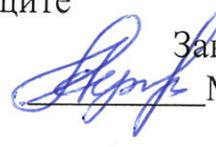


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Допустить к защите

 Заведующий кафедрой
Мухаметгалиев Ф.Н.
«7» февраля 2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему: Повышение эффективности системы стимулирования труда
работников растениеводства (на примере общества с ограниченной
ответственностью «Асанбаш-Агро» Кукморского района
Республики Татарстан)

Направление подготовки 38.04.01 Экономика
Направленность «Экономика предприятий, отраслей
и анализ отраслевых рынков»

Выпускник (магистрант)



Г.Р. Мустафина

Научный руководитель,
д.э.н., профессор



Ф.Н. Мухаметгалиев

Рецензент,
к.э.н., доцент



А.Т. Исхаков

Казань 2022

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Казанский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.04.01 Экономика

Кафедра организации сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

Мухаметгалиев Ф.Н.

«21» января 2020г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Мустафиной Гузель Расулевне

1. Тема работы: Повышение эффективности системы стимулирования труда работников растениеводства (на примере общества с ограниченной ответственностью «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан)

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «1» февраля 2022 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: в качестве информационной базы исследования должны быть использованы официальные данные Федеральной службы государственной статистики, годовые отчеты (бухгалтерские балансы) и бизнес-планы организации агропромышленного комплекса, первичная отчетность разных органов АПК, результаты личных наблюдений и разработок магистранта

4. Перечень подлежащих разработке вопросов: теоретические основы организации системы мотивации труда работников сельскохозяйственных организаций; сущность категории мотивация; теории и модели мотивации труда, Мотивация труда в аграрной сфере; зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников; характеристика природных и экономических условий ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ; современное состояние мотивации труда в хозяйстве, пути повышения эффективности системы мотивации и оплаты труда работников растениеводства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ; совершенствование порядка формирования фонда материального поощрения; разработка новой системы мотивации и оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах, определение эффективности использования предлагаемых мер

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

«21» января 2020г.

Руководитель

Задание принял к исполнению

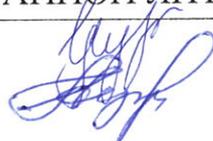
Ф.Н. Мухаметгалиев

Г. Р. Мустафина

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

	Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
	ВВЕДЕНИЕ	10.06.20	выполнено
1.	ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	12.10.20	выполнено
1.1	Сущность категории стимулирования труда		выполнено
1.2	Теория, модели мотивации и стимулирования труда		выполнено
1.3	Зарубежный опыт стимулирования работников сельского хозяйства		выполнено
2	СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	05.04.21	выполнено
2.1	Природные и экономические условия производства		выполнено
2.2	Современные формы и системы стимулирования труда в растениеводстве		выполнено
2.3	Экономическая оценка действующей системы стимулирования труда		выполнено
3	ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РАСТЕНИЕВОДСТВА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	13.12.21	выполнено
3.1	Совершенствование порядка формирования фонда материального поощрения		
3.2	Разработка новой системы стимулирования труда работников, занятых на механизированных полевых работах		выполнено
3.3	Эффективность использования предлагаемых мер		выполнено
	ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	24.01.22	выполнено
	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	24.01.22	выполнено

Обучающийся
Руководитель



Г. Р. Мустафина
Ф.Н. Мухаметгалиев

Аннотация

к выпускной квалификационной работе бакалавра
Мустафиной Гузель Расулевны

на тему: «Повышение эффективности системы стимулирования труда работников растениеводства (на примере общества с ограниченной ответственностью «Асанбаш-Агро» Кукморского района Республики Татарстан)»

Цель выпускной квалификационной работы заключается в изучении и путей повышения эффективности системы стимулирования труда работников растениеводства в «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ. В настоящее время существует много проблем в области использования трудовых ресурсов, производительности труда, рациональной его организации и нормирования, стала увеличиваться трудоемкость продукции, снижаться эффективность использования рабочей силы. Для того, чтобы решить эти и многие другие проблемы нужно уделять больше внимания развитию сельскохозяйственных предприятий, увеличивать поддержку со стороны государства, вводить новые технологии в производство, правильно организовать трудовые коллективы, повышать заинтересованность работников в получении конечных продуктов, совершенствовать механизмы управления системой стимулирования труда такие, как порядок формирования фонда материального поощрения; разработка новых систем мотивации и оплаты труда работников.

Abstract

to the graduate qualification work of the bachelor
Guzel Rasulevna Mustafina

on a theme: "Increase of efficiency of the system of stimulation of work of workers of plant growing (on the example of the limited liability company "Asanbash-Agro" of Kukmorsky area of Republic Tatarstan)

The purpose of this graduation qualification work is to study the ways of increasing the effectiveness of the system of stimulating the workers of crop production in "Asanbash-Agro" of the Kukmor region of the Republic of Tatarstan. At the present time there are a lot of problems in the sphere of usage of labor resources, productivity of labor, its rational organization and rationing, labor-intensity of production began to increase, to decrease efficiency of usage of labor power. To solve these and many other problems we should pay more attention to the development of agricultural enterprises, increase support from the state, introduce new technologies in production, correctly organize labor collectives, increase workers' interest in the finished product, improve control mechanisms of the labor stimulation system, such as the procedure of forming the fund of material rewards; development of new systems of motivation and labor remuneration of workers.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	12
1.1 Сущность категории стимулирования труда	12
1.2 Теория, модели мотивации и стимулирования труда	21
1.3 Зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников сельского хозяйства	29
2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВА- НИЯ ТРУДА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	37
2.1. Природные и экономические условия производства	37
2.2. Современные формы и системы стимулирования труда в растениеводстве	54
2.3 Экономическая оценка действующей системы стимулирования труда	60
3 ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РАСТЕНИЕВОДСТВА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ	68
3.1 Совершенствование порядка формирования фонда материального поощрения	68
3.2 Разработка новой системы стимулирования труда работников, занятых на механизированных полевых работах	71
3.3 Эффективность использования предлагаемых мер	79
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	82
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	86

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Функционирование организации сельскохозяйственной отрасли, базирующейся на принципах развития предпринимательской деятельности, коммерческого расчета, основано на применении целой системы материального стимулирования труда каждого отдельного работника.

Формирование материального стимулирования в организациях аграрного сектора играет ключевую роль в повышении эффективности сельскохозяйственного производства, что само по себе означает наибольшие усилия работников по устранению проблемы рационального землепользования, экономии трудовых ресурсов, а также средств для дальнейшей добычи наибольшего количества конкурентоспособной продукции с высоким уровнем качества. Такой подход объясняет важность постоянного развития и совершенствования системы мотивации и условий материального стимулирования работников сельскохозяйственного производства.

В целях повышения материальной заинтересованности работников сельского хозяйства важно реализовать основные функции форм и систем оплаты труда: равная оплата за равный труд, стимулирование производительного труда в значительной степени, поддержание повышения темпов роста производительности труда над темпами роста их заработной платы, удовлетворение потребностей работников и их семей.

В системах оплаты труда материальный интерес работников должен быть обеспечен связью между уровнем заработной платы поставщиков услуг и производственным эффектом, обеспечивая при этом оптимальное сочетание интересов работодателей и работников. Взаимосвязь между доходностью и результатами производства должна быть четкой и понятной.

На сегодня существует огромное множество рекомендаций по заработной плате, которые направлены на укрепление финансового интереса руководителей, специалистов, работников сельского хозяйства, а также на повы-

шение эффективности сельскохозяйственного производства на основе устойчивого роста урожайности и продуктивности животных, роста производительности труда и улучшения благосостояния сельского населения в новых условиях хозяйствования.

Рекомендации по материальному стимулированию и нормативные документы помогают правильно организовать оплату труда и вознаграждение, обеспечить усиление связи материального стимулирования работников с результатами их труда, эффективным использованием ресурсного потенциала сельскохозяйственных организаций.

Концепция финансового стимулирования должна обеспечивать адекватную отдачу при достижении значительных показателей эффективности, улучшении качества продукции и снижении затрат, а также финансовой ответственности за упущения. Компромиссное сочетание личных, коллективных и общественных интересов имеет место в организациях с тщательной разработкой стимулирующей системы, которая смягчает противоречия между ними.

Для обеспечения трудовой активности работников сельского хозяйства необходима действенная система мотивов и стимулов. Особое значение в современных условиях имеют материальные стимулы, поскольку именно они отражают экономическую заинтересованность работников в результатах своего труда, определяют вклад работника в произведенный продукт. Именно посредством мотивации труда оказывается влияние на формирование мотивов трудового поведения работников, занятых в сельскохозяйственном производстве. Система мотивации труда должна быть направлена на разработку форм, методов, способов привлечения работников к труду, которые обеспечивали бы заинтересованность в результатах труда, что подчеркивает актуальность и практическое значение темы исследования.

Степень разработанности проблемы. Проблеме мотивации труда посвятили свои труды такие отечественные ученые, как Л.И.Абалкин, В.П.Арашуков, В.Ф. Башмачников, П.Г.Бунич, Л.Девяткина, Я.Зеленевский,

Г.И. Зинченко, Е.Злобин, М.Е. Ключев, А.И. Милоков, М.А. Никитин, В. Попов, Н.И. Прока, В.В. Радаев, В. Радченко, И.П. Суворова, М.П. Тушканов, И.Г. Ушачев, А.Д. Шерemet, Ю.Н. Шумаков, М.Я. Штейнман, В.И. Щербаков, А.М. Югай и др.

Вместе с тем, в условиях реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования продовольственных рынков 2015-2020 гг. вопросы мотивации труда на предприятиях сельского хозяйства нуждаются в дополнительных исследованиях, что определило выбор темы, формулировку целей и задач, логику работы.

Объектом исследования являются системы мотивации труда работников, применяемые в сельскохозяйственных организациях Республики Татарстан.

Предметом исследования выступает совокупность социально-экономических процессов, определяющих мотивация труда работников сельскохозяйственных организаций, в частности в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.

Цель и задачи исследования. Целью данной выпускной квалификационной работы является разработка и обоснование основных направлений совершенствования мотивации и материального стимулирования труда. Для достижения поставленной цели в процессе исследования необходимо решить следующие задачи:

- исследовать теоретическую сущность и методологическую основу мотивации и материального стимулирования труда работников в сельскохозяйственном производстве;

- изучить систему организации оплаты труда и оценка обеспеченности хозяйства рабочей силой в ООО «Асанбаш-Агро»; сопоставление динамики роста производительности труда с динамикой уровня ее оплаты;

- анализ системы мотивации и материального стимулирования труда;
- выявить особенностей мотивации и оплаты труда работников;

- разработать мероприятия по совершенствованию мотивации труда работников.

Методы исследования. Поставленные задачи решались с помощью монографической, абстрактно-логической, экономико-статистической, нормативной методов.

Также использовались методы статистического анализа, методы построения аналитических таблиц и моделирования изучаемых процессов.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды отечественных, зарубежных ученых-экономистов и практиков по исследуемой проблеме.

В зависимости от целей и задач исследования использовалась совокупность методов научного познания: сравнение, исторический, монографический, расчетно-конструктивный, абстрактно-логический, экономико-статистический, графический.

Информационной базой послужили данные Федеральной службы государственной статистики РФ и территориального органа государственной статистики по Республике Татарстан, законодательные акты и нормативные документы Правительства РФ, РТ; данные Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, местные и центральные периодические издания, наблюдения автора.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- уточнены теоретические положения по использованию механизма мотивации труда в сельском хозяйстве, выявлены структурные элементы и особенности организационно-экономического механизма мотивации труда в сельском хозяйстве;

- выявлена взаимосвязь между системой мотивации и результатами сельскохозяйственного производства;

- разработаны пути повышения эффективности системы мотивации и оплаты труда работников растениеводства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в разработке мероприятий по совершенствованию системы мотивации труда в условиях рынка.

Практическая значимость работы состоит в том, что полученные теоретические результаты и практические предложения будут способствовать усилению материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и эффективном использовании материально-денежных средств в сельскохозяйственном производстве

Структура и объем работы. Полный объем выпускной квалификационной работы составляет 93 страницы, в том 26 таблиц. Список литературы содержит 85 наименований. Описание представляемого исследования включает введение, три главы, выводы и предложения, список литературы.

Во введении обсуждается актуальность работы, цели и задачи исследования, научная новизна, практическая значимость выпускной квалификационной работы, формулируются положения, выносимые на защиту. Кратко представлено содержание выпускной квалификационной работы.

В первой главе «Теоретические основы организации мотивации труда работников сельскохозяйственных организаций» рассматриваются содержание мотивации и мотивации как экономической категории, элементы организационно-экономического механизма мотивации труда и особенности их применения в сельском хозяйстве

Во второй главе «Современное состояние системы мотивации труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.» дана оценка современного состояния мотивации работников сельского хозяйства анализируется взаимосвязь заработной платы и основных показателей экономической эффективности.

В третьей главе «Пути повышения эффективности системы мотивации труда работников растениеводства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.» рассматриваются вопросы совершенствования механизма мотива-

ции труда, разработки новых систем оплаты труда и применения нематериальных стимулов мотивации труда на сельскохозяйственных организациях.

В выводах и предложениях сформулированы основные результаты выпускной квалификационной работы.

1 ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Сущность категории стимулирования труда

Путь к эффективному менеджменту лежит через понимание того, что движет человеком, что побуждает его к деятельности, какие мотивы лежат в основе его действий. Мотивация как одна из функций менеджмента

– это процесс создания у работников организации внутреннего побуждения к действиям для достижения организационных целей в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразно с планом.

Поведение человека всегда мотивировано. Он может трудиться усердно, с воодушевлением и энтузиазмом, а может уклоняться от работы. Всегда следует искать мотив такого поведения.

Традиционный подход к мотивации основывался на вере в то, что сотрудники – всего лишь ресурсы, активы, которых надо заставить эффективно работать. Технический прогресс радикально изменил отношение к труду и повседневному существованию. В результате менеджер ежедневно сталкивается с проблемой мотивации деятельности сотрудников – как направить их энергию на имеющуюся работу.

Стремление человека реализовать себя в своём деле бесспорно – так он устроен. Там, где управление и организация труда предоставляют сотрудникам такие возможности, их труд будет высокоэффективным, а мотивы к труду – высокими. Значит, мотивировать сотрудников – затронуть их важные интересы, дать им шанс реализоваться в процессе трудовой деятельности.

Основными категориями мотивации являются потребность, мотив и стимул.

Потребность - это осознанная необходимость в тех или иных материальных, культурных благах, социальных и духовных ценностях. В психологии под потребностью понимается особое состояние психики индивида, отражающее несоответствие между его внутренними и внешними условиями деятельности, которое является причиной осознания человеком эмоциональной напряженности или неудовлетворённости и оказывает влияние на формирование внутренних мотивов его деятельности. «Источником возникновения потребностей в определённых изделиях является производство, социальных потребностей – общественный характер жизнедеятельности человека, духовных потребностей – сознание индивида».[2]

Потребность является той силой, которая заставляет людей действовать, производить материальные, социальные и духовные блага. Субъективным выражением этого побуждения к деятельности, сформировавшимся для каждого конкретного человека под воздействием окружающего его внешнего мира, которое отражено в сознании, является мотив.

«Мотив - это осознанное индивидом побуждение к деятельности. Вместе с тем он однозначно не определяет содержание, особенности и структуру деятельности человека, так как потребность может быть удовлетворена различными способами в форме различных деятельностей. Так, потребность в одежде может быть удовлетворена путем её покупки в магазине, кражи, пошива самостоятельно или в ателье; наконец, одежду можно попросить, одолжить и т.д. Здесь уже речь идет об объективных условиях жизнедеятельности человека, которые выступают как цели его деятельности.»[5]

Поведение человека обычно определяется не одним мотивом, а их совокупностью, в которой мотивы находятся в определённом соотношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека. Мотивационная структура человека может рассматриваться как основа

осуществления им определённых действий; она обладает определённой стабильностью. Тем не менее, эта структура может меняться: в частности, сознательно в процессе воспитания человека, его образования.

Мотивы труда формируются, если:

-в распоряжении общества (или субъекта управления) имеется необходимый набор благ, соответствующий социально обусловленным потребностям человека;

-для получения этих благ необходимы личные трудовые усилия работника;

-трудовая деятельность позволяет работнику получить эти блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности.

С идеями трудового потенциала рассматривались и изучались проблемы потребностей. Данными вопросами занимались ученые Н.А. Васильева, В.Б. Бычин, Н.Н. Вещунина.

Н.А. Васильева считала, что «большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижения целей. Если получение искомого блага не требует особых усилий либо это благо очень трудно получить, т. е. требуются сверх усилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том и в другом случае работник пассивен. При частом повторении таких ситуаций появляется так называемый феномен выученной беспомощности, исключаяющий трудовую активность»[20].

Мотив труда формируется только в том случае, когда трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием получения блага. Если же критерием в распределительных отношениях служат статусные различия (должность, квалификационные разряды, степени, звания и т.п.), стаж работы, принадлежность к определенной социальной группе (ветеран, инвалид, участник войны, мать-одиночка и др.), то формируются мотивы служебного продвижения, получения разряда, степени или звания, закрепления за рабочим местом и т.д., которые не

обязательно предполагают трудовую активность работника, так как могут достигаться при помощи других видов деятельности.

Любая деятельность сопряжена с определенными издержками, имеет свою цену. Так, трудовая деятельность определяется затратами физических и моральных сил. Высокая интенсивность труда может отпугивать работников, если нет достаточных условий для восстановления работоспособности. Плохая организация труда, неблагоприятные санитарно-гигиенические условия на производстве, неразвитость социально-бытовой сферы в ряде случаев обуславливают такую стратегию трудового поведения, при которой работник предпочитает работать меньше, но и меньше получать, так как для него неприемлема цена интенсивного труда.

Однако возможна и иная ситуация, когда работник для поддержания определенного уровня благосостояния готов оплатить здоровьем получение дополнительных благ: надбавок и льгот, связанных с условиями труда, повышенной оплатой за сверхурочные работы и т.п., тем более что общество, устанавливая такие льготы, это санкционирует. Люди, сознательно оценивая возможные варианты поведения, стараются выбрать наиболее краткий путь к желаемому результату.

Необходимо раскрыть и такое понятие, как сила мотива, которая определяется степенью актуальности той или иной потребности для работника. Чем насущнее нужда в том или ином благе, чем сильнее стремление его получить, тем активнее действует работник.

Особенностью мотивов труда является их направленность на себя и на других, обусловленная товарным производством. Продукт труда, став товаром, в качестве потребительной стоимости удовлетворяет потребности не самого работника, а других людей. Рыночная экономика через механизм конкуренции гармонизирует мотивы "для себя" и "для других". Плановая экономика в условиях командно-административной системы приводит к рассогласованию этих мотивов, так как в ней работник отдает обществу существенно больше, чем получает за свой труд. Реакцией на это является

снижение качества труда, ухудшение потребительских свойств продукции.[37]

Чем глубже разрыв между тем, что работник отдает обществу, и тем, что он получает взамен, тем меньше для него значимы такие мотивы труда, как долг перед людьми, обществом в целом, стремление приносить трудом пользу людям. Одновременно в его сознании гипертрофируются мотивы материального вознаграждения за труд. Эти процессы развиваются наиболее сильно, когда уровень оплаты работника оказывается существенно ниже стоимости необходимого продукта.

По мнению Э.И. Крылова «следствием падения значимости мотивов "для других" становится депрофессионализация работников. Забота о повышении профессиональной квалификации перестает быть актуальной, так как потребительские свойства производимой продукции не имеют личностного смысла, не связаны с удовлетворением собственных потребностей. Мотивы труда разнообразны. Они различаются по потребностям, которые человек стремится удовлетворить посредством трудовой деятельности, по тем благам, которые требуются человеку для удовлетворения своих потребностей, по той цене, которую работник готов заплатить за получение искомых благ. Общее у них всегда только то, что удовлетворение потребностей, получение желаемых благ обязательно связаны с трудовой деятельностью».[46]

Можно выделить несколько групп мотивов труда, образующих в совокупности единую систему. Это мотивы содержательности труда, его общественной полезности, статусные мотивы, связанные с общественным признанием плодотворности трудовой деятельности, мотивы получения материальных благ, а также мотивы, ориентированные на определенную интенсивность работы.

Стимулирование труда предполагает создание условий (хозяйственного механизма), при которых активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится

необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей работника, формирования у него мотивов труда.

А.В. Ивановская в своих работах писала «Система мотивов и стимулов труда должна опираться на определенную базу - нормативный уровень трудовой деятельности. Сам факт вступления работника в трудовые отношения предполагает, что он за ранее оговоренное вознаграждение должен выполнять некоторый круг обязанностей. В этой ситуации для стимулирования еще нет места. Здесь сфера контролируемой деятельности, где работают мотивы избегания, связанные со страхом наказания за невыполнение предъявляемых требований. Таких наказаний, связанных с потерей материальных благ, может быть, как минимум, два: частичная выплата обусловленного вознаграждения либо разрыв трудовых отношений.»[36]

Работник должен знать, какие требования к нему предъявляются, какое вознаграждение он получит при их неукоснительном соблюдении, какие санкции последуют в случае их нарушения. Дисциплина всегда несет в себе элементы принуждения, ограничивая свободу выбора вариантов поведения. Однако грань между контролируемым и мотивированным поведением условна и подвижна, так как работник с сильной мотивацией труда обладает самодисциплиной, привычкой добросовестно выполнять требования и относиться к ним как к собственным нормам поведения.

Система стимулирования труда как бы вырастает из административно-правовых методов управления, но ни в коем случае их не заменяет. Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Цель стимулирования - не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше (больше) то, что обусловлено трудовыми отношениями.

Мотивация труда формируется еще до начала профессиональной трудовой деятельности, в процессе социализации индивидуума путем усвоения им ценностей и норм трудовой морали и этики, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы. В это время закладываются основы отношения к труду как ценности и формируется система ценностей самого труда, развиваются трудовые качества личности: трудолюбие, ответственность, дисциплинированность, инициативность и т.д., приобретаются первоначальные трудовые навыки.[75]

Для формирования трудовой мотивации наибольшую значимость имеет характер усвоенных индивидуумом трудовых норм и ценностей. Именно они придают смысл всей дальнейшей трудовой деятельности, определяют образ жизни. Непосредственное участие детей в производительном труде само по себе на мотивацию не влияет. Важно, какие нормы и правила трудовой жизни при этом будут усвоены.

Митрофанова Е.А. пишет «В профессиональную трудовую деятельность человек вступает с уже сформированным ценностным сознанием. Он знает, какие интересы хотел бы реализовать посредством труда. Реальная производственная среда заставляет его трансформировать ценностные ориентации, "приземлить" их. Так формируется второй, практический пласт трудового сознания, обусловленный, с одной стороны, ценностными ориентациями личности, а с другой - конкретными обстоятельствами профессиональной трудовой жизни. Практические требования к работе обуславливают конкретную мотивацию, которая в отличие от ценностного сознания, определяющего смысл и перспективные цели трудовой деятельности, предопределяет в основном выбор путей и способов их реализации».[53]

Благоприятные условия труда в организации способствуют мотивации работников на достижение целей этой организации.

Пряжников Н.С. подчёркивает, что «Условия труда включают в себя следующие категории

- санитарно-гигиенические факторы (микроклимат, шум, освещение, состояние воздуха, чистота и пр.);
- эстетические факторы, способствующие формированию положительных эмоций работника (архитектурно-конструкторское решение здания, художественное оформление интерьера, производственная одежда, озеленение и т.п.);
- социально-психологические факторы, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе и создающие у работника соответствующий психологический настрой;
- физиологические факторы, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, характером данного вида труда (физическая и нервно-психическая нагрузка, монотонность, темп и ритм труда и пр.);
- нормативно-правовые факторы, которые регламентируют условия труда, режим рабочего времени, систему льгот и компенсаций и т.д. :[60]

Свободное время также играет значимую роль в мотивации персонала. Разновидности свободного времени:

- сокращенный рабочий день или увеличенный отпуск, который направлен на компенсирование повышенных физических или нервно-эмоциональных затрат организма;
- скользящий или гибкий график, делающий режим работы более удобным для сотрудника, что позволяет ему дополнительно заниматься другими делами;
- предоставление отгулов за счет сэкономленного при выполнении работы времени.

К неэкономическим формам стимулирования относятся организационные и моральные.

К моральным методам стимулирования относится, прежде всего, признание заслуг, которое может быть и личным, и публичным. Сущность личного признания состоит в том, что особо отличившиеся сотрудники компании упоминаются в специальных докладах высшему руководству

организации, представляются ему. Работники получают право подписывать документы, в разработке которых они принимали участие, получают персональные поздравления от администрации по случаю праздников и семейных дат. Рабочим и мастерам, которые зарекомендовали себя соответствующим образом, предоставляется право постановки личного клейма.

Публичное признание состоит в широком распространении информации о достижениях отличившихся сотрудников в многотиражных газетах, выпускаемых организациями, на специальных стендах, «досках Почета», награждение особо отличившихся людей почетными знаками, грамотами, внесение их имен в специальные книги. Часто публичное признание осуществляется не само по себе, а сопровождается награждением премиями, ценными подарками и пр.[9]

Специфическими моральными методами стимулирования являются похвала и критика.[38]

Похвала должна следовать за любыми достойными поощрения действиями исполнителей и за самыми незначительными результатами, полученными ими, но обязательно конкретными и способствующими достижению целей организации. К ней предъявляются такие требования, как дозированность, последовательность, регулярность, контрастность. Необходимы перерывы, ибо при слишком частом использовании этого метода его действенность ослабляется. Отсутствие похвалы, особенно за хорошую работу, незаслуженная или неискренняя похвала демотивируют сотрудника, поэтому для повышения ее действенности желательно иметь объективные критерии.

Критика, т.е. отрицательная оценка окружающими недостатков и упущений в работе, должна быть прежде всего конструктивной, стимулировать действия человека, направленные на их устранение, и указывать на их возможные варианты.

Мотивация труда - важнейший фактор результативности работы, и в этом качестве она составляет основу трудового потенциала работника, т.е. всей совокупности свойств, влияющих на производственную деятельность. Трудовой потенциал состоит из психофизиологического потенциала (способностей и склонностей человека, его здоровья, работоспособности, выносливости, типа нервной системы) и личностного (мотивационного) потенциала. Мотивационный потенциал играет роль пускового механизма, определяющего, какие способности и в какой степени работник будет развивать и использовать в процессе трудовой деятельности.[82]

Очевидно, что связь мотивации и результатов труда опосредована природными способностями и приобретенными навыками труда, но именно мотивация - источник трудовой деятельности личности.

1.2. Теория, модели мотивации и стимулирования труда

Существует достаточно большое количество современных мотивационных теорий, которые пытаются выявить ключевые потребности и интересы работников организации в мотивациях. Наибольшее распространение среди них получили содержательные и процессуальные теории.

Содержательные концепции мотивации базируются на удовлетворении потребностей и побуждении человека к действиям. Наиболее популярными содержательными теориями являются:[16]

- иерархия потребностей по А. Маслоу;
- двухфакторная теория Ф. Герцберга;
- теория трех потребностей МакКлеланда.

Абрахам Маслоу выделяет 5 иерархических уровней потребностей. Удовлетворение потребностей нижнего уровня приводит к активизации потребностей более высокого уровня. Так, например, у сытого человека, который ощущает себя в безопасности, появляются социальные потребности

(потребность в общении, любви и т.п.). Удовлетворение потребностей в общении с желаемой социальной группой расширяет возможности появления и нахождения способов удовлетворения потребности в уважении и т.д. Поэтому процесс мотивации через потребности является бесконечным.

Способы удовлетворения первичных потребностей очевидны и, как правило, связаны с организацией (созданием) системы материального стимулирования. Чем выше и разнообразнее уровень потребностей у сотрудников (их мотивационная структура), тем сложнее подобрать способы их удовлетворения.

Пять групп потребностей одновременно являются и пятью основными уровнями потребностей, расположенными в виде строгой иерархической структуры соподчиненности.

От руководителя требуется особый подход к управлению творческими людьми, что предполагает нестандартные и разнообразные решения в области мотивации.

Нужно помнить, что возможность воздействия на сотрудника со стороны руководства определяется тем, насколько руководитель в глазах работников воспринимается как источник удовлетворения их потребностей.

В свою очередь Фридерик Герцберг все факторы, влияющие на деятельность человека в производственной ситуации, разделил на мотивирующие и факторы "здоровья" (гигиенические факторы).

Мотивирующие факторы способствуют росту степени удовлетворенности трудом и рассматриваются как самостоятельная группа потребностей, которую обобщенно можно назвать потребностью в росте: потребности достижения, признания, работа сама по себе и т.п. [7]

Рассматривая мотивирующие факторы, выделенные Ф. Герцбергом можно сделать вывод, что заработанная плата не является таковым.

Заработную плату наряду с политикой компании, условиями работы, межличностными отношениями руководителей с подчинёнными и степенью контроля за работой исполнителей Герцберг отнёс к факторам "здоровья".

Гигиенические факторы связаны с окружающей средой, в которой осуществляется работа, а мотивация связана с самим характером и сущностью работы. По мнению Герцберга, при отсутствии или недостаточной степени гигиенических факторов у человека наступает неудовлетворение собственной работой. Но если они достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения работой и не способны мотивировать человека на что-либо. В случае отсутствия чувства неудовлетворенности и раздражения мотивировать персонал с помощью факторов "здоровья" бесполезно.

После того как работник обеспечен всем необходимым, для достижения поставленных целей, менеджер должен сконцентрировать все усилия на мотивирующих факторах.

Важное место в содержательной теории мотивации занимает трехфакторная теория МакКлеланда, которая рассматривает только три вида приобретенных потребностей, активизирующих деятельность человека: власть, успех, причастность. Согласно учению МакКлеланда, все эти потребности должны быть удовлетворены, что может быть достигнуто при занятии определенных должностей в организации. Для того, чтобы управлять этими потребностями, необходимо готовить работников к переходу по иерархии на новые должности, направлять их на курсы повышения квалификации и т.п.[19]

В отличие от А. Маслоу, МакКлеланд считает, что только потребность во власти является мотивационным фактором, поэтому на практике эта теория применима в большей мере для людей, стремящихся занять определенное положение в организации.

В основе всех этих теорий лежит концепция И. Павлова о том, что любое поведение человека - это результат воздействия стимула. Поэтому поведение человека подвержено влиянию посредством перестраивания (изменения) среды или процесса, в котором работает человек. Так же

поведение человека определяется и результатом (последствиями) выбранного в данной ситуации типа поведения.

Таким образом, проведенное исследование показывает, что содержательные теории мотивации основаны на определении потребности, как ощущения человеком отсутствия (недостатка) чего-либо.

Наряду с содержательными теориями мотивации развитие получили процессуальные концепции, которые обладают принципиальными отличиями.

К наиболее популярным процессуальным теориям можно отнести:[18]

- теорию ожидания Виктора Врума;
- теорию справедливости С. Адамса;
- комплексную теорию Портера-Лоулера.

В соответствии с теорией ожидания мотивация рассматривается как функция трех видов ожиданий:[21]

- ожидаемого результата работы;
- ожидаемого вознаграждения от этого результата;
- ожидаемой ценности вознаграждения.

Величина усилий, прилагаемых человеком для реализации поставленной перед ним задачи, будет непосредственно зависеть от того, какова оценка вероятности успеха при выполнении поставленной задачи, а также вероятность получения за приложенные усилия ценного для него вознаграждения. Чем выше степень соответствия фактических событий ожидаемым, тем больше вероятность повторения данного типа поведения. Также заслуживающая внимания теория мотивации - это теория, разработанная Дугласом Макгрегором. Он проанализировал деятельность исполнителя на рабочем месте и выявил, что управляющий может контролировать следующие параметры, определяющие действия исполнителя: задания, которые получает подчиненный; качество выполнения задания; время получения задания; ожидаемое время выполнения задачи; средства, имеющиеся для выполнения задачи; коллектив, в котором работает

подчиненный; инструкции, полученные подчиненным; убеждение подчиненного в посильности задачи; убеждение подчиненного в вознаграждении за успешную работу; размер вознаграждения за проведенную работу; уровень вовлечения подчиненного в круг проблем, связанных с работой. Подчеркнем, что все эти факторы зависят от руководителя и, в то же время, в той или иной мере влияют на работника, определяют качество и интенсивность его труда. Дуглас Макгрегор пришел к выводу, что на основе этих факторов возможно применить два различных подхода к управлению, которые он назвал "Теория X" и "Теория Y". "Теория X" воплощает чисто авторитарный стиль управления, характеризуется существенной централизацией власти, жестким контролем по перечисленным выше факторам. "Теория Y" соответствует демократическому стилю управления и предполагает делегирование полномочий, улучшение взаимоотношений в коллективе, учета соответствующей мотивации исполнителей и их психологических потребностей, обогащение содержания работы. Обе теории имеют равное право на существование, но, в силу своей полярности, в чистом виде на практике не встречаются. Как правило в реальной жизни имеет место комбинация различных стилей управления. Теории Макгрегора были разработаны применительно к отдельно взятому человеку. Дальнейшее совершенствование подходов к управлению было связано с развитием организации как системы открытого типа, а также была рассмотрена работа человека в коллективе. Это привело к концепции целостного подхода к управлению, т.е. необходимости учета всей совокупности производственных и социальных проблем. В целом можно сделать вывод, что процессуальные теории мотивации основаны на элементах психологии в поведении людей.[33]

Создание в аграрно-промышленном комплексе системы мотивации труда как совокупности мотивов трудового поведения в экономической деятельности людей требует учета объективно обусловленной специфики

аграрного труда и сельского образа жизни, и относится к числу не только самых важных, но и самых сложных проблем. Главные рычаги мотивации - стимулы и мотивы. Если под стимулом подразумевается вознаграждение определенной формы (например, заработная плата), то мотив является внутренней побудительной силой (желание, влечение, и т.д.).

