

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.
«24» января 2022г.

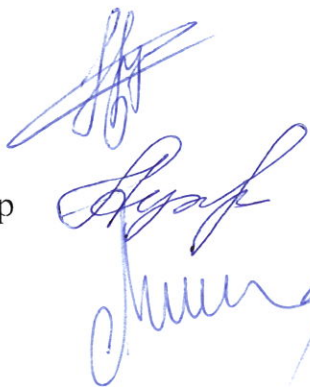
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Повышение эффективности системы мотивации труда
работников молочного скотоводства в обществе
с ограниченной ответственностью «Агрофирма «Игенче»
Арского района Республики Татарстан**

Обучающийся:

Назмеев Булат Марсович

Руководитель:
д.э.н., профессор



Мухаметгалиев Фарит Нургалиевич

Рецензент:
к.э.н., доцент

Низамутдинов Марат Мингалиевич

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 2020г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу
Назмеева Булата Марсовича

- 1. Тема работы:** Повышение эффективности системы мотивации труда работников молочного скотоводства в обществе с ограниченной ответственностью «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан
- 2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «24» января 2022г.
- 3. Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, нормативно-правовые документы, результаты личных наблюдений и разработок
- 4. Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические основы управления системой оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях; формы и системы оплаты труда в отрасли молочного скотоводства; тарифные системы и формы оплаты труда; современное состояние организации производства продукции скотоводства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан; местоположение, природно-климатические условия хозяйства, показатели эффективности производства; оценка производственного потенциала хозяйства и динамика обобщающих показателей эффективности производства; формы и системы оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче»; анализ уровня оплаты труда; методы совершенствования механизма оплаты труда; совершенствование оплаты труда и премирование работников сельского хозяйства; эффективность использования предлагаемых мер
- 5. Перечень графических материалов:** _____
- 6. Дата выдачи задания** _____ «07» мая 2020 г.

Руководитель

 Ф.Н. Мухаметгалиев

Задание принял к исполнению

 Б.М. Назмеев

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	19.10.2020	
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ	19.10.2020	Выполнено
1.1 Сущность и основные элементы мотивации труда		Выполнено
1.2 Механизмы управления системой мотивации труда		Выполнено
1.3 Проблемы и пути совершенствования механизмов мотивации труда		Выполнено
2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ» АРСКОГО РАЙОНА РТ	07.06.2021	Выполнено
2.1 Организационно-правовая и экономическая характеристика хозяйства		Выполнено
2.2 Динамика обобщающих показателей эффективности производства		Выполнено
2.3 Формы и системы оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан		Выполнено
3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ» АРСКОГО РАЙОНА РТ	27.12.2021	Выполнено
3.1 Методы совершенствования механизмов управления мотивацией труда		Выполнено
3.2 Совершенствование системы оплаты труда и премирование работников сельского хозяйства		Выполнено
3.3 Эффективность использования предлагаемых мер		Выполнено
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	17.01.2022	Выполнено
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	17.01.2022	Выполнено
ПРИЛОЖЕНИЯ	17.01.2022	Выполнено

Обучающийся
Руководитель



Б.М. Назмеев
Ф.Н. Мухаметгалиев

Аннотация
к выпускной квалификационной работе бакалавра
Назмеева Булата Марсовича

на тему «Повышение эффективности системы мотивации труда работников
молочного скотоводства в обществе с ограниченной ответственностью «Аг-
рофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан»

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию оплаты труда и мотивации труда в сельскохозяйственной организации. Выпускная квалификационная работа содержит введение, три главы, выводы и предложения, список литературы. Во введении обсуждается актуальность работы, цели и задачи исследования, научная и практическая значимость выпускной квалификационной работы. В первой главе рассмотрены научно-теоретические основы управления системой оплаты труда в молочном скотоводстве. Во второй главе дается характеристика современного состояния организации производства продукции скотоводства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан, характеристика природно-климатических условий хозяйствования, а так же анализ фактического состояния организации производства сельскохозяйственной продукции. В третьей главе предлагаются пути совершенствования организации оплаты труда и стимулирования работников. В выводах и предложениях сформулированы основные результаты выпускной квалификационной работы.

Annotation
to the graduate qualification work of bachelor
Nazmeev Bulat Marsovich

on "Increasing the effectiveness of the system of motivation of dairy cattle workers
in Limited Liability Company "Agrofirma "Igenche" of the Arsk district of the Re-
public of Tatarstan

The aim of the graduate qualification work is to develop recommendations for improving remuneration of labor and labor motivation in an agricultural organization. The graduate qualification work contains an introduction, three chapters, conclusions and suggestions, list of references. The introduction discusses the relevance of the work, goals and objectives of the research, scientific and practical significance of the graduate qualification work. The first chapter deals with scientific and theoretical foundations of the management of wage system in dairy cattle breeding. The second chapter describes modern state of organization of production of cattle-breeding in "Agrofirma "Igenche" Ltd. of the Arsky region of the Republic of Tatarstan, characteristic of natural and climatic conditions of management, and analysis of actual state of organization of production of agricultural production. In the third chapter the ways of perfection of the organization of remuneration of labour and stimulation of workers are offered. The conclusions and suggestions formulated the main results of the final qualification work.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ	8
1.1 Сущность и основные элементы мотивации труда	8
1.2 Механизмы управления системой мотивации труда	18
1.3 Проблемы и пути совершенствования механизмов мотивации труда.....	27
2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ» АРСКОГО РАЙОНА РТ	32
2.1 Организационно-правовая и экономическая характеристика хозяйства.....	32
2.2 Динамика обобщающих показателей эффективности производства.....	42
2.3 Формы и системы оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан	44
3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ» АРСКОГО РАЙОНА РТ	50
3.1 Методы совершенствования механизмов управления мотивацией труда.....	50
3.2 Совершенствование оплаты труда и премирование работников сельского хозяйства	54
3.3 Эффективность использования предлагаемых мер	59
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	67
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	73

ВВЕДЕНИЕ

Сельское хозяйство является одной из важнейших отраслей экономики и характеризуется некоторыми особенностями, которые по своей сути находятся под влиянием естественных природно-климатических факторов. Основная специфика деятельности в сфере сельского хозяйства состоит в том, что производственный процесс находится в тесной связи с живыми организмами, с природой. Основная доля цикла производства заключается в том, что происходит целенаправленное воздействие человеком на живые организмы с целью доведения их до некоторой кондиции, в результате которой производимая продукция приобретает необходимые для человека полезные свойства. По причине производственных перерывов, которые возникают в результате естественных природно-климатических условий, в сельском хозяйстве цикл производства значительно дольше, по сравнению с другими отраслями. Эффективность работы предприятия зависит от трудовых ресурсов и для рационального руководителя является актуальным повышение отдачи от каждого конкретного работника вне зависимости от его положения в иерархии организации, в том числе с помощью материального стимулирования каждого сотрудника. Невозможно переоценить важность политики в области формирования системы оплаты труда в современном обществе, поскольку данный элемент является одним из ключевых, позволяющих выстраивать деятельность предприятия и регулировать его производительность в нужном для руководства направлении.

Правильно разработанная система оплаты труда стимулирует и мотивирует производительность работников, направляет их деятельность на достижение организационных целей. Это является ключевой установкой в определении цели системы оплаты труда. Основной функцией оплаты труда на предприятии является применение различных способов приведения в действие интересов работника, то есть его мотивация. Большой опыт оплаты труда в странах с рыночной экономикой показывает, что оплата труда - это

цена, выплачиваемая работнику за использование его умений и возможностей, применяемых в труде. Неэффективность системы оплаты труда в организации может привести к неудовлетворенности работников размерами и способами определения и распределения вознаграждений. Это всегда влечет за собой отрицательные последствия: снижение производительности труда, падение качества производимой продукции, нарушение дисциплины и текучесть кадров. Наличие справедливой оплаты труда и объективность заложенных в ней различий по заработной плате влияют на отношение сотрудников к работе, их поведение, эффективность трудовой деятельности, а значит, и на успех предприятия.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию управления системой оплаты труда работников молочного скотоводства на сельскохозяйственных предприятиях.

В соответствии с целью поставлены следующие задачи:

- исследовать научные основы управления системой оплаты труда как экономическая категория в сельском хозяйстве;
- изучить природно-экономические условия хозяйства и фактическое состояние организации оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан;
- провести анализ состояния механизмов управления оплатой труда в молочном скотоводстве;
- разработать пути совершенствования механизмов управления системой оплаты труда работников молочного скотоводства.

Объектом исследования является ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ. Предметом исследования является система управления производством сельскохозяйственной продукции. Информационной базой для написания работы послужили труды отечественных авторов, издания периодической печати, официальные данные статистики РФ и Республики Татарстан, статьи, а также финансовая и статистическая отчетности ООО «Агрофирма «Игенче».

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

1.1 Сущность и основные элементы мотивации труда

Вопросы справедливого вознаграждения наемных работников за их труд являются одними из самых сложнейших в управлении. Для того чтобы осмыслить природу формирования оплаты труда, нужно определить характерные черты экономической сущности понятия «оплата труда». Прежде всего, нуждается в уточнении и разграничении понятия «заработная плата» и «оплата труда». На протяжении длительного времени наблюдается смешивание этих двух понятий. В результате их стали использовать как синонимы, что противоречит их содержанию.

Во-первых, следует отметить, что заработная плата выступает как условие трудового договора, определяющее конкретные права и обязанности его участников. Во-вторых, заработная плата рассматривается как институт отрасли трудового права, представляя собой систему юридических норм, регулирующих отношения в сфере организации оплаты труда. В-третьих, заработная плата является элементом трудового правоотношения. В свою очередь, оплата труда представляет собой систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами [5, с. 416].

Таким образом, из приведенных выше определений, очевидно, что термин «оплата труда» является более широким понятием по отношению к термину «заработная плата», так как включает в себя всю совокупность отношений, связанных с установлением, регулированием и предоставлением работнику выплат за его труд. А заработная плата – это плата, заработанная за уже произведенный труд, и работодатель обязан ее выплатить работнику.

Она является основным законным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей работника.

Смешивание этих двух понятий приводит к неоднозначному, а порой и ошибочному пониманию тех или иных положений, связанных с самой заработной платой и организацией оплаты труда. Стандартные формулировки терминов «оплата труда» и «заработная плата» по сей день не имеют место. По этому вопросу постоянно ведутся научные споры в различных экономических специализированных и периодических изданиях. В таблице 1 рассмотрим определения понятия «оплата труда».

Таблица 1 – Определения понятия «оплата труда»

Автор	Определение
Коваленко А.Ю.	Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением формирования и совершения работодателем выплат сотрудникам за их труд согласно законам, иным нормативно правовым актам, коллективным договорам, соглашениям, локальным нормативным актам и трудовым договорам
Минева О.Н.	Оплата труда - это уплаченные находящимся и не находящимся в штатном составе предприятия работникам средства, форма которых может быть денежной или натуральной за проделанную работу или проработанное время
Дубровин И.В.	Оплата труда - это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, то есть спросом на рабочую силу и ее предложением
Ст. 129 Трудового кодекса РФ [44]	Оплата труда - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты

Таким образом, существует множество определений оплаты труда различных ученых-экономистов, однако наиболее полно и точно определение оплаты труда сформулировано в Трудовом кодексе РФ. Так как в данном случае, в формировании оплаты труда участвуют не только квалификация,

условия работы, но также и выплаты компенсационного и премиального характера.

Под элементами организации оплаты труда необходимо понимать совокупность компонентов, входящих в систему оплаты труда на предприятии. Выделим элементы организации оплаты труда на предприятии:

- функции оплаты труда;
- принципы оплаты труда;
- формы и системы оплаты труда.

В настоящее время, в научной литературе отсутствует определение понятия «элементы организации оплаты труда», что приводит к невозможности точного выделения элементов организации оплаты труда на предприятии. Выделение элементов организации оплаты труда на предприятии порождает необходимость их идентификации [26, с. 62].

Для начала на рисунке 1 определим функции оплаты труда.

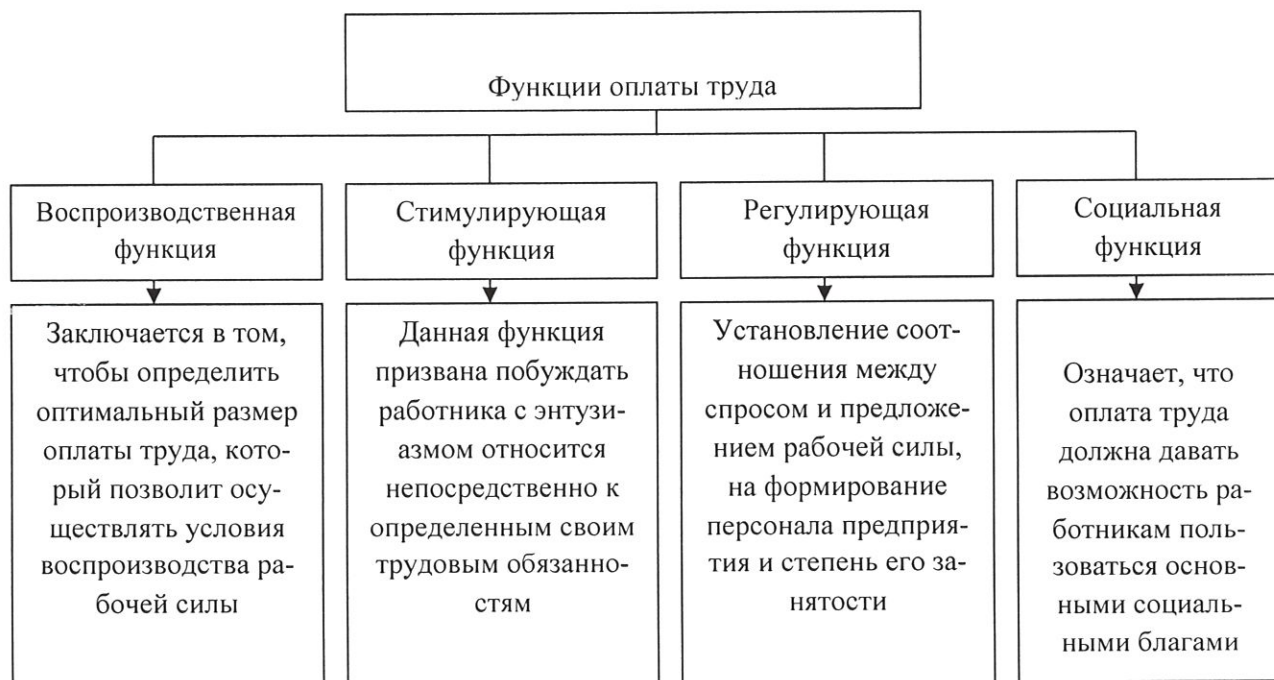


Рисунок 1 – Основные функции оплаты труда

Таким образом, в рыночной экономике, оплата труда выполняет следующие основные функции: воспроизводственную, стимулирующую, регуливающую и социальную. Рассмотрим их подробнее.

