

**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 деятельности трудовых коллективов в сельском хозяйстве (на примере общества с ограниченной ответственностью «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района Республики Татарстан)

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

Выпускник (магистрант)



И.В. Бадикова

Научный руководитель
д.э.н., профессор

Ф.Н. Мухаметгалиев

Рецензент:
д.э.н., профессор



Г.С. Клычова

Казань 2022

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

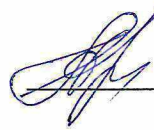
«Казанский государственный аграрный университет»

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
Бадиковой Ильмиры Вадимовны

1. Тема работы: Повышение эффективности деятельности трудовых коллективов в сельском хозяйстве (на примере общества с ограниченной ответственностью «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского 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 повышения эффективности деятельности трудовых коллективов в сельском хозяйстве; методы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов; обеспеченность производственными фондами и трудовыми ресурсами ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ; совершенствование организации труда и обоснование размеров трудового коллектива; расчет экономической эффективности производства.

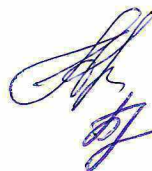
5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

«21» января 2020г.

Руководитель

Задание принял к исполнению



Ф.Н. Мухаметгалиев
И.В. Бадикова

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

	Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполне ния	Примечани е
	ВВЕДЕНИЕ	10.06.20	выполнено
1.	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ	12.10.20	выполнено
1.1	Сущность системы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов		выполнено
1.2	Особенности формирования системы повышения эффективности трудовых коллективов в сельскохозяйственном производстве		выполнено
1.3	Методы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов		выполнено
2	ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В ООО «АГРОКОМПЛЕКС «АК БАРС» АРСКОГО РАЙОНА РТ	05.04.21	выполнено
2.1	Местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства		выполнено
2.2	Организационно-производственная структура и специализация хозяйства		выполнено
2.3	Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами		выполнено
2.4	Динамика обобщающих показателей эффективности производства в хозяйстве		выполнено
2.5	Организация деятельности внутрихозяйственных подразделений в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ		
3	ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ	13.12.21	выполнено
3.1	Взаимосвязь технологии производства и организации труда		выполнено
3.2	Совершенствование организации труда и обоснование размеров трудового коллектива		выполнено
3.3	Расчет экономической эффективности производства		выполнено
	ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	24.01.22	выполнено
	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	24.01.22	выполнено

Обучающийся

Руководитель

И.В. Бадилова

Ф.Н. Мухаметгалиев

Аннотация
к выпускной квалификационной работе
Бадиковой Ильмиры Вадимовны

на тему: «Повышение эффективности деятельности трудовых коллективов в сельском хозяйстве (на примере общества с ограниченной ответственностью «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района Республики Татарстан)»

Целью выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по формированию эффективной системы организации деятельности трудовых коллективов в организациях агропромышленного комплекса. Выпускная квалификационная работа содержит введение, три главы, выводы и предложения, список литературы. Во введении обсуждается актуальность работы, цели и задачи исследования, научная, практическая значимость выпускной квалификационной работы. В первой главе работы рассмотрены сущность и методы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов. Во второй главе дается характеристика природно-экономических условий производства и анализируется современное состояние организации деятельности трудовых коллективов в организации. В третьей главе предлагаются пути совершенствования деятельности трудовых коллективов. В выводах и предложениях сформулированы основные результаты выпускной квалификационной работы.

Abstract
to the graduate qualification work
by Ilmira Vadimovna Badikova
on a theme: "Increasing the efficiency of the work of labor collectives in crop
production (on the example of the limited liability company
"Agrocomplex" Ak Bars "of the Arsky district of the Republic of Tatarstan)".

The purpose of the final qualifying work is to develop recommendations for the formation of an effective system for organizing the activities of labor collectives in organizations of the agro-industrial complex. The graduate qualification work contains an introduction, three chapters, conclusions and suggestions, a list of references. The introduction discusses the relevance of the work, goals and objectives of research, scientific, practical significance of graduate qualification work. In the first chapter of the work, the essence and methods of increasing the efficiency of the work of labor collectives are considered. The second chapter characterizes the natural and economic conditions of production and analyzes the current state of the organization of the activities of labor collectives in the organization. The third chapter suggests ways to improve the activities of labor collectives. The conclusions and suggestions formulate the main results of the final qualification work.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ	11
1.1. Сущность системы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов	11
1.2. Особенности формирования системы повышения эффективности трудовых коллективов в сельскохозяйственном производстве	17
1.3. Методы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов	23
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В ООО «АГРОКОМПЛЕКС «АК БАРС» АРСКОГО РАЙОНА РТ	38
2.1. Местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства	38
2.2. Организационно-производственная структура и специализация хозяйства	41
2.3. Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами	43
2.4. Динамика обобщающих показателей эффективности производства в хозяйстве	47
2.5. Организация деятельности внутрихозяйственных подразделений в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ	50
3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ	57
3.1. Взаимосвязь технологии производства и организации труда	57
3.2. Совершенствование организации труда и обоснование размеров трудового коллектива	68
3.3. Расчет экономической эффективности производства	78
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	84
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	87

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Вопросы совершенствования организации деятельности трудовых коллективов в рыночных условиях приобретают все более актуальное значение. Так как, в производственной *ДЕЯТЕЛЬНОСТИ* сельского хозяйства все шире применяются более совершенная производительная сельскохозяйственная техника и более совершенные промышленные технологии, а также увеличивается число внутренних взаимосвязей, связей между различными отраслями производственного и экономического характера.

Состоянием управляющей системы и, в особенности, руководителя предприятия, как главного субъекта управления определяется эффективность производственной деятельности сельскохозяйственного предприятия. Это естественно закономерным путем вытекает из выполняемых им функций и занимаемого места в системе управления предприятием. Исходя из этого, научное и практическое исследование труда руководящего предприятием и на этой основе вскрытие резервов повышения его эффективной организации деятельности трудовых коллективов является одной из наиболее востребованных и перспективных задач развития сельского производства.

Естественно без ошибок не возможна деятельность в вопросах организации труда руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий, поэтому имеются значительные недостатки. К этим недостаткам относятся такие как недостаточно четкое распределение обязанностей, дублирование функций разных специалистов, не всегда рациональное использование рабочего времени, выбранные методы и стиль управления деятельностью трудовых коллективов не соответствуют сложившейся обстановке или данному производственному коллективу.

В рыночных условиях и в связи сложившимися обстоятельствами существенно усложняется управление сельскохозяйственным предприятием: намного увеличивается количество и сложность поступающей информации, намного повышается ответственность руководителя, а также появляется круг

новых его обязанностей. От этого и возникает необходимость постоянного совершенствования организации деятельности трудовых коллективов.

Степень изученности проблемы. В настоящее время у человечества достаточно знаний и опыта для успешного управления на предприятиях. Но, возможно, нет другой области деятельности человека, где разрыв между знаниями и эффективным применением на практике был таким ощутимым и трудно устранимым.

Сельскохозяйственное предприятие представляет собой сложную экономическую систему, которая включает в себя затраты на топливо, материалы и сырье, и получение прибыли через реализацию разнообразных видов сельскохозяйственной продукции.

Первостепенная задача менеджеров состоит в том, чтобы выбрать ту структуру, которая наилучшим образом отвечает целям и задачам определенного предприятия. Оптимальная структура - это та, которая наилучшим образом позволяет организовать эффективное взаимодействие с внешней средой, продуктивно и целесообразно распределять, и направлять усилия своих сотрудников и, таким образом, удовлетворять потребности клиентов и достигать целей предприятия с максимальной эффективностью.

В постоянно меняющихся условиях рынка организация деятельности трудовых коллективов должна быть динамичной, способной адаптироваться, не только к самим изменениям внешней среды, но и к их скорости.

При быстроменяющихся темпах развития условий внешней и внутренней среды, единственной постоянной и непрерывным фактором является обоснование и развитие. Организация деятельности трудовых коллективов на предприятии способна многократно повысить эффективность деятельности сельскохозяйственного предприятия. Система управления деятельностью трудовых коллективов и персоналом невозможна без изменений требований к сотрудникам предприятия и к самому персоналу управления. Эти изменения должны коснуться: инновационных способностей, способностей к разрешению конфликтов, умений создавать

сплоченную команду и организовывать групповую работу. Потому необходимо совершенствовать систему организации деятельности трудовых коллективов, которая должна развиваться, с целью овладения современными бизнес процессами. Поэтому требуются дополнительные исследования.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является разработка рекомендаций по формированию эффективной системы организации деятельности трудовых коллективов в организациях агропромышленного комплекса.

Задачами исследования являются:

- изучение теоретических основ формирования системы организации деятельности трудовых коллективов, организации управления персоналом, законов, закономерностей формирования и функционирования деятельности трудовых коллективов;

- изучить природно - экономические условия хозяйства и фактическое состояние организации деятельности трудовых коллективов в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс»» Арского района РТ;

- разработка конкретных путей совершенствования деятельности внутрихозяйственных подразделений хозяйства.

Предметом исследования организационные вопросы и экономические взаимоотношения, касающиеся эффективного использования трудовых ресурсов на сельскохозяйственных предприятиях.

Объектом исследования являются системы внутрихозяйственных экономических отношений в процессе производства и реализации, распределении результатов труда в сельскохозяйственных предприятиях.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых, по проблемам эффективного ведения хозяйства, использования аграрного труда и рыночной экономики.

При разработке работы были использованы литературные источники, Интернет-ресурсы, материалы из периодической печати, журнальные статьи,

документы кадровой службы «Агрокомплекс «Ак Барс»» Арского района РТ. Для выполнения практической части выпускной квалификационной работы были использованы годовые отчеты, список работников, Устав общества с ограниченной ответственностью «Агрокомплекс «Ак Барс»» Арского района РТ. Для обработки информации и разработки предложений использованы монографические, экономико-статистический, расчетно-конструктивный методы.

Информационно-эмпирической базой проведенного исследования, подтверждающей его достоверность, являлись законодательные документы, постановления Правительства РФ, приказы и инструкции Министерства сельского хозяйства РФ, данные Федеральной службы государственной статистики, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан, а также годовые отчеты ООО «Агрокомплекс «Ак Барс»» Арского района РТ, материалы научно-практических конференций, публикации российских и зарубежных ученых.

Научная новизна исследования заключается в развитии методических аспектов и разработке механизмов совершенствования деятельности производственных подразделений в сельском хозяйстве.

На основании полученных результатов:

- исследованы вопросы эффективного использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий в условиях рынка;
- сущность экономической категории «трудовые ресурсы» - как главной производительной силы общества, субъекта и объекта производственных отношений, влияющей на результативность хозяйственной деятельности;
- предложен методический подход к формированию показателей экономической эффективности использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий, позволяющий проводить анализ состава факторов и их влияние на производственную систему с целью решения комплекса задач, позволяющего выявить резервы эффективного

использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий;

- обосновано использование экономико-математической модели для определения взаимосвязей между факторами производства и его результатами на основе выявления степени влияния факторов производства на численность среднегодовых работников сельскохозяйственных предприятий и на финансовые показатели работы предприятий.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в разработке мероприятий по совершенствованию системы деятельности производственных подразделений и стимулирования труда в условиях рынка.

Практическая значимость работы состоит в том, что полученные теоретические результаты и практические предложения будут способствовать повышению эффективности трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

Структура и объем работы. Полный объем выпускной квалификационной работы составляет 94 страницы, в том числе 2 рисунка, 20 таблиц. Список литературы содержит 58 наименования. Описание представляемого исследования включает введение, три главы, выводы и предложения, список использованной литературы.

Выпускная квалификационная работа содержит введение, три главы, выводы и предложения, список литературы. Во введении обсуждается актуальность работы, цели и задачи исследования, научная, практическая значимость выпускной квалификационной работы. В первой главе работы рассмотрены сущность и методы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов. Во второй главе дается характеристика природно-экономических условий производства и анализируется современное состояние организации деятельности трудовых коллективов в организации. В третьей главе предлагаются пути совершенствования деятельности трудовых коллективов. В выводах и предложениях сформулированы основные результаты выпускной квалификационной работы.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

1.1 Сущность системы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов

Прежде чем делать практические выводы по организации деятельности трудовых коллективов на сельскохозяйственном предприятии, нам необходимо рассмотреть такие теоретические аспекты как: понятие и сущность системы управления, цели, задачи, функции, принципы, методы, элементы и типы структур управления, внешняя и внутренняя среда организации.

Организация - это группа людей, деятельность которых координируется для достижения поставленных целей. [18, с.253] У данной группы людей должно быть соответствие с двумя основополагающими требованиями:

1. необходимо наличие одной или нескольких основных целей, которые будут являться общей для всех членов данной организации;
2. наличие участников группы, работа в команде которых способствует достижению поставленных целей.

Главной целью коммерческой организации является - систематическое получение прибыли. Но также стоит отметить, что организации имеют и некоммерческие цели (в некоммерческих организациях): социальные, культурные, научные, управленческие, охрана здоровья граждан, удовлетворение нематериальных потребностей. В соответствии с положениями ст. 50 п. 1 ГК РФ. [1]

В зависимости от форм организации хозяйственной деятельности необходимо дать определение более узкому термину – подразделение.

Подразделение - самостоятельный хозяйствующий субъект в составе юридического лица, который производит, реализует продукцию, выполняет работы, с целью удовлетворения потребностей населения и увеличение прибыли предприятия. [11, с.51]. Так же предприятие предоставляет рабочие места. По форме собственности предприятия могут быть государственными, частными, коллективными, совместными, смешанной формы собственности.

В сельскохозяйственном производстве управление представляет собой целенаправленную организацию и координацию общественного воспроизводства.

Процесс управления — это воздействие на объект с целью изменения его состояния или формы.

Система управления делится на две подсистемы: управляемую и управляющую. [7 с. 85]

Управляющая подсистема выполняет функции управления производством. Она включает в себя аппарат управления со всеми работниками и техническими средствами.

Управляемая подсистема осуществляет различные функции управления. В нее входят цеха растениеводства и животноводства, а также участки, бригады. [7 с. 86]

Система управления включает: [10 с.112]

- структурно-функциональную подсистему (реализует принцип единства структурных и функциональных элементов системы);
- информационно-поведенческую подсистему (обеспечение действий необходимой информацией);
- подсистему саморазвития (принцип самостоятельности, независимости развития отдельных элементов).

Субъект управления — это руководитель, коллегиальный орган или комитет, осуществляющий управленческое воздействие. Руководителем может быть как формальный, так и неформальный лидер коллектива.

Объект управления — это отдельная личность или группа, которая может быть объединена в какое-либо структурное подразделение и на которую оказывается управленческое воздействие.

Процесс управления — это определенная совокупность управленческих действий, которые логично связываются друг с другом, чтобы обеспечить достижение поставленных целей путём преобразования ресурсов на входе в продукцию или услуги на выходе системы.

Совокупность знаний об управлении производством на предприятии - это методологические основы, конкретные науки об элементах управления, теория и искусство руководства трудовым коллективом и персоналом. [9, с.81-92]. Данный подход впервые был реализован в 1920 годах в СССР и совершенствовался в последующие 70 лет. В науке управления к началу 1990-х гг. сложились определенные понятия, позволяющие описать систему управления предприятием, которые актуальны на данный момент. Особенно значима та часть, которая относится к проведению кадровой работы.

Тем не менее, в отношении понятия «система управления» нет единого мнения, оно широко распространено и имеет множество смысловых значений. В таблице 1 приведены наиболее существенные трактовки данного определения.

Нельзя не отметить, что в современную науку и практику управления значительный вклад внесли такие широкоизвестные в России авторы как: Фредерик Уинслоу Тейлор, Анри Файоль, Генри Форд. Так же относительно малоизвестные большинству наