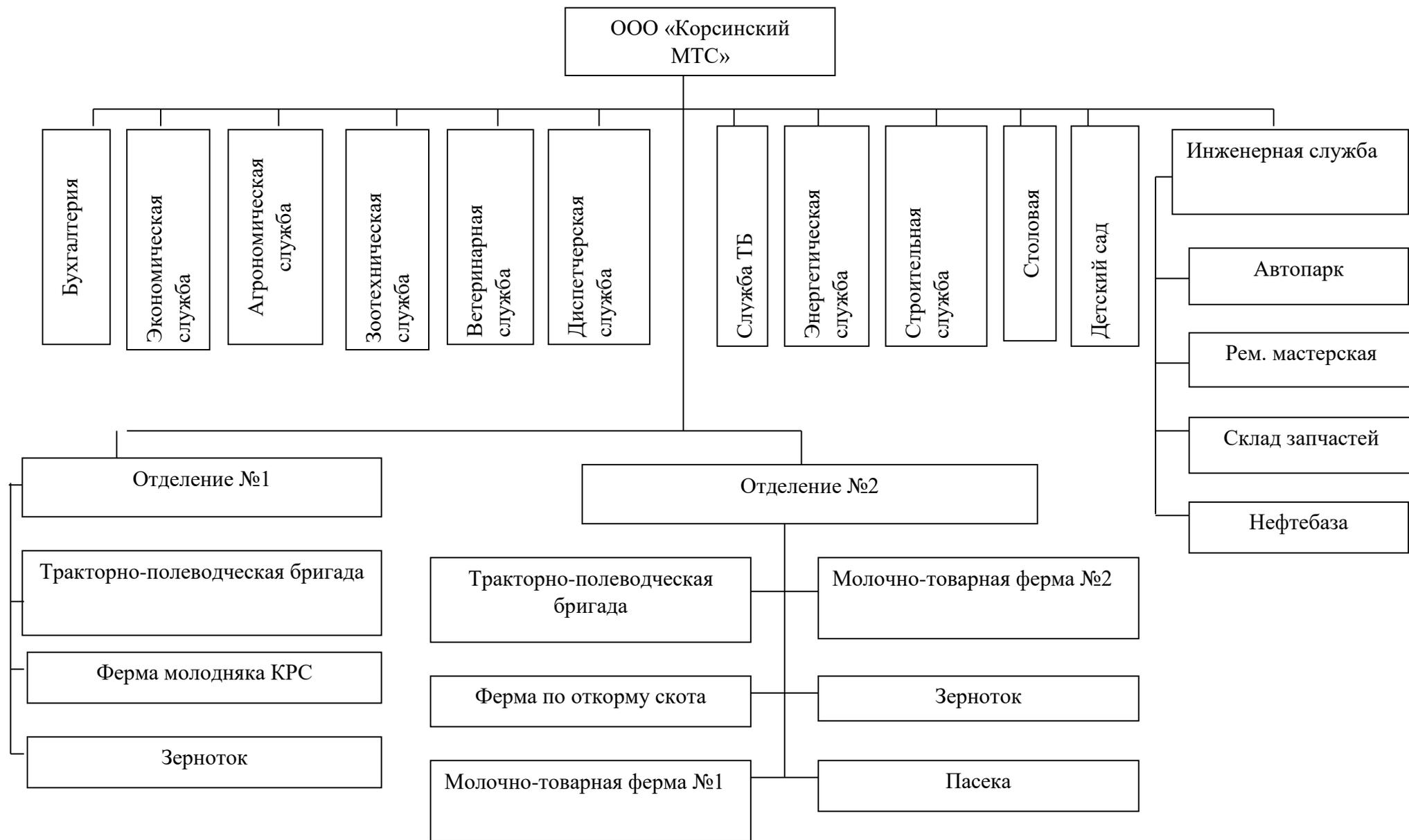


Рисунок 5. Организационная структура ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ.

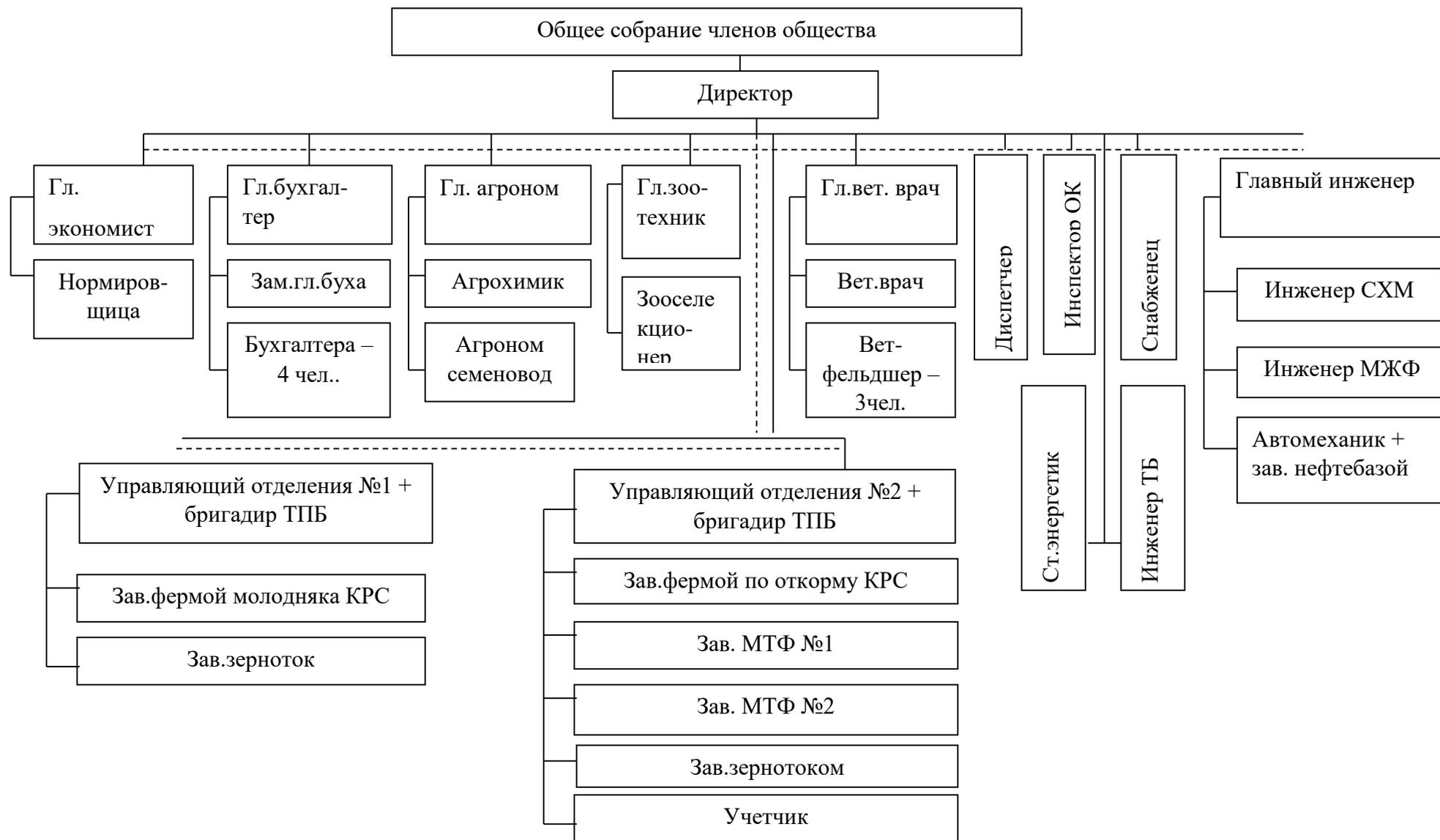


Рисунок 6. Структура управления ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ.