Воспроизводственная функция - материальная основа для воспроизводства рабочей силы предприятия. Для работника оплата труда необходима для удовлетворения жизненных потребностей, повышения благосостояния. Воспроизводственная функция оплаты труда выполняет две роли: для работника - это доход, плата за его труд; для руководителя - это часть затрат на производство продукции. Значение воспроизводственной функции заключается не только в том, что она способствует улучшению условий жизни работника, но и при правильной организации труда и выборе эффективной системы оплаты труда, организация может получить необходимую прибыль.

Стимулирующая функция является стимулом для заинтересованности работника в труде, повышении производительности и качества его деятельности. Стимулирование обеспечивается путем объединения норм труда в конкретные системы оплаты труда. Уровень оплаты труда рассчитывается в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда работников. Регулирующая функция - средство регулирования рынка труда. Для выполнения этой функции в отраслевых тарифных соглашениях определяется размер минимальных тарифных ставок, величина тарифных коэффициентов, виды, размеры надбавок и компенсационных выплат. При использовании этих данных можно эффективно регулировать рынок труда. Кроме того, эта функция помогает установить баланс между работниками, стремящимися к большей оплате, и руководителями, которые не могут платить много, так как организация может стать не рентабельной.

Социальная функция устанавливает различия в уровне оплаты труда. Это различие должно обеспечивать заинтересованность в повышении квалификации, а также в дифференцировании уровня оплаты труда в зависимости от тяжести и ответственности, выполняемых обязанностей. Социальная функция оплаты труда, как правило, продолжает и дополняет воспроизводственную функцию. Это значит, что оплата труда должна не только помогать восполнению рабочей силы, но и давать возможность работникам пользоваться основными социальными благами [39, с. 23].

Взаимосвязь функций и принципов влияет на цель организации оплаты труда, которая заключается в том, чтобы обеспечить работникам уровень оплаты труда, объективно отвечающий требованиям воспроизводства рабочей силы, отражающий уровень развития экономики страны, а также увязанный с конкретными показателями, количественно и качественно характеризующими трудовую деятельность работника и результаты деятельности предприятия. Принципы оплаты труда - это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действия экономических законов и направленные на более полную реализацию на практике функций оплаты труда. Основные принципы оплаты труда и их характеристику представим в таблице 2.

Таблица 2 – Характеристика принципов оплаты труда

Наименование	Характеристика
Обеспечение равной оплаты за равный труд	Данный принцип означает недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной и религиозной принадлежности, а также соблюдение справедливости в распределении заработной платы на предприятии на основе адекватной оценки одинакового труда через его оплату
Дифференциация уровней оплаты труда	Дифференциация в зависимости от квалификации работника, количества и качества, условий труда, отраслевой принадлежности предприятия. Данный принцип позволяет с помощью нормирования труда, уровня тарифных ставок и должностных окладов по профессиям и квалификации, системы надбавок и доплат обеспечивать соответствие меры труда мере его оплаты
Повышение реальной заработной платы	Повышение эффективности производства и труда обуславливает увеличение номинальной заработной платы, темпы роста которой должны превышать уровень инфляции, обеспечивая тем самым рост реальной заработной платы
Опережающий рост производительности труда над темпами роста оплаты труда	Реализация этого принципа обеспечивает предприятию возможность соблюдения оптимальных пропорций при рассмотрении дохода предприятия на цели потребления и накопления
Осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда	Механизм организации оплаты труда должен обеспечить логичную и доступную для понимания работников зависимость между формами и системами оплаты труда и нормами затрат труда
Материальная заинтересованность	Заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия, что обеспечивает увеличение оплаты труда и повышение эффективности работы предприятия

Основными принципами оплаты труда являются: обеспечение равной оплаты за равный труд; дифференциация уровней оплаты труда; опережающий рост производительности труда над темпами роста оплаты труда; осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда; а также материальная заинтересованность работников в результатах своего труда и деятельности предприятия. Реализацию принципов оплаты труда и требований к ней следует рассматривать как важнейшее средство повышения материального благосостояния работников, роста производительности их труда, увеличения прибыли и рентабельности производства. Сложность оплаты труда на предприятии заключается в объективной необходимости обеспечить оптимальное сочетание интересов работников и работодателей в области оплаты труда. На практике это достигается путем реализации требований, предъявляемых к оплате труда обеими сторонами. Важнейшим требованием к оплате труда является соблюдение условий ее эффективности. С позиции работников она заключается:

- в установлении обоснованных и объективных норм затрат труда;
- оплате труда в соответствии с его результатами;
- в обеспечении роста заработной платы при увеличении трудоотдачи;
- соблюдении принятых договоренностей по условиям оплаты труда и учета возникающих отклонений;
- отсутствии дискриминации в оплате труда.

В свою очередь, работодатель считает оплату труда справедливой:

- если при общем росте оплаты труда ее расходы на единицу продукции предприятия будут снижаться;
- если темпы роста производительности труда будут существенно опережать темпы роста заработной платы;
- если обеспечивается устойчивая трудовая отдача, соблюдается дисциплина труда работниками, эффективно используются ими средства и предметы труда, проявляется заинтересованность в результате своей работы и предприятия [38, с. 5].

В изучении оплаты труда важным этапом является выбор системы оплаты труда, который наиболее соответствовал бы особенностям функционирования организации. Под системой оплаты труда понимают способ исчисления размеров вознаграждения труда, которое подлежит выплате работникам, в соответствии с результатами труда и произведенными ими затратами. При оплате труда физических лиц в Российской Федерации могут применяться денежная и натуральная оплаты труда, они являются формами выплаты. Форма оплаты труда - механизм начисления заработной платы, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками. По общему правилу работодатель обязан оплачивать труд работника в денежной форме. Оплата в натуральной форме допускается только в пределах 20% от общей суммы заработной платы, начисленной за месяц (ч. 2 ст. 131 ТК РФ) [44].

В свою очередь, указанные формы оплаты труда обеспечиваются двумя системами начисления оплаты труда: тарифной и бестарифной. Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых дифференцируется оплата труда в зависимости от сложности и условий работы, степени квалификации и качества труда работника и других факторов. Сущность бестарифной оплаты труда заключается в том, что заработок работника ставится в зависимость от конечных результатов работы структурного подразделения, в котором он работает, или от объема средств, направляемых администрацией организации на оплату труда работников. Исходя из того, что бестарифные системы оплаты труда ставят заработок работников в полную зависимость от конечного результата деятельности всего трудового коллектива, их применение более целесообразно, прежде всего, там, где трудовой коллектив несет совместную ответственность за результаты своей работы. Анализ применения таких систем оплаты труда свидетельствует о том, что они наиболее эффективны в относительно небольших коллективах с постоянным и устойчивым составом работников.

Для более подробного изучения в таблице 3 рассмотрим основные системы оплаты труда.

Таблица 3 – Основные системы оплаты труда

Наименование	Расчет	Виды
Повременная система оплаты труда	Оплата производится за фактически отработанное время и не зависит от результатов работы. В основе расчета лежат оклад или тариф	Простая повременная. Оклад = 1 000 руб., отработано 20 дней из 25 положенных
		Премияльная повременная. ЗП = заработная плата по тарифу + премия в % от оклада
Сдельная система оплаты труда	Оплата производится за объем выполненных работ и не зависит от потраченного времени. В основе расчета лежат сдельные расценки	Прямая сдельная. ЗП = сдельная расценка за единицу работ × объем работ
		Сдельно-премиальная. ЗП = заработная плата прямая сдельная + % за перевыполнение плана
		Сдельно-прогрессивная. Увеличенные расценки оплаты за выработку сверх нормы
		Косвенно-сдельная. ЗП вспомогательных рабочих = % от заработной платы основных рабочих
		Аккордная - объем работ и расценок устанавливается на бригаду, выплаты участникам зависят от квалификации и коэффициента трудового участия работника
Комиссионная система оплаты труда	Оплата производится в размере процента от выручки организации	С применением минимального оклада. ЗП = минимальный оклад + % от выручки
		Без применения минимального оклада. ЗП = % от выручки организации

Таким образом, при повременной оплате труда заработная плата рабочему и служащему определяется в соответствии с его квалификацией и количеством отработанного рабочего времени. В зависимости от характера выполняемых работ и условий организации труда, повременная оплата может выражаться в виде простой повременной и повременно-премиальной. При простой повременной оплате труда за основу расчета размера оплаты труда работника берутся тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию организации и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, то размер его заработка будет соответствовать его должностному окладу, если же отра-

ботано не все рабочее время, то оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время. При повременной премиальной оплате труда предусматривается начисление и выплата премии, устанавливаемой в процентах от должностного оклада на основании разработанного в организации положения о премировании работников, коллективного договора или приказа руководителя организации [22, с. 431].

При сдельной оплате труда, заработная плата начисляется работнику по конечным результатам его труда, что стимулирует работника к повышению его производительности. При такой системе оплаты труда отпадает необходимость контроля использования работником рабочего времени, так как каждый работник, как и работодатель, заинтересован в производстве как можно большего количества продукции. В основу расчета сдельной оплаты труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление единицы продукции или за выполнение определенной операции.

При прямой сдельной оплате труда заработная плата начисляется в зависимости от объема выполненной работы, исходя из сдельных расценок за единицу доброкачественной продукции.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда рабочим дополнительно начисляется премия по показателям, которые установлены в положении о премировании. Размер премии устанавливается в процентах от сдельного заработка, и таким образом заработная плата работника складывается из сдельного заработка, исчисляемого исходя из расценок и количества произведенной продукции, а также премии.

При сдельно-прогрессивной оплате выработка в пределах установленной нормы оплачивается по основным неизменным расценкам, а выработка сверх нормы - по повышенным расценкам. Обязательным условием для работника при сдельно-прогрессивной оплате труда является обеспечение какого-то исходного уровня выработки, который называется нормой.

Косвенная сдельная система оплаты труда работникам, обычно применяется для тех, кто выполняет вспомогательные работы при обслуживании основного производства. Эта система основана на том, что размер заработной платы вспомогательного рабочего определяется в процентах от заработка обслуживаемых им основных производственных рабочих.

При аккордной оплате труда бригаде или отдельному работнику выдается аккордное задание, устанавливается срок его выполнения и сумма заработка, то есть вознаграждения, устанавливается за комплекс работ, а не за конкретную производственную операцию. Как правило, комиссионная оплата труда применяется в организациях, оказывающих услуги населению, осуществляющих торговые операции для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламных агентов. Заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется при этом в виде фиксированного дохода от продажи продукции. Если организация стремится максимально увеличить общий объем продаж, то она обычно устанавливает комиссионные в виде фиксированного процента от объема реализации. А если же организация имеет несколько видов продукции и заинтересована в усиленном продвижении одного из них, то она может установить более высокий комиссионный процент именно для этого вида товара [17, с. 272].

Можно сделать вывод, что хорошо отлаженная и справедливая система оплаты труда в современной социально-экономической ситуации в стране - одно из основных условий результативной и эффективной работы как отдельного сотрудника, так и организации в целом. В общем виде, оплата труда является доминирующим мотивом трудовой деятельности большинства работников. Вместе с тем она имеет ограниченную возможность для побуждения работников к эффективному труду. Опыт экономически развитых стран показывает, что по мере повышения уровня оплаты труда чувствительность работника к данному мотиву теряется. Поэтому необходимо дополнительно использовать комплекс других мотивов.

1.2 Механизмы управления системой мотивации труда

В комплексе работ по организации и оплате труда на предприятии большая роль принадлежит нормированию труда. Нормирование труда - процесс установления стандартов и норм, которые способствуют оптимизации рабочего процесса. Суть нормирования состоит в установлении соотношения меры труда и оплаты, количества необходимой рабочей силы, времени, требуемого для выполнения определенной работы, объектов, которые необходимо обслужить. Нормирование призвано повысить эффективность, оптимизировать процесс работы, а также решить следующие проблемы:

- оптимизировать оплату труда;
- оптимизировать производственный процесс, путем расчета норм времени и рабочей силы, необходимой для осуществления операций;
- оптимизировать уровень расходов на персонал, который выполняет определенные задачи, операции;
- установить необходимые временные промежутки, за которые можно качественно выполнить определенное задание;
- добиться эффективного планирования на предприятии;
- актуализировать функциональную нагрузку работников [10, с. 286].

Нормирование труда, определяя меру вознаграждения за труд, является основой организации заработной платы, служит обоснованием выбора и применения форм и систем оплаты труда. Так, при повременной оплате труда величина заработной платы устанавливается в соответствии с тарифной ставкой и отработанным временем. Однако обязательным условием рациональной организации повременной оплаты труда является наличие норм, определяющих необходимый результат труда работника, поскольку оплате подлежит выполненная работа в необходимом количестве и требуемого качества в течение отработанного времени. При сдельной системе оплаты труда зависимость между нормами труда и уровнем заработной платы проявляется в значительно большей степени, чем при повременной. Сдельная расценка, по ко-

торой начисляется заработная плата за изготовленную продукцию или выполненный объем работ, устанавливается исходя из тарифных ставок соответствующего разряда работы и нормы времени. Эти нормы затрат труда зависят от качества его нормирования.

Исследование проблем нормирования труда на предприятиях различных отраслей экономики находится в центре внимания отечественных и зарубежных ученых. Основоположником научной теории нормирования труда принято считать американского инженера Ф.У. Тейлора. Именно он в своей основной работе «Научная организация труда» впервые предложил технический подход к нормированию труда, применив способ оценки затрат рабочего времени при помощи метода хронометража. Таким образом, Тейлор стал основоположником аналитического метода нормирования. Формируемые им нормы имели в своей основе оптимальные методы осуществления процессов труда с позиции уменьшения затрат времени на ту или иную деятельность, особое внимание уделялось рациональности в организации труда на рабочих местах.

Анализ существующих подходов отечественных экономистов к категории нормирования труда позволяет объединить их в несколько групп. Некоторые экономисты, такие как Т.А. Бердиёров, придерживаются определения нормирования труда как способа управления мерами затрат труда на выполнение тех или иных видов работ определенными категориями работников. Он рассматривает нормирование труда как составляющую нескольких сфер деятельности на предприятии: экономической, инженерной и социальной - и определяет его как систему средств и методов установления меры труда, необходимую для объективной оценки его эффективности и адекватного уровня его оплаты [2, с. 154].