Мотивация труда - это одна из важнейших функций менеджмента в агробизнесе. Мотивационный механизм в целом определяется системой интересов субъектов экономики, побуждающей каждого из них действовать в определенном направлении для достижения поставленных целей.[14]

Производство, основанное на частной собственности, образует наиболее осязаемый для хозяйствующего субъекта экономический интерес, реализация которого выступает мощным побудительным мотивом хозяйственного поведения собственника (индивидуального, ассоциативного, государственного или корпоративного)[68].

Если субъектом хозяйствования выступает само предприятие, где работники отчуждены от средств производства и продукта труда, то экономический интерес в нем приобретает разновидность общественного - группового или коллективного, а экономический интерес работника резко суживается до проблемы цены рабочей силы.

В теории мотивации труда выделяют четыре самостоятельные группы методов формирования и регулирования этого процесса:[15]

- целевая ориентация (провозглашение и разъяснение целей и идей);
- подкрепление положительных моментов трудового поведения людей целенаправленным стимулированием, а отрицательные факторы ослабить, ограничить и устранить посредством соответствующих санкций;
- улучшение содержательности труда, усиление его привлекательности, в частности, путем научной организации труда, механизации и автоматизации трудовых операций и т.д.;

– вовлечение работников в интересы предприятия, расширение экономических интересов работников путем их участия в прибылях и управлении.

Исходя из социально-психологической и организационно-экономической природы мотивации труда выделяют следующие виды мотивов, соответственно, и стимулов труда: материальные, психологические и социальные. В рыночной экономике важнейшую роль играют, прежде всего, материальные стимулы к труду, хотя обязательным является учет и использование всех видов стимулов. В частности, важными являются уверенность работника в постоянной занятости, потребность в признании и уважении, его интерес к работе.

Основные формы мотивации (стимулирования) работников предприятия следующие:[19]

- заработная плата с доплатами и премиями, доходы от участия в прибылях и в акционерном капитале предприятия;
- система внутрихозяйственных льгот (льготное питание, продажа сельскохозяйственной продукции по себестоимости, бесплатный транспорт и услуги по обработке приусадебного участка, предоставление беспроцентных ссуд и др.),
- прочие (нематериальные) льготы и привилегии - предоставление права на скользящий, гибкий график работы, отгулов, дополнительных отпусков и т.д.;
- мероприятия по улучшению условий труда, стимулированию квалификационного роста работников и др.;
- создание благоприятной психологической атмосферы, развитие доверия и взаимопонимания, моральное поощрение работников;
- продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата повышения квалификации и т.д.

Отсутствие действенного мотивационного механизма в аграрной сфере дореформенной России чаще всего связывают с монополией государственной

собственности на средства производства и отсутствием свободы хозяйствования на земле. Однако предпринятое в 90-х годах разгосударствление собственности и предоставление полной свободы хозяйствования не только не решило проблему, а, напротив, обострило ее. За годы реформ даже существовавший мотивационный механизм оказался окончательно разрушенным, причем не только на уровне сельскохозяйственных предприятий, но и на общегосударственном уровне.[27]

Деятельность сельскохозяйственного предприятия на принципах полного хозяйственного (коммерческого) расчета предполагает использование целой системы материального стимулирования каждого работника

Под системой материального стимулирования понимается совокупность экономических рычагов, с помощью которых государство или предпринимательская структура воздействуют на интересы участников производства в нужном для них направлении. Чем выше материальная заинтересованность, тем лучше удовлетворяется интерес. Следовательно, материальная заинтересованность есть отношение между участниками производства по поводу размеров или степени удовлетворения объективных потребностей и интересов.[41]

Принцип материальной заинтересованности находит свое выражение в оплате по труду, в материальном поощрении за лучшие результаты работы (текущие премии и вознаграждение по итогам года). Поэтому, система материального стимулирования состоит из двух частей: гарантированной контрактом части заработка (выплачиваемой в течение года в качестве минимальной гарантированной ставки – аванса) и оплаты по конечным результатам производства, в зависимости от количества, качества продукции и уровня издержек на ее производство.[21]

1.3 Зарубежный опыт мотивации и стимулирования работников сельского хозяйства

В настоящее время АПК (особенно его «ядро» - сельское хозяйство) является наиболее уязвимой отраслью современной экономики. Даже для успешных предприятий сферы АПК характерны такие проблемы как нехватка квалифицированных кадров, проблемы в области привлечения инвестиций, низкий уровень доходности, изношенность основных производственных фондов и т.д. В то же время не вызывает сомнения тот факт, что именно развитый АПК в целом и развитое сельское хозяйство, в частности, являются важнейшим условием эффективного развития и функционирования общества, социального и материального благополучия страны, гарантом национальной безопасности. В таких условиях проблемы мотивации в АПК приобретают особое значение и важность. Но чтобы успешно решать проблему мотивации в АПК, необходимо иметь достоверные данные о специфике подходов к мотивации в АПК. Специфика подходов к мотивации труда работников АПК определяется самой спецификой и особенностями агропромышленного комплекса. В качестве главных отличительных черт АПК можно назвать производственную и экономическую специфику.

Производственная специфика заключается в том, что АПК (особенно такой его сегмент как сельское хозяйство) неразрывно связано с использованием земли и природных ресурсов, что предполагает необходимость учета биологических законов, сезонности и т.д. Результаты производства в АПК в значительной степени зависят от природных факторов, на которые человек повлиять не может (либо может оказать минимальное воздействие). [45]

Экономическая специфика состоит в том, что земля как основное средство производства, не подлежит амортизации и не включается в стоимость продукции, при этом различие земель в плане продуктивности, плодородия, месторасположения образуют у товаропроизводителей ренту. Выделим особенности (отличительные черты) мотивации в АПК:

1) сезонность работ, которая предполагает разрыв во времени между процессом производства и получением результатов, что усложняет процесс стимулирования;

2) результаты сельскохозяйственного производства напрямую зависят от погодно-климатических и природно-экономических условий конкретного региона, что приводит к снижению мотивационной роли работодателя в связи с повышенными рисками недополучения планируемого дохода;

3) особенностью аграрного производства является и то, что большая часть получаемой продукции не входит в состав товарной продукции, а участвует во внутреннем обороте в качестве сырья для других товаропроизводителей, что определяет меньший объем доходов АПК для работников, чем в промышленности;

4) сложные условия труда обеспечивают дефицит кадров, поэтому в АПК важнейшее значение приобретает проблема «удержания кадров»;

5) смешанный характер трудовых операций в АПК, который делает многие современные методики мотивации (например, грейдинг) трудноприменимыми;

6) активное использование труда женщин, подростков и пенсионеров в АПК предполагает акцентуация на нематериальных аспектах мотивации.

Это облегчает процесс мотивации на фоне ограниченности денежных средств. Таким образом, мотивация работников аграрной сферы отличается от мотивации в несельскохозяйственной деятельности. Здесь работодатель не имеет ряда мотивационных рычагов, а влияние других несколько ограничено. В то же время можно выделить и преимущество мотивации в данной сфере –

широкие возможности использования нематериальной мотивации (при условии грамотного и целесообразного её применения).

Если говорить о проблемах в области мотивации в АПК, необходимо, прежде всего, отметить, недостаточно высокий уровень подготовки управленческих кадров в данной сфере. Поэтому для повышения уровня мотивированности сотрудников в АПК необходимо уделять внимание повышению профессионального уровня управленцев (обучать руководителей сельскохозяйственных и других предприятий сферы АПК). Очень значимой проблемой в области мотивации в АПК является низкий уровень зарплаты, определенные сложности в плане мотивации создает и сезонных характер многих сельскохозяйственных работ, неравномерность нагрузки на сотрудников в разное время года. Серьезные проблемы в области мотивации связаны с негативными социальными явлениями жизни в сельской местности: невысокий уровень подготовки кадров, проблемы, связанные с алкоголем и другие проявления девиантного поведения, проблемы в области получения медицинских, социальных, культурных услуг и их негативное влияние на образ жизни представителей села.

Все вышеизложенные проблемы социальной сферы села (именно в сельской местности располагается подавляющее число предприятий АПК) позволяют сделать вывод о том, что всё это не способствует мотивации сельских жителей к сельскохозяйственному.

Во всех отношениях сельское хозяйство-это большой бизнес в Соединенных Штатах. Есть даже отдельный термин "Агробизнес". Это отражает огромный вес сельскохозяйственного производства в экономике США. Термин относится ко всему агропромышленному комплексу от фермера до многонациональной химической корпорации. Агропромышленность состоит из сельскохозяйственных кооперативов, сельских банков, перевозчиков сельскохозяйственной продукции, дистрибьюторов потребительских товаров, производителей сельскохозяйственной техники и пищевой промышленности.

В отличие от России, где сельское хозяйство широко развито, то в США оно развивается интенсивно, сокращая сельскохозяйственные угодья, но при этом выплачивая субсидии фермерам.

Соединенные Штаты также имеют ценовую политику, что означает, что некоторые продукты подчиняются практике обеспечения стабильных цен через государственные субсидии.

Политика рыночных квот также интересна, если государство ограничивает объем поставок продукции, которую можно выводить на рынок из недели в неделю. Ограничивая продажи, эти квоты направлены на повышение покупных цен для фермеров.

В отличие от русских, уровень жизни американских фермеров обычно очень высок. Средний доход сельскохозяйственной семьи составляет три четверти дохода городской семьи, но поскольку расходы фермеров невелики, уровень жизни приближается к среднему по стране. Когда-то жить на ферме означало изолировать современные удобства, но теперь уже нет. Реальный доход на занятого может увеличиться примерно с объемом продукции на одного занятого. Спрос на рабочую силу в США высок, потому что он высокопродуктивен.

Однако увеличение предложения рабочей силы может снизить общий уровень заработной платы. С другой стороны, повышение производительности труда может привести к относительному снижению спроса на рабочую силу. Определение конкретных ставок налога на заработную плату зависит от структуры рынка труда.

На конкурентном рынке уровень равновесия цены и уровень занятости определяются на пересечении кривых спроса и предложения труда. Работодатель должен предложить работникам такую заработную плату, которая заставит их отказаться от всех других возможностей. Если вариантов нет, то рабочие вынуждены согласиться на предложение арендатора. Предприниматели могут предпочесть платить низкую заработную плату.

Полтора века назад многие экономисты считали, что заработной платы едва ли хватит на жизненные нужды, и Мальтус открыл закон снижения доходности. На основе анализа естественного движения населения и материальных ресурсов он пришел к выводу, что неизбежно нарушается баланс между спросом на товары и их предложением. Маркс обосновал неизбежность формирования резервной армии труда и пришел к выводу, что безработица позволит снизить заработную плату до самого низкого прожиточного минимума.

Суть закона о заработной плате иная. На конкурентном рынке предприниматели не могут установить размер заработной платы, который им больше всего нравится. До тех пор, пока число предпринимателей велико, и они не согласны между собой, их спрос на труд приведет к росту заработной платы, в результате чего вся рабочая сила, предлагаемая на рынке, будет поглощена в последующий период. Рабочие также могут стремиться к более высоким ценам, но в условиях конкуренции они никогда не получают того, что хотят.

Наиболее типичные формы и принципы вознаграждения и материальных стимулов в Соединенных Штатах включают:

- увеличение доли нестабильных элементов заработной платы (премии, бонусы и т.п.), которые достигают одной трети от общей заработной платы и используются для экономии сырья, повышения производительности труда и улучшения качества выпускаемой продукции.;

- применение так называемой аналитической системы занятости трудоемкости, где дифференцированно, в баллах, оцениваются: квалификация работника, объем и качество выполняемых работ, финансовые результаты деятельности сельского хозяйства. Метод, состоящий из четырех основных этапов, часто используется для оценки результатов работы сотрудника на предприятиях:

- 1 Определение перечня основных задач сотрудника на определенный период времени;

- 2 определение сферы его ответственности;

3 установление единицы измерения по каждой категории ответственности, например, в процентах, долларах и т.п.;

4 установление индивидуальных "стандартов исполнения", которые соотносятся с расчетными стандартами.

- Использование тарифной системы, стимулирующей работников к достижению высоких конечных результатов, особенно в части качественных показателей, а также овладение смежными и другими профессиями, например, профессиями по ремонту производственных объектов.

- существует значительная дифференциация заработной платы, которая отражает индивидуальные различия в результатах работы, а также в уровне квалификации и оплате сотрудников;

- Использование различных планов группового (бригадного) стимулирования, связь между окончательными результатами деятельности бригады или другого рабочего коллектива (повышение урожайности, продуктивности и т. д.) и вознаграждением в виде премий и бонусов;

- использование различных форм участия работников в прибыли, не согласует вознаграждение с производственными и финансовыми результатами компании, т. е. с ростом прибыли.

Всё большее количество руководителей понимают, что без системы, представляющей экономический интерес сотрудников, прежде всего путем соединения их результатов работы с результатами вознаграждения компенсации, мы не сможем сегодня выйти из кризиса.

Особое внимание следует уделить вознаграждению руководителей в странах с развитой рыночной экономикой. Пакеты их вознаграждений обычно состоят из окладов, бонусов, премий, распределения прибыли, собственного капитала и всевозможных льгот, и привилегий, которые подчеркивают высокий статус сотрудников на этом уровне управления.

Менеджеры низшего уровня (так называемые руководители предприятий, руководители команд, бригадиры) имеют средний годовой доход в 1,5 раза выше, чем у работника.

Доход менеджера среднего звена почти в 2,5 раза выше, чем у рабочих, и этот разрыв увеличивается отчасти из-за того, что хозяйства пытаются нанять грамотных и перспективных специалистов, привлекая их повышенными зарплатами.

При этом работа топ-менеджеров компенсируется в 3-5 раз выше, чем у обычных работников производства и управления. Премии обычно выплачиваются менеджерам наличными деньгами или акциями компании, а иногда и в смешанной форме в различных пропорциях. Для обеспечения работников управляющими фирмами акции выпускаются не сразу, так как по действующему договору, если они откажутся, то теряют право на получение оставшегося неоплаченного вознаграждения в виде премий.

На отдельных фермерских хозяйствах, обновляющие свои продукты, используют вознаграждение в виде существующих пакетов для успешной будущей деятельности или других мер, обеспечивающих получение определенного процента дохода от новых продуктов для содействия инновациям. Менеджеры финансово стимулируются показателем прибыли, который выше валового объема продаж.

По мнению некоторых экспертов, в области менеджмента, при оценке работы менеджеров необходимо учитывать не только результаты хозяйственной деятельности, но и оценивать, насколько хорошо ключевые менеджеры могут управлять людьми. Поэтому часть оценки менеджеров основана на результатах опроса их подчиненных. Это также определяет стимул для менеджеров работать.

В последние годы многие американские ученые и менеджеры пришли к выводу, что платежные системы, принятые на большинстве американских ферм, уже не отвечают современным требованиям. По их мнению, они не являются гибкими, не обладают достаточным мотивационным эффектом и слабо стимулируют повышение производительности труда. Они редко стимулируют работников к дальнейшему обучению или к стремлению к труду, к общим целям сельского хозяйства.

Во многих важных отраслях современной экономики рынок труда принимает форму двусторонней монополии, в которой сильный профсоюз оказывает давление на сильного монополиста. Чтобы поддержать предложение рабочей силы на определенном уровне, профсоюзы настаивают на ограничении иммиграции, сокращении рабочей недели и увеличении количества выходных дней в год, ограничении детского труда, запрете женского труда, некоторых видов работ. И профсоюзы не всегда настаивают на повышении заработной платы.

В Европе сельское хозяйство-это промышленность, охраняемая государством. Фермеры получают различные льготы, такие как кредиты на специальных условиях, возможность получать субсидии на развитие своих хозяйств. Государства также пытаются сохранить высокие цены на продукцию, одновременно защищая отечественных производителей.

Международный опыт показывает, что в сельском хозяйстве могут быть сформированы эффективные стимулы для работников, влияющие на рост его производительности, эффективности и обеспечивающие высокую мотивацию работников к достижению данных целей. Для мотивации работников зарубежные предприятия используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения. При этом заметная роль отводится способам мотивации, не имеющим отношения к материальным поощрениям. Различные формы финансового участия работников способствуют углублению заинтересованности работников в делах сельскохозяйственных предприятий, побуждают работников к высокоэффективной работе, что, в конечном счете, выражается в росте прибыли, производительности труда.

2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ

Природные и экономические условия производства

Основным видом деятельности ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ является смешанное сельское хозяйство. Растениеводство составляет базу сельскохозяйственного производства. Однако также уделяется внимание животноводству – внедряются новые подходы в организации производства продукции животноводства. Предприятие динамично развивается с учетом конъюнктуры рынка сельхозпродукции, показывает хорошие экономические показатели, а также заинтересовано в дальнейшем росте и развитии. Данный хозяйствующий субъект является одним из крупных предприятий по производству сельскохозяйственной продукции. Основной целью Общества является предпринимательская деятельность, направленная на получение прибыли.