Таблица 3 – Структура товарной продукции в ООО «Корсинский МТС»  
Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы, в %

Виды товарной продукции	Годы				В среднем за 4 года
	2017	2018	2019	2020	
Зерно	20,8	42,3	25,2	38,2	31,6
Молоко	62,3	47,3	61,3	47,0	54,5
Мясо КРС	16,9	10,4	13,5	14,8	13,9
Итого	100	100	100	100	100

Исходя из расчетов структуры товарной продукции, можно сказать, что на предприятии складывается скотоводческая специализация молочного направления с развитым зернопроизводством. Также можно отметить, что в ООО «Корсинский МТС» высокий уровень специализации.

На основе данных таблицы 2, используя формулу (5), предложенную профессором И.В. Поповичем, определим уровень (степень) специализации:

$$K_c = \frac{100}{\sum P_i \cdot (2 \cdot i - 1)} \quad (5)$$

где  $K_c$  – коэффициент специализации;

$P_i$  – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

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

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

$$K_c = \frac{100}{\sum P_i \cdot (2 \cdot i - 1)} = \frac{100}{68,4 \cdot (2 \cdot 1 - 1) + 31,6 \cdot (2 \cdot 2 - 1)} = 0,61 \quad (6)$$

Из проведенного расчета видно, что величина коэффициента специализации в интервалах от 0,61 свидетельствует о глубоком уровне специализации ООО «Корсинский МТС».

### 2.3 Экономические условия производства

Для анализа обеспеченности предприятия основными производственными фондами необходимо рассчитать показатели фондооснащенности и фондовооруженности труда (таблица 4).

Данные показатели имеют важное значение для повышения конечных результатов сельскохозяйственного производства, так как во многом определяют уровень и темпы его развития.

Таблица 4 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс. руб.	133747	155384	202857	229110	385793
Число среднегодовых работников, чел	98	90	83	79	94
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	5104	5986	5104	4940	6703
Фондооснащенность на 100 га сельскохозяйственных угодий, тыс. руб.	2620,4	2595,8	3974,5	4637,9	5755,2
Фондовооруженность на 1 работника, тыс. руб.	1364,8	1726,5	2444,1	2900,1	4111,0

Исходя из данных таблицы 4, можно отметить, что среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения в 2020 году увеличилась по сравнению с 2019 годом на 26253 тыс. руб., среднегодовая численность работников уменьшилась на 4 чел., в

результате этого фондооснащенность увеличилась на 663,4 тыс. руб. благодаря увеличению среднегодовой стоимости основных производственных фондов.

Важно отметить, что фондовооруженность возросла на 456 тыс. руб. в результате снижения численности работников, что свидетельствует об автоматизации трудовых процессов.

Если сравнить показатели фондовооруженности можно увидеть, что среднереспубликанские показатели 2020 года больше на 1210,9 тыс. руб. показателей ООО «Корсинский МТС» за 2020 год.

Рассчитаем основные показатели обеспеченности предприятия энергетическими ресурсами: энерговооруженность и энергооснащенность, которые представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Сумма энергетических мощностей, л.с	8169	8410	8169	9139	8810
Число среднегодовых работников, чел	98	90	83	79	94
Площадь пашни, га	4500	5728	4500	4940	5961
Энергооснащенность на 100 га пашни, л.с	181,5	146,8	181,5	185,0	147,8
Энерговооруженность на 1 работника, л.с	83,4	93,4	98,4	115,7	93,9

Исходя из таблицы 5, можно отметить, что энергетические ресурсы наряду с другими основными производственными фондами, являются наиболее активной частью материально-технических ресурсов сельскохозяйственного производства.

Важно отметить, что показатели энергооснащенности и энерговооруженности варьируют. В 2020 году по сравнению с 2019 годом произошло увеличение указанных показателей на 3,5 га пашни и на 17,3 на 1

работника соответственно. Увеличение рассматриваемых показателей произошло за счет уменьшения числа среднегодовых работников на 4 чел.

По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2020 год энергооснащенность и энерговооруженность труда в ООО «Корсинский МТС» выше соответственно на 37,2 и на 21,8 пункта. Следовательно, изучаемая организация имеет более высокие показатели обеспеченности энергетическими ресурсами.

Для определения годового запаса труда и уровня его использования рассчитаем показатели в таблице 6.

Таблица 6 – Уровень использования запаса труда в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Среднегодовая численность работников, чел.	98	90	83	79	100,0
Годовой запас труда, тыс. чел-час	181,8	167,0	154,0	146,5	183,0
Фактически отработано всеми работниками, тыс. чел-час	197,0	172,0	161,0	160,0	196,0
Уровень использования запаса труда, %	108,4	103,0	104,5	109,2	107,2

Данные по таблице 6 показывают, что среднегодовая численность работников с 2017 по 2019 годы уменьшается, что, в свою очередь, ведёт к снижению годового запаса труда и фактически отработанного времени.

В результате этого, уровень использования запаса труда в динамике за 4 года превышает 100%, а именно в 2017 году превышает на 8,4%, в 2018 году – 3%, в 2019 году на 2,2%, а в 2020 году – 9,2%.

По сравнению со среднереспубликанскими данными за 2020 год уровень использования запаса труда в ООО «Корсинский МТС» выше на 2,0%.

Рассмотренные выше показатели обеспеченности изучаемого предприятия трудовыми ресурсами, производственными фондами и землей

позволяют провести анализ экономической эффективности сельскохозяйственного производства, который представлен в таблице 7.

Таблица 7 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2017 – 2020 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Выход валовой продукции на: 100 га сельхозугодий, тыс.руб.	57,9	45,9	55,1	62,1	69,1
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	229,3	174,5	218,2	258,1	267,8
100 рублей основных средств, руб.	2,4	1,9	1,5	1,7	1,2
100 рублей издержек производства, руб.	2,1	1,9	1,6	1,8	1,8
1 среднегодового работника, тыс. руб.	30,1	30,5	33,9	38,8	49,4
Сумма прибыли (убытка) на: 100 га сельхозугодий, тыс. руб.	555,9	515,4	672,7	1043,5	427,6
100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	2202,5	1927,2	2665,6	4338,7	1656,8
100 рублей основных средств, руб.	23,5	21,3	19,2	21,2	7,4
100 рублей издержек производства, руб.	19,7	21,6	19,7	21,5	11,0
1 среднегодового работника, тыс. руб.	289,5	342,8	413,7	652,5	305,5
Уровень рентабельности (убыточности) продукции, %	32,9	26,8	31,3	37,0	14,8

Из данных таблицы 7 можно сделать вывод о том, что валовая продукция на 100 га сельхозугодий в 2020 году по сравнению с 2019 годом повысилась на 7 тыс. руб. В сравнении с данными по РТ за 2020 год валовая продукция выше, чем в ООО «Корсинский МТС» на 7 тыс. руб. Из данных расчётов можно сказать, что прибыль предприятия увеличивается, что говорит о развитии предприятия.

Хотелось бы отметить, что выход валовой продукции на 1 среднегодового работника с каждым годом возрастает, так как в 2017 году она составляет – 30,1 тыс. руб., в 2018 году – 30,5 тыс. руб., в 2019 году – 33,9 тыс. руб., а в 2020 году – 38,8 тыс. руб. В среднем по РТ она составляет 49,4 тыс. руб., что свидетельствует об эффективном использовании трудовых ресурсов.

Уровень рентабельности предприятия с каждым годом возрастает. Если сравнивать рентабельность за 2017-2020 годы и в среднем по РТ, можно сделать вывод о том, что на предприятии повышается эффективность использования средств, вложенных в производство.

Следовательно, прослеживается рост эффективности использования земельных ресурсов, отдача каждого гектара земли повышается.

### 3. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ПУТИ ИХ ПОВЫШЕНИЯ В ООО «КОРСИНСКИЙ МТС» АРСКОГО РАЙОНА РТ

#### 3.1 Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами

Важнейшим фактором производства является персонал предприятия (трудовые ресурсы). От обеспеченности предприятия кадрами, их профессионального мастерства зависит степень использования сырья, материалов, производственных мощностей, основных и оборотных фондов и в целом эффективность производства.

Таблица 8 – Состав и структура персонала ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2018 – 2020 годы

Категории работников	Годы						Отклонение (+,-) чел. от	
	2018		2019		2020		2018	2019
	чел.	%	чел.	%	чел.	%		
Среднегодовая численность работников – всего	90	100	83	100	79	100	-11	-4
в т.ч. занятые в сельскохозяйственном производстве	86	95,6	79	95,2	75	94,9	-11	-4
из них рабочие: рабочие постоянные	66	73,3	59	71,1	55	69,6	-11	-4
из них руководители	6	6,7	6	7,2	6	7,6	0	0
Специалисты	14	15,6	14	16,9	14	17,7	0	0
Работники торговли и общественного питания, подсобных, промышленных производств	4	4,4	4	4,8	4	5,1	0	0

Из всех ресурсов предприятия особое место принадлежит трудовым ресурсам. Они соединяют материальные и финансовые факторы производства и на уровне предприятия выступают в качестве его персонала.

В организации наблюдается тенденция снижения численности работников в динамике по годам, так к 2019 году сокращение составило 11 человек, к 2020 году ч человека, все они были постоянные рабочие. Наибольший удельный вес приходится на долю работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, что соответствует специфики деятельности предприятия. Численность руководителей и специалистов остается постоянным 6 и 14 человек, соответственно.

Анализ использования фонда рабочего времени проводится по каждой категории работников, и позволяет определить количество отработанных дней и часов одним работником за определённый временной интервал.

Затраты труда на производство единицы продукции зависят от многочисленных факторов, которые можно разделить на две группы:

- 1) Природно-климатические, биологические и агрозоотехнические, от которых зависит рост урожайности культур
- 2) Организационно-технические, которые содействуют сокращению затрат труда на га посевной площади

Исходя из специализации предприятия проанализируем затраты труда на производство основных видов товарной продукции: зерно, молоко и прирост КРС.

Таблица 9 – Анализ затрат труда и факторов, их определяющих ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2019 – 2020 годы

Вид продукции	Затраты труда, тыс. чел.-час.		Площадь посева, га /поголовье, гол		Затраты труда на 1 га (1 гол), чел.- час		Отклонение (+,-), тыс. чел.час.		
	базис	отчет	базис	отчет	базис	отчет	всего	в т.ч. за счет	
								площади	затрат труда на 1 га
Зерновые	18	16	2400	2470	7,5	6,5	-2,0	0,5	-2,5
Молоко	88	86	500	500	176,0	172,0	-2,0	0,0	-2,0
Прирост КРС	25	24	1041	967	24,0	24,8	-1,0	-1,8	0,8

Наиболее трудоемкими являются продукты отрасли животноводства, в силу меньшей автоматизации технологических процессов и круглогодичного обслуживания животных и получения продукции, тогда как отрасль растениеводства носит сезонный характер.

В результате затраты труда по зерновым культурам в 2020 году по сравнению с 2019 годом уменьшились на 2 тыс. чел.-часов, не смотря на расширение площади посева на 70 га. Данные изменения произошли за счет уменьшения затрат труда на 1 га на 1 чел.-час. пункта.

Затраты труда на молоко также снизились на 2 пункта, в результате автоматизации процесса поения на 4 чел.-часа на 1 голову. Несмотря на сокращение численности откормочного поголовья затраты труда на 1 голову напротив выросли на 0,8 пункта.

В ходе анализа использования рабочего времени оценивается полнота использования рабочего времени. На основании баланса рабочего времени, отчета по труду и табельного учета составляется баланс рабочего времени по организации, по каждому ее подразделению и каждой категории работников.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (ЧР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П).

В ООО «Корсинский МТС» в 2020 году фонд рабочего времени меньше чем в 2018 году на 12 тыс. чел-час. Влияние факторов на его изменение можно установить способом абсолютных разниц.

Как видно из приведенных данных, имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует достаточно полно. В среднем в 2018 и 2020 годах одним рабочим отработано по 291 день, 2019 год менее напряженный – 277 дней, в связи с чем сверхплановые целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего в 2018 году 35, а в 2019-2020 годах 10 часов.

Таблица 10 - Анализ использования фонда рабочего времени ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2018 – 2020 годы

Показатели	Годы			Отклонение (+,-) от	
	2018	2019	2020	2018	2019
	Среднегодовая численность работников, чел.	86	83	79	-7
Отработано всего, тыс. чел-дней	25	23	23	-2	0
Отработано всего, тыс. чел-час (ФРВ)	172	161	160	-12	-1
Отработано дней одним работником (трудова́я активность) за год	290,7	277,1	291,1	0,4	14,0
Отработано часов одним работником за год	2000,0	1939,8	2025,3	25,3	85,6
Средняя продолжительность рабочего дня, час	6,9	7,0	7,0	0,1	0,0
Потери рабочего времени целодневные, час	8,6	0,0	0,0	-0,1	0,0
Потери внутрисменные, час	29,07	0,0	0,0	-6,9	3,4
Общие потери рабочего времени, всего, час	2500	0,0	1000	-1500	1000
Отклонение фонда рабочего времени за счет изменения:					
А) численности работников	X	X	X	14,0	-7,8
Б) количества отработанных дней одним работником	X	X	X	0,2	7,8
В) продолжительность рабочего дня	X	X	X	1,8	-1,0

В 2019 году не произошло потерь. Общие потери рабочего времени в 2018 и 2020 годах – 2,5 и 1 тыс. чел.-часов. Так как в 2020 году по сравнению с 2019 годом показатели практически не изменились, отклонения фонда рабочего времени наименьшие.