Аналогичное определение дает В.А. Дятлов, по его мнению, в сложившихся экономических условиях нормирование труда имеет своей основной целью развитие потенциальных способностей работников и повышение результативности деятельности предприятия, что поможет достичь двух взаи-

мосвязанных экономических и социальных целей: обеспечения процесса производства конкурентоспособных товаров и услуг и рационального использования человеческого ресурса [14, с. 120]. В рамках данного подхода целесообразно отметить, что на законодательном уровне нормирование регулируется статьями Трудового кодекса Российской Федерации, в котором данному вопросу посвящена целая глава. В ней рассмотрен порядок установления норм труда для предприятий различных сфер деятельности. Так, в соответствии со ст. 163 ТК РФ, для нормирования необходимо выполнить условия: «Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности» [44].

Некоторые авторы, такие как А.В. Ребров, рассматривают систему нормирования труда как средство управления заработной платой, требующее дополнительных вложений [34, с.149]. Среди ведущих экономистов, таких как Г.Д. Литвиненко, В. Струнина также существует мнение о том, что нормирование труда представляет собой особый род деятельности, который направлен на производство и имеет своей основной целью установление необходимых трудовых затрат, определенных соотношений персонала и используемого в процессе трудовой деятельности оборудования [21, с. 354].

На протяжении нескольких последних десятилетий в отечественной экономической литературе формировался совершенно новый подход к системе нормирования труда работников предприятия. В настоящее время достаточно часто можно встретить трактовку термина «нормирование труда» как инструментария эффективного управления имеющимися у хозяйствующего субъекта человеческими ресурсами, основной целью которого пред-

ставляется обоснование показателей трудовой деятельности и развитие кадрового потенциала. По мнению А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, при реализации принципов рыночной экономики возрастает роль организации и нормирования труда как элементов управления стабильностью экономического, технического и социального развития предприятия любой организационно-правовой формы управления при различных формах собственности. В своей работе он указывает на необходимость перехода от традиционного нормирования к интегральному. Такое нормирование решает все производственные вопросы [25, с. 26].

В рамках данного исследования стоит уделить внимание комплексному подходу к нормированию труда, который объединяет в себе несколько рассмотренных выше точек зрения. Так, А.Р. Галеева, анализируя несколько существующих подходов к содержанию нормирования труда, сформулировал свое собственное многоаспектное представление о рассматриваемом термине. По его мнению, нормирование труда работников представляет собой, с одной стороны, систему производственных отношений работников и работодателя, задающую количественные и качественные характеристики трудовых обязанностей на каждом рабочем месте и в организации в целом, определяемые техническими, организационными и экономическими условиями работы персонала организации. С другой стороны, нормирование труда персонала в организации - это процесс установления объема трудовых затрат определенного количества и качества, необходимого для производства материально-вещественного продукта или услуги [9, с. 18].

Нормирование труда персонала как процесс представляет собой совокупность последовательных действий по управлению трудовой деятельностью персонала, обеспечивающих связь между системой управления персоналом и стратегическими целями и задачами организации, также являющихся процессами. Следовательно, нормирование труда персонала - это процесс, ускоряющий достижение целей и задач организации. Кроме того, нормиро-

вание труда выступает обособленным методом управления персоналом, отличающимся от других методов способами воздействия на персонал.

Рассмотрев существующие точки зрения на нормирование труда, в рамках данной работы целесообразно рассмотреть функции и принципы нормирования труда. Содержание функций обуславливается объективными закономерностями развития предприятия. Итак, функции нормирования труда можно разделить на две группы: общие функции норм труда, характеризующие роль норм труда в организации и оплате труда; специальные функции норм, которые раскрывают их конкретное содержание по видам и назначению. Данные функции представим на рисунке.2.

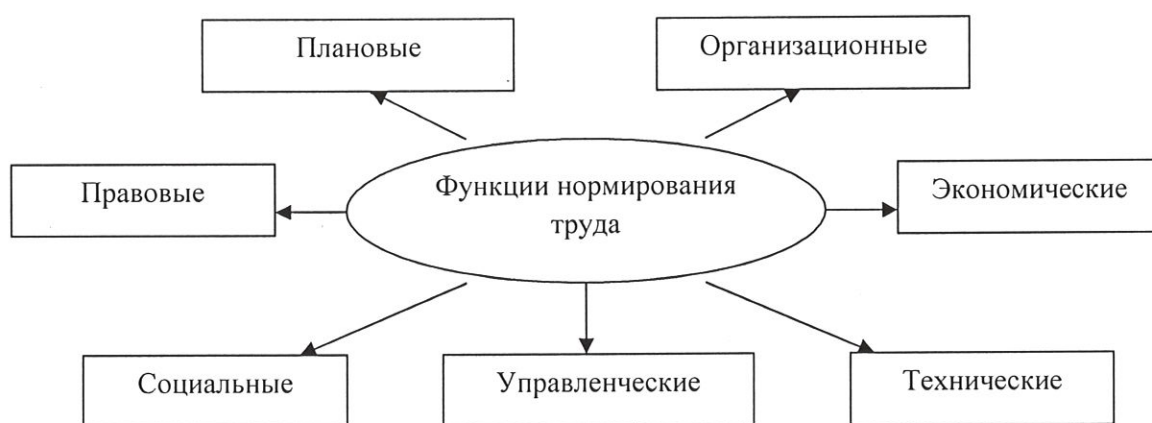


Рисунок 2 – Основные функции нормирования труда

К общим функциям нормирования труда относятся [4, с. 318]:

- плановые функции, проявляющиеся в обеспечении планомерного и пропорционального развития всех функциональных подразделений и служб предприятия с учетом закона спроса и предложения. Нормы труда, являясь базой для планирования основных показателей деятельности хозяйствующих субъектов, широко используются на всех уровнях хозяйствования для обоснования планов по различным направлениям деятельности. Значение плановых функций норм затрат труда существенно возрастает в связи с тем, что в соответствии с требованиями рынка на предприятии внедряется система более совершенных оценочных показателей, которые должны способствовать

повышению производительности труда, непрерывному росту человеческого потенциала, экономии материальных ресурсов;

- организационные функции норм труда, проявляющиеся в установлении оптимальных пропорций между отдельными производственными звеньями, в целесообразности координации во времени и пространстве всех материальных и трудовых ресурсов. Нормы труда позволяют связать в единую производственную систему рабочую силу, предмет и средства труда, обеспечить их непрерывное взаимодействие на всех стадиях производственного процесса. С помощью норм труда на предприятии осуществляются обновление структуры и численности аппарата управления, расстановка кадров, взаимосвязь между звеньями и фазами производства;

- экономические функции норм труда. Эти функции определяются действующими объективными экономическими законами рынка и вытекают из взаимодействия в процессе производства механизма рыночных отношений, регулирующего затраты труда, распределение и обмен продуктов на функционирующем рынке. Выполняя экономическую функцию, нормы труда должны регулировать рост производительности труда в соответствии с законом экономии времени. Нормы труда в современных условиях хозяйствования должны также обеспечивать усиление воздействия рыночного механизма на повышение эффективности производства и качества работы, так как дают возможность соизмерять все виды трудовых затрат с конечными результатами, что, в свою очередь, ведет к укреплению главного принципа рыночных отношений - получению нормальной прибыли на каждом предприятии;

- технические функции норм труда, выражающие существенную взаимосвязь техники, технологии и организации производства. Нормы труда должны учитывать уровень развития современной техники и технологии, соответствовать им, обеспечивая дальнейшее развитие и совершенствование;

- управленческие функции, заключающиеся в установлении необходимых согласованных взаимодействий между основными элементами и звеньями процесса производства. Применительно к рабочему месту - нормы труда

не только устанавливают определенные затраты времени на выполнение трудовых действий, но и предписывают конкретный порядок их осуществления. На других уровнях организации труда значение управленческих функций норм расширяется, переходя от текущего регулирования хода отдельных технологических процессов к оперативному управлению совокупными производственными процессами;

- социальные функции норм труда. Данные функции состоят в том, что с помощью норм на предприятии разрабатываются индивидуальные и коллективные трудовые процессы, предусматривающие создание нормальных условий для высокопроизводительной работы исполнителей, обеспечения безопасности самого работника и окружающих его людей, повышения содержательности и привлекательности труда, проектирования комфортных условий работы и достижения гармонического развития в процессе труда;

- правовые функции норм труда, заключающиеся в установлении соответствующих обязанностей исполнителей работы, руководителей и подчиненных, в обеспечении правового регулирования и соблюдения трудовой, технологической и производственной дисциплины.

Таким образом, общие функции образуют в условиях современного производства сложную систему взаимосвязанных и взаимозависимых отношений работника и работодателя, определяя наиболее полно главные задачи нормирования труда. Нормирование труда является важным звеном в управлении предприятием. Управление нормированием труда означает эффективное использование функционирующей рабочей силы в соответствии с технологическим процессом, организацией труда и производства. Нормирование труда с присущими ему средствами, методами и видами норм выступает экономико-организационным инструментом для оценки, проектирования и закрепления новых форм организации труда на предприятии.

Система нормирования труда должна разрабатываться на основе определенных принципов. В совокупности эти принципы определяют исходные

положения организации нормирования труда на предприятии. Подробней принципы нормирования труда на предприятии, представим на рисунке 3.



Рисунок 3 – Принципы нормирования труда на предприятии [20, с. 160]

Нормирование труда тесно связано с проектированием не только трудовых, но и технических процессов. Оно включает анализ производства, выбор оптимальной технологии и организации труда, проектирование режимов работы оборудования, приемов и методов труда, режимов труда и отдыха, систем обслуживания рабочих мест, расчет норм в соответствии с особенностями технологического и трудового процессов. Так же их внедрение в про-

изводство и последующую корректировку при изменении организационно-технических условий и условий труда. Исходя из вышеизложенного, можно сказать о том, что процесс нормирования труда на предприятии осуществляется в несколько этапов, представим их на рисунке 4.



Рисунок 4 – Этапы процесса нормирования труда на предприятии

По проделанному исследованию, можно сделать вывод, что в современных рыночных условиях, хозяйственная самостоятельность предприятий повысила их ответственность в области организации и оплаты труда с позиции обеспечения, как роста уровня заработной платы, так и качества и эффективности организации труда на основе его нормирования. Нормирование труда осуществляется с целью оптимизации рабочего процесса, повышения эффективности, актуализации функциональной нагрузки работников, а также упорядочивания оплаты труда. Профессиональное нормирование труда необ-

ходимо для повышения качества выполнения работы и повышения результативности на всех этапах рабочего процесса.

1.3 Проблемы и пути совершенствования механизмов мотивации труда

Одной из важных проблем в российской экономике на сегодняшний день является проблема оплаты труда. От эффективного решения данной проблемы в значительной степени будет зависеть рост эффективности самого производства, а также и увеличение благосостояния людей, что в целом будет влиять на создание благоприятного социально-психологического климата в обществе. Сегодня актуальной проблемой оплаты труда является наличие большого объема выполнения работы по установленным трудовым окладам, что не связано с объемами результатов и качеством работы. Поэтому работник не мотивирован на эффективную работу. Так как стратегия организации должна представлять собой совокупность мотивации и производительности, то самым эффективным инструментом управления является сбалансированная система мотивации, уделяющая внимание не только оплате труда, но и карьерному росту. Актуальным мотивирующим элементом остается премиальная система, наличие надбавок и бонусов [28, с. 86].

Еще одной не менее важной проблемой оплаты труда является незнание работниками нормативной базы государства, региона и хозяйствующего субъекта. Российское законодательство устанавливает основные права работников, предоставляя ему многочисленные гарантии, в том числе гарантии по оплате труда. Из-за низкой правовой культуры и незнания своих прав работниками, работодатели часто нарушают эти права. Законодательством установлен минимальный размер оплаты труда. Часто работодателями производятся незаконные и необоснованные удержания. В статье 137 Трудового кодекса РФ указано, что удержания из заработной платы работника производятся только в случаях предусмотренных федеральными законами. Из этого следует, что удержания не могут быть произвольными, при невыполнении

норм труда вина работника должна быть признана органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров для соответствующего удержания со стороны работодателя.

Перед тем как сформулировать основные направления совершенствования системы оплаты труда, следует оценить зарубежный опыт и выявить имеющиеся преимущества и недостатки. Так, например, в Германии система оплаты труда состоит из следующих аспектов:

- возможность индивидуального формирования тарифной системы для отдельно взятого предприятия с учетом допустимых отклонений от норм;
- применение единых тарифных сеток для рабочих и служащих на базе должностных месячных окладов;
- учет внешних факторов и внутренних факторов, среди которых могут быть как спрос и предложение данной профессии на рынке труда в данный момент времени, или общесоциальное и психическое состояние населения;
- интегральная оценка трудового вклада на основе балльных систем.

Во Франции главным подходом при формировании системы оплаты труда является стимулирование инициативы работников, повышение качества работы. Данная модель основана на индивидуальном подходе к оплате труда каждого работника, балльной оценке деятельности работников по различным показателям, применение дополнительного вознаграждения. В Англии система оплаты труда привязана к доходу компании, характерно участие наемных работников в прибылях и высокая гибкость форм оплаты труда. В США подход отличается стимулированием предпринимательской активности, принято сочетание сдельной и повременной форм оплаты труда, используется система двойных ставок, при которых в зависимости от достижения конечного результата начисляется та или иная ставка заработной платы. Также, в США распространены различные формы грейдовых систем, предусматривающих оценивание должностей и их распределение согласно значимости для организации. В Японии главным показателем, влияющим на заработную плату, является стаж, мастерство и результативность. Система

оплаты труда направлена, в первую очередь, на устранение текучести кадров. Широкое распространение имеет пожизненный найм и приверженность семей одной компании [41, с. 20].

Обобщая отечественный и зарубежный опыт построения систем оплаты труда, необходимо сформулировать основные направления совершенствования системы оплаты труда. Основной акцент, которых должен быть направлен на обоюдное удовлетворение потребностей предприятия в высоком качестве работы сотрудников и высоком уровне заработной платы со стороны работников. В современных условиях применяемые на многих российских предприятиях системы оплаты труда можно считать устаревшими и несоответствующими перечисленным принципам и сложившейся ситуации в реальных рыночных условиях. На данный момент необходимо пересмотреть действующие системы оплаты труда и внедрить более новые и современные, возможно заимствованные у других стран, но с учетом особенностей российских организаций и менталитета населения. В Россию относительно недавно пришла грейдинговая система оплаты труда, разработанная полвека назад в США.