Общество с ограниченной ответственностью (ООО) «Асанбаш-Агро» располагается в селе Псяк Кукморского района Республики Татарстан. Районный центр города Кукмор находится в 10 км, а удаленность от республиканского центра г. Казань составляет 160 км, от железнодорожной станции 5 км, от пристани 20 км.

Форма собственности организации – частная, форма хозяйствования – общество с ограниченной ответственностью, т.е. эта форма объединения капитала, сочетающаяся с возможностью личного участия в деятельности организации.

Компания зарегистрирована 30.01.2017 года.

Юридический адрес: 422111, республика Татарстан, Кукморский район, г. Кукмор, улица Ленина, дом 100.

Директором ООО «Асанбаш-Агро» является Мубаракшин Рустам Мидхатович. Основным видом деятельности является: «Растениеводство в сочетании с Животноводством, т.е смешанное сельское хозяйство». До 2017 года организация называлась — Филиал ООО «Сэт иле»-»Асанбаш».

Район расположен в северо-восточной части Западного Прикамья. Граничит с Балтасинским, Сабинским, Тюлячинским, Мамадышским, а также с Вятскополянским районом. Районный центр — пгт. Кукмор (ранее он был городом), который расположен в 160 км от Казани. Кукморский муниципальный район образован в 1930 году.

Природно-экономические условия являются основой достижения конечных результатов производства, которые проявляются в устойчивом экономическом развитии всех отраслей сельского хозяйства во времени.

Климат села Псяк, в котором находится ООО «Асанбаш-Агро» можно отнести к умеренно-континентальному со сравнительно-холодными зимами (до -40°C) и умеренно-теплым летом. В хозяйстве преобладают светло-серые лесные и дерново-подзолистые почвы. Вегетационный период растений длится 175 дней. Основной вегетационный период сельскохозяйственных культур приходится на июль и август.

Транспортная связь с районным центром осуществляется по автодороге общего пользования, которая имеет асфальтированное покрытие. Имеется хорошо налаженная телефонная сеть, электрификация, радио, телевидение и интернет.

На территории села располагаются объекты социальной инфраструктуры: школа, медпункт, детский сад, столовая, сельсовет, магазины, клуб, почта, мечеть, церковь, что в свою очередь положительно влияет на эмоциональное состояние работников.

На территории хозяйства размещаются следующие подсобные предприятия: машинно-тракторный парк с ремонтными подразделениями, автопарк, энергетическая служба, теплоснабжение, склад ГСМ и запчастей. Выгодное географическое положение, обеспеченность природными и трудовыми

ресурсами, хорошо развитая транспортная сеть, стабильное сельское хозяйство – составляющие устойчивого экономического положения района.

В сельском хозяйстве земля — это важнейшее и незаменимое средство производства, которую невозможно создать вновь. Она является продуктом самой природы, т.е. это единственное средство производства, не созданное трудом человека, а также при правильном использовании земли, повышается ее плодородие.

Природными ресурсами, которыми пользуется ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ являются земля. Для анализа использования земли используют следующий показатель – эффективность использования земли. Для проведения анализа показателей эффективности использования земли следует рассмотреть состав земельных угодий и ее структуру. Структура сельскохозяйственных угодий представляет собой процентное соотношение отдельных видов сельхозугодий в общей площади земель.

Из всего этого следует, что природно-климатические условия достаточно благоприятны для занятия сельским хозяйством и производства основных видов сельскохозяйственной продукции. Правильное использование земли и повышение ее плодородия всегда остается главной задачей в агропромышленном секторе.

Изучение состояния использования земельных фондов надо начинать с определения косвенных показателей. Основной косвенный показатель — это процент распаханности, т.е. сколько процентов занимает пашня из сельхозугодий.

Земля имеет огромное значение для сельского хозяйства. По мнению Франсуа Кенэ - «Земля – единственный источник богатства, и лишь сельское хозяйство его приумножает». Земля одновременно выступает и предметом труда, и средством труда. При правильном уходе земля не только изнашивается, но и способна постоянно увеличивать свою производительность. Для проведения анализа изучения состояния земельных угодий в ООО «Асанбаш-

Агро» Кукморского района РТ, рассмотрим состав земельных фондов и структуру сельскохозяйственных угодий, отражённых в таблице 2.1

Таблица 1 – Состав и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 годы.

Виды земельных угодий	Годы								В среднем по РТ за 2020 г. %	
	2017		2018		2019		2020		Площадь, га	Структура, %
	Площадь, га	Структура, %								
Общая земельная площадь	14750	х	11719	Х	11719	х	10952	х	6556	Х
Всего сельскохозяйственных угодий, из них:	14643	100	11612	100	11612	100	10845	100	6307	100
Пашня	13355	91,2	10324	88,9	10324	88,9	10324	95,2	5555	88,1
Сенокосы	849	5,8	-	-	-	-	82	0,8	128	2,0
Пастбища	439	3	1288	11,1	1288	11,1	439	4,0	618	9,8
Процент распаханности	Х	91,2	х	88,9	х	88,9	х	95,2	х	88,1

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что за изучаемый период в составе земельного фонда ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района наблюдается лишь незначительные изменения, а именно площадь земель хозяйства за 2018 год уменьшилась на 3031 га, по сравнению с предыдущим годом. За 2018-2019 годы общая площадь земель хозяйства не изменилась. В 2020 году земельная площадь составляла 10952 га. На сельскохозяйственные угодья приходится 95,2 % от общей площади сельхозугодий. Важнейшим показателем, характеризующим уровень использования земли, является процент распаханности, который представляет собой удельный вес площади пашни в общей площади сельскохозяйственных угодий.

Процент распаханности в хозяйстве 2018 году по сравнению с 2017 годом уменьшился на 2,3%, в последующем году не менялся и составил 88,9 %. А в 2020 году процент распаханности составил 95,2%. Уровень этого показателя по хозяйству за 2020 год выше среднереспубликанского на 7,1%. И еще в структуре сельскохозяйственных угодий удельный вес пастбища занимают лишь 4,0%, тогда как данный показатель в среднем по республике составляет 9,8%.

В изучаемом хозяйстве под сенокосы на 2019 и 2018 год земельная площадь не отводится. И лишь в 2020 году по сенокосы выделено 82 га сельскохозяйственных угодий.

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

В ООО «Асанбаш-Агро» применяется линейно-функциональный тип организационной структуры управления, то есть структура управления представляет собой совокупность линейных и функциональных органов управления, а также систему их связей. Директор осуществляет непосредственное управление над руководителями отделений и отдельными службами. В то же время управляющие отделениями взаимосвязаны с отдельными службами.

Система управления на предприятии основана на четкой регламентации должностных требований, прав, обязанностей по выполнению определенных частных задач, которые являются составляющими более общей задачи организации, определяемой ее официально установленными целям. Действующая структура управления построена таким образом, чтобы максимально удовлетворить следующим требованиям: соответствовать функциональному содержанию процесса управления предприятием; иметь в своем составе органы для связи с вышестоящими уровнями управления; обеспечить постоянное прогрессивное развитие управляемого объекта; обладать внутренним потенциалом для совершенствования предприятия и использования новейших достижений науки и техники в практике управления. При таком

построении структуры управления сохраняется принцип единоначалия, то есть и функциональные, и линейные звенья напрямую контактируют с высшим руководством. В связи с этим отсутствуют прямые управленческие связи между функциональными звеньями и линейным руководством второго уровня, и управленческое воздействие на линейные звенья второго уровня оказывается непосредственно руководителем первого уровня – директором предприятия.

Достоинствами линейно-функциональной организационной структуры управления предприятием являются: комплексность, поскольку делается упор на специализацию работ; четкая иерархия, регламентированность деятельности работников, хорошо отлаженная связь между подразделениями предприятия.

Недостатками линейно-функциональной организационной структуры управления являются громоздкость, негибкость (ее неспособность быстро и адекватно реагировать на непредвиденные и резкие изменения ситуации). Поскольку структура замкнута на высшем уровне, с ростом масштабом деятельности возрастает ее информационная перегрузка. Это увеличивает вероятность принятия неверных решений.

Для определения места предприятия в конъюнктуре аграрного хозяйствования и характеристики субъекта аграрного бизнеса необходимо определить производственное направление и уровень специализации производства.

Специализация – это есть процесс сосредоточения деятельности предприятия какой-либо зоны или экономического района на развитии той или иной на производстве отдельных видов продукции. Цель специализации сельскохозяйственных предприятий – создание условий для увеличения прибыли, объема производства продукции, снижения издержек, повышения производительности труда, улучшения качества продукции.

Таблица 2 - Стоимость и структура товарной продукции в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 годы

Вид продукции	Годы								В среднем за 4 года
	2017		2018		2019		2020		
	тыс.руб	%	тыс.руб	%	тыс.руб	%	тыс.руб	%	
Зерно	178,8	6,2	451,9	12,9	204,6	5,4	419,5	9,1	8,5
Рапс	-	-	-	-	102	2,6	74,5	1,6	1,2
Мясо КРС	445,8	15,3	461,1	13,2	605,6	15,9	828,7	18,0	15,8
Молоко	2287,2	78,5	2589,4	73,9	2911,7	76,1	3277,9	71,2	74,6
Итого	2911,8	100	3502,4	100	3823,9	100	4600,6	100	100

Из таблицы 2 видно, что наибольший удельный вес в структуре товарной продукции занимает продукция животноводства 90,4% (среднем за 4 года), где молоко занимает первое место 74,6%. На третьем же месте зерно — 8,5%.

Таким образом, мы можем сказать, что специализация ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ скотоводческая, так как наибольший удельный вес в структуре товарной продукции в среднем за 4 года занимает производство молока и мяса КРС.

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

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

K_c – коэффициент специализации;

P – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

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

$$K = 100 / (90,4(2 \times 1 - 1) + 8,5 \times (2 \times 2 - 1) + 1,2 \times (2 \times 3 - 1)) = 100 / 121,9 = 0,82$$

Коэффициент специализации равен 0,82, что свидетельствует о глубоком уровне специализации в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ.

Ресурсное обеспечение организации обеспечивает работников организации необходимыми ресурсами для осуществления хозяйственной деятельности. Ресурсы предприятия классифицируются на пять групп:

- природные – потенциально пригодные для применения в производстве естественные силы и вещества;

- материальные – все созданные человеком средства производства, которые являются результатом производства;

- трудовые – население в трудоспособном возрасте;

- интеллектуально-информационные – интеллектуальный продукт и информация, созданные творческим трудом человека и используемые непосредственно в процессе производства и в процессе принятия управленческих решений;

- финансовые – денежные средства, которые выделяются на организацию производства продукта и его реализацию.

Рассмотрим уровень обеспеченности сельскохозяйственного предприятия основными производственными фондами. Обеспеченность сельскохозяйственного предприятия основными фондами и эффективность их использования является важным фактором, от которого зависит результат хозяйственной деятельности, в частности, качество, полнота и своевременность выполнения сельскохозяйственных работ, объем производства продукции, ее себестоимость и финансовое состояние предприятия. Показатели фондооснащенности и фондовооруженности труда имеют важное значение для повышения конечных результатов сельскохозяйственного производства, так как во многом определяют уровень и темпы его развития.

Таблица 3 – Динамика уровня фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 годы.

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 г.
	2017	2018	2019	2020	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс. руб	31742,1	64955,3	126792,5	199435,5	342706
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	14643	11612	11612	10845	6307
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел	288	252	248	248	96
Фондооснащенность, тыс руб на 100 га сельскохозяйственных угодий	216,7	559,4	1091,9	1839,0	5434,0
Фондовооруженность, тыс. руб. на 1 работника	110,2	257,8	511,3	804,2	3584,5

Приведенные в таблице 3 данные показывают, что уровень фондооснащенности в ООО «Асанбаш-Агро» за 2017-2020 годы возрос и в 2020 году составил 1839,0 тыс. руб в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий. Уровень изучаемого показателя по сравнению со средними данными по РТ ниже на 66,2 %. Основной причиной роста уровней данного показателя является, как уже отмечалось, увеличение стоимости основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, так как площадь сельскохозяйственных угодий за 2017 год составляет 14643 га, а за отчетный год 10845 га.

Анализируя уровень фондовооруженности труда можно отметить, что в изучаемом хозяйстве за анализируемый период, данный показатель также имеет тенденцию роста и за 2020 год составляет 804,2 тыс. руб. на 1 работника, что, в сравнении со средними данными РТ, ниже на 2780,3 тыс. руб. или на 77,6 %. На повышение уровня этого показателя оказали влияние рост стоимости основных средств сельского хозяйства, а также сокращение численности работников, занятых в данной отрасли.

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

Таблица 4 - Динамика уровня энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2020 год
	2017	2018	2019	2020	
Сумма энергетических мощностей, л.с	15466	15466	15679	17400	8088
Площадь пашни, га	13355	10324	10324	10324	5555
Число среднегодовых работников, чел	305	261	256	256	96
Энергооснащенность на 100 га пашни, л.с	115,8	149,8	151,9	168,5	145,6
Энерговооруженность на 1 работника, л.с	50,7	59,3	61,2	68,0	84,6

Как видно из данных таблицы 4 энергооснащенность ООО «Асанбаш-Агро» за 2017-2020 годы увеличивается и на 2020 год составляет 168,5 л. с. на 100 га пашни, что является выше показателя энергооснащенности в среднем по РТ на 22,9 л. с. на 100 га пашни. Влияние на уровень данного показателя оказывают увеличение исходных данные при определении данного показателя, а именно сумма энергетических мощностей и площадь пашни.

Энерговооруженность труда за период исследования также имеет тенденцию роста и в 2020 году составляет 68,0 л. с. на 1 работника, что ниже среднего значения по РТ на 16,6 л.с на 1 работника.

В результате сокращения числа работников сельскохозяйственного производства в 2018 году на 44 человек, а в 2019 году еще на 5 человек, в 2020 году число среднегодовых работников осталось неизменным.

Уровень развития материально-технической базы сельского хозяйства во многом зависит от состояния обеспеченности сельскохозяйственного предприятия энергетическими ресурсами и техникой. Одной из важнейших задач в аграрной сфере производства является более эффективное использо-

вание трудовых ресурсов. При этом должен быть обеспечен рост объема функционирующего рабочего времени, а также равномерное его использование в течение года и всемерная экономия труда.

Таблица 5 - Динамика уровня обеспеченности основными машинами в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 годы

Показатели	Годы			
	2017	2018	2019	2020
Площадь пашни, га	13355	10324	10324	10324
Нормативная нагрузка на 1 физический трактор, га	100	100	100	100
Требуется физических тракторов, шт	134	104	104	104
Имеется физических тракторов, шт	-	50	50	52
Уровень обеспеченности тракторами, %	-	48,1	48,1	50
Площадь посева зерновых и зернобобовых, га	3756	3250	3903	3721
Нормативная нагрузка посевов на 1 зерноуборочный комбайн, га	150	150	150	150
Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт	26	22	27	25
Имеется зерноуборочных комбайнов, шт	-	11	11	11
Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, %	-	50	40,7	44

При анализе данных таблицы 5 можно сделать вывод, что хозяйство хорошо обеспечено тракторами, в отчетном 2020 году уровень обеспеченности составляет 50,0%. Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами в изучаемом хозяйстве низкая, и в отчетном 2020 году, данный показатель составил лишь 44,0%, хотя желательно было бы данный показатель приблизить к 100%.

Система машин должна быть рациональной и отвечать следующим требованиям:

- соответствовать биологическим и агротехническим особенностям возделывания сельскохозяйственных культур, прогрессивной технологии и организации производства;

- обеспечивать своевременное и высококачественное выполнение механизированных работ;
- сохранять и повышать плодородие почв;
- снижать затраты труда и средств на единицу выполненных работ и производимой продукции;
- улучшать условия труда и повышать производительность.

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 производства 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.

Развитие предприятия в конечном итоге определяется тем, насколько оно обеспечено рабочей силой по каждой категории, профессии, какова ее квалификация. Рассмотрим численность работников по категориям за последние четыре года (табл. 6).

Таблица 6 – Численность работников ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ по категориям за 2017 – 2020 гг.

Показатели	Годы			
	2017	2018	2019	2020
Рабочие постоянные	221	185	200	199
Рабочие временные и сезонные	20	19	-	-
Служащие	47	48	48	49
Итого:	288	252	248	248
Работники занятые в подсобных предприятиях, чел	5	-	-	0,2
Работники жилищно-коммунального хозяйства и культурно- бытовых учреждений	-	-	-	-
Работники торговли и общественного питания, чел	6	5	6	6
Работники, занятые на строительстве хозспособом	6	4	2	1,80
Всего:	305	261	256	256

Анализ полученных данных показывает, что численность постоянных рабочих уменьшается из года в год и в среднем за четыре года она составляет 201 человек (см. табл. 6). Временные и сезонные работники имеют место быть только в 2017 и 2018 году в количестве 20 и 19 человек соответственно. Численность служащих увеличивается, но незначительно, в отчетном 2020 году составляет 49 человек. Следует отметить, что работники жилищно - коммунального хозяйства и культурно - бытовых учреждений не имели место быть. Количество работников в целом по всей организации из года в год имеет тенденцию к стабильному снижению. Так из 305 работников в 2017 году численность снизилась на 16,1 % и в отчетном 2020 году составила 256 человек.