### 3.2 Совершенствование организации труда и обоснование размеров трудового коллектива

Трудовой (рабочий) процесс – это совокупность последовательных действий работника для достижения какого-либо результата (например, высеять семена, скосить зерновые культуры). Отдельные трудовые процессы (пахота, культивация, сев, скашивание, обмолот и др.) составляют рабочий период производства. Однако значительный период времени при выращивании растениеводческих культур формирование конечного продукта происходит без участия труда человека под воздействием физических, химических, биологических и других естественных факторов воспроизводства. В совокупности эти два периода и составляют процесс производства сельскохозяйственной продукции.

Трудовой процесс характеризуется технологической завершенностью, неизменностью предметов труда (обрабатываемое поле), средств труда (посевной агрегат, комбайн) и рабочего места исполнителя. Он подразделяется на основные и вспомогательные операции. Например, к основным операциям на севе зерновых относится работа агрегата в загоне и заделка поворотных полос. К вспомогательным – подготовка агрегата к работе, подготовка поля, контроль качества основной операции, регулировка машин и др. В свою очередь, основные и вспомогательные операции подразделяются на трудовые приемы, действия и движения.

Трудовой процесс завершается определенным результатом (всходы растений, чистое от сорняков поле, обмолоченные валки зерновых и др.). Важно, чтобы этот промежуточный результат был наиболее эффективным, тогда воздействие на получение конечной продукции будет наибольшим. Это, в свою очередь, вызывает необходимость правильной организации трудовых процессов, включая обоснованную расстановку людей и орудий труда, согласованную работу на основных и вспомогательных операциях, рациональное выполнение трудовых приемов, действий и движений,

оперативное управление всем технологическим процессом и т. д.

Общими принципами рациональной организации трудовых (рабочих) процессов являются: пропорциональность, ритмичность, согласованность и непрерывность.

Пропорциональность означает оптимальное соотношение в расстановке людей и механизмов на отдельных элементах процесса труда с целью обеспечения его непрерывности и высокой производительности. При этом требуется не только количественное, но и качественное соответствие рабочей силы применяемым средствам труда.

Ритмичность характеризуется выполнением всех связанных между собой операций одного или несколько рабочих процессов в едином темпе (ритме).

Соблюдение единого ритма обеспечивает плавность в работе, повышает производительность труда. В любом технологическом механизированном процессе ритм определяется работой наиболее производительного агрегата, занятого на основной операции. Например, на уборке зерновых культур такой машиной является комбайн, который задает ритм всему процессу. Соблюдение этого принципа достигается правильным подбором комплекса машин, четким планированием, оперативным управлением и контролем.

Согласованность – это выполнение отдельных операций технологического процесса в строго отведенное для них время. Несоблюдение этого принципа (например, неподготовленность поля к посеву или задержка с подвозом семян) приводит к нарушению обусловленной технологическими требованиями последовательности выполнения отдельных операций рабочего процесса, отрицательно сказывается на производительности труда, а нередко и на конечных результатах.

Непрерывность характеризуется последовательным выполнением всех операций технологического процесса с минимальными перерывами между

ними или вообще без перерывов, применительно к конкретным условиям и виду работы.

Высшим выражением непрерывности рабочего процесса является поточность. Наиболее совершенным следует признать такой последовательный процесс, где изготавливаемый предмет труда может проходить без перерыва (и, следовательно, без промедления) от первой до последней стадии своей обработки; при этом будет произведено лучшее изделие и с меньшими затратами. Благодаря последовательной интенсификации и индустриализации сельскохозяйственного производства проведение полевых работ поточным методом приобрело в современных условиях реальное содержание.

Земледелие, как известно, имеет свою специфику. Период производства здесь не совпадает по времени с рабочим периодом, поэтому распространить принцип поточной работы на весь процесс производства от начальной до конечной технологической стадии невозможно. Однако в пределах отдельных технологических процессов (сев, уборка урожая, подготовка зяби и др.) поточная организация работ не только возможна, но и крайне необходима. Это обуславливается агротехническими требованиями проведениями сезонных работ в строго определенные, как правило, сжатые сроки, что вызывает необходимость высокого уровня их организации в течении смены и максимального использования времени суток в особо напряженные периоды работ.

Таким образом, поточная линия в земледелии представляют собой временное объединение технических средств и исполнителей в строго определенных количественных соотношениях для непрерывного выполнения взаимосвязанных работ на отдельных стадиях производственного процесса. Принцип непрерывности потока обеспечивается точным расчетом производительности отдельных звеньев применяемого комплекса машин с заданной ритмичностью и высоким уровнем их надежности.

Изложенные выше основные принципы рациональной организации трудовых процессов со временем были конкретизированы и дополнены. В частности, Ю.Т.Бузиловым предложены дополнительно принципы запаса ресурсов, стандартизации, параллельности, специализации, минимальных перемещений, материальной заинтересованности и самотека продукции. В.А. Тихонов и Н.Л.Копач добавили принцип синхронности, Е.Г.Вавилин и Р.И.Гуревич – оптимизации материально -технических, психофизиологических и санитарно -гигиенических условий труда, рационализации методов и приемов труда, выявления узких мест. В аграрно -экономической литературе указывается на целесообразность использования и других принципов: экономичности, оптимальности, срочности, плановости и научности и др. Сущность и содержание принципов пропорциональности, согласованности, ритмичности и непрерывности глубоко раскрыты в работах многих авторов.

Важным принципом, способствующим внедрению комплексной механизации и организации поточного производства, является стандартизация параметров работы, методов, приемов и предметов труда. Стандартизация параметров работы достигается разработкой типовых схем одноименных трудовых процессов путем предварительной подготовки полей к работе, планировки и оснащения рабочих мест, установления рациональных соотношений длины и ширины загонок, поворотных полос, способов и схем выполнения работы. Применительно к методу и приемам труда стандартизация характеризуется углублением технологического разделения труда, установлением строгой последовательности выполнения трудовых движений, действий и приемов в конкретном трудовом процессе.

Проявление стандартизации предметов труда основано на группировке полей по однородным признакам – типам почв, размерам, конфигурации, длине гона, наличию препятствию и т. д. Это имеет большое значение для эффективного использования техники и является важным условием

организации поточных механизированных линий в земледелии. Кроме того, появляется возможность типового построения трудовых процессов.

При работе на мобильных агрегатах существенное значение приобретает соблюдение принципа минимальных перемещений или прямооточности, предусматривающего ликвидацию ненужных, холостых и лишних передвижений техники и исполнителей. Этот дополнительный принцип на практике может быть реализован путем разработки и внедрения карт организации труда, планов -маршрутов, схем движения агрегатов и т. д.

Вместе с тем нельзя согласиться с авторами, называющими оптимизацию материально -технических, психофизиологических и санитарно -гигиенических условий труда, а также рациональность методов и приемов труда принципами. На наш взгляд, это отдельные направления и условия рационализации трудовых процессов. Неправомерно относить к принципам и выявление («узких мест», так как оно предшествует рационализации и осуществляется с целью устранения недостатков в организации труда.

Не совсем обоснованным являются предложения экономистов, считающих принципами срочность, экономичность, оптимальность, плановость трудовых процессов должна обеспечивать выполнение заданной работы в срок и с минимальными затратами труда и средств. В этой связи срочность, экономичность и оптимальность являются не принципами, а критериями оценки их организации. Плановость же не может быть принципом ввиду того, что рациональная организация трудовых процессов осуществляется на основе планов, в которых наряду с другими мероприятиями предусматривается очередность работы техники на полях и участках, маршруты передвижения, графики согласования работы во времени и т. д. Выполнение указанных мероприятий является обязательным требованием для исполнителей и организаторов производства. Выше изложенное в полной мере относится и к принципу научности.

Рациональная организация трудовых процессов строится на основе достижений науки и передовой практики. Выделять научность в качестве основного принципа нет необходимости.

Наряду с рассмотренными принципами, весьма существенную роль в рациональной организации трудовых процессов играют и некоторые другие. Как известно, за последние годы в хозяйствах получили широкое распространение механизированные отряды и звенья по подготовке почвы, посеву, уборке урожая и т. д. Они требуют значительной концентрации техники в одном подразделении. В связи с этим целесообразно к принципам рациональной организации трудовых процессов отнести необходимость концентрации техники с учетом комплектования технологических подразделений (отряд, звено, группа) одномарочными машинами.

Таким образом, на современном этапе развития сельскохозяйственного производства основными принципами рациональной организации трудовых процессов следует считать пропорциональность согласованность, ритмичность и непрерывность, а дополнительными – запас ресурсов, стандартизацию, минимальность перемещений и концентрацию техники. Вместе взятые, они создают объективные предпосылки для более производительного и качественного выполнения полевых работ, рационального использования материальных и трудовых ресурсов.

Организация трудового процесса на основе указанных принципов требует рационализации как самого процесса, так и индивидуального труда каждого работника, участвующего в выполнении определенной операции. Рациональная организация индивидуального труда предусматривает: совершенствование рабочего места и его оборудования; соответствие квалификации исполнителя выполняемой работе; обеспеченность необходимыми орудиями, средствами и предметами труда; установление и соблюдение оптимального режима труда в соответствии и принятой технологией конкретного процесса и нормальной его интенсивностью в течение смены; совершенствование трудовых приемов и движений;

соблюдение трудовой дисциплины.

Формирование трудовых коллективов является важнейшей проблемой совершенствования экономического механизма хозяйствования. Небольшие трудовые коллективы, согласно многочисленным исследованиям, считаются наиболее предпочтительными, так как при такой организации производственного процесса повышается эффективность управления и контроля, появляется возможность оценить вклад отдельного работника в общий результат. Однако, в то же время, эти трудовые коллективы должны быть в состоянии выполнить все работы по производству продукции. Первичные трудовые коллективы несут материальную ответственность за закрепленные за ними на долгосрочной основе имущество, землю, продуктивный и рабочий скот, другие средства производства.

В ходе преобразования сельхозпредприятий возможно создание цехов, звеньев, бригад, ферм – производственных структур более мелких по количеству работников.

Формирование трудовых коллективов должно сопровождаться обоснованием их численности, размеров и состава работников. То есть размеры производственных подразделений должны быть рационально обоснованы. В экономической литературе можно встретить множество различных точек зрения относительно того, сколько человек должно быть занято в отдельных отраслях сельского хозяйства. В основном, мнения авторов можно свести к определенному диапазону: в растениеводстве – это от 5 до 20 человек в подразделении, в животноводстве – от 4 и до 35. Однако, большинство авторов сходятся во мнении, что и в животноводстве, и в растениеводстве рациональным будет создание трудовых коллективов из 3-5 человек, поскольку подавляющее число сельскохозяйственных предприятий относится к малым.

Свое отрицательное влияние на результаты деятельности предприятия могут оказать как необоснованно большие, так и малые трудовые коллективы. К примеру, в небольших бригадах невозможно применение

групповых методов выполнения работы, использование техники ухудшается. В коллективах больших размеров теряется взаимоконтроль и персональность работников, возникают трудности в управлении производственным процессом. Таким образом, трудовые коллективы должны быть таких размеров, чтобы обеспечивалась равномерная и высокая занятость каждого работника, и, в то же время, был выполнен весь объем работ.

Конкретные размеры подразделений на предприятии необходимо устанавливать с учетом сложившихся размеров животноводческих ферм и севооборотов, принимая во внимание специфику условий производственной деятельности. Также, по мере возможности, следует разрабатывать оптимальное сочетание формируемых производственных подразделений.

В решении этой задачи могут быть применены такие методы, как: расчетный (на основании фактически сложившегося размера производства), статистический (с помощью анализа фактических данных производственной деятельности предприятия), нормативный (с применением норм и нормативов) и метод экономико -математического моделирования.

На практике своё широкое применение находит первый из перечисленных методов – расчетный. Этот подход является наиболее приемлемым в современных условиях, поскольку позволяет создавать трудовые коллективы рациональных размеров в уже сложившихся на конкретном предприятии организационно -экономических условиях.

Исследование современного состояния экономического механизма хозяйствования в ООО «Корсинский МТС» показало некоторое его несоответствие существующим рыночным условиям. Так, одной из основных задач на пути совершенствования хозяйственного механизма является определение оптимальных размеров производственных подразделений.

Таблица 11 - Расчет затрат труда трактористов -машинистов для

производства продукции растениеводства в бригаде № 1 ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ на перспективу

Культура	Площадь, га	Затраты труда на 1 га, чел.- час		Общие затраты труда, чел. -час	
		всего	в т. ч. тракто - ристов - машинистов	всего	в т. ч. тракто - ристов - машинистов
Озимые зерновые	350	11,4	8	3990	2800
Яровые зерновые	900	7,8	5,4	7020	4860
Многолетние травы	780	6,4	4,5	4992	3510
Однолетние травы	491	4,1	2,9	2015,1	1423,9
Кукуруза на силос	150	13,3	9,3	1995	1395
Всего	2671	X	X	20010,1	13988,9

Потребность в механизаторах, как в постоянных членах производственного звена, определяется на основании их общего объема затрат труда. Для этого, исходя из продолжительности рабочего дня в сезон полевых работ и количества рабочих дней, устанавливается сезонная норма явочного рабочего времени одного тракториста -машиниста. Таким образом, в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ сезонный фонд рабочего времени составил 840 часов. С учетом того, что средняя продолжительность рабочего дня в сезон полевых работ 7 часов, а количество рабочих дней – 120 (апрель – 8 дней, май – 19, июнь – 21, июль – 21, август – 23, сентябрь – 22, октябрь – 6).