Грейдинговая система оплаты труда основана на том, что работодатель выплачивает заработную плату за конечный результат. Однако, помимо этого, учитываются квалификация работника, стаж работы, трудовая дисциплина, корпоративная культура, рассматривается в грейдах и поведение человека, следование корпоративной культуре. Система грейдов представляет собой табель о рангах. Каждый сотрудник компании относится к тому или иному рангу (грейду), и в соответствии с ним рассчитывается начисляемая ему заработная плата. С нашей точки зрения, такая система способствует созданию адекватной методики вознаграждения и позволяет оптимизировать фонд оплаты труда. Существенным преимуществом этой системы является прозрачность, поскольку сотрудник понимает, за что и когда он получит повышение заработной платы. Грейдинг можно признать технологией привлечения и удержания высококвалифицированных кадров.

Однако стоит отметить, что в США грейдинговая система применяется только для среднего и высшего звена руководителей. В России же эту систему стали применять для всех уровней работников, что создает дополнительные сложности и усложняет разработку грейдов. Таким образом, процесс внедрения этой системы становится достаточно сложным и громоздким. Модель, построенную по этой системе оплаты труда, желательно применять сначала в одном подразделении предприятия, и, в случае успеха, постепенно вводить в остальных подразделениях. Кроме того, из-за российского менталитета, нововведения принимаются не всегда оптимистично, и работники могут отнестись к этому довольно скептически. Для того чтобы избежать этих последствий необходимо объяснить каждому подразделению все подробности работы этой системы, только в таком случае начнет действовать принцип прозрачности и система станет выступать в роли стимула для работников.

Система грейдов нередко сочетается с внедрением систем стимулирования, которые базируются на концепции управления по ключевым показателям эффективности (KeyPerformanceIndicators - KPI) компании. KPI - система показателей, благодаря которой работодатели могут оценить своих сотрудников. Каждый сотрудник имеет личные конкретные цели и режим их выполнения, а руководство регулярно контролирует его работу. Главные показатели деятельности являются совокупностью основных индикаторов работы каждого работника, которая сопоставляется с общими результатами компании (прибылью, рентабельностью, эффективностью). Индикаторы устанавливаются в зависимости от разных показателей, например: род деятельности подразделения, объем выполняемых работ и т.д. Каждому индикатору соответствует фиксированный размер денежной выплаты или вознаграждения. Благодаря этому, такая система оплаты труда является прозрачной как для руководителей, так и для сотрудников. При этом каждый работник, достигая установленных значений показателей, получает надлежащую ему по системе KPI оплату труда [36, с. 44].

Главным преимуществом системы КРІ является универсальность, позволяющая учитывать специфику деятельности организации и сопоставлять однородные процессы, протекающие в различных условиях. Однако необходимо отметить, что система КРІ используется только для формирования переменной части оплаты труда, поскольку постоянная часть является фиксированной, а переменная часть мотивирует работника на достижение более высоких личных показателей и увеличивает его вклад в коллективные достижения. Недостатки этой системы, являются по сути такими же, как и у грейдинговой системы: проблематичность введения в организации и восприятие новшества работниками. Для того чтобы работники могли осознать преимущества системы КРІ можно внедрить ее, но начислять зарплату по старой системе, одновременно выдавая сотрудникам листы с расчетом заработной платы по новой системе, давая оценить им ее справедливость и преимущества. Таким образом, ключевые показатели эффективности играют важную роль в управлении: становятся основой целеполагания и планирования, помогают осуществлять контроль над эффективностью организации в целом и ее отдельных сотрудников. Кроме того, в руках профессионального руководителя они становятся мощным инструментом мотивации персонала, поскольку заставляют людей стремиться к новым достижениям на благо себе и организации. Стоит отметить, что при разработке любой системы оплаты труда необходимо учитывать интересы не только организации, но и работников, так как помимо формирования дохода заработная плата выполняет стимулирующую функцию.

2 ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ» АРСКОГО РАЙОНА РТ

2.1 Организационно-правовая и экономическая характеристика хозяйства

ООО Агрофирма «Игенче» Арского района расположено в западной части Казанской природной зоны, в 10 км от районного центра и в 63 км от республиканского.

Дата регистрации сельскохозяйственной организации 3 октября 2007 года. Юридический адрес: 422018, Республика Татарстан, Арский район, с. Наласа, улица М. Вахитова, 28.

Через Агрофирму протекает река Сала – Елга. Посредством железнодорожной дороги Казань – Киров «Игенче» осуществляет связь с республиканским центром, городом Казань.

Пунктами приема продукции сельского хозяйства выступает Арский элеватор (зерно), Ульяновский мясокомбинат (мясо) и Наласинский молококомбинат (молоко). Удаленность от пунктов реализации основных видов сельскохозяйственной продукции: зерна и рапса 28 км., картофеля 57 км., молока 96 км., мяса 56 км. Удаленность от баз закупки основных видов материально-технических ресурсов: сельскохозяйственных машин, запасных частей и горюче-смазочных материалов 64 км., строительных материалов 95 км., удобрения 340 км.

Агрофирма находится на территории холмистых равнин, со сложным рельефом (овраги, балки). Хозяйственным центром является д. Наласа, все населенные пункты, которые входят в состав хозяйства обеспечены в полной степени телефонной связью и электрифицированы.

В почвенном покрове хозяйства присутствуют в значительном количестве серо-лесные почвы (83%) , также незначительно присутствуют дерново-

карбонатные почвы(4,1%) , дерново-подзолистые почвы (3,1%) и другие типы почв(9,1%).

Общая площадь земельного фонда хозяйства составляет 14119 га., в том числе сельскохозяйственных угодий 13614 га., пашни 13509 га, пастбищ 80 га., сенокосов 25 га.

Балл оценки сельскохозяйственных угодий по природным свойствам равняется 27,4.

Территория относится к умеренно-прохладному климату. Для характеристики климата приводятся наблюдения Арской метеорологической станции. По данным станции климат характеризуют следующими показателями:

Среднегодовая температура воздуха $+ 2^{\circ} \text{C}$;

Абсолютный максимум $+ 37^{\circ} \text{C}$;

Абсолютный минимум $- 35^{\circ} \text{C}$;

Среднегодовое количество осадков 472 мм.

Дорожная сеть внутри предприятия асфальтирована, также имеется налаженная телефонная сеть, радио, электрификация и телевидение.

На территории села имеется множество объектов социальной инфраструктуры, к ним относится школа, дом культуры, сельсовет, аптека, столовая и мечеть. На территории Агрофирмы располагается автопарк, машинно-тракторный парк с ремонтным подразделением, склад запчастей, теплоснабжение, энергетическая служба и склад горюче-смазочных материалов.

Для того, чтобы наиболее полно оценить характеристику природно-экономических условий необходимо провести анализ показателей, которые характеризуют обеспеченность хозяйства ресурсами. К таким ресурсам, можно отнести эффективность использования земли. На протяжении длительного времени земля имела огромное значение для сельского хозяйства. Одновременно земля выступает в качестве средства труда, а также является предметом труда. При правильном использовании земля способствует постоянному увеличению своей производительности, а также не имеет тенденцию изнашивания.

Необходимо рассмотреть состав земельных фондов и структуру сельскохозяйственных угодий для проведения анализа. Данные представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Состав и структура сельскохозяйственных угодий в ООО Агрофирма «Игенче» Арского района РТ за 2017-2020 года

Виды земельных угодий	Площадь, га				Структура сельхозугодий, %				В среднем по РТ за 2020 г. %
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	
Общая земельная площадь	11718	14995	14995	14119	х	х	х	х	х
Всего сельскохозяйственных угодий, из них:	11247	14490	14490	13614	100,0	100	100,0	100,0	100
Пашня	11157	14385	14385	13509	99,2	99,3	99,3	99,3	88,9
Сенокосы	19	25	25	25	0,2	0,2	0,2	0,2	1,7
Пастбища	70	80	80	80	0,6	0,6	0,6	0,6	9,1
Процент распаханности	х	х	х	х	99,2	99,3	99,3	99,3	88,9

Проведенный анализ за несколько лет свидетельствуют о том, что в динамике с 2015 по 2016 года увеличился общая земельная площадь хозяйства на 3,1 %. А уже в 2015 году общая земельная площадь уменьшается на 10,9%. В 2016 году опять увеличивается на 473 га, в 2017 году остается неизменным. А в 2018 году увеличивается на 34,4 %. А в 2019 году остается неизменным. А в 2020 году произошло уменьшение пашни до 13509 га В структуре сельскохозяйственных угодий наибольший удельный вес приходится на пашню и составляет 99,3 % в среднем за четыре года. Следовательно, процент распаханности соответствует этому значению, то есть 99,3 %. Процент распаханности выше 80%, что говорит о том, что хозяйство интенсивно использует свои земли, почти вся площадь находится в обороте.

Каждое предприятие руководствуется в своей деятельности определёнными правилами, которые составляют их организационно-экономическую

основу. При создании сельскохозяйственного предприятия проводится обоснование рациональной технологии производства и уточняется производственная и организационная структура.

Под организационной структурой предприятия понимаются состав, подчиненность, взаимодействие и распределение работ по подразделениям и органам управления, между которыми устанавливаются определенные отношения по поводу реализации властных полномочий, потоков команд и информации.

Различают несколько типов организационных структур.

Линейная структура характеризуется тем, что во главе каждого подразделения стоит руководитель, сосредоточивший в своих руках все функции управления и осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками. Его решения, передаваемые по цепочке "сверху вниз", обязательны для выполнения нижестоящими звеньями. Он, в свою очередь, подчинен вышестоящему руководителю.

На этой основе создается иерархия руководителей данной системы управления (например, мастер участка, начальник цеха, директор предприятия), т.е. реализуется принцип единоначалия, который предполагает, что подчиненные выполняют распоряжения одного руководителя. Вышестоящий орган управления не имеет права отдавать распоряжения каким-либо исполнителям, минуя их непосредственного начальника.

Линейная структура управления используется, как правило, малыми и средними предприятиями, осуществляющими несложное производство, при отсутствии широких кооперационных связей между предприятиями.

Функциональная структура предполагает специализацию выполнения отдельных функций управления. Для их осуществления выделяются отдельные подразделения (либо функциональные исполнители). Функциональная организация управления базируется на горизонтальном разделении управленческого труда. Указания функционального органа в пределах его компетенции обязательны для производственных подразделений.

Анализ организационной структуры показал, что в хозяйстве имеются фермы КРС, молочно-товарные фермы, конюшня, тракторно-полеводческие бригады, кормодобывающая бригада.

Нужно отметить, что на данный момент в ООО «Агрофирма «Игенче» существует трёхступенчатая структура управления территориального типа.

Высшей ступенью управления ООО «Агрофирма «Игенче» является общее собрание участников общества, исполнительным органом которого является директор. Вторая и низшая ступень – руководители служб и бригады (заведующие отделениями) соответственно. Они несут ответственность перед высшим руководством за выполнение порученных заданий, сохранность имущества вверенных им подразделений. Зачастую именно от них зависит психологический настрой в коллективе, они ответственны за внедрение рациональной системы морального и материального стимулирования.

Для более полной характеристики хозяйства необходимо определить производственное направление и уровень специализации производства.

Организационная структура управления предприятием – это упорядоченная система служб, управляющих его деятельностью.

Одним из важнейших экономических показателей деятельности предприятия является специализация. Специализация – это процесс сосредоточения деятельности предприятия какой-либо зоны или экономического района на развитии того или иного производства отдельных видов продукции. Цель специализации сельскохозяйственных предприятий – создание условий для увеличения прибыли, объема производства продукции, снижения издержек, повышения производительности труда, улучшения качества продукции.

Специализация выступает как организационная предпосылка обеспечения устойчивости сельского хозяйства, роста выхода продукции при высокой эффективности производства, решение социальных проблем деревни.

Специализация предприятия означает выделение главной отрасли и создание условий для ее преимущественного развития.

Для того чтобы определить специализацию хозяйства необходимо рассчитать показатели стоимости товарной продукции за 2015 – 2018 года, представленные в таблице 5.

Таблица 5— Стоимость и структура товарной продукции в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ за 2017-2020 гг.

Вид продук- ции	Годы								В сред- нем за 4 года
	2017		2018		2019		2020		
	руб.	%	руб.	%	руб.	%	руб.	%	%
Зерно	398420	7,4	218533	8,9	242914	8,3	350745	11,2	9,0
Рапс	4406	0,1	14329	0,6	339453	11,6	345786	11,0	5,8
Молоко	2148867	40,1	1748080	71,0	1911032	65,5	2011031	64,1	60,2
Мясо КРС	2807112	52,4	495038	20,1	422643	14,5	430645	13,7	25,2
Итого	5358805	100	2461651	100	2916043	100	3138208	100	100,0

Из таблицы 5 можно сказать, что специализация в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ скотоводческая, так как наибольший удельный вес в структуре товарной продукции в среднем за 4 года занимает производство молока и мяса КРС 85,4%.

Для характеристики уровня (степени) специализации хозяйства используем показатели коэффициентов специализации. Величина их определяется на основе данных таблицы 6 по формуле И.В. Поповича:

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

K_c – коэффициент специализации;

P – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

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

$$K_c = 100 / 85,4(2*1-1) + 9,0(2*2-1) + 5,8(2*3-1) = 0,73$$

Коэффициент специализации равен 0,60, что свидетельствует о высоком уровне специализации в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ.

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

Показатели фондооснащенности и фондовооруженности труда имеют большое значение для повышения конечных результатов сельскохозяйственного производства, так как во многом определяют уровень и темпы его развития.

Таблица 6 – Динамика уровня фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО АФ «Игенче» Арского района РТ за 2017 - 2020 гг.

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	309264	331494	318389	355465	385793
Площадь сельскохозяйственных угодий, га.	11247	14490	14490	13614	6703
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	94	95	87	83	94
Фондооснащенность, тыс.руб на 100 га сельскохозяйственных угодий	2749,7	2287,7	2197,3	2611	5755,2
Фондовооруженность ,тыс.руб. на 1 работника	3290,0	3489,4	3659,6	4282,7	4111,0

По данным таблицы 6 можно сделать вывод, что показатели фондовооруженности труда в хозяйстве до 2019 года имеют ярко выраженную тенденцию роста. Показатель фондовооруженности труда к отчетному году составляет 4282,7 тыс. руб. на 1 работника. Но в 2018, 2019 г.г. наблюдается снижение фондооснащенности. По сравнению со среднереспубликанскими данными показатели фондооснащенности ниже в изучаемом хозяйстве, а фондовооруженности выше.

Энергетические ресурсы, наряду с другими основными производственными фондами, являются наиболее активной частью материально-технических ресурсов сельскохозяйственного производства.

Таблица 7 – Динамика уровня энергообеспеченности и энерговооруженности труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ за 2017-2020 гг.