Таблица 7 – Показатели обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 гг.

Показатели	Годы			
	2017	2018	2019	2020
Среднегодовое число работников хозяйства – всего, чел. План	340	280	250	250
Продолжение 7				
1	2	3	4	5
Факт	305	261	256	256
% обеспеченности	89,7	93,2	102,4	102,4
Среднегодовое число работников сельхозпроизводства, чел. План	288	254	235	220
Факт	221	185	200	199
% обеспеченности	76,7	72,8	85,1	90,5
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	14643	11612	11612	10845
Число работников, занятых в сельхозпроизводстве на 100 га, чел	288	252	248	248

Согласно полученным в организации данным, ООО «Асанбаш-Агро» было полностью обеспечено работниками только в 2019 и 2020 году, когда процент обеспеченности трудовыми ресурсами составил 102,4 % (см. табл.2.7). В 2017 и 2018 годы данный показатель не достиг 100 %, что говорит о том, что постоянные работники хозяйства были вынуждены перерабатывать, чтобы достичь необходимого уровня производства, а также были

наняты временные и сезонные рабочие. Следует заметить, что по данным таблицы процент обеспеченности трудовыми ресурсами, занятыми непосредственно в сельскохозяйственном производстве гораздо ниже, чем в целом работников хозяйства, так как сельхозпроизводство является наиболее сложной и трудоёмкой отраслью.

Рассмотрим подробнее использование трудовых ресурсов в ООО «Асанбаш-Агро», а именно рассчитаем уровень использования запаса труда в процентах за весь исследуемый период (табл. 8).

Таблица 8 - Запас труда и уровень его использования в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ в 2020 г.
	2017	2018	2019	2020	
Среднегодовое число работников хозяйства, чел.	305	261	256	256	102
Годовой запас труда, тыс. чел-час	555,1	475	465,9	465,9	27,6
Фактически отработано, тыс. чел-час	605	518	404	404	28,2
Уровень использования запаса труда, %	109	109,1	86,7	86,7	102,2

Анализируя данные таблицы 8 можно сделать следующие выводы: уровень обеспеченности трудовыми ресурсами в ООО «Асанбаш-Агро» в целом снижается, тогда как обеспеченность сельскохозяйственного производства повышается. Уровень использования запаса труда в изучаемом хозяйстве за 2017-2020 годы колеблется. Несмотря на то, что в 2019 году показатель снижается на 9,1 чел-час., по сравнению с предыдущим годом. А в отчетном 2020 году уровень использования запаса труда остаётся неизменным. Если сравнить со средними данными республики, то уровень использования запаса труда по РТ оказывается ниже на 94,1%.

Для всесторонней оценки достигнутого уровня экономической эффективности производства в сельском хозяйстве применяется система показате-

лей, характеризующих использование земли, производственных фондов и труда.

Наиболее важными в системе этих показателей являются стоимость валовой продукции, валового дохода, чистого дохода, прибыли в расчете на 100 га соизмеримой пашни, на 1 чел-час затрат труда или 1 работника, на 100 рублей основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, на 100 рублей издержек производства, а также показатели уровня рентабельности и нормы прибыли.

Далее в таблице 9 рассчитаем динамику роста производительности труда и уровня его оплаты в данном хозяйстве.

Таблица 9 – Динамика роста производительности труда и уровня его оплаты в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 годы

Показатели	Годы				Отклонение (+,-)
	2017	2018	2019	2020	
Произведено валовой продукции (в соп. ценах 1994 г.), руб.:	61,1	70,1	99,9	117,3	56,2
-на один чел.- день					
-на один чел.- час	8,1	9,9	14,1	16,5	8,4
Оплата труда в расчете на:	17948,6	20081,1	19220,1	20766,6	2818,0
-одного работника в месяц, руб.					
-один чел.- день, руб.	821,2	861,6	1035,9	1119,2	298,0
один чел. - час, руб.	108,6	121,4	146,1	157,9	49,3

Из таблицы 9 можно увидеть, что валовая продукция в сопоставимых ценах 1994 года на один чел. - день в 2020 году было 117,3 руб., а в 2017 году было лишь 61,1 руб., т.е. отклонение между ними составляет 56,2 руб. А валовая продукция на один чел. - час в отчетном году составляет 16,5 руб., что больше значения базисного года на 8,4 руб. или на 104%.

Оплата труда на одного работника в месяц по сравнению с 2017 годом в отчетном году увеличилось на 2818,0 руб. и составил 20766,6 руб. А оплата труда на один чел. - день в 2020 году составил 1119,2 руб., а на один чел. - час - 157,9 руб., когда в базисном году оплата труда составлял лишь 821,2 и 108,6 руб. соответственно.

Для оценки достигнутого уровня экономической эффективности сельскохозяйственного производства применяется система показателей, в котором используют три главных факторов производства - это земля, производственные фонды и труд. Первые два из них имеют свою материальную, вещественную сущность, а труд представляет собой процесс взаимодействия человека и природы. Наиболее важные показатели рассмотрим в таблице 10

Таблица 10 - Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 годы.

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.	128	170,2	194	231,5	269,6
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	16	19,6	22,2	26,1	45,7
- 100 руб. ОПФ, руб.	15,4	7,9	4,5	3,4	1,3
- 100 руб издержек производства, руб.	1,5	1,4	1,5	1,4	1,9
Сумма валового дохода в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	3408,2	4274,6	3550,5	5113,9	2683,0
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	426,7	492,5	407,2	576,9	454,4
- 100 руб. ОПФ, руб.	410	197,9	82,2	74,0	12,7
- 100 руб издержек производства, руб.	39,9	36,4	27,3	31,7	18,7
Сумма прибыли (убытка) в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	735,6	1391,8	661,7	1988,6	1044,9
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	92,1	160,4	75,9	224,3	177,0
- 100 руб. ОПФ, руб.	88,5	64,4	15,3	28,8	4,9
- 100 руб издержек производства, руб.	8,6	11,9	5,1	12,3	7,3
Уровень рентабельности, убыточности (-), %	15,6	20,2	7,5	17,8	10,8

Как видно из таблицы 10 стоимость валовой продукции в расчете на 100 га соизмеримой пашни с 2017 по 2020 год постепенно увеличивается и в 2020 году составило 231,5 тыс. руб.

Стоимость валовой продукции в расчете на 1 среднегодового работника с 2017 по 2020 год растет, и в 2020 составляет 26,1 тыс. руб.

Стоимость валовой продукции в расчете на 100 руб. основных производственных фондов с 2017 по 2020 год уменьшается, и в отчетном 2020 году снизился до 3,4 тыс. руб.

Стоимость валовой продукции в расчете на 100 руб. издержек производства почти не меняется. В отчетном 2020 году составляет 1,4 тыс. руб.

Сумма валового дохода в расчете на 100 га соизмеримой пашни в 2017 году составила 3408,2 тыс.руб., а к отчетному 2020 году увеличилась до 5113,9 тыс. руб., что выше в 1,5 раза по сравнению с данным показателем за базисный 2017 год.

Сумма прибыли на одного среднегодового работника в 2019 году составила 661,7 тыс.руб., это ниже показателя предыдущего года на 730,1 тыс. руб. А в 2020 году показатель значительно увеличился и составлял 1988,6 тыс. руб. Такая же тенденция роста за отчетный год наблюдается по другим показателям.

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 в изучаемом хозяйстве с 2017 по 2020 годы было рентабельным, уровень рентабельности в 2019 году составляло 7,5%, а в отчетном 2020 году показатель значительно увеличился на 10,3% и составлял 17,8%.

2.2 Современные формы и системы стимулирования труда в растениеводстве

В соответствии с рекомендациями Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан формы, системы стимулирования и размеры оплаты труда сельских товаропроизводителей устанавливаются в хозяйстве самостоятельно и включаются в коллективный договор.

Поскольку интересы работодателей и работников в организации заработной платы затрагиваются по отношению к любой форме экономики, важнейшим условием является то, чтобы стороны имели равные права решать проблемы заработной платы.

Результатом работы по организации оплаты труда является "постановление об оплате труда". В настоящее время, учитывая разнообразие организационных форм юридических лиц и систем оплаты труда, вопрос о выработке порядка оплаты труда в организациях регулируется по-разному. Однако в любом случае работодатель обязан исходить из норм Трудового кодекса РФ.

Главный экономист разрабатывает порядок оплаты труда при непосредственном участии главных экспертов, начальников отделов и председателя профсоюзного комитета. Этот документ должен быть обсужден и принят на собрании работников организации и одобрен руководителем с возможными изменениями и дополнениями.

Задачей данного местного закона является организация эффективной системы оплаты труда всех работников в зависимости от их вклада в деятельность предприятия, уровня их подготовки, квалификации и других личных качеств (дисциплинированности, оперативности, умения работать в команде или других качеств, необходимых для работы в данной организации).

В разделе "Оплата труда работников растениеводства" устанавливаются правила расчета основных и дополнительной оплат труда. Сезонный характер отрасли вызывает неравномерность и нестабильность производства, а значит, размер доходов требует адекватной компенсации в виде высоких доходов для

повышения интереса к ней. Поэтому система оплаты труда, применяемая в отрасли, должна быть ориентирована на конечный результат производства (аккордно-премиальная или сдельно-премиальная) или деятельность отрасли, подразделения (оплата по нормативам от валового дохода).

В Положении должны быть определены расценки для оплаты труда:

- а) за единицу продукции в натуре;
- б) за ее стоимость в денежном выражении с учетом качества продукции;
- в) за 1000 руб. стоимости произведенной и реализованной продукции.

Указанные величины являются расчетными величинами, поэтому они должны быть представлены и обоснованы (технологическими картами, материальными затратами по факту за предшествующие годы или по расчетам).

До расчета конечного результата в растениеводстве начисленная заработная плата будет авансом в течение года. Порядок предоплаты может быть:

а) повременным - за фактически выполненное время по тарифным ставкам выполненной работы или по взвешенной средней тарифной ставке, рассчитанной по технологическим картам;

б) сдельным - за фактически выполненный объем работы по нормам и соответствующим тарифным ставкам. При этом с целью предотвращения разнобоя в оплате труда целесообразно указать установленную в организации нормировочную группу по пахотным и непахотным работам, а затем по каждому виду работ, выполняемых различными марками техники, определить норму выработки, разряд работы, тарифную ставку, расход ГСМ.

В разделе «Оплата труда трактористов-машинистов» устанавливаются правила исчисления заработной платы в зависимости от квалификации и выполняемых работ. Обычно выделяют оплату труда на весенне-полевых работах, уборке урожая, работах, связанных с внесением удобрений и т.д.

Положением принято выплачивать трактористам-машинистам 1 класса – 20 %, 2 класса – 10 % от фактического заработка.

В разделе "Дополнительные вопросы и условия оплаты" указаны размер финансовой компенсации за работу в выходные и праздничные дни, правила надбавок за совмещение профессий, регламентируются вычеты при браке или невыполнении норм работы, не возникшей по вине работника.

Основной в ООО «Асанбаш-Агро» является сдельная форма оплаты труда. Порядка 80 % труда рабочих основного и вспомогательного производства оплачивают по сдельным расценкам. Широкое применение этой формы оплаты объясняется тем, что в ней, во-первых, более четко, чем в повременной, выражена прямая связь с результатами труда, а, во-вторых, она позволяет учитывать многообразие форм кооперации и разделения труда в разных отраслях, что способствует росту производительности труда. Сдельная форма оплаты труда эффективна лишь при наличии обоснованных норм времени, выработки, обслуживания, точного учета количества труда, затраченного каждым работником или бригадой, объема произведенной продукции или выполненных работ, позволяющей правильно оценить качество труда [32].

Говоря об оплате труда, не стоит забывать о социальных факторах, которые играют определенную роль в выборе форм и систем стимулирования труда. Тип крестьянской жизни, в котором решающую роль играет стабильность существующих общинных отношений, плохо развитая торговая инфраструктура, определенное закрытие мест проживания сельских жителей, поддержка их доходов с доходов горожан, развитие личного двора – все эти социальные и экономические факторы способствуют широкому распространению естественной формы оплаты труда [29]. Наиболее распространен в экономике вариант натуральной оплаты сельхозпродукции собственного производства. Он широко используется при уборке картофеля, овощей, сахарной свеклы, урожае кормов путем бесплатного выпуска определенной части собранных продуктов или заготовленных кормов. При определении суммы натурального вознаграждения, конечно, необходимо учитывать реальные соотношения между начисленной заработной платой за выполненный объем труда и стоимостью природы в текущих рыночных ценах.

Так, например, в ООО «Асанбаш-Агро» за выполнение сезонных заданий с хорошим качеством трактористам – машинистам, занятым на осенне – полевых работах, рекомендуется выделять до 8 кг зерна за нормо - смену.

В растениеводстве с целью обеспечения своевременного и высококачественного выполнения работ предусматривается дополнительная оплата за качественное и своевременное выполнение работ в размере до 50 % к сдельному заработку.

Учитывая большое значение проведения уборочных работ в сжатые сроки, в хозяйстве применяется повышенная оплата на уборке урожая. Повышенная оплата производится в зависимости от срока уборки: оплата производится отдельно за первые 10 дней – оплата повышается на 50 % и остальные дни – на 30 % для трактористов - машинистов; остальным категориям работников – на 15 % в каждый период;

За превышение плана производства премирование производится в размере до 20 % стоимости сверхнормативной продукции или процент за процент.

В ООО «Асанбаш-Агро» нормирование механизированных полевых работ организовано на достойном уровне. Каждому виду работ установлены нормы выработки, нормы обслуживания. При установлении норм главный экономист пользуется типовыми справочниками, тарифными соглашениями. Экономист и специалисты выезжают на место работы механизаторов, проводят фотохронометражные наблюдения, обрабатывают полученные данные и рассчитывают нормы выработки. Тарифные ставки, применяемые в хозяйстве с 1 января 2020 года, указаны в тарифном соглашении на 2020 год.

Для организации объективных условий оплаты труда различных категорий работников, специалистов и служащих в хозяйстве используются действующие соотношения в размерах тарифных ставок и должностных окладов работников, рекомендуемых МСХ и П РТ. В настоящее время в ООО «Асанбаш-Агро» применяют тарифную сетку, рассчитанную исходя из законодательно установленного минимального размера оплаты труда. Тарифная сетка

разрабатывается для оплаты труда каждой категории работников сельского хозяйства в ООО «Асанбаш-Агро». Наиболее подробно рассмотрим тарифы, распространяющиеся на работников, задействованных на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» (см. табл. 11).

Таблица 11 – Тарифная сетка оплаты труда трактористов – машинистов в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ в 2020 году

Форма оплаты	Разряды					
	1	2	3	4	5	6
Сдельно (для расчёта расценок за продукцию)	667,9	720,1	799,2	906,4	1027,2	1205,7
Повременно (для авансирования)	626,3	678,6	750,9	843,5	964,1	1119,8

Оплату труда рабочих растениеводства производят по сдельно - премиальной системе – за индивидуально выполненный объем сельскохозяйственных работ и полученную продукцию. При этом оплата труда производится за индивидуально выполненный объем работ по сдельным расценкам, определенным исходя из тарифных ставок и норм выработки.

За полученную продукцию - по установленным расценкам за единицу продукции, включающих дополнительную оплату, поощрения, повышенную оплату на уборке урожая и надбавки за классность.

Для рабочих, занятых на работе по выращиванию зерна, кормовых и других культур, устанавливается дополнительная оплата труда:

- за высокое качество сева при получении хороших всходов;
- за проведение междурядных обработок и лучшие агротехнические сроки при высоком качестве и сохранении установленного качества растений на 1 га.

Качество работы, сроки и объем работы для дополнительной оплаты определяются комиссией в составе генерального директора, главного экономиста, агронома и представителя комитета профсоюза [21]. Порядок и размеры дополнительной оплаты определяется директором хозяйства.

Рассмотрим существующую методику расчета расценок для оплаты труда работников, занятых на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» (табл. 12).

Согласно данным за 7 дней работы тракторист – машинист, занятый на весенне – полевых работах в отделении Т. Ковали ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ начиная с 19 апреля 2020 года, получил 8 316 руб., согласно сдельно – премиальной системе оплаты труда, принятой в организации (см. табл. 2.12). Полученная заработная плата складывается из основной и дополнительной частей оплаты труда, которые в целом дают 100 %, а именно основная часть составила 5 198 руб. или 62,5 %, дополнительная – 3 118 руб. или 37,5 %. Дополнительная оплата труда, в свою очередь, так же делится на две статьи, из которых 520 руб. или 10 % начислены за классность и 2 598 руб. или 50 % от основной оплаты - за качественное и своевременное выполнение работ, согласно рекомендациям МСХ и П РТ по материальному стимулированию работников, занятых на весенне – полевых работах в 2018 году.