Общая потребность хозяйства в трактористах -машинистах определяется путем деления общих затрат труда на сезонный фонд рабочего времени одного тракториста -машиниста. В конечном итоге эта потребность составила 17 человек. Отметим, что в состав постоянных работников звена входит только та рабочая сила, которая может быть полностью и равномерно загружена работой. Исходя из того, что на долю

привлекаемых в напряженный период полевых работ механизаторов выделяется 20% от общего объема механизированных работ, коэффициент самостоятельности будет равен 0,8. Таким образом, получим  $17 \times 0,8 = 14$  (чел.) – постоянных механизаторов звена.

Далее определим потребность хозяйства в тракторах. Для этого рассчитаем следующую таблицу.

Таблица 12 – Расчет потребности бригады зернопроизводства в тракторах

Марка	Структура мех. работ, %	Общая вы - работка, усл. эт. га	Плановая сезонная выработка на 1 физ. трактор	Требуется фак - тических трак - торов
ДТ-75	24	3599	840	5
МТЗ-80	28	4199	672	7
МТЗ-82	26	3899	672	6
МТЗ-1221	12	1800	1092	2
Джон-Дир-8100	10	1500	1554	1
Итого	100	14997	X	21

По имеющимся данным и по результатам расчетов мы можем сделать вывод, что потребность бригады зернопроизводства в тракторах была удовлетворена не полностью, поскольку фактическое число тракторов в 2020 году в хозяйстве составило 10 физ. ед., а требуемое количество – 21.

### 3.3 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и пути его повышения

Эффективность использования трудовых ресурсов выражается на уровне производительности труда. Показатель производительности труда является обобщающим показателем работы хозяйствующих субъектов. Данный показатель отражает как положительные стороны работы, так и ее недостатки

В практике экономического анализа производительность труда обычно характеризуется при помощи показателя средней выработки, который

исчисляется путем деления объема произведенной продукции на среднесписочную численность промышленно -производственного персонала.

Таблица 13 – Анализ показателей производительности труда ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2019 – 2020 годы

Показатели	Базис	Отчет	Отклонение (+,-)
Произведено валовой продукции с. х. тыс. руб.:			
на 1 среднегодового работника	32,674	36,952	4,28
на 1 чел.- день	1,307	1,607	0,30
на 1 чел.- час.	0,008	0,010	0,002
В т. ч. в растениеводстве:			
на 1 среднегодового работника	16,756	19,434	2,68
на 1 чел.- день	0,670	0,845	0,17
на 1 чел.- час.	0,004	0,005	0,001
В т. ч. в животноводстве:			
на 1 среднегодового работника	15,919	17,518	1,60
на 1 чел.- день	0,637	0,762	0,12
на 1 чел.- час.	0,004	0,005	0,001
Прямые затраты труда на 1 ц, чел.- час			
Зерна	0,201	0,156	-0,05
Молока	2,537	2,314	-0,22
Прироста КРС	9,198	8,621	-0,58

По данным таблицы 13 можно сделать вывод, что в базисном году произведено валовой продукции с. х на 1 среднегодового работника 32,6 тыс. руб, а в отчетном году – 36,9 тыс. руб, что свидетельствует о ее росте на 4,3 тыс. руб. Прямые затраты труда зерна на 1 ц, чел -час составляют в 2019 году - 0,201 чел -час, а в 2020 году - 0,156 чел -час, что свидетельствует о ее уменьшении на 0,05, также значительно уменьшились и прямые затраты на производство молока на 0,22.

Анализ производительности труда влечёт за собой использование системы обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на изменение годовой производительности труда 1 работника не повлияли такие

факторы как продолжительность рабочего времени, удельный вес рабочих в общей численности, но повлияли такие факторы как количество отработанных дней 1 рабочим за год и часовая производительность рабочего. В отчетном году среднечасовая производительность одного рабочего увеличилась на 19,7 пункта. Это связано с тем, что увеличилась стоимость валовой продукции на 257 тыс. руб.

Соотношение между ростом производительности труда и средней заработной платы может быть установлено по коэффициенту опережения роста производительности труда средней заработной платы, который рассчитывают, как отношение процента роста производительности трудах проценту роста средней заработной платы.

Исходя из данных таблицы 15 можно сделать вывод о том, что темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы. Следовательно, предприятие имеет благоприятную тенденцию опережения роста производительности труда (1,235) по сравнению с ростом средней заработной платы (1,126). Коэффициент опережения равен 1,097.

Таблица 14 – Факторный анализ производительности труда ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2019 – 2020 годы

Показатели	Базис	Отчет	Отклонение (+,-)
Среднегодовая численность работников в с. х. производстве, чел.	79	75	-4
в т. ч. рабочих	59	55	-4
Удельный вес рабочих в общей численности работников	0,75	0,73	-0,02
Отработано дней всеми работниками, тыс. чел -дней	23	23	0
Отработано дней одним работником за год	277,1	291,1	14
Отработано часов всеми рабочими, тыс. чел -час	1939,8	2025,3	85,5

Средняя продолжительность рабочего дня, час	7	7	0
СВП в сопост. ценах, тыс. руб.	2810	3067	257
Годовая производительность труда, тыс. руб.	35,6	40,9	5,3
Производительность одного рабочего: среднегодовая, тыс. руб. 8:2	47,6	55,8	8,1
среднедневная, руб.			0,0
среднечасовая, руб.	171,9	191,6	19,7
Изменение годовой производительности труда 1 работника, руб.:			
А) удельного веса рабочих в общей численности	X	X	-643,1
Б) количества отработанных дней 1 рабочим за год	X	X	1764,6
В) продолжительности рабочего дня	X	X	0,0
Г) часовой производительности рабочего	X	X	4202,2

Таблица 15 – Анализ соотношения темпов роста производительности и оплаты труда ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2019 – 2020 годы

Показатели	Бази с	Отчет	Отклонен ие (+,-)
1. Среднегодовая численность работников в с. х. производстве, чел.	79	75	-4
2. Оплата труда работников – всего, тыс. руб.	21238	22697	1459
3. Оплата труда 1 работника, руб. (2:1)	268835,4	302626,6	33791,2
4. СВП - всего, тыс. руб.	229047	268485	39438
5. Годовая производительность труда, руб.	289932 9	3579800	680470,8
6. Индекс производительности труда	X	X	1,235
7. Индекс оплаты труда 1 работника	X	X	1,126
8. Коэффициент затрат	X	X	0,912

9. Экономия, перерасход оплаты труда, тыс. руб.	X	X	-2197,8
10. Коэффициент опережения темпов роста производительности труда над оплатой	X	X	1,097

Таким образом, за отчетный период наблюдается экономия фонда заработной платы в связи с изменением соотношения между темпами роста производительности труда и его оплаты на сумму 2197,8 тыс. руб.

Факторный анализ рентабельности организации – это методика, необходимая для того, чтобы: определить причины, которые влияют на прибыльность /убыточность; подсчитать в денежном или процентном измерении, насколько сильно влияние этих факторов; спрогнозировать, как изменится рентабельность после оптимизации слабых сторон.

На основании таблицы 16 можно сделать вывод, что прибыль на одного работника зависит от уровня товарности, производительности труда и рентабельности продаж. За счет незначительного увеличения рентабельности продаж на 3,7 пункта, отклонение прибыли от 1 работника составило 71,4.

Уровень товарности в отчетном году по сравнению с базисным вырос на 7,9, благодаря чему отклонение составило 60,3 пункта. Производительность труда увеличилась на 680,5 тыс. руб., что поспособствовало росту прибыли на 132,8.

Таблица 16 – Факторный анализ рентабельности персонала ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ, за 2019 – 2020 годы

Показатели	Базис	Отчет	Отклонение (+,-)
1. Прибыль от реализации, тыс. руб.	34300	52396	18096
2. СВП в текущих ценах, тыс. руб.	229047	268485	39438
3. Денежная выручка от реализации продукции, тыс. руб.	151160	198313	47153

4. Среднесписочная численность работников в с. х. производстве, чел.	79	75	-4
5. Рентабельность продаж, % (1:3)	22,7	26,4	3,7
6. Уровень товарности, % (3:2)	66,0	73,9	7,9
7. Годовая производительность труда, тыс. руб. (2:4)	2899,3	3579,8	680,5
8. Прибыль от 1 работника с. х. производства, тыс. руб. (5*6*7)не в %	434,2	698,6	264,4
Отклонение прибыли от 1 работника за счет изменения:			
А) рентабельности продаж	X	X	71,4
Б) уровня товарности	X	X	60,3
В) производительности труда	X	X	132,8

В сельском хозяйстве на эффективность использования труда существенное влияние оказывает сезонный характер производства, обусловленный несовпадением периода производства и рабочего периода. В первую очередь, это связано с отраслью растениеводства. В связи с сезонностью труда в ООО «Корсинский МТС» значительно возрастает потребность в рабочей силе в напряженный период (период посевных работ, ухода за растениями и уборки урожая). Вместе с тем в зимний период в отрасли растениеводства наблюдается избыток рабочей силы.

Главная задача менеджеров ООО «Корсинский МТС», на наш взгляд, состоит в грамотной, продуманной и эффективной расстановке работников по отраслям производства сведения к минимуму сезонных колебаний производства.

Для освоения вскрытых резервов в данном хозяйстве необходимо:

- соблюдение технологии работ, разработанной в технологических картах;
- рационально осуществлять расстановку рабочей силы;
- выполнение норм выработки;

- стимулирование работников за конечный результат производства;
- подготовка и переподготовка квалифицированных руководящих кадров, способных организовать и производственным процессом в условиях глубокого аграрного кризиса.

Для получения более точных и углубленных факторов и резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов, необходима более детализированная и конечно же достоверная информация.

## ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Для обеспечения рационального уровня формирования и использования трудовых ресурсов необходима объективная оценка трудовых ресурсов, которыми располагает страна и регион, потребности в рабочей силе, определение путей наиболее эффективного и полного использования трудовых ресурсов.

Проведенное нами исследование, касающееся рассмотрения вопросов повышения экономической эффективности использования трудовых ресурсов в отрасли, позволяет нам сделать следующие выводы и предложения.

Согласно задачам, поставленным перед исследованием, были обобщены теоретические аспекты использования трудовых ресурсов, трактовка сущности, а также рассмотрена система показателей производительности труда в сельскохозяйственном производстве. Основной особенностью труда в сельском хозяйстве является его производственное назначение как одного из основных факторов производства в сочетании с такими производственными факторами как земельные и биологические ресурсы, выступающие одновременно и предметами, и средствами труда. Кроме данных факторов особенности труда в сельском хозяйстве обуславливаются сезонностью производства и невозможностью узкой специализации в силу многообразия выполняемых работ. Все это требует построения соответствующей эффективной системы стимулирования труда, под которой понимается совокупность экономических и психологических рычагов с помощью которых производится воздействие на интересы участников производства, и главное место здесь занимает материально-денежное стимулирование выраженное, прежде всего, в заработной плате работника.

Отличительной особенностью оплаты труда как элемента затрат является ее присутствие во всех группировках приведенной экономически

обоснованной классификации издержек сельскохозяйственного производства в качестве одного из центральных звеньев.

В ходе проведенного исследования были выявлены современное состояние и тенденции развития сельскохозяйственного производства, а также организацию эффективности использования трудовых ресурсов. Несмотря на то, что в ООО «Корсинский МТС» Арского района РТ наблюдается четкая тенденция эффективного производства, в организации произошло сокращение трудовых ресурсов, причем изменения произошли в количественном выражении.

Сокращение численности работников привело к увеличению производственной нагрузки на имеющиеся трудовые ресурсы, что требует более рационального подхода к их эффективному использованию.

Производительность труда в отчетном году увеличилась на 680,5 тыс. руб., что поспособствовало росту прибыли в расчете на 1 работника на 132,8 тыс. рублей.

Исходя из специализации предприятия, скотоводческой с развитым производством зерна был проведен анализ трудоемкости основных видов товарной продукции, который показал что наиболее трудоемкими являются продукты отрасли животноводства, в силу меньшей автоматизации технологических процессов и круглогодичного обслуживания животных и получения продукции, тогда как отрасль растениеводства носит сезонный характер.

В результате затраты труда по зерновым культурам в 2020 году по сравнению с 2019 годом уменьшились на 2 тыс. чел.- часов, не смотря на расширение площади посева на 70 га. Данные изменения произошли за счет уменьшения затрат труда на 1 га на 1 чел.- час. пункта.

Затраты труда на молоко также снизились на 2 пункта, в результате автоматизации процесса поения на 4 чел.- часа на 1 голову. Несмотря на сокращение численности откормочного поголовья затраты труда на 1 голову напротив выросли на 0,8 пункта.

Анализ показателей производительности труда показал, что на изменение годовой производительности труда 1 работника не повлияли такие факторы как продолжительность рабочего времени, удельный вес рабочих в общей численности, но повлияли такие факторы как количество отработанных дней 1 рабочим за год и часовая производительность рабочего. В отчетном году среднечасовая производительность одного рабочего увеличилась на 19,7 пункта. Это связано с тем, что увеличилась стоимость валовой продукции на 257 тыс. руб.

На основании факторного анализа эффективности использования персонала, сделан вывод, что прибыль на одного работника зависит от уровня товарности, производительности труда и рентабельности продаж. За счет незначительного увеличения рентабельности продаж на 3,7 пункта, отклонение прибыли от 1 работника составило 71,4.

Уровень товарности в отчетном году по сравнению с базисным вырос на 7,9, благодаря чему отклонение составило 60,3 пункта. Производительность труда увеличилась на 680,5 тыс. руб., что способствовало росту прибыли на 132,8.

В сельском хозяйстве на эффективность использования труда существенное влияние оказывает сезонный характер производства, обусловленный несовпадением периода производства и рабочего периода. В первую очередь, это связано с отраслью растениеводства. В связи с сезонностью труда в ООО «Корсинский МТС» значительно возрастает потребность в рабочей силе в напряженный период (период посевных работ, ухода за растениями и уборки урожая). Вместе с тем в зимний период в отрасли растениеводства наблюдается избыток рабочей силы.

Главная задача менеджеров ООО «Корсинский МТС», на наш взгляд, состоит в грамотной, продуманной и эффективной расстановке работников по отраслям производства сведения к минимуму сезонных колебаний производства.

Для освоения вскрытых резервов в данном хозяйстве необходимо:

- соблюдение технологии работ, разработанной в технологических картах;
- рационально осуществлять расстановку рабочей силы;
- выполнение норм выработки;
- стимулирование работников за конечный результат производства;
  
- подготовка и переподготовка квалифицированных руководящих кадров, способных организовать и производственным процессом в условиях глубокого аграрного кризиса.

Для получения более точных и углубленных факторов и резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов, необходима более детализированная и конечно же достоверная информация.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть 1 и 2): [Федер. закон: принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: [Федер. закон: принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.]. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Об обществах с ограниченной ответственностью: [Федеральный закон: принят Гос. Думой 14 января 1998 г. № 14-ФЗ]. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
4. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_27572/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/)
5. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 г. (ред. от 27.12.2018).
6. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. №125-ФЗ (ред. от 07.03.2018).
7. Постановление Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.12.2007г №922 (ред. от 10.12.2016 г.).
8. Постановление Правительства РФ «О перечне видов заработной платы и иного дохода, из которого производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» от 18.07.1996 г. №841 (ред. от 09.04.2015 г.).
9. Беликова Т. Н. Все о заработной плате и кадрах / Т. Н. Беликова, Л. Н. Минаева. – Спб.: Питер, 2017. – 151 с.
10. Гинзбург М. Ю. Экономика предприятий: учебное пособие / М. Ю. Гинзбург, Р.Р. Садыкова. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2019. – 374 с.

11. Глебова А. Г. Современные системы мотивации персонала / А. Г. Глебова, С. Н. Гамаюнов // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2021. - № 8. – С. 41–44. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>
12. Горелов Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум / Н. А. Горелов. – М.: Юрайт, 2018. – 305 с.
13. Дугин П.И. Резвы повышения производительности труда в сельском хозяйстве. / Дугин П.И. - М.: Росагропромиздат, 2002. - 188 с.
14. Зинченко А.В. Проблемы производительности труда в сельском хозяйстве России// АПК: экономика, управление. - 2017. - № 6. - С. 22-28.
15. Казначевская Г.Б. Экономическая теория: учебник / Г. Б. Казначевская. – М.: Феникс, 2016. – 400 с.
16. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] / А. Я. Кибанов. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2021. – 524 с.
17. Куликов В. В. Современная экономика труда: Монография / Руководитель авторского коллектива и научный редактор /В. В. Куликов. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). -М.: ЗАО "Финстатинформ", 2012. - 660 с.
18. Колеснев В.И. Компьютерное моделирование для анализа и планирования в АПК: монография / В. И. Колеснев, БГСХА, 2018. – 292 с.
19. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2015. – 400 с.
20. Марковская Е.Н. Производительность труда как ключевой фактор успеха многоуровневой конкурентоспособности / Марковская Е.Н. // Экономический анализ: теория и практика. – 2021. – № 6. – С. 60.
21. Минаков, И.А. Экономика сельскохозяйственного предприятия / И.А. Минаков, А.А. Сабетова, Н.И. Куликов и др. – М.: Колос С, 2017. – 528 с.

22. Плашкина А.С. Интенсификация труда – один из важнейших путей повышения его производительности // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2016. – № 1. – С. 59-61.
23. Петрович, Э.А. Агробизнес : учебно –методическое пособие / Э. А. Петрович, Л. П. Лазарев. – М: ГГТУ, 2016. – 234 с.
24. Поздняков В. Я. Анализ и диагностика финансово -хозяйственной деятельности предприятий: учебник / В. Я. Поздняков. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2019. – 617 с.
25. Сейтмуратов Р.К. Стимулирование производительности труда / Сейтмуратов Р.К. // Экономист, 2021. – № 4. – С. 55-57.
26. Семенов А. Производительность труда и перспективы экономического роста / А. Семенов // Экономист, 2020.- № 5.- С.24-34.
27. Сигов В. И. Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвуз. сб. науч. тр. / В. И. Сигов, С. В. Кузнецов. – Спб., 2015. 288 с.
28. Тапкин Н.Т. Пути повышения производительности труда в сельском хозяйстве / Тапкин Н.Т., Лукашев Н.И. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий.- 2018.- № 3.- С. 14.
29. Щипанова Д. Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2015. – 332 с.
30. Экономика сельского хозяйства: учебник / Г.А. Петранёва, Н.Я. Коваленко, А.Н. Романов, О.А. Моисеева; под ред. проф. Г.А. Петранёвой. — М.: ИНФРА-М, 2019.
31. Ярных Э.А. Труд в инновационной экономике: проблемы измерения и статистического анализа / Э.А. Ярных, Н.А. Эльдяева, Е.С. Кованова // Бухучет в сельском хозяйстве. — 2019. — № 9. — С. 60-66.
32. Яруллин Р.Н. Нормирование труда: необходимость и задачи возрождения / Р.Н. Яруллин // Российский экономический журнал, 2019.- №

9.- С. 64-69.

33. Mukhametgaliev, F.N. Issues on increasing efficiency of agricultural business in the Republic of Tatarstan Battalova, A.R., Mukhametgaliev, F.N., Mukhametgalieva, F.F., Sitdikova, L.F. 2019 Journal of Environmental Treatment Techniques 7(Special Issue), с. 930-934

34. Mukhametgaliev F.N. Prospects of agricultural business in the Republic of Tatarstan/ F.N. Mukhametgaliev, L.F. Sitdikova, M.M. Khismatullin, N.M. Asadullin, L.V. Mikhailova// В сборнике: BIO Web of Conferences. International Scientific-Practical Conference “Agriculture and Food Security: Technology, Innovation, Markets, Human Resources” (FIES 2019). 2020. С. 00083.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

## **ИНСТРУКЦИЯ**

### **по охране и безопасности труда для работника бухгалтерии**

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 бухгалтера 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. Бухгалтер 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 бухгалтера 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 (запах газа) следует немедленно приостановить работу, выключить электроприборы и электроинструменты, открыть окно или форточку, покинуть помещение, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, вызвать аварийную службу газового хозяйства.

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

## Физическая культура на производстве

Физическая культура на производстве – важный фактор повышения производительности труда.

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

## Культура делового общения на предприятии

В целях повышения деловой репутации ООО «Корсинский МТС» 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