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	19354	19520	19540	21164	8810
Площадь пашни, га	11157	14385	14385	13614	5961
Число среднегодовых работников, чел.	95	95	87	83	94
Энергообеспеченность на 100 га пашни, л.с.	172,1	134,7	134,9	155,5	147,8
Энерговооруженность на 1 работника, л.с.	205,9	205,5	224,6	255,0	93,9

Данные таблицы 7 свидетельствуют о росте уровня энерговооруженности труда. В 2017, 2018 г.г. наблюдается снижение этого показателя. В 2020 году фондовооруженность выросло и составило 255,0 л.с. на 1 работника.

А вот показатели энергообеспеченности труда в динамике за изучаемые года колеблется, а максимальное значение по данному показателю наблюдается в 2016 году, которое составляет 190 л. с. на 100 га. пашни. В 2018, 2019 г.г. наблюдается снижение этого показателя. В 2020 году виднеется рост энергообеспеченности и энерговооруженности.

Изучаемый показатель энерговооруженности труда в изучаемом хозяйстве выше по сравнению со средними данными по республике.

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

Таблица 8 – Динамика уровня обеспеченности основными машинами в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ за 2017-2020 гг.

Показатели	Годы			
	2017	2018	2019	2020
Площадь пашни, га.	11157	14385	14385	13614
Нормативная нагрузка пашни на 1 эталонный трактор, га.	100	100	100	100
Требуемое число эталонных тракторов, шт.	111	143	143	137
Имеется эталонных тракторов, шт.	35	37	37	42
Уровень обеспеченности тракторами, %	38,85	25,8	25,8	30,6
Площадь посева зерновых и зернобобовых, га.	4195	5896	7127	7127
Нормативная нагрузка посевов на 1 зерноуборочный комбайн, га.	150	150	150	150
Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт.	28	39	47	47
Имеется зерноуборочных комбайнов, шт.	15	21	23	10
Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, %	53,5	53,8	48,4	21,2

При анализе данных таблицы 8 можно сделать вывод, что обеспеченность основными сельскохозяйственными машинами в хозяйстве очень низкая. Таким образом, к отчетному году снижается уровень обеспеченности тракторами до 30,6% в 2020 году, хотя желательно было бы данный показатель приблизить к 100%.

Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами в изучаемом хозяйстве также имеет тенденцию снижения и к 2020 году составляет 21,2%, хотя также желательно бы привести данный показатель до 100%.

Таким образом, низкий уровень обеспеченности основными машинами отрицательно влияет на сроки проведения посева, уборки сельскохозяйственных культур, урожай, осуществление химизации, соблюдение общей системы земледелия и, следовательно, на эффективность в целом.

В создании сельскохозяйственной продукции участвуют три фактора: земля, производственные фонды и труд. Первые два из них имеют свою материальную, вещественную сущность. В отличие от них, труд представляет собой процесс взаимодействия человека и природы.

Таблица 9 – Запас труда и уровень его использования в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ за 2017-2020 гг.

Показатели	Годы				В среднем по РТ в 2020 г.
	2017	2018	2019	2020	
Среднегодовое число работников хозяйства, чел.	94	95	87	83	100
Годовой запас труда, тыс. чел-час.	194,5	196,5	180	171	183
Фактически отработано, тыс. чел-час	181	188	188	182	196
Уровень использования запаса труда, %	93,0	96,4	104,4	106,4	107,2

Как видно из таблицы 10, в ООО «Агрофирма «Игенче» в 2017-2020 года уровень использования трудовых ресурсов ниже допустимого уровня – это объясняется нехваткой рабочей силы. В 2020 году уровень использования трудовых ресурсов составляет 106,4 %, это на 6,4 % выше нормативного.

Обеспеченность трудовыми ресурсами влияет на сроки проведения сельскохозяйственных работ, и, в конечном счете, на эффективность сельскохозяйственного производства в целом.

В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ все работники предприятия включая бухгалтеров осуществляют свою трудовую деятельность согласно инструкции по охране труда (Приложение А). В соответствии со статьей 211 Трудового Кодекса РФ, государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда. Так же на предприятии особое внимание уделяется физической культуре и спорта. (Приложение Б). Такое регламентирование необходимо для поддержания организма сотрудников, занятых офисной работой, в комфортном рабочем со-

стоянии, не позволяя сотрудникам преждевременно переутомляться. Сотрудники постоянно участвуют на спортивных мероприятиях.

С целью недопущения оскорблений и установления уважительного делового общения между сотрудниками в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ существуют правила общения на предприятии (Приложение В).

Обеспеченность аграрных производств конкретными видами технических средств определяется отношением фактического их наличия в хозяйстве к требуемому в соответствии с установленными нормативами.

2.2. Динамика обобщающих показателей эффективности производства

Определение аграрного ресурсного потенциала базируется на объективной оценке возможности главных факторов сельхозпроизводства обеспечивать в конкретных природно-экономических условиях получение вполне определенного количества продукции.

Ресурсный потенциал сельскохозяйственных предприятий представляет собой всю совокупность органически взаимосвязанных ресурсов сельскохозяйственного производства, позволяющих при заданных условиях достигать объективно обусловленного уровня хозяйственных результатов. Определение аграрного ресурсного потенциала базируется на объективной оценке возможности главных факторов сельскохозяйственного производства. Это – земли, производственные фонды и труд, который обеспечивает в конкретных природно-экономических условиях получение вполне определенного количества продукции. Степень влияния указанных факторов на выход продукции с единицы земельной площади устанавливается в ходе корреляционно-регрессионного моделирования зависимости объемов её производства от величин этих факторов. При помощи параметров регрессионных уравнений можно определить количественный вклад каждого фактора в изменение показателя выхода продукции с единицы земельной площади и применяя это оценить потенциальные ресурсные возможности хозяйства.

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

Таблица 10 – Показатели экономической эффективности ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ за 2017-2020 гг.

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 г.
	2017	2018	2019	2020	
Стоимость валовой продукции в расчете на - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	245,45	198,05	165,97	198,6	267,8
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	80,01	82,35	75,36	82,4	49,4
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.	2,43	2,36	2,06	2,2	1,2
- 100 руб издержек производства, руб.	2,3	2,47	1,95	2,12	1,8
Сумма валового дохода в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	4341,9	7013,1	5162,1	6231,3	267,8
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	1415,9	2916,0	2343,7	2638,9	49,4
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.	43,0	83,57	64,04	70,2	1,2
- 100 руб издержек производства, руб.	40,9	87,46	60,65	65,3	1,8
Сумма прибыли (убытка) в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	716,3	137,64	158,12	178,6	1656,8
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	233,5	57,23	71,79	106,5	305,5
- 100 руб основных производственных фондов, руб.	7,10	1,64	1,96	2,1	7,4
- 100 руб издержек производства, руб.	6,75	1,72	1,86	1,78	11,0
Уровень рентабельности, %	18,3	3,34	2,8	3,6	14,8

По таблице 10, мы можем сказать, что наиболее эффективным годом для производства продукции в изучаемом хозяйстве явился 2017 год, так как максимальные значения по всем изученным показателям наблюдаются именно в 2017 году.

Производительность труда в целом с 2015 по 2018 года растет в 1,68 раза. А в 2019 году наблюдается снижение.

Сумма валового дохода в расчете на 100 га соизмеримой пашни в базисном 2017 году составила 4341,9 тыс.руб., а к отчетному 2020 году увеличилась до 6231 тыс. руб.

Сумма прибыли на одного среднегодового работника в 2020 году составила 106,5 тыс. руб., это выше показателя 2019 года, но ниже показателя за 2017 г.г.

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

Производство сельскохозяйственной продукции в изучаемом хозяйстве за 2017-2020 года является рентабельным. Так, уровень рентабельности в изучаемом хозяйстве ниже среднереспубликанских данных, например, уровень рентабельности в 2020 году составляет 3,6 %, это ниже среднего по РТ.

Рассмотренные выше природные и экономические условия хозяйства играют большую роль в организации сельскохозяйственного производства в целом по хозяйству, и по отдельным его отраслям.

Резюмируя, можно сказать, что в целом изучаемое хозяйство работает эффективно, природные и экономические условия полностью соответствуют сложившейся специализации.

2.3. Формы и системы оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче»

Арского района Республики Татарстан

В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ у работников молочного скотоводства применяется сдельно-премиальная форма оплаты труда. Сдельно-премиальная оплата труда является самой распространенной. Её

суть заключается в том, что в её основе располагается качество и количество производимой продукции, которое производится одним работником за некоторый промежуток времени. При этом заработная плата начисляется по заблаговременно определенным расценкам за единицу выполненной работы или единицу произведенной продукции. Такая форма стимулирует подъем качественных показателей выполняемой работы. В связи с этим ее целесообразней применять на производствах, где работники заняты ручным или машинно-ручным трудом. Непосредственно в таких условиях существует возможность учитывать качественную и количественную сторону производимой продукции и гарантировать подъем объема производства.

Сдельную форму оплаты труда разумно применять в следующих ситуациях:

- необходимость стимулирования рабочих к увеличению выработки или объемов выполненных работ;
- наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного рабочего или бригады;
- применение технически обоснованных норм труда и своевременном доведении их до работников;
- возможность точного учета объемов выполненных работ, необходимость вести индивидуальный учет выработки и повседневный контроль за качеством продукции;
- своевременное и полное обеспечение рабочего места средствами производства для обеспечения бесперебойной работы;
- своевременное доведение установленных расценок за данную работу до всех работников.

Недостаток данной формы оплаты труда – стремление сделать как можно много работы, что часто приводит к ухудшению ее качества. Для устранения негативного воздействия сдельной оплаты труда используют всевозможные выплаты, которые стимулируют сотрудников увеличивать качество.

Сдельная система оплаты труда может быть следующих видов:

1) Прямая— заработная плата исчисляется исходя из сдельных расценок, установленных в организации, и количества продукции (работ, услуг), которую изготовил работник.

2) Сдельно-премиальная—предусматривает дополнительно к начислению заработной платы по сдельным расценкам начисление премии за достижение показателей, прописанных в положении о премировании (за выпуск продукции определенного качества, за экономию материалов, за повышение производительности труда сверх нормативного уровня и т. п.).

3) Сдельно-прогрессивная — предполагает, что труд рабочего в пределах установленной нормы (базы) оплачивается по сдельным расценкам, а полный объем работы сверх нормы (базы) — по увеличенным расценкам, то есть используются сдельно-прогрессивные расценки;

4) Косвенно-сдельная — предполагает, что такая форма оплаты труда применяется при начислении заработной платы вспомогательных рабочих и шоферов. При этом здесь необходимо иметь в виду, что одной из особенностей косвенной сдельной системы является прямая зависимость заработной платы вышеуказанных специальностей от заработной платы основных сотрудников.

5) Аккордная —оплата труда выполняется не за отдельную производственную операцию, а за комплекс взаимосвязанных работ. Аккордная оплата определяется исходя из норм труда и расценок в соответствии с технологией изготовления продукции или перечнем работ;

6) Аккордно-премиальная — оплата труда выполняется за заранее определенный объем работы и за результат отдельных показателей начисляется вознаграждения.

В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района преимущественно в молочном скотоводстве применяется сдельно-премиальная оплата труда, то есть устанавливаются расценки за центнер полученного молока и исходя из

этого в конце месяца высчитывается оплата труда. При этом есть определенные надбавки к этим расценкам.

Оплата труда операторов машинного доения: размер заработной платы доярок зависит раздоя коровы. В хозяйстве разработана специальная шкала раздоя для коров и первотелок начиная с 20 литров. При этом, для коров за надой 20 литров на 1 голову производится оплата в размере 225 рублей, за последующий литр надоя – 45 рублей; для первотелок за 20 литров надоя на 1 голову получается 320 рублей, за каждый последующий литр – увеличивается от 60 рублей до 140 рублей за одну голову.

Расценки операторов по искусственному осеменению животных:

1) За стельную корову, осемененную плодотворно в период:

- от 60 до 90 дней после отела – 400 рублей за голову;
- от 90 до 120 дней после отела – 350 рублей за голову.

2) За стельную телку, осемененную в возрасте не ранее 14 месяцев, высотой холки не менее 124 см – 350 рублей за голову.

3) За каждую голову в последствии оказавшейся нетельной ранее сделанные начисления удерживаются из зарплаты.

Премирование операторов по искусственному осеменению животных:

После ректального обследования коров при плодотворном осеменении:

- 40% и выше – 100%;
- менее 40% – 50%;
- менее 35% – премия не назначается.

Расценки на откорме и выращивании молодняка КРС:

- телята до 2-х месяцев – 55 руб. за 1 ц. привеса;
- телята до 4-х месяцев – 45 руб. за 1 ц. привеса;
- телята до 6-ти месяцев – 45 руб. за 1 ц. привеса;
- бычки на откорме – 60 руб. за 1 ц. привеса;
- телки – 70 руб. за 1 ц. привеса.

Таким образом, в ООО «Агрофирма «Игенче» имеется развитая система материального стимулирования работников молочного скотоводства. Это

оказывает большое влияние на качество и количество производимой продукции. К первым относятся продуктивность и объемы производства продукции, ко вторым – жирность продукции. Сущность эффективности производства продукции молочного скотоводства заключается в том, что на все единицы материальных, финансовых и трудовых затрат достигаются значимые увеличения объемов производства.

Размер оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан не ограничивается максимальным пределом и в целом имеет зависимость от качественных и количественных показателей выполненного труда. Проведя анализ уровня оплаты в ООО «Агрофирма «Игенче» видно, что при разработке и применении условий и размера оплаты труда, руководство пользуется следующими принципами:

- сдельная оплата труда, кроме того заработная плата начисляется, учитывая тарифную ставку, оклады и расценки;

- надбавки за классность;

- надбавки за стаж;

- оплата труда в натуральном выражении.

Далее произведем оценку среднемесячной заработной платы различных категорий работников в ООО «Агрофирма «Игенче»:

- средняя заработная плата руководителя составляет 25273 руб.;

- в среднем главный специалист получает 24621руб.;

- месячная заработная плата доярки в среднем составляет 22373 руб.;

- заработная плата телятницы в среднем составляет 16857 руб.;

- трактористы и водители получают 21575 руб. и 19200 руб. соответственно.

Проведя сравнительный анализ средней заработной платы различных категорий работников видно, что в оплате труда руководителя и главного специалиста разница является ничтожно маленькой. Если же сравнивать заработную плату руководителя и доярки, то видно, что первому платят очень

мало. У него была бы мотивация хорошо работать тогда, когда оплата труда была бы в разы больше.

Заработная плата водителей и трактористов в ООО «Агрофирма «Игенче» в среднем по Республике Татарстан является ниже средней. В сравнении с 2019 годом, заработная плата всех категории работников имеет тенденцию к росту. Например, в 2019 году заработная плата доярки составляла 19064 руб., а уже в 2020 – 22373 руб. Это говорит о том, что политика оплаты труда предприятия развивается в правильном направлении. Так же у доярок имеется возможность увеличить свою заработную плату, так как летом получают больше молока при меньших трудовых затратах.