Таблица 12 - Расчет оплаты труда на механизированных полевых работах в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ (весенне – полевые работы)

Дата	Название работы	Норма выработки, га	Расценка, руб.	Фактически выполнено		Оплата труда, руб.			
				в натуре га	сменных норм	основная	дополнительная		всего
							10%	50%	
19.04.20	боронование мн. трав (Нью-Холланд)	70	16,00	64	0,9	1024	102	512	1638
24.04.20, 26.04.20	боронование мн. трав (Нью-Холланд)	70	16,00	97	1,4	1552	155	776	2483
27.04.20- 30.04.20	боронование зяби под ячмень (Нью-Холланд)	60	18,7	347	5,8	6488,9	649	3244	10382
Итого		x	x	508	8,1	9064,9	906	4532	14503

2.3 Экономическая оценка действующей системы стимулирования труда

Анализ фонда материального поощрения ставит перед собой следующие задачи: изучение состава и динамики фонда заработной платы, выявление изменения показателей, определение влияния факторов на фонд заработной платы, изучение направлений расходования фонда заработной платы.

Анализ начнем с изучения общего объема фонда заработной платы, его уровня в товарообороте, изменения динамики этих показателей (табл. 12).

Таблица 13 – Динамика фонда заработной платы трактористов - машинистов в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 гг.

Показатели	Годы			
	2017	2018	2019	2020
Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	2911,8	3502,4	3823,9	4600,6
Цепные темпы роста стоимости товарной продукции, %	x	120,3	109,2	120,3
Базисные темпы роста стоимости товарной продукции, %	x	590,6	912,1	1688,8
Фонд заработной платы, тыс. руб.	65692	62894	59044	63795
Цепные темпы роста фонда заработной платы, %	x	95,7	93,9	108,0
Базисные темпы роста фонда заработной платы, %	x	-2798	-3850	4751
Уровень фонда заработной платы, %	2,3	1,8	1,5	1,4

Уровень фонда заработной платы характеризует его долю в товарообороте. Общая сумма фонда заработной платы трактористов - машинистов в 2020 году уменьшилась по сравнению с 2017 годом на 2,9 % и составила 63795 тыс. руб., что может быть связано с уменьшением количества трактористов – машинистов в ООО «Асанбаш-Агро» с 50 человек в 2017 до 48 – в 2020 году.

По полученным данным можно проследить превышение темпов роста товарооборота по сравнению с темпами роста фонда заработной платы в период с 2017 по 2020 годы.

Уровень фонда заработной платы за последние четыре года стабильно понижается и в 2020 году данный показатель имел минимальное значение, равное 1,4 %.

Проанализируем долю затрат на оплату труда в общей структуре затрат отрасли растениеводства ООО «Асанбаш-Агро» за отчётный год (табл. 14).

Таблица 14 – Структура затрат отрасли растениеводства в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2020 г.

Статьи затрат	Сумма, тыс.руб.	Структура, %
Затраты на оплату труда	63013	14,7
Отчисления на социальные нужды	19280	4,5
Семена и посадочный материал	14192	3,3
Корма	180576	42,3
Минеральные удобрения	14585	3,4
Химические средства защиты растений	21577	5,1
Электроэнергия	11054	2,6
Топливо	3220	0,8
Нефтепродукты	32778	7,7
Запасные части, ремонтные материалы	27275	6,4
Амортизация	23443	5,5
Прочие материальные затраты	16335	3,7
Всего затрат	427328	100

Итак, исходя из полученных данных, можно отметить, что затраты на корма представляют собой самую крупную статью затрат и составляют 180576 тыс.руб. или 42,3 % (см. табл. 14).

Теперь рассмотрим динамику доли расходов на оплату труда работников в издержках отрасли растениеводства ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ в период с 2017 по 2020 годы (табл. 15).

Таблица 15 – Доля расходов на оплату труда в издержках отрасли растениеводства ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района за 2017-2020 гг.

Показатели	Годы				2020г. в % от	
	2017	2018	2019	2020	2017	2019
Издержки производства, тыс. руб.	104324	126366	112010	139716	133,9	124,7
Расходы на оплату труда, тыс.руб.	24934	20403	19931	20373	81,7	102,2
Удельный вес расходов на оплату труда, %	23,9	16,1	17,8	14,7	x	x

Таким образом, можно увидеть, что за анализируемый период с 2017 по 2020 год возросла как сумма издержек производства (на 33,9 %). Из таблицы видно, что доля расходов на оплату труда в издержках производства колеблется из года в год и имеет тенденцию к снижению (кроме 2020 года). В 2020 году она составила 14,6 % и понизилась по сравнению с 2019 годом на 3,2 п.п. Считаем, что доля расходов на оплату труда должна увеличиваться за счет сокращения расходов по другим статьям затрат. Это будет способствовать усилению стимулирования работников в рациональном использовании ресурсов при производстве продукции.

Произведём оценку стимулирующего значения сложившейся системы оплаты труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за исследуемый период (табл. 16).

Таблица 16 – Структура и состав фонда заработной платы работников ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 гг.

Показатели	Годы			
	2017	2018	2019	2020
Фонд заработной платы, всего тыс. руб.	65692	62894	59044	63795
в том числе, тыс. руб.:	59959	60643	54768	59282
оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам				
премии за счет всех источников	1855	-	-	-
оплата отпусков	3878	2251	4253	4513
районные коэффициенты и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы)	-	-	-	-

Данные показывают, что наибольший удельный вес в фонде заработной платы занимает оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам. Причем доля этих выплат за анализируемый период колеблется. Если в период с 2017 по 2020 годы оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам росла в процентном соотношении к фонду заработной платы в целом и составляла 91,3 и 96,4 % соответственно, то в 2019 и 2020 году составляла 92,7 и 92,9 % соответственно. Вторую ступень по величине в удельном весе фонда заработной платы занимают оплата отпусков. Так в 2017 году они со-

ставляли 5,9 % от фонда заработной платы, а в 2020 выросли на 1,2 п.п. и составили 7,1 %. Поощрительные выплаты в виде премий за счёт всех источников имели место быть только в 2017 году и имели наименьший удельный вес в фонде оплаты труда, что является отрицательным фактом по отношению к мотивированию и стимулированию работников в повышении производительности труда и улучшении показателей эффективности организации в целом. Районных коэффициентов и процентных надбавок (за выслугу лет и стаж работы) не было. Обобщая вышесказанное, отметим, что существующая система материального стимулирования работников в достаточной степени оказывает влияние на производительность труда.

Как известно, эффективная работа сельскохозяйственной организации возможна в том случае, когда темпы роста производительности труда опережают темпы роста средней заработной платы. Проведем их сравнение (табл. 17).

Таблица 17 – Соотношение темпов роста производительности труда и его оплаты в отрасли растениеводства ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 гг.

Показатели	Годы			
	2017	2018	2019	2020
Среднечасовая заработная плата, руб.	99,1	121,4	146,1	157,9
Цепные темпы роста среднечасовой заработной платы, %	-	122,5	120,3	108,1
Стоимость валовой продукции в соп. ценах, тыс. руб. на 1 чел. – час.	8,1	9,9	14,1	16,5
Цепные темпы роста производительности труда, %	-	122,2	142,4	117,0
Соотношение темпов роста производительности труда и среднечасовой заработной платы	-	1,0	1,2	1,1

Полученные данные показывают, что среднечасовая оплата труда уменьшалась в период с 2017 по 2019 годы и увеличилась в 2020 году, составив 157,9 руб., что превышает данный показатель 2019 года на 11,8 руб (см. табл. 2.17). Производительность труда стабильно увеличивается из года в год. Таким образом, за весь рассматриваемый период не наблюдалось оптимального соотношения рассмотренных показателей (оптимальным считается

соотношение, когда производительность труда на 20 % растет быстрее, чем его оплата). Значит, нужно стремиться повысить материальное стимулирование труда при существующем уровне производства продукции в расчете на 1 чел. - час.

Эффективность использования фонда оплаты труда в хозяйстве, в котором рассчитаем такие показатели, как произведенная продукция на рубль заработной платы, выручка на рубль заработной платы, сумма валовой прибыли и сумма чистой прибыли на рубль заработной платы. Рассчитаем эти показатели в таблице 18.

Таблица 18 – Эффективность использования фонда оплаты труда в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ за 2017-2020 годы

Показатели	Годы				Отклонение (+, -)
	2017	2018	2019	2020	
Произведено продукции на рубль заработной платы, руб.	0,07	0,08	0,10	0,10	0,03
Выручка на рубль заработной платы, руб.	3,17	3,96	4,75	5,97	2,80
Сумма валовой прибыли на рубль заработной платы, руб.	0,43	0,67	0,33	0,90	0,47
Сумма чистой прибыли на рубль заработной платы, руб.	0,41	0,76	0,45	1,00	0,59

Изучив эффективность использования фонда оплаты труда в данном хозяйстве можно сказать, что произведенная продукция на рубль заработной платы в 2019 и 2020 годах одинаковые - 0,10 руб., что больше базисного года на 0,03 руб.

Выручка на рубль заработной платы в 2020 году составил 5,97 руб. По сравнению с 2017 годом это значение больше на 2,80 руб.

Сумма валовой и чистой прибыли на рубль заработной платы по годам колеблется. Минимальное значение суммы валовой прибыли было в 2019 году - 0,33 руб., а суммы чистой прибыли в 2017 году - 0,41. Максимальное значение суммы валовой прибыли в 2020 году - 0,90, а суммы чистой прибыли тоже в 2020 году - 0,90 руб.

Чтобы дать экономическую оценку действующей системы материального стимулирования, необходимо провести анализ эффективности использова-

ния фонда заработной платы. В процессе этого анализа необходимо выявить, в какой мере материальное стимулирование труда способствовало росту производства, прибыли, повышению заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов.

К показателям, характеризующим эффективность использования фонда заработной платы, относятся:

- стоимость товарной продукции на рубль фонда заработной платы;
- прибыль на рубль фонда заработной платы;
- прибыль на одного работника;
- фонд заработной платы на одного работника;
- соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы [21].

Таблица 19 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы трактористов – машинистов в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района за 2017-2020 гг.

Показатели	Годы				2020г. в % к 2017г.
	2017	2018	2019	2020	
Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	2911,8	3502,4	3823,9	4600,6	158,0
Прибыль, тыс. руб.	28,1	41,8	19,4	57,4	204,3
Фонд заработной платы, тыс. руб.	65692	62894	59044	63795	97,1
Численность работников, чел.	50	51	48	48	96,0
Стоимость товарной продукции на рубль ФЗП, руб.	44,3	55,7	64,8	72,1	162,8
Доля фонда заработной платы в % стоимости товарной продукции	2,3	1,8	1,5	1,4	60,9
Прибыль на рубль ФЗП, руб.	0,43	0,67	0,33	0,90	209,3
Фонд заработной платы на одного работника, тыс. руб.	1313,8	1233,2	1230,1	1329,1	101,2
Среднемесячная заработная плата одного работника, руб.	21550	22545	23450	23645	109,7
Стоимость товарной продукции на одного работника, тыс. руб.	58,2	68,7	79,7	95,8	164,6
Сумма прибыли на одного работника, тыс. руб.	561,8	821,4	404,8	1196,4	213,0

Полученные данные показывают, что между темпами роста товарооборота, прибыли и фонда заработной платы сложились неблагоприятные соотношения. Так при увеличении товарооборота фонд заработной платы умень-

шился в 2020 году на 2,9 % по сравнению с 2017 годом (см. табл. 2.19). Темпы роста производительности труда опережают темпы роста его оплаты в расчете на одного работника и составляют соответственно 164,6 % и 101,2 %. Следовательно, проведенные расчеты еще раз подтвердили выводы о том, что фонд заработной платы в хозяйстве находится на недостаточном уровне. Повышение эффективности производства должно вести к росту заработной платы, что не наблюдается в 2020 году, что в свою очередь может повлечь за собой понижение производительности труда ввиду материальной неудовлетворенности рабочего коллектива. Следует заметить, что такие показатели как оплата труда, стоимость товарной продукции и сумма прибыли на одного работника, стоимость товарной продукции на рубль ФЗП имеют положительную тенденцию к увеличению в анализируемый период. В то время как удельный вес фонда заработной платы в стоимости товарной продукции из года в год уменьшается и в 2020 году составляет 1,4 %, что ниже данного показателя за предыдущий год на 0,1 п.п.

Если коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы превышают единицу, то использование фонда заработной платы считается эффективным.

Таблица 20 – Коэффициенты эффективности использования фонда заработной платы

Коэффициент эффективности использования ФЗП	Расчет за 2020 год	Величина коэффициента
1. Отношение индекса товарооборота к индексу ФЗП	1,358: 1,080	1,26
2. Отношение индекса прибыли к индексу ФЗП	2,956: 1,080	2,74
3. Отношение индекса товарооборота на одного работника к индексу ФЗП	1,366: 1,080	1,26
4. Отношение индекса товарооборота на одного работника к индексу средней зарплаты	1,366: 1,024	1,33
5. Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу ФЗП	2,955: 1,080	2,74
6. Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу средней зарплаты	2,955: 1,024	2,89
7. Отношение индекса ФЗП к индексу численности работников	1,080: 1,00	1,08

В ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ все рассчитанные показатели больше единицы (см. табл. 20). Это означает, что использование фонда заработной платы в данной организации уверенно можно назвать эффективным. Несмотря на это вполне возможна разработка комплекса мер по оптимизации использования фонда заработной платы с последующим внедрением его в реальные условия хозяйствования ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района с тем, чтобы повысить рентабельность отрасли в целом.

3 ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РАСТЕНИЕВОДСТВА В ООО «АСАНБАШ-АГРО» КУКМОРСКОГО РАЙОНА РТ

3.1 Совершенствование порядка формирования фонда материального поощрения

В настоящее время при формировании фонда оплаты труда в экономике используются следующие данные:

- планируемая численность работников компании;
- материалы для анализа заработной платы за периоды, предшествующие плановым;
- правила о вознаграждении и бонусах компании;
- нормативные документы государственных органов по труду и заработной плате.

Прежде всего, нужно определить стоимость рабочей силы как часть затрат. Для этого сначала определяют заработную плату исходя из численности своих сотрудников по штатному расписанию и должностным окладам, тарифным ставкам. Например, фонд заработной платы для должностных окладов и тарифных ставок определяется путем умножения окладов (тарифных ставок) для каждой категории работников на их количество, предусмотренное штатным расписанием. Затем производится корректировка с учетом доплат, надбавок и премий, выплачиваемых в определенных размерах (чаще всего в процентах от ставки или оклада).

Я полагаю, что недостатком данного способа формирования фонда оплаты труда является слабое использование противозатратного механизма, что является одной из основных причин постоянного роста себестоимости продукции. Наиболее эффективными системами материального стимулирования работников являются вознаграждения, основанные на хозрасчетном доходе или на норме полученного валового дохода.

Как известно, себестоимость валовой продукции включает в себя три составляющие: материальные затраты, средства на оплату труда и прибыль. Валовой доход - это стоимость валовой продукции за вычетом материальных затрат на ее производство. В качестве основного источника расширенного воспроизводства и удовлетворения потребностей трудящихся валовой доход является частью вновь созданной стоимости.

Целесообразно оплачивать труд всех категорий работников за счет средств единого фонда оплаты труда в соответствии с нормативами валового дохода. Этот показатель наиболее полно характеризует результаты деятельности сельскохозяйственных формирований и их подразделений: чем выше сумма валового дохода, тем больше объем произведенной продукции и тем лучше ее качество и тем ниже сумма материальных затрат.

При применении оплаты труда от валового дохода важно установить разумный процент отчислений в фонд оплаты труда, так как если это условие не выполняется, то возникает разрыв между результатами деятельности производственных единиц хозяйства и суммой начисленного заработка.

Расчет фонда оплаты труда и норм труда для сельскохозяйственной организации или ее производственных подразделений производится в следующем порядке:

1. Определяется валовой доход как разница между стоимостью валовой продукции и материальными затратами на ее производство.
2. Устанавливается размер фонда оплаты труда. Его находят как сумму тарифного фонда оплаты труда и всех дополнительных оплат, премий, выплат, которые предусмотрены Положением об оплате труда данного хозяйства.
3. Рассчитывается норматив оплаты труда на 100руб. валового дохода по формуле:

$$H = (\text{фонд оплаты труда} / \text{валовой доход}) * 100, \%$$

4. Проверяется обоснованность расчетов по оплате труда путем сравнения роста производительности труда и его оплаты в планируемый период. Необходимо, чтобы имел место, преобладающий рост производительности труда над его оплатой.

В течение года работа постоянных сотрудников оплачивается авансом, принципы которого были рассмотрены выше.

В тех сельскохозяйственных организациях, где финансовое положение затруднительно, аванс может быть рассчитан исходя из минимальной заработной платы, установленной государством.

Окончательный расчет по оплате труда производится по результатам работы за год, исходя из установленного норматива вознаграждения на 100 рублей валового дохода.

3.2 Разработка новой системы стимулирования труда работников, занятых на механизированных полевых работах

Одним из сельскохозяйственных резервов для повышения эффективности выращивания сельскохозяйственных культур является введение системы оплаты труда на механизированных полевых работах, которая увеличивает зависимость их заработной платы от конечных результатов отрасли. Поэтому необходимо разработать и внедрить систему оплаты труда для руководителей, специалистов и работников, непосредственно работающих на механизированных полевых работах.