3 ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ» АРСКОГО РАЙОНА РТ

3.1 Методы совершенствования механизмов управления оплатой труда

Существует большое количество различных рекомендаций по улучшению оплаты труда работников сельского хозяйства. Все они затрагивают разнообразные ее аспекты. Например, использование тарифных сеток, мотивирование работников и руководителей в результатах производственной деятельности, применение тарификации работников и т.п.

С моей точки зрения, основная масса специалистов и управляющих в сельскохозяйственных предприятиях считают, что в нынешних сельскохозяйственных предприятиях нету потребности в том, чтобы организовывать стимулирование работников к трудовой деятельности.

В результате улучшения системы оплаты не наблюдается, а даже, наоборот, происходит бесконтрольное ее ухудшение. Как видно из практики, оплата труда сельскохозяйственных работников оказались в стороне от рыночных принципов, нацеливающих рабочих на улучшение профессиональных качеств, деловитости, на владение, а также умелое использование рыночной информации и коммерческого риска. Как бы то ни было, именно рыночные условия требуют, чтобы оплата труда работников находилась в прямой зависимости от того, как предприятие функционирует в рыночных условиях, как в таких условиях происходит наращение производства, увеличивается конкурентоспособность производимой продукции, уменьшается основная масса издержек. Увеличение средней заработной платы работников сельского хозяйства (в том числе и работников молочного скотоводства) будет происходить лишь в том случае, когда будет происходить рост объемов производства, а продукция будет успешно реализована. Производственный процесс без последующей реализации произведенной продукции можно считать

нецелесообразным, потому что не выполняется простое воспроизводство. В связи с этим, как уже упоминалось ранее, помимо основной заработной платы на предприятии должен существовать эффективный механизм материального стимулирования, который зависит от конечных результатов производственной деятельности. Это будет стимулировать работников к более усердной производственной деятельности.

Между тем, в современных условиях стали забываться существовавшие прежде системы премирования работников за улучшение экономических и производственных нормативов, например, урожайности определенных культур и увеличения продуктивности животных, увеличение рентабельности производства, повышение как валовой, так и реализованной продукции, снижение издержек производства и т.п. Все перечисленные составляющие оплаты труда стали ненужными в рыночных условиях хозяйствования. Это связано с тем, что многие руководители сельскохозяйственных предприятий считают их достижение очень сложным. Из прежнего механизма мотивации все же остались те, которые действуют и в наше время: различные надбавки за классность, мастерство и стаж работы.

В настоящее время в сельскохозяйственном производстве занято большое количество различных работников и руководителей. Главной заинтересованностью первых является высокая зарплата, вторых – высокая заработная плата. В таких условиях существенным остается тот факт, что отсутствие системы мотивации работников приведет к обезличке в производственной деятельности.

Бесспорно, в такой ситуации нужно стимулировать классность работников, качество и характер выполняемой работы, стаж работы, снижение производственных издержек, экономию ресурсов предприятия. Мы считаем, что чтобы любое стимулирование было действенным, оно должно распространяться на все категории работников, то есть от рабочего до руководителя. Например, повышение заработной платы руководители и специалистов осуществлять только в случае повышения ее всем работникам.

На наш взгляд, в период застоя заработная плата руководителя предприятия, а также передовых специалистов сельскохозяйственных предприятий рационально повышать на 3-3,5 раза по отношению к средней фактической заработной плате рабочих. Это способствует тому, что руководители и специалисты будут заинтересованы в конечных результатах производственной деятельности, что, в свою очередь, даст возможность повысить заработную плату простым рабочим.

Для того, чтобы усовершенствовать механизм оплаты труда, можно предложить улучшить тарифную систему оплаты труда при помощи привнесения туда определенных обновлений. Например, можно осуществить тарификацию трудящихся в предложенных ниже спектрах:

- сельскохозяйственных рабочих до 10 разрядов;
- специалистов до 10 разрядов;
- руководителей цехов и различных отделений до 10 разрядов;
- руководителей предприятия до 5 разрядов.

При этом, разряды для различных категорий работников целесообразно назначать специально организованной на предприятии комиссией. Главным момент является то, что тарифные ставки и установленные заблаговременно оклады складываются при помощи умножения тарифной ставки, соответствующей первому разряду и конкретного тарифного коэффициента.

Аттестационная комиссия должна учитывать профессиональную подготовку, стаж работы и множественные личностные характеристики рабочего, например, уровень ответственности, уровень дисциплинированности и т.п.

Все вышеизложенные мероприятия, по нашему мнению, способствует тому, что довольно-таки трудозатратный процесс — начисление заработной платы и расчеты со множественными внебюджетными фондами будут осуществляться автоматически.

Тем не менее, современные промышленные технологии применяются далеко не во всех сельскохозяйственных предприятиях. Основная масса опе-

раций осуществляется одним работником, тогда как по всему участку производства конечный производственный результат находится в зависимости от установленного оборудования.

Например, оператор машинного доения, как и все другие категории работников, осуществляет все операции, которые приписаны к его обязанностям. Они периодически повторяются (каждую смену выполняются схожие действия). Это способствует тому, что оператору машинного доения необходимо установить конкретный тарифный коэффициент.

Если же брать во внимание рабочих конно-ручных работ или водителей и трактористов, выполняющих на протяжении смены разнообразные технологические операции, объем которых в течение года составляет большое количество, то чтобы уровень оплаты труда был справедливым, необходимо осуществить тарификацию работ. Необходимо так же учитывать то, что в зимние месяцы года основная масса из них вынуждены ничего не делать, помимо того, как выполнять ремонт техники и оборудования.

В противном случае это способствует тому, что у работников, имеющих разряд низкого уровня, которые осуществляют деятельность вместе с теми, кто имеет более высокий разряд, возникнут недовольства, так как при выполнении одинакового объема и качества работ одни получают высокую заработную плату, вторые – меньшую, хотя труд осуществлен в одинаковом объеме.

Итак, на основании вышеизложенного вытекают выводы, что на современном этапе развития экономики и общества в целом, введение тарификации работников, которые имеют профессиональную подготовку, станет содействовать увеличению их социальной защиты, привлечение квалифицированных работников в сельскую местность, увеличение престижности труда в сельскохозяйственных организациях. Сказанное выше подтверждается передовым мировым опытом. Например, приведу пример практики Германии, где профессиональная подготовка работников производится при помощи двойной системы: сначала в учебном заведении (профессиональном училище), за-

тем на производственном предприятии. Подготовка осуществляется по следующим сельхоз направлениям, например, плодоовощевод, полевод, работник молочного направления, виноградарь, лесник, животновод и т.п. Каждый из этих работников способны осуществлять управление сельскохозяйственной техникой и агрегатами. В связи с этим никто не задается вопросом о том, каким образом определять тарифную ставку тем или иным работникам, в случае если осуществляемый труд не отвечает их квалификации. Безусловно, оплата осуществляется по наивысшему разряду, учитывая то, что наиболее квалифицированный рабочий осуществит поставленную задачу максимально качественно, беспокоясь о собственном престиже в обществе. Так же следует помнить, что немцы очень тщательно считают деньги. Остается надеяться на то, что и в нашей стране время и опыт в перспективе расставит все по своим местам

3.2. Совершенствование системы оплаты труда и премирование работников сельского хозяйства

Опираясь на то, что проблема оплаты труда является важной проблемой основной массы сельскохозяйственных предприятий, то ее улучшение в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан необходимо расценивать в качестве преобразования механизма оплаты труда целостно как систему для успешного функционирования рыночного механизма.

Усовершенствование механизма оплаты труда нужно осуществлять, учитывая при этом объем работ и стоимость рабочей силы, что способствует созданию подходящих экономических условий, которые, в свою очередь, приводят к тому, чтобы эффективность труда имела тенденции к росту на перспективу. Чтобы сделать равными заработные платы сельхоз работников и заработную плату в среднем по народному хозяйству, необходимо средний объем зарплаты в сельхоз предприятиях повысить по Республике Татарстан

приблизительно на 60-70%. Данное мероприятие рекомендуется осуществить и в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан.

Для того, чтобы у работников сельскохозяйственного производства возникла заинтересованность в том, чтобы экономить общий фонд заработной платы предприятия при помощи использования метода сокращения количества персонала, нужно брать во внимание нормативную численность рабочих и устанавливать конкретный норматив рабочего времени по различным категориям профессий, а также производимой продукции.

Рассматривая увеличение фонда заработной платы до определенных необходимых размеров с количественной стороны, маловероятно осуществить данное мероприятие в ближайшие периоды, так как это допустимо в том случае, когда будет производиться увеличение эффективности деятельности сельскохозяйственного предприятия, то есть при значительном росте прибыльности. В связи с этим, возникают вопросы по увеличению мотивации сотрудников при помощи рационального рассредоточения фонда заработной платы в пределах предприятия.

Немаловажным моментом является то, что требуется разработать систему управления разделения заработной платы различных категорий работников или же по отраслям и видам деятельности.

Итак, указанные выше рекомендации для улучшения оплаты труда работников сельского хозяйства, а именно ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан, способствует повышению объема заработка работников, что, в свою очередь, увеличит их заинтересованность в конечных результатах производства. Таким образом, это будет способствовать увеличению эффективности деятельности сельского хозяйства.

Учитывая то, что современные сельскохозяйственные предприятия вынуждены сами обеспечивать себя средствами для оплаты труда, они ограничиваются в том, чтобы иметь возможность поощрять отличившихся работников. В наше время стало актуальной проблемой уравнивание заработной платы. Это разрушает основы мотивации труда. В связи с этим престижность

сельскохозяйственного труда находится в стремительном падении. Во многих сельскохозяйственных предприятиях не имеется достаточного количества средств для того, чтобы стимулировать работников.

Главной функцией различных надбавок за труд является стимулирование повышения квалификации работников сельского хозяйства, а также уровень их мастерства. Так же материальное стимулирование способствует тому, что работники готовы в течение долгого времени выполнять поставленные задачи в любых условиях и сферах деятельности. [30, с. 45]

Во второй главе данной выпускной квалификационной работы были приведены существующие в ООО «Агрофирма «Игенче» формы доплат. Помимо них для улучшения мотивации труда можно предложить следующие:

1) Доплата за руководство производственной практикой на предприятии. В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации данная надбавка может составлять 12% к основной заработной плате.

2) Доплата за руководство бригадой. Данный аспект предусмотрен законодательством РФ, при этом объем выплат находится в зависимости от количества тружеников в составе бригады. Например, если размер бригады составляет до 10 человек, то целесообразно осуществлять доплату в 10% от тарифной ставки, свыше 10 человек – 20%. Главным моментом является то, что выплачиваться эти надбавки должны лишь в том случае, если выполнены все месячные нормы выработки.

3) Премия за экономию ресурсов предприятия. Данная выплата будет стимулировать работников к рациональному использованию материальных и топливных ресурсов предприятия. Данную премию целесообразно начислять, учитывая фактическую сумму сэкономленных средств. Они должны быть подтверждены бухгалтерской отчетностью. При этом объем премии может составлять до 50% от размера сэкономленных материальных средств. Эта надбавка должна выплачиваться сверх остальных премий, которые начисляются за положительные конечные результаты производственной деятельности сельскохозяйственного предприятия.

4) Премия за увеличение прибыли предприятия. Учитывая то, что в условиях рынка главной ресурсом совершенствования техники предприятия и его расширения является прибыль, то она играет особую роль как показатель премирования работников производства. В связи с этим, одной из главных проблем в вопросах о премировании руководителей, главных специалистов, а также других служащих в аппарате управления является стимулирование роста прибыли сельскохозяйственного предприятия. При этом главными показателями, влияющими на премирование, могут являться: выполнение или же перевыполнение планового задания предприятия; увеличение прибыльности по отношению к предыдущему году и т.п. [30., с.45]

Помимо этого, кроме положения об оплате труда, имеет место разработать положение о премировании работников сельскохозяйственного производства, которое определяет:

- задачи и цели, на осуществление которых ориентирован механизм премирования;
- охват премируемых работников предприятия;
- показатели, за улучшение которых осуществляется премирование работников;
- процедура выплат, установок, расчетов и сроков начисления премий.

Вдобавок ко всему вышеперечисленному, необходимо заключить еще одну меру – детальное отображение всех надбавок в расчетных книжках трудящихся, что даст право каждому из них видеть реальные размеры их полного заработка.

Как уже называлось выше, мотивация работников предприятия является одним из главных задач для руководителей всех сельскохозяйственных предприятий.

Для того, чтобы увеличить уровень заинтересованности работников в результатах труда еще можно применить так называемый компенсационный пакет, в состав которого входит основная заработная плата, а также выделяемые работникам социальные льготы, например, различные страховые взносы,

оплата питания, транспортных и многих других затрат. К тому же все составляющие вознаграждения требуют ежегодного пересмотра, учитывая льготы, предлагаемые иными сельскохозяйственными предприятиями.

К примеру, имеется возможность практиковать следующие разновидности мотивации работников:

- переоценка оклада по годовым конечным результатам деятельности конкретного сотрудника;

- персональное единовременное премирование особенно отличившихся сотрудников;

- различные социальные льготы;

- корпоративная премия по результатам хозяйствования на конец года, при этом ее объем находится в зависимости от результатов производственной деятельности предприятия, а начисление премии осуществляется с учетом ранга сотрудника и применением тарифных коэффициентов

- премирование работников за сложность выполняемого труда, за вредность условий труда;

- надбавки за работу в ночное время.

Во всяком случае, предложенные виды стимулирования могут иметь некоторые затруднения. Например, если премия сотрудникам выплачивается систематически, то она будет восприниматься как обязательная составляющая основной заработной платы. Тогда лишение премии будет расцениваться работниками как сокращение объема заработной платы.

Безрезультативный механизм стимулирования приводит к тому, что у работников возникают неудовлетворенности в осуществляемом труде, что, в свою очередь, приводит к негативным последствиям по отношению к предприятию, например, уменьшение производительности, значительная текучесть кадров, недоброжелательные отношения между работниками многое другое.

Эффективный же механизм наоборот способствует тому, что производительность персонала повышается, у них возникает заинтересованность в

конечных результатах производства. Это ориентирует деятельность работников в необходимое для сельскохозяйственного предприятия русло, конечным итогом которого может являться увеличение прибыльности сельскохозяйственного предприятия.

Естественно необходимо иметь ввиду, что материальное стимулирование играет, конечно же, главную, но не единственную роль в мотивации работников. Например, так же можно применять обеспечение сотрудников отгулами, продвижением по карьерной лестнице, комфортные условия на рабочем месте и т.д.

3.3 Эффективность использования предлагаемых мер

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

В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан имеется разработанная шкала раздоя коров. По ней видно, что если надой на 1 голову составляет 20 литров, то осуществляется надбавка в размере 140 рублей за одну голову. За каждые последующие литры осуществляется увеличение надбавки:

1) на 28 руб.: за надой в объеме 20 л. на голову, 21 л. на 1 голову, 22 л. на 1 голову, 23 л. на 1 голову и 24 л. на 1 голову – 168 руб., 196 руб., 224 руб. и 252 руб. соответственно;

2) 56 руб.: за надой в объеме 25 л. на 1 голову, 26 л. на 1 голову, 27 л. на 1 голову, 28 л. на 1 голову и 29 л. на 1 голову – 308 руб., 364 руб., 420 руб., 476 руб. и 532 руб. соответственно;

3) 140 руб. за надой 30 л. на 1 голову, что составляет 672 руб.

Таблица 11 – Шкала раздоя коров в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан.

№ п/п	Надой на голову по контрольным дойкам, л.	Расценка за одну голову, руб.
1	20	140
2	21	168
3	22	196
4	23	224
5	24	252
6	25	308
7	26	364
8	27	420
9	28	476
10	29	532
11	30	672

Осуществляя исследование производительности мотивации труда персонала в ООО «Агрофирма «Игенче», можно сделать вывод, что самым эффективным методом стимулирования работников к труду является материальное стимулирование. Непосредственно желание получения дополнительного заработка инициирует работников использовать максимальный объем своих усилий во благо деятельности предприятия. Анализируя подпункт 2.3 второй главы настоящей выпускной квалификационной работы видно, что в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан довольно низкие показатели стимулирования труда операторов машинного доения, в связи с этим предлагаем улучшение этого самого показателя проведя расчеты в таблице 12.

Опираясь на данные таблицы 11, мы разработали таблицу 12, в которой произвели расчеты расценок надбавок дояркам в ООО «Агрофирма «Игенче» на перспективу. При этом:

- минимальная месячная оплата труда – 12130руб.;
- норма обслуживания – 40 гол.;
- средняя цена реализации 1 ц. молока – 1908,26 руб.;

– премия за сверхнормативную продукцию - 25 % (согласно рекомендациям).

Таблица 12 – Расчет прогрессивно-возрастающих расценок дояркам на перспективу.

Показатели	Среднесуточный надой, кг						
	11,0 базовый ¹	12,3	13,7	15,1	16,4	17,8	19,2
Месячный тарифный фонд за молоко(923,3 руб.*365 дн.*130%*90%):12,руб.	32858						
Годовой надой на 1 корову, кг	4000	4500	5000	5500	6000	6500	7000
Валовый надой за месяц, ц	134	150	167	183	200	216	233
Сверхнормативная продукция, ц.	-	16	33	49	66	82	99
Стоимость сверхнормативной продукции, руб.	-	30532	62973	93505	125945	156477	188918
Премия за сверхнормативную продукцию, руб.	-	7633	15743	23376	31486	39119	47230
Итого фонд оплаты труда, руб.	32858	40491	48601	56234	64344	71877	80735
Расценка за 1 ц. молока, руб. (базис. жирность 3,4%)	245,21	269,94	291,02	307,29	321,72	332,76	346,50

Таким образом, в таблице 12 в качестве тарифной ставки работникам животноводства, тарифный разряд которых установлен 6, берется значение в 923,3 рублей. Так как минимальный размер оплаты труда в последнее время увеличился в динамике, то мы будем опираться на его последнее значение. На сегодняшний день, величиной минимального размера оплаты труда является 12 130 рублей.

На основании данных таблицы 12 можно сделать выводы, что при увеличении среднесуточного надоя, соответственно увеличивая и валовый надой

¹ По нормативам, принятым в хозяйстве ООО «Агрофирма «Игенче»

за месяц, увеличивается и сверхнормативная продукция. Например, при среднесуточном надое 12,3 кг. валовый надой за месяц составляет 150 ц., при этом выход сверхнормативной продукции составляет 16 ц., стоимость которой 30532 руб. Учитывая то, что премия за сверхнормативную продукцию согласно рекомендациям составляет 25%, то премия за эту самую сверхнормативную продукцию составит 7633 руб. Итак, учитывая, что месячный тарифный фонд за молоко – 32858 руб., то работник машинного доения, среднесуточный надой которого составляет 12,3 кг., может получить месячный заработок в размере 40491 руб. На основании данных таблицы 11, проведя те же самые расчеты при среднесуточном надое 19,2 кг., месячный заработок оператора машинного доения может составить до 80735 руб.

В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан среднесуточный надой на одну корову (на основании бухгалтерской отчетности) составляет 15,8 кг. Соответственно месячный заработок одной доярки на данном предприятии на перспективу может составлять от 56234 руб. до 64344 руб.

Исходя из приведенных расчетов, можно сделать выводы, данное увеличение заработной платы операторов машинного доения будет стимулировать их в том, чтобы быть заинтересованными в конечных результатах деятельности предприятия.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Механизм мотивации труда сельскохозяйственных работников необходимо формировать, основываясь на принципе заинтересованности работников в конечных результатах деятельности производства.

Оплата труда играет основную роль, которая стимулирует заинтересованность трудящихся в результатах своего труда, что, в свою очередь, приводит к улучшению эффективности сельскохозяйственного производства и росту престижа сельского хозяйства. Помимо основной заработной платы на предприятии должен существовать эффективный механизм материального стимулирования, который зависит от конечных результатов производственной деятельности. То есть чем больше полезный эффект производит работник для предприятия, тем больше премии он получает. Это будет стимулировать работников к более усердной производственной деятельности.

Итак, можно применить два ключевых вида совершенствования оплаты труда сельскохозяйственных работников:

- 1) основанный на базе значительного увеличения стимулирующего влияния тарифной оплаты;

- 2) основанный на базе увеличения стимулирующего воздействия различных выплат, например, премий, различных надбавок, доплаты за перевыполнение установленных норм, доплата за экономию материальных ресурсов.

В результате выполнения данной выпускной квалификационной работы мы изучили суть мотивации как одной из функций менеджмента, а так же приемы и методы стимулирования работников. Главной целью было выявить как оплата труда оказывает стимулирующее воздействие на работников сельскохозяйственных предприятий, а именно в отрасли молочного скотоводства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района Республики Татарстан. Специализация выбранного предприятия – скотоводческо-зерноводческая. Основной производимой продукцией являются зерновые культуры, молоко и мясо

КРС. ООО Агрофирма «Игенче» Арского района расположено в западной части Казанской природной зоны, в 10 км от районного центра и в 63 км от республиканского.

За исследуемый период 2017-2020 годы в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ можно сделать выводы, что наибольший удельный все приходится на долю пашни, например, в 2020 году данный показатель составил 13509 га (99,3%). Основная часть земельных ресурсов хозяйства отводится под пашню. Балл оценки земли – 27,6. Коэффициент специализации составил 0,73, что говорит о высоком уровне специализации. Показатель фондовооруженности труда к отчетному году составляет 4282,7 тыс. руб. на 1 работника. Но в 2018, 2019 г.г. наблюдается снижение фондооснащенности. По сравнению со среднереспубликанскими данными показатели фондооснащенности ниже в изучаемом хозяйстве, а фондовооруженности выше. Показатели энергооснащенности труда в динамике за изучаемые года колеблется, а максимальное значение по данному показателю наблюдается в 2016 году, которое составляет 190 л. с. на 100 га. пашни. В 2018, 2019 г.г. наблюдается снижение этого показателя. В 2020 году виднеется рост энергооснащенности и энерговооруженности..

Рабочий персонал организации играет одну из важнейших ролей. В ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ численность рабочих имеет тенденции к снижению и с 2017 по 2020 года уменьшается с 94 до 83 человек. В 2020 году уровень использования трудовых ресурсов составляет 106,4 %, это на 6,4 % выше нормативного %.

В ходе выполнения данной выпускной квалификационной работы были выявлены следующие методы мотивации и оплаты труда:

- 1) сдельная оплата труда, как один из главных факторов стимулирования работников;
- 2) надбавки за классность, за стаж, за перевыполнение установленных нормативов;
- 3) натуральная оплата труда.

В общем счете система мотивации и оплаты труда в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района РТ эффективна, о чем свидетельствует отсутствие текучести кадров в отрасли молочного скотоводства, стабильное улучшение надоев молока, а так же стабильное повышение приплода. Тем не менее резервы повышения эффективности существуют всегда. Значит и в ООО «Агрофирма «Игенче» можно выявить методы мотивации и оплаты труда, которые можно дополнить к уже существующим.

В свете экономических разработок особый интерес представляет стимулирование труда, представляющее собой процесс воздействия на работников. Основным элементом сложившейся системы стимулирования труда и главным источником денежных доходов населения в Республике Татарстан является заработная плата. В итоге при хорошем уровне организации производства мотивирование персонала цеха животноводства не достаточно развито.

По совершенствованию мотивации и оплате труда для работников молочного скотоводства был предложен ряд мероприятий:

- 1) улучшение механизма стимулирования работников путем введения дополнительных надбавок, доплат и премий;
- 2) расчет прогрессивно-возрастающих расценок дояркам на перспективу;
- 3) акцентирование внимание на уже существующих способах стимулирования работников, таких как социальные льготы, оплата проезда и т.п.
- 4) система нематериального стимулирования.

Предлагаемые основания, критерии и формы стимулирования будут способствовать формированию и устойчивому проявлению ответственного и активного отношения к рабочим обязанностям среди работников.

Делая вывод можно сказать, что в ходе выполнения выпускной квалификационной работы поставленные ранее задачи были решены.

Таким образом, благодаря реализации мер по улучшению системы мотивации сотрудников молочного скотоводства наблюдается:

1) повышение заинтересованности работников в своей трудовой деятельности;

2) увеличение общей эффективности производства продукции молочного скотоводства;

3) минимизирование затрат, связанных с потерей рабочего времени, снижением производительности труда персонала.

Предлагаемые нами мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников молочного скотоводства в ООО «Агрофирма «Игенче» Арского района направлены на создание благоприятной рабочей атмосферы, который увеличит не только личные доходы работников, но и повысит производительность их труда, а так же заинтересованность работников в конечных результатах производства. Последнее позволит получать сельскохозяйственные организации дополнительную прибыль.

Следовательно, совершенствование системы оплаты труда окажет положительное воздействие не только на работников, но и на само сельскохозяйственное предприятие, которое получит определенную выгоду.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Альберт М. Основы менеджмента / М. Альберт, Ф. Хедоури // Пер. с английского. - М.: Дело, 2018 – 318 с.
2. Бердиёров Т.А. Понятие мотивации трудовой деятельности / Т.А. Бердиёров, Ё.Ю. Ортиков // Молодой учёный.— 2019 — №7.2 (111.2). — С.83-86.
3. Белоус Н.М., Ториков В.Е. Концепция развития животноводства Брянской области // Вестник Брянской государственной сельскохозяйственной академии. – 2019. – № 3-2. – с. 59-63.
4. Билалова, Л.Р. Стратегическое управление предприятием АПК / Л.Р.Билалова // Векторэкономики.— 2018. – № 4 (22). – С. 67.
5. Бовыкин, В. И. Новый менеджмент: теория и практика / В. И. Бовыкин. – СПб: Речь, 2016. – 275 с.
6. Бураева Е.В. Производительность труда в сельском хозяйстве агроориентированного региона: проблемы и факторы роста (на примере Орловской области) // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – № 37(412). – с. 44-57.
7. Галяутдинов Р. Р. Мотивация и стимулирование работников [Электронный ресурс] / Р.Р. Галяутдинов. – Режим доступа: <http://galyautdinov.ru/post/motivaciya-i-stimulirovanie>, свободный.
8. Гасанов Р.А.: 67 секретов разработки мотивационной системы. – Ростов п/д : Феникс, –2013. – 267с.
9. Галеева А.Р. Рентабельность человеческого капитала как показатель экономической эффективности использования труда в сельском хозяйстве // Современное развитие экономических и правовых отношений. Образование и образовательная деятельность. – 2019. – с. 16-19
10. Гарифуллина. А.М. Принципы организации оплаты труда в сельском хозяйстве / А.М. Гарифуллина// Устойчивое развитие сельского

хозяйства в условиях глобальных рисков Материалы научно-практической конференции: сб. статей. – 2016. – С. 450-455

11. Гизатуллин Х.Н. Проблемы управления сложными социально-экономическими системами / Х.Н. Гизатуллин. – М.: Норма, 2007 – 205 с

12. Дубовская Т.С. Сущность стимулирования трудовой деятельности персонала / С.А. Дубовская // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ). — 2016 — №4 (25). — С.36-39).

13. Дьяченко О.В., Бельченко С.А., Белоус И.Н. Материально-техническая база сельского хозяйства – основа развития аграрного сектора России (на примере Брянской области) // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2016. – № 6. – с. 27-31.

14. Дятлов, В.А. Экономика труда / В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов. – М.:Приор, 2018 – 315 с.

15. Зайцева, О. А. Основы менеджмента / О. А. Зайцева, А. А. Радугин, К.А. Радугин и др.. – М.: Феникс, 2016. – 266 с.

16. Иванов, Ю. В. Соционика и мотивация труда / Ю. В. Иванов // Управление персоналом. – 2016. – №7. – С. 20-22

17. Иванюга Т.В., Храмченкова А.О. Состояние и перспективы развития молочного скотоводства в Брянской области // Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: материалы VIII Международная научно-практическая конференция. В 4 частях. Брянск, 2017. – с. 127-133.

18. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2019. – 508 с

19. Казначевская, Г. Б. Основы менеджмента / Г. Б. Казначевская. – М.: Наука, 2016. – 226 с.

20. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2018. – 63 с.

21. Ключков А. КРІ и мотивация персонала: полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо, 2010. –173 с.

22. Литвиненко Д. Мотивация персонала как фактор повышения его трудовой деятельности / Д. Литвиненко, В. Струнина // Молодой ученый. – 2017. – №3. – С. 353-355.
23. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2014. – 398 с.
24. Ловчева М.В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2018. – 80 с.
25. Лукичёва Л.И. Управление персоналом: учеб. пособие. 7-е изд, стер. М.: Омега-Л, 2019. – 264 с.
26. Лысенко Д.В. Финансовый менеджмент: учеб. пособие / Д. В. Лысенко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 372 с.
27. . Макарова А.О. Анализ методов и видов стимулирования труда на российских предприятиях / А. О. Макарова // Молодой ученый. – 2014. – №6. – С. 376-379.
28. Мандражи З.Р. Основные направления совершенствования системы нематериального стимулирования персонала / З.Р. Мандражи, З.С. Асанова // Таврический научный обозреватель. – 2016. - № 2 (7). – С. 26-30.
29. Морозов Н.М., Гриднев П.И., Хусаинов И.И. и др. Стратегия развития механизации и автоматизации животноводства на период до 2030 года. / Монография. - М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2015. – 152 с.
30. Мухаметгалиев Ф.Н. Мотивация труда в сельском хозяйстве/ Ф.Н.Мухаметгалиев, Н.М.Якушкин, Т.Е.Романова. и др. – М.: Колос, 2009 – 208 с.
31. Мухаметгалиев Ф.Н. Организация молочного скотоводства на основе технологических инноваций: Учебное пособие / Ф.Н.Мухаметгалиев [и др.]. – Казань: Изд-во Казанск. гос. ун-та, 2014 – 352 с.
32. Подлесных, В.И. Менеджмент: учебное пособие для ВУЗов. – СПб: изд. Дом «Бизнес пресса». – 2014 – 211 с.

33. . Полушкина Т.М. Социология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.М. Полушкина, Е.Г. Коваленко, О. Ю. Якимова. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 258 с.
34. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учеб. пособие / А.В. Ребров. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 346 с.
35. Соломатина, Н.А. Управление организацией / Н.А. Соломатина, З.А. Нагимова. - М: ООО «Вершина», 2011 – 219 с.
36. Старобинский, Э. Е. Как управлять персоналом / Э. Е. Старобинский. – М.: Мысль, 2016. – 341 с.
37. Суровцев В.Н. Повышение эффективности труда в молочном скотоводстве на основе инновационных технологий / В.Н. Суровцев // Экономика сельского хозяйства России. – 2015. – № 6. – с. 28-36.
38. Трусова Н.А. О современных процессах модернизации производства в молочном скотоводстве // Современные тенденции развития технологий и технических средств в сельском хозяйстве: материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 80-летию А.П. Тарасенко, доктора технических наук, заслуженного деятеля науки и техники РФ, профессора кафедры сельскохозяйственных машин Воронежского государственного аграрного университета имени императора Петра I. Воронеж, 2017. – с. 245-250.
39. Ульянов С.С. Роль современных методов материального стимулирования персонала / С.С. Ульянов // Молодой ученый. – 2019. – №9. – С. 153-155.
40. Уткин, Э.А. Мотивационный менеджмент. - М.: Приор, 2013 – 287 с.
41. Файзова, А.Р. Особенности мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий / А.Р.Файзова// Вектор экономики. – 2018. –№ 4 (22).– С. 99.

42. Ходыревская В.Н. Мотивационная роль заработной платы и ее экономическая эффективность // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – № 1. – с. 36-38. 1340
43. Холодов О.А. Мотивация труда в системе внутрихозяйственных экономических отношений / О.А. Холодов // Управление персоналом. – 2016. – № 5. – С. 8-12
44. Хусаенова Р.Р. Методические основы создания трудовых коллективов в сельскохозяйственных предприятиях /Р.Р. Хусаенова // Устойчивое развитие сельского хозяйства в условиях глобальных рисков Материалы научно-практической конференции: сб. статей. – 2016. – С. 456-461
45. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: учебно-методическое пособие / О.П. Чекмарев. – СПб.: СПбГАУ, 2017. – 343 с.
46. Холодов О.А. Мотивация труда в системе внутрихозяйственных экономических отношений / О.А. Холодов // Управление персоналом. – 2016. – № 5. – С. 8-12.
47. Четвертаков И.М. Организационные проблемы производства молока и пути их решения / И.М. Четвертаков // Организатор производства. – 2016. – № 3(54). – с. 35-36.
48. Чирков Е.П., Нестеренко Л.Н., Храмченкова А.О., Бабьяк М.А. Проблемы и возможности развития аграрного сектора экономики Брянской области // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2018. – № 2. – с. 32-37.
49. Чирков Е.П., Кирдищева Д.Н. Факторы и резервы роста производительности труда в молочном скотоводстве // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2018. – № 2(15). – с. 59-62.
50. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учеб. пособие / С.А. Шапиро. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: КНОРУС, 2016. – 268 с.
51. Шлендер Э.П. Мотивация и стимулирование персонала: учебник / Э.П. Шлендер, Ю.П. Кокин, В.Д. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2016. - 224 с.

52. Шапиро, С. А. Мотивация / С. А. Шапиро. – М.: Вита-Пресс, 2016. – 275 с.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

ИНСТРУКЦИЯ

по охране и безопасности труда для менеджера

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

1. Общие требования безопасности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Требования охраны труда перед началом работы.

2.1. Проверить исправность электроосвещения в кабинете.

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

2.2. Проветрить помещение кабинета.

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

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

3. Требования охраны труда во время работы.

3.1. Соблюдать правила личной гигиены.

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

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

3.4. Соблюдать правила пожарной безопасности.

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

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

4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

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

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

4.3. При обнаружении загазованности помещения (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 менеджера специальностей, предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма на производстве способствует использованию физической культуры для активной работы, отдыха и восстановления работоспособности в рабочее и свободное время.

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

Культура делового общения на предприятии

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА ООО «АГРОФИРМА «ИГЕНЧЕ»

Настоящее положение разработано с учетом особенностей развития сельскохозяйственного производства и конкретных природно-экономических условий и в соответствии с Трудовым Кодексом и иными нормами действующего трудового законодательства РФ.

Положение направлено на дальнейшее повышение заинтересованности работников в увеличении производства продукции, снижения себестоимости, повышения производительности труда и материального благосостояния работников.

1. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

В фонд оплаты труда включаются средства, предназначенные:

- для оплаты труда за объем выполненных работ, полученную продукцию или отработанное время по принятым в хозяйстве тарифным ставкам и должностным окладам, разработанным по сдельно-премиальной, аккордно-премиальной и повременно-премиальной системам оплаты труда;
- для выплаты надбавок и доплат за классность, работу за вредные условия труда, на тяжелой технике, районного коэффициента;
- для оплаты установленных ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков;
- для выплаты надбавок за стаж работы (выслугу лет) работникам — членам профсоюзной организации;
- для ежемесячного премирования работников колхоза.

2. Настоящее Положение включает в себя оплату работников следующих отраслей хозяйства:

- животноводства;
- растениеводства;
- механизации;
- вспомогательного производства;

-руководящих работников и специалистов.

2. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

Оплата труда руководителей, специалистов, служащих, младшего обслуживающего персонала производится согласно штатного расписания

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ЖИВОТНОВОДСТВА

Оплата труда работников животноводства (операторы машинного доения, операторы выращивания и откорма КРС, операторы свиноводства, слесари молочного оборудования, слесари навозоудаления, дежурные животноводы, работники по уходу за лошадьми, лаборанты, мельники) производится по сдельно – премиальной системе оплаты труда за единицу продукции, обслуживаемую голову.

По молочному стаду оплата производится с учетом сортности реализованного молока за месяц.

Операторам на откорме КРС оплата за продукцию производится один раз в 2 месяца (после проведения взвешивания скота), соответственно в один месяц зарплата начисляется авансом.

Основным подменным работникам производится доплата в размере 10% к зарплате за месяц.

Заработная плата, начисленная по установленным расценкам, распределяется между работниками по фактически отработанному времени.

В целях материальной заинтересованности работников животноводства производится присвоение званий: мастер – животновод 1 класса и мастер – животновод 2 класса на основании решения аттестационной комиссией хозяйства после проведения учебы и сдачи экзаменов.

Доплата за классные звания составляет: за 1 класс – 20%, за 2 класс – 10% к основному заработку за месяц. При невыполнении квалификационных требований работники могут лишаться классных званий аттестационной комиссией. Аттестация производится не реже одного раза в 2 года.

4.ОПЛАТА ТРУДА ТРАКТОРИСТОВ – МАШИНИСТОВ

Оплата труда трактористов – машинистов производится по сдельно – премиальной системе оплаты труда. За работу, где норму выработки установить невозможно, по повременно – премиальной системе оплаты труда. Оплата трактористов – машинистов, занятых обслуживанием животноводческих ферм производится по расценкам за полученную продукцию животноводства за месяц.

Сдельные расценки на каждый вид работ утверждаются правлением колхоза по согласованию с профсоюзным комитетом СПК.

В целях материальной заинтересованности трактористов - машинистов производится присвоение классных званий: тракторист – машинист 1 класса и тракторист – машинист 2 класса на основании решения квалификационной комиссии хозяйства и сдачи экзаменов, а также с учетом, имеющихся категорий в удостоверении тракториста – машиниста.

Доплата за классные звания составляет: за 1 класс – 20%, за 2 класс – 10% к основному заработку за месяц. При невыполнении квалификационных требований работники могут лишаться классных званий аттестационной комиссией. Аттестация производится не реже одного раза в 2 года.

5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ АВТОТРАНСПОРТА ГРУЗОВОЙ АВТОТРАНСПОРТ

Оплата труда работников грузового автотранспорта осуществляется за фактический объем грузоперевозок по сдельным расценкам за 1 т/км и 1 тонну перевезенных грузов. На работах, где объем грузоперевозок выполнить невозможно, устанавливается повременная или в некоторых случаях процентная (от основного производства) оплата.

ЛЕГКОВОЙ АВТОТРАНСПОРТ

Оплата труда водителей легковых автомобилей производится согласно штатного расписания в % отношении от зарплаты руководителя и главных специалистов.

АВТОБУС

Оплата труда водителя автобуса и сопровождающего лица (кондуктора) оплачивается в % отношении от продажи билетов за проезд.

Водителям автотранспорта выплачивается доплата за классность на основании категорий в водительском удостоверении и заключении аттестационной комиссии хозяйства. Доплата за классные звания составляет: за 1 класс – 25%, за 2 класс – 10% к основной зарплате за месяц.

6. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕМОНТНЫХ МАСТЕРСКИХ И РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РЕМОНТЕ ТЕХНИКИ

Оплата труда работников ремонтных мастерских (токари, кузнецы, электрогазосварщики, слесари моторного цеха, слесари по ремонту электрооборудования, слесари по ремонту с/х техники) осуществляется по повременно – премиальной системе оплаты труда согласно присвоенных разрядов.

За работу с вредными условиями труда (электрогазосварщики, кузнецы, слесари моторного цеха) производится доплата в размере 12%.

Электрогазосварщикам, обслуживающим передвижные сварочные агрегаты на тракторах производится доплата в размере 20% к зарплате за месяц.

Труд водителей и трактористов, занятых на ремонте техники оплачивается: при ремонте крупных узлов и деталей по сдельным расценкам, мелкий ремонт по часовым тарифным ставкам подразделенным по 3 группам за фактическое время.

В целях материальной заинтересованности работников, занятых ремонтом борон, оттяжкой зубьев применяется сдельно – прогрессивная оплата труда.

7. ОПЛАТА ТРУДА КОЧЕГАРОВ ЦЕНТРАЛЬНЫХ КОТЕЛЬНЫХ

Оплата труда кочегаров центральных котельных осуществляется по повременно – премиальной системе оплаты труда.

Часовые тарифные ставки повышаются в зависимости понижения температуры окружающего воздуха с коэффициентами от 1,2 до 1,4.

За работу в ночное время (с 10 вечера до 6 утра) производится доплата в размере 20% к тарифной ставке.

За работу без помощника производится доплата в размере 33% к основной зарплате за месяц.

8.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ РАСТЕНИЕВОДСТВА

Оплата труда работников растениеводства (операторы зерносушильных комплексов, по сушке семян многолетних трав ,отжиму рапсового масла,) осуществляется по сдельно – премиальной системе оплаты труда за тонну продукции.

Труд работников, выполняющих ручные работы в растениеводстве оплачивается по сдельным расценкам за объем выполненных работ или в % отношении к основным работникам. На работах, где объем работ учесть невозможно применяется повременно – премиальная система оплаты труда.

9. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Оплата труда работников столовых осуществляется по сдельно – премиальной системе в зависимости от суммы выручки от продажи блюд.

10.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ НА СТРОИТЕЛЬСТВЕ И РЕ- МОНТЕ

Оплата труда работников, занятых на строительстве и ремонте, осуществляется по сдельным расценкам за выполненный объем работ, исчисленный по ЕниРам 1984 года с поправкой на коэффициент рыночных отношений текущего года.

На строительстве крупных объектов применяется аккордно – премиальная система оплаты труда.

11.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ПИЛОРАМЫ И СТОЛЯРНОГО ЦЕХА

Оплата труда работников пилорамы производится по сдельно – прогрессивным расценкам за кубический метр пиломатериала в ассортименте.

Оплата труда работников столярного цеха производится по сдельно – премиальной системе за единицу изготовленных столярных изделий.

12. НАДБАВКА ЗА СТАЖ РАБОТЫ

В целях закрепления квалифицированных кадров в хозяйстве начисление надбавки за стаж работы производится за календарный месяц при условии отработки установленного минимума рабочих дней без нарушений трудовой дисциплины (прогулов и др.), имеющих не более трех листков нетрудоспособности вне стационара в течение года, участвующих во всех общеколхозных мероприятиях в зависимости от стажа работы (лет):

От 1 до 2	5%
От 2 до 5	10%
От 5 до 10	15%
От 10 до 15	20%
От 15 до 20	25%
Св. 20	30%

Расценки на все виды работ по всем категориям работников рассчитаны в приложении к Положению по оплате труда.

Сдельные расценки и повременные ставки на каждый вид работ утверждаются правлением колхоза по согласованию с профсоюзным комитетом СПК.

**Заявление о самостоятельном характере письменной выпускной
квалификационной работы**

Я Нармеев Булат Марсович
студент очного обучения Института экономики Казанского государственного
аграрного университета
зачетная книжка № 7318399К
направление подготовки 38.03.01 Экономика
направленность (профиль) Экономика предприятий и организаций
подтверждаю, что настоящая выпускная квалификационная работа на
тему Повышение эффективности систем мотивации труда
работников молочного скотоводства в обществе с ограниченной
ответственностью "Агрофирма "Илеге" Арского района Республики
Татарстан

выполненная по материалам

ООО "Агрофирма "Илеге" Арского района РТ

на 72 страницах и приложений на 12 страницах, является
моим

самостоятельным исследованием, в котором:

- оформлены соответствующим образом ссылки на все использованные
информационные ресурсы и их правообладателей;
- отсутствуют компиляция, неоформленные заимствования, не
принадлежащие мне лично из необозначенных в работе источников, включая
глобальную компьютерную информационную сеть ИНТЕРНЕТ.

Я предупрежден о правилах требования оформления выпускных
квалификационных работ и об ответственности за нарушение Закона
Российской Федерации «О защите авторских прав в Российской Федерации»

Отпечатано в 1 экземплярах.

Библиография 54 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру

«24» 11 января 2022 г

Нармеев Б.М.
(подпись)

Нармеев Б.М.
(Ф.И.О.)