Используемые в хозяйстве системы оплаты труда (сдельно-премиальная, повременно-премиальная, аккордная, аккордно-премиальная) очень громоздкие и сложные. К основным недостаткам этих систем можно отнести слабое использование экономически эффективного механизма, что является одной из основных причин постоянного роста себестоимости продукции.

Для повышения материального стимулирования трактористов и увеличения объемов производства продукции растениеводства устанавливается стимулирование, в виде выплат в процентах к основному заработку, за:

- высокое качество сева при получении хороших всходов;
- проведение междурядных обработок в лучшие агротехнические сроки при высоком качестве и сохранении установленного количества растений на гектаре;
- выполнение иных работ с хорошим качеством в установленные сроки либо досрочно.

В целом для бригады, занимающейся механизированными полевыми работами, наилучшим стимулирующим вариантом повышения эффективности производства зерна является организация внутрихозяйственного расчета. При этом между фермерским хозяйством и фермерским хозяйством заключается мировое соглашение, в котором обе стороны обязуются соблюдать согласованные условия в течение срока действия договора. К договору прилагается перечень основных средств производства, закрепленных за коллективом.

Администрация устанавливает плановую доходность для команды исходя из среднего уровня, достигнутого за предыдущие пять лет и увеличенного на 10%. Вся планируемая продукция должна продаваться администрацией по внутрихозяйственным расчетным ценам; сверхплановая продукция должна продаваться по их собственному усмотрению. Внутрихозяйственные расчетные цены на продукцию определяются исходя из нормативной себестоимости и уровня рентабельности, обеспечивающего расширенное воспроизводство (40%).

Валовой доход коллектива рассчитывается в конце года. В течение года авансовые платежи производятся по сделным ценам на продукцию в зависимости от себестоимости единицы продукции. Распределение ежемесячного сделного аванса между членами команды производится в соответствии с условиями, утвержденными на собрании членов команды.

Суть оплаты труда от валового дохода заключается в следующем. При оплате труда из валового дохода учитываются не только количество и качество производимой продукции, но и, что очень важно, стоимость ее производства. Чем больше продукции лучшего качества производится при меньших трудозатратах и материальных и денежных ресурсах, тем больше фонд заработной платы, и наоборот.

Рассчитаем хозрасчетный доход для коллектива, занятого возделыванием зерновых культур в ООО «Асанбаш-агро» Кукморского района РТ.

Для этого с учетом средней урожайности за три года и возможностей ее увеличения определяется нормативная урожайность и стоимость валовой продукции на 1 га. Проведем вспомогательные расчеты (табл. 21).

Таблица 21 - Расчет планируемой урожайности зерна в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ на перспективу

Культура	Урожайность, ц с 1 га	Факторы увеличения урожайности			Планируемая урожайность, ц. с 1 га.
		Внесение минеральных удобрений, ц с 1 га.	Улучшение севооборотов, ц. с 1 га.	Проведение сортосмены, ц. с 1 га.	
Зерно	31,7	0,2	2,2	1,1	35,2

В результате полученных данных, делаем выводы, что внесение минеральных удобрений, улучшение севооборотов и проведение сортосмены помогло увеличить урожайность с 31,7 ц с 1 га до 35,2 ц с 1 га (см. табл. 3.1).

В результате полученных данных по таблице 21, сделаем выводы, что в результате внесения минеральных удобрений в оптимальных дозах, улучшения севооборотов, проведения сортосмены увеличили урожайность с 31,7 ц с 1 га до 35,2 ц с 1 га.

1. Валовой сбор на перспективу = Урожайность перспективная * Площадь посева = $35,2 * 3721 = 130979,2$ (ц)
2. Прибавка к фактическому валовому сбору = Валовой сбор на перспективу – Валовой сбор фактический = $130979,2 - 117950,0 = 13029,2$ (ц) $13029,2 * 0,5 = 6514,6$ (ц)

Если представим, что вся сверх произведенная продукция идет на реализацию, коэффициент товарности будет 0,5%.

3. Прибавка к фактической денежной выручке = Цена реализации * Прибавка к фактической товарной продукции = $780,53 * 6514,6 = 5085$ (тыс. руб.)

4. Уровень рентабельности на перспективу = $((35863 + 5085) - 23155) / 23155 * 100\% = 76,8(\%)$

Таким образом, предложенные выше мероприятия позволят увеличить уровень рентабельности производства зерна от 68,1% до 76,8 % прибыльности на перспективу.

Итак, повышать эффективность производства в растениеводческой отрасли можно множеством способов: применяя удобрения, улучшая севооборот, используя современную технику, комплексные меры по борьбе с вредителями растений.

Плановую цену реализации 1 ц зерна получаем как произведение фактической цены реализации на процент инфляции:

$$780,53 \times 3,10 = 2419,6 \text{ руб.}$$

Стоимость продукции с 1 га получаем как произведение плановой урожайности на плановую цену реализации:

$$\text{зерно: } 35,2 \times 2419,6 = 85\,170 \text{ руб.}$$

Итого: 85 170 руб.

Затем определяется стоимость фактически полученной продукции, валовой доход со всей площади по культурам и, путем умножения норматива на оплату труда на сумму валового дохода, аккордный фонд оплаты труда работников данного подразделения, который после вычета выплаченных сумм распределяется между работниками пропорционально выплаченного в течение года аванса.

Стоимость продукции получаем как произведение валового сбора (убранная площадь культуры на плановую урожайность) на плановую цену реализации:

Валовой сбор:

$$3721 \times 35,2 = 130979,2 \text{ ц.}$$

Таблица 22 – Надбавки за стаж работы трактористам-машинистам в ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ

При стаже работ в данном хозяйстве	Размер надбавки в % к заработной плате
От 2-х до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 до 20 лет	25
Свыше 20 лет	30

Руководители, специалистом и служащим доплата производится:

- за выполнение особо важных работ за определенный срок до 50%;
- за совмещения должностей в пределах суммы экономии от совмещенной доплаты до 30%.

Должностные оклады руководящим работникам и специалистам хозяйств устанавливается в зависимости от среднегодового объема реализации сельскохозяйственной продукции. В течение года заработная плата руководящим работникам и специалистам выплачивается по должностным окладам соответствующим среднегодовому объему реализации продукции, достигнутому за предшествующие 5 лет.

Помощникам комбайнеров, занятых на уборке урожая оплату производят в размере 70% при наличии удостоверения тракториста-машиниста, без удостоверения 50% от оплаты комбайнеров. За нарушение трудовой дисциплины, за прогул, за нахождение в рабочем месте в нетрезвом состоянии, за выполнение работ с низким качеством при оплате труда тарифная ставка снижается от 10 до 50%.

Также в хозяйстве существует доплата за совмещение профессий в размере 30-50% от заработной платы совмещаемой работе.

В различных хозяйствах для повышения заинтересованности механизаторов в ускорении роста производительности труда производят

различные доплаты к тарифной ставке за перевыполнение сменных норм выработки в зависимости от общего количества выполненных нормосмен, учитывая сложность условия труда, за высокое качество выполненных работ, за отсутствия нарушений трудовой дисциплины и др.

Таблица 23 - Начисление оплаты труда при выполнении механизированных работ в растениеводстве.

Виды работ	Состав агрегата обслуживающий персонал			Норма выработки	Фактически выполнено	Тарифная ставка механизаторов	Оплата труда по тарифу	Надбавка за классность	Итого за работу механизатора
	Марка трактора	СХМ	Механизаторов						
Скашивание многолетней травы	Мак-Дон	Самоходная косилка	1	37	50	1192,8	1611,9	20,00%	1515,2

Один из наиболее ответственных этапов в производстве сельскохозяйственной продукции – уборка урожая, поэтому для усиления заинтересованности трактористов – машинистов в качественном осуществлении уборочных работ в срок следует проводить оплату по расценкам за единицу работ, учитывая качество. Для трактористов – машинистов на уборке урожая (зерновые, зернобобовые, сахарная свекла, картофель и др.) предусмотрено повышение сдельных расценок в зависимости от выполнения сезонной нормы:

- от 25 до 40 % - на 15 %;
- от 40 до 60 % - на 30 %;
- свыше 60 % - на 60 %.

Премирование в размере 100 % устанавливается за выполнение задания, учитывая качество. Для повышения стимулирования труда комбайнеров, учитывая сложность уборки урожая, устанавливают поощрение за выполнение установленного сезонного задания в размере заработка (с учетом доплат и премий) на уборочных работах (табл. 25).

Таблица 24 – Расчёт расценок для оплаты труда комбайнеров

Показатели	Прямое комбайнирование зерновых культур (ДОН – 1500 с измельчителем)
Норма выработки, га	10,7
Урожайность, ц с га	35,2
Сменная норма намолота, т	97
Разряд работы	V
Тарифная ставка, руб.	964,1
Тарифная ставка повышенная на 30 %, руб.	1253,3
Тарифная ставка с учетом срока эксплуатации 6 лет – 50 %, руб.	1880,0
Дополнительная оплата за качество выполнения работы, руб.:	
отличное качество, 100 %	1880,0
хорошее качество, 50 %	940,0
удовл. качество, -	-
Премия за выполнение нормы (100 %), руб.	
отличное качество	3760,0
хорошее качество	2820,0
удовл. качество	-
Итого оплата за нормо - смену, руб.	
отличное качество	7520,0
хорошее качество	5640,0
удовл. качество	1880,0
Расценка за 1 га (т), руб.	
отличное качество	68,74
хорошее качество	51,55
удовл. качество	17,18

Оплата труда трактористов – машинистов, занимающихся заготовкой кормов, производится по аккордной расценке за тонну заготовленного корма (силос, сенаж, сено и др.), учитывая качество (табл. 24). Дополнительная оплата составляет 60, 40 и 20 % от суммы тарифного фонда оплаты на плановый объём работ по заготовке кормов за корма первого, второго и третьего классов соответственно. Также расценки увеличиваются на 100 % касательно кормов первого и второго классов в первые десять дней уборки, далее – на 50 и 30 %.

Таблица 25 – Расчёт суммы оплаты труда трактористов – машинистов, занятых на заготовке сенажа

Наименование работ	Агрегат	Е д. из м	Нор- ма вы- ра- ботки	Та- рифная ставка, руб	Дополнительная оплата за интенсивность работы, руб			Премия за выполнение нормы (50%), руб.			Итого оплата за нормо - смену, руб.			Оплата за единицу работы: (га. т), руб.		
					отл (100%)	хор (50%)	уд	отл	хор	уд	отл.	хор.	удов.	отл.	хор.	удов.
Кошение трав	МакДон	га	40	1119,8	1119,8	559,9	-	1119,8	839,9	-	3359,4	2519,6	1119,8	84,0	63,0	28,0
Ворошение, сгребание валков	ГВК – 6	га	20	964,1	964,1	482,1	-	964,1	723,2	-	2892,3	2169,4	964,1	144,6	108,5	48,2
Подбор с измелчением	КСК-100, Полесье - 280А	т	80	1119,8	1119,8	559,9	-	1119,8	839,9	-	3359,4	2519,6	1119,8	42,0	31,5	14,0
Транспортировка сенажной массы до 3 км.	КАМАЗ 55102 + ГKB – 8527	т	80	964,1	964,1	482,1	-	964,1	723,2	-	2892,3	2169,4	964,1	36,2	27,1	12,1
Транспортировка сенажной массы 3-7 км.	КАМАЗ 55102 + ГKB – 8527	т	65	964,1	964,1	482,1	-	964,1	723,2	-	2892,3	2169,4	964,1	44,5	33,4	14,8
Разравнивание сенажной массы	ДТ – 75	т	150	964,1	964,1	482,1	-	964,1	723,2	-	2892,3	2169,4	964,1	19,3	14,5	6,4
Трамбовка	К – 700	т	150	964,1	964,1	482,1	-	964,1	723,2	-	2892,3	2169,4	964,1	19,3	14,5	6,4
Укладка соломы и земель		кв. м	100	843,5	843,5	421,8	-	843,5	632,7	-	2530,5	1898,0	843,5	25,3	19,0	8,4

Далее рассмотрим методику определения коэффициента трудового участия (КТУ).

Предположим, если работник отработал за месяц 26 дней, он получает 26 балла. Если при этом он выполнил какие-либо поручения руководства, ему начисляются дополнительные баллы. То же самое за особо качественную работу, рационализацию, безаварийность, подмену других работников и т.д.

За уклонение от выполнения распоряжений руководства, прогулы, нарушение техники безопасности баллы снижаются. О назначении дополнительных и штрафных баллов рабочему сообщается сразу же, баллы фиксируются в журнале. В конце месяца собирается совет бригады. Он обсуждает справедливость всех штрафных и дополнительных баллов и выводит коэффициент. Для этого число рабочих дней плюс дополнительные минус штрафные баллы делятся на число рабочих дней. Решение совета оформляется протоколом, все цифры вносятся в специальный журнал, доводятся до сведения всего коллектива на ежемесячном совещании по подведению итогов соревнования и вывешиваются на экране показателей КТУ. Следует также отметить, что с помощью КТУ учитывают фактический вклад каждого работника в конечные результаты, а не потенциальные его возможности. Поэтому при определении КТУ не используют такие факторы, как стаж работы, образование и др.

Решение о целесообразности применения КТУ при распределении коллективного заработка решает сам первичный коллектив. Он может и отказаться от использования КТУ, если в коллективе складывается доброжелательное и одинаково добросовестное отношение к труду всех его членов, и они работают без нарушений трудовой и технологической дисциплины. В этом случае степень участия каждого работника в общем труде будет определяться фактически отработанным временем и его квалификацией.

3.3 Эффективность использования предлагаемых мер

Повышение производительности в каждой системе может происходить по-разному. Под влиянием различных факторов. Он может увеличиться, если возникает одна из следующих ситуаций:

- объем продукции растет, а стоимость снижается;
- объем продукции растет быстрее, чем стоимость;
- объем продукции остается неизменным, в то время как затраты снижаются (например, за счет реализации программ, направленных на снижение издержек);
- объем производства растет при постоянных затратах;
- объем производства сокращается медленнее, чем затраты.

Рост производительности труда не может быть безграничным. Экономически разумные пределы роста производительности труда продиктованы условием увеличения массы потребительных затрат и повышения качества продукции.

Стремление к огромному повышению производительности за счет сокращения числа рабочих может привести к уменьшению объема и качества продукции.

При анализе и планировании производительности труда важнейшей задачей является выявление и использование резервов ее роста, то есть конкретных способов повышения производительности труда. Резервы повышения производительности труда - это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не используются.

Речь идет о неиспользованных возможностях совершенствования технологии и организации труда, то есть о возможностях более полной реализации производительной силы труда за счет улучшения использования всех факторов его роста. Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса. Количественные резервы могут определяться как

разница между уровнем производительности труда, достигнутым и максимально возможным за определенный период.

Взаимозаменяемое производство механизированного агрегата зависит от его почасовой производительности (на один час основной работы) и времени основной работы (чистой) на смену. Основное рабочее время тем больше, чем меньше времени затрачивается на обслуживание устройства во время смены, второстепенной работы. Необходимо ликвидировать простои, внедрить рациональные технологии и организацию труда, учитывающие достижения науки и совершенства и устраняющие непроизводительные затраты.

Также необходимо правильно выбрать состав агрегата, так как это особенно важно при обработке почвы, посеве зерновых и ряде других работ. В этих случаях определяется, при каком количестве корпусов и при какой передаче трактора обеспечивается наибольшая производительность за час.

Проведем оценку экономического эффекта предлагаемых мероприятий (табл. 26).

Таблица 26 – Экономическая эффективность предлагаемых мероприятий

Показатели	2020 г.	План	Отклонение, +/-
Численность трактористов - машинистов, чел.	48	50	+2
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	1135,0	1,450	+ 315
Фонд оплаты труда на одного работника, руб.	23645,8	35400	+11754,2
Сумма прибыли в расчете на одного работника, тыс. руб.	1196,4	1750,3	+ 553,9
Темп роста прибыли на одного работника	x	1,5	x
Темп роста фонда оплаты труда на одного работника	x	1,5	x
Соотношение темпов роста прибыли и заработной платы в расчете на одного работника	x	1	x
Уровень рентабельности товарной продукции, %	7,7	47,6	+ 39,9 п.п.

Таблица свидетельствует, что переход на прогрессивную оплату труда, увязывающую размер заработка с конечными результатами производства, оптимизация численности работников дадут неплохой экономический эффект. Уровень рентабельности товарной продукции увеличится на 39,9 п.п.. Численность трактористов – машинистов снизится с 50 до 48 человек, что помо-

жет избежать перерасхода фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда на одного тракториста - машиниста увеличится по сравнению с фактическим на 11754,2 рублей – это очень существенно повысит заинтересованность работников в повышении производительности своего труда. Соотношение темпов роста прибыли и среднемесячной заработной платы в расчете на одного работника – 1,0 что считается оптимальным.

Отметим, что приведенные выше мероприятия будут иметь смысл лишь в том случае, когда их смысл будет понятен всем участникам производства. Поэтому важно наглядно и подробно объяснить трудовому коллективу все преимущества перехода на новую систему оплаты труда на 39,9 п.п., достигнув значения данного показателя в 47,6 %.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Растениеводство - самая трудоемкая сельскохозяйственная отрасль, которая невозможна без наличия механизированных полевых работ. Чтобы сохранить свою рентабельность, необходимо самым рациональным образом организовать производство сельхозпродукции. Здесь оптимальная организация работы трактористов-машинистов играет важную роль в полном использовании имеющихся ресурсов организации. В частности, на эффективность производства растениеводческой промышленности, за исключением видов деятельности, которые повышают плодородие почвы и способствуют повышению урожайности, влияет такой компонент, как человеческий фактор. Первостепенная задача главного руководителя аграрной организации - обеспечить материальный интерес каждого работника к эффективности его работы. Основным инструментом исполнительной власти для достижения этой задачи, то есть повышения производительности труда работников, является научно и практически оправданная организация заработной платы.

Организационно-правовая форма ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ - общество с ограниченной ответственностью.

Общая площадь земельного фонда хозяйства составляет 10952 га., в том числе сельскохозяйственных угодий 10845 га., пашни 10324 га, пастбищ 439 га, сенокосы 82 га.

Производство сельскохозяйственной продукции в изучаемом хозяйстве за 2017-2020 годы является рентабельным. Так, например, уровень рентабельности в 2017 году составляет 15,6%, то в 2020 году он составляет 17,8%.

ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ имеет средний уровень специализации хозяйства, представляет собой скотоводческо-звероводческую направленность.

Обеспеченность основными средствами производства, энергетическими и трудовыми ресурсами находится на среднем уровне. Следует отметить, что

хозяйство эффективно функционирует в изучаемый нами период: из года в год ООО «Асанбаш-Агро» Кукморского района РТ сохраняет свою рентабельность, однако этот показатель не превышает данных в среднем по республике.

Объем производства зерна в условиях предприятия растет: этому способствует расширение посевных площадей под зерновые и зернобобовые культуры, урожайность также увеличивается, в отчетном году урожайность составила 31,7, что больше базисного на 6,9%.

Производство зерна за все изучаемые года в рассматриваемом хозяйстве прибыльно. Таким образом, рентабельность зернопроизводства к отчетному году составляет 68,1%, которую хозяйство достигло за счет высоких цен реализации на зерно, данный показатель в отчетном году выше в сравнении с предыдущим годом. Одной из самых актуальных проблем, стоящих перед каждым хозяйством, является проблема повышения эффективности производства сельскохозяйственной продукции.

Для повышения эффективности продукции растениеводства можно предложить следующие мероприятия:

- интенсивное внедрение технологии по возделыванию сельскохозяйственных культур при одновременном подборе оптимальных видов техники для обеспечения поточности и непрерывности производственного процесса, т.е. внедрение комплексной механизации;
- мероприятия по защите почв от эрозии нужно проводить по всей площади эрозионных почв;
- выполнять процесс работы в установленные технологические сроки;
- составить план внесения минеральных удобрений, гербицидов, для того, чтобы закупить их заранее;
- ежегодно обновлять сорта, покупать семена высокой репродуктивностью.

Уровень оплаты труда трактористов - машинистов из года в год возрастает. Например, в 2017 году среднемесячная заработная плата тракториста - машиниста была равна 21550 руб., а в 2020 году – 23645 руб.

В организации стимулирования и материального стимулирования труда работников, занятых на механизированных полевых работах, в ООО «Асан-баш-Агро» Кукморского района РТ выявлены следующие недостатки:

- техника в организации регулярно обновляется на более производительную посредством лизинга, однако прослеживается недостаточное количество основных тракторов и комбайнов фермы в хозяйстве, что неблагоприятно сказывается на сроках сева, уборки и др., что в свою очередь ведет к уменьшению доплат трактористов – машинистов за выполнение задания в сжатые сроки. В связи с этим рассчитанные расценки искажаются;

- оплата труда работников, занятых на механизированных полевых работах, производится по расценкам, не учитывающим количественные и качественные результаты работы. При этом используются тарифные ставки, исходя из минимального размера оплаты труда, хотя в настоящее время он должен быть не менее 12130 рублей;

Учитывая вышеперечисленное, предлагаем ряд мер по повышению эффективности организации стимулирования и материального стимулирования труда на механизированных полевых работах.

- Переход на рекомендуемые Министерством сельского хозяйства РТ на тарифные ставки и расценки исходя из минимального размера оплаты труда 12130 рублей.

- Введение внутрихозяйственного расчета в организации. Начисление оплаты труда по нормативам от валового дохода.

Расчеты показали, что внедрение данных мер позволит:

- сократить численность работников;
- фонд оплаты труда на одного работника существенно возрастет

- сумма прибыли в расчете на одного работника будет увеличиваться по мере усиления материальной заинтересованности работников;

- рациональное использование удобрений позволит получить экономию, которая может быть использована на повышение заработной платы работников. Это позволит повысить итоговый показатель деятельности работников, занятых на механизированных полевых работах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агарков, А.П. Экономика и управление на предприятии / А.П. Агарков [и др.]. — М.: Дашков и Ко, 2018. — 400.
2. Авдеенко, В. Н. Производственный потенциал промышленного предприятия / В.Н. Авдеенко, В.А. Котлов. - М.: Экономика, 2015. - 240 с.
3. Агафонов В.И. Анализ финансово – хозяйственной деятельности сельскохозяйственного предприятия, М. ЮНИТИ 2017. – 451с.
4. Аксенов, А.П. Экономика предприятия: Учебник / А.П. Аксенов, И.Э. Берзинь, Н.Ю. Иванова . — М.: КноРус, 2018. — 350 с.
5. Алексейчева, Е.Ю. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров / Е.Ю. Алексейчева, М. Магомедов. — М.: Дашков и К, 2017. — 292 с.
6. Аоки, Масахико Корпорации в условиях растущего многообразия: познание, руководство и институты / Масахико Аоки. - М.: Издательство Института Гайдара, 2015. - 368 с.
7. Афанасьев, М. В. Структурное реформирование экономического объекта (методы, модели и алгоритмы) / М.В. Афанасьев. - Москва: Высшая школа, 2017. - 218 с.
8. Бабаев З.Д., Терехова В.А., Шеина Т.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации. Изд.: Финансы и статистика, 2017. — 452с.
9. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): Учебник для бакалавров / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. — М.: Дашков и К, 2015. — 372 с.
10. Бараненко, С.П. Экономика и социология труда: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной формы обучения / С.П. Бараненко. — М.: Рос. Акад. предпр., 2020. — 434 с.
11. Бевзюк, Е.А. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие для бакалавров / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. - М.: Дашков и К, 2017. - 212 с.

12. Бевзюк, Е.А. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. - М.: Дашков и К, 2015. - 212 с.
13. Бевзюк, Е.А. Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие для бакалавров / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. - М.: Дашков и К, 2015. - 212 с.
14. Босчаева, З.Н. Формула малого предпринимательства как основы развития регионов / З.Н. Босчаева. - М.: Экономика, 2019. - 254 с.
15. Бусел, И.П. Экономика сельского хозяйства: учебное пособие / И. П. Бусел, П. И. Малихтарович. - Минск: Республиканский институт профессионального образования, 2017. - 447 с.
16. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / М.И. Бухалков. - М.: ИЦ РИОР, 2018. - 137 с.
17. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 380 с.
18. Быстров, О.Ф. Экономика предприятия (фирмы). Экономика предприятия (фирмы): Практикум / Л.П. Афанасьева, Г.И. Болкина, О.Ф. Быстров. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 319 с.
19. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 248 с.
20. Васильева, Н.А. ВПС: Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. КЛ / Н.А. Васильева. - М.: Приор, 2020. - 160 с.
21. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. 7-е изд / Е. Ветлужских. - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 149 с.
22. Вещунина Н.Л., Фомина Л.Ф. Анализ системы оплаты труда - М., 2018 - 543 с.
23. Гейц, И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени / И.В. Гейц. - М.: ДиС, 2019. - 336 с.
24. Гейц, И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени / И.В. Гейц. - М.: ДиС, 2020. - 352 с.

25. Гейц, И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени / И.В. Гейц. - М.: ДиС, 2015. - 352 с.
26. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - М.: НОРМА, 2018. - 480 с.
27. Гиляровская Л.Т. Оплата труда работников АПК. Изд.: Юнити, 2017. - 277с.
28. Грибов В.Д., Грузинов В.П. Экономика предприятия: Учебник. Практикум. 5-е изд., перераб. и доп. М.: КУРС: ИНФРА-М, 2018. 448 с.
29. Грибов В.Д., Никитина Л.П. Инновационный менеджмент: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2019. 311 с.
30. Грибов, В.Д. Экономика предприятия: Учебник. Практикум / В.Д. Грибов, В.П. Грузинов. — М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 448 с.
31. Гринев В.Ф. Инновационный менеджмент: Учебное пособие. 2-е изд. стереотип. Киев: МАУП, 2020. 152 с.
32. Давтян, М.А. Экономика инновационной деятельности предприятия: Учебное пособие / М.А. Давтян, Т.С. Щербакова, И.В. Карзанова. — М.: РУДН, 2017. — 430 с.
33. Дорошев В.И. Введение в теорию маркетинга: Учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2019. 285 с.
34. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 378 с.
35. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие. М.: Инфра-М, 2018. - 464 с.
36. Ивановская, Л.В. Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. - М.: Проспект, 2018. - 64 с.
37. Емельянов, В.А. Рыночная активность предприятия / В.А. Емельянов. - М.: Наука, 2018. - 836 с.

38.Ивасенко, А.Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров) / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Каркавин . - М.: КноРус, 2019. - 320 с.

39.Инвестиции: Учебник / Кол. авторов; под ред. Г.П. Подшиваленко. 2-е изд., стер. М.: КНОРУС, 2019. 496 с.

35. Инновационный менеджмент / Под ред. Л.Н. Оголевой. М.: ИНФРА-М, 2020

40. Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / С.Д. Ильенкова, Л.М. Гохберг, С.Ю. Ягудин и др.; Под ред. С.Д. Ильенковой. М.: ЮНИТИ, 2018. 327 с.

41. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. В.М. Аньшина, А.А. Дагаева. М.: Дело, 2018.

42. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. СПб.: Наука, 2019.

43. Либерман, И.А. Техническое нормирование, оплата труда и проектно-сметное дело в строительстве: Учебник / И.А. Либерман. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 400 с.

44.Кондраков, Н.П. Основы малого и среднего предпринимательства: Практическое пособие / Н.П. Кондраков, И.Н. Кондраков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 446 с.

45.Конопляник, Т. М. Бюджетный учет оплаты труда / Т.М. Конопляник, И.В. Морозова. - М.: Бизнес-пресса, 2017. - 528 с.

46.Крылов Э. И., Власова В. М., Журавкова И. В. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2019. – 272 с.

47.Круглова, Н.Ю. Основы бизнеса (предпринимательства): Учебник / Н.Ю. Круглова. - М.: КноРус, 2018. - 440 с.

48.Кузнецов, В.В. Экономика сельского хозяйства / В.В. Кузнецов – Ростов—на—Дону: Феникс, 2017. – 352 с.

49.Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. теория и практика. учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. - Люберцы: Юрайт, 2017. - 398 с.

50.Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. учебник и практикум для академического бакалавриата / Т.Н. Лобанова. - Люберцы: Юрайт, 2021. - 482 с.

51.Лясников, Н.В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Лясникова. — М.: КноРус, 2019. — 288 с.

52.Минаков, И.А. Экономика сельскохозяйственного предприятия / И.А. Минаков, А.А. Сабетова, Н.И. Куликов и др. – М.: Колос С, 2015. – 528 с.

53. Митрофанова, Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 524 с.

54.Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практ. пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2017. – 240 с.

55.Мухаметгалиев Ф.Н., Концепция и методология устойчивого развития агропромышленного комплекса Республики Татарстан/ Ф.Н. Мухаметгалиев, Д.И. Файзрахманов, Л.Ф. Ситдикова и др.// – Казань: Казанский ГАУ, 2015. – 120 с.

56.Мухаметгалиев Ф.Н. Рекомендации по оплате труда в сельском хозяйстве/ Ф.Н. Мухаметгалиев, Н.М.Якушкин, Т.Е.Романова и др. – Казань: Казан. ун-т, 2019. , 211-216 с.

57. Одегов, Ю.Г. Мотивация трудовой деятельности / Ю.Г. Одегов, А.А. Федченко. - М.: Альфа-Пресс, 2020. - 336 с.

58.Остапенко, Ю.М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 272 с.— М.: Юрайт, 2018. — 423 с.

59. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии.: Учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. - М.: КноРус, 2019. - 320 с.

- 60.Пряжников, Н.С. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / Н.С. Пряжников. - М.: ИЦ Академия, 2019. - 368 с.
- 61.Радько, Т.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях нефтяной и газовой промышленности: Учебное пособие / Т.Н. Радько. - М.: КноРус, 2018. - 352 с.
- 62.Ричи, Ш. Управление мотивацией[Текст]: учеб. пособ. для вузов / Ш. Ричи, П. Мартин ; пер. с англ, под ред. проф. Е. А. Климова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. - 399 с.
- 63.Романова, А.Т. Экономика предприятия: Учебное пособие / А.Т. Романова. - М.: Проспект, 2017. - 176 с.
64. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: Учебное пособие / А.И. Рофе.. - М.: КноРус, 2018. - 224 с.
- 65.Рубин, Ю.Б. Основы предпринимательства: Учебник / Ю.Б. Рубин. - М.: МФПУ Синергия, 2017. - 464 с.
- 66.Сабетова, Л.А. Экономика сельскохозяйственного предприятия: Учебник / И.А. Минаков, Л.А. Сабетова, Н.П. Касторнов; Под ред. И.А. Минаков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 363 с.
- 67.Сапожникова, Н.Г. Экономика организации (предприятия) (СПО)Учебник для ССУЗов / Н.Г. Сапожникова, Я.Н. Куница. - М.: КноРус, 2018. - 408 с.
- 68.Сафронов, Н.А. Экономика организации (предприятия): Учебник для ср. спец. учебных заведений / Н.А. Сафронов. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 256 с.
- 69.Секерин В.Д. Инновационный маркетинг: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2019. 238 с.
- 70.Секерин В.Д. Основы маркетинга:Учебное пособие. М.: КНОРУС, 2019. 240 с.
71. Секерин В.Д. Экономическая оценка инвестиций: Учебное пособие / Под общей ред. В.Д. Секерина. М.: МГУИЭ, 2019. 196 с.

72. Секерин В.Д., Горохова А.Е. Оценка инвестиций: Монография. М.: АРГАМАК-МЕДИА, 2018. 152 с.
73. Секерин В.Д., Нижегородцев Р.М., Горохова А.Е., Секерин Д.В. Инновации в маркетинге / Под общей ред. В.Д. Секерина. М.: МГУИЭ, 2018. 252 с.
- 74.Сергеева, И.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения / И.А. Сергеева. - М.: МГИУ, 2020. - 164 с.
- 75.Скляревская, В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2019. - 340 с.
- 76.Скляренко, В. К. Экономика предприятия / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 528 с.
- 77.Улицкая, И.М. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях транспорта / И.М. Улицкая. - М.: Горячая линия -Телеком, 2020. - 385 с.
- 78.Светлакова Н.А. и др. Основы предпринимательства в аграрном секторе экономики: Учеб. пособие.-Пермь, 2017.-С. 108-129; 130-141.
- 79.Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала. 2-е изд., перераб. и доп. Учеб. пособие. Гриф УМЦ "Профессиональный учебник". / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - М.: ЮНИТИ, 2020. - 312 с.
80. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала. 2-е изд., перераб. и доп. Учеб. пособие. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - М.: ЮНИТИ, 2017. - 312 с.
81. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум. 3-е изд., пер. и доп. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - Люберцы: Юрайт, 2017. - 323 с.
- 82.Травин, В. В. Мотивационный менеджмент[Текст]: модуль III. учеб.-практич. пособ. / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. - М.: Дело, 2019. - 96 с.

83. Стрелкова, Л.В. Внутрифирменное планирование: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика труда», «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. — 367 с.

84. 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

85. 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.

Заявление о самостоятельном характере письменной выпускной квалификационной работы

Я Мустафина Гузель Расулевна
студент заочного обучения Института экономики Казанского
государственного
аграрного университета
зачетная книжка № ЭМЗ19110К
направление подготовки 38.04.01 Экономика
направленность (профиль) Экономика предприятий, отраслей и анализ отраслевых рынков
подтверждаю, что настоящая выпускная квалификационная работа на
тему Повышение эффективности системы стимулирования труда
работников растениеводства (на примере общества с ограниченной
ответственностью «Асанбаш - Агро» Кужинского района
Республики Татарстан)

выполненная по материалам

ООО «Асанбаш - Агро» Кужинского района Республики Татарстан

на 93 страницах и приложений на — 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 85 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру

« » 20 г

(подпись)

Мустафина Г.Р.

(Ф.И.О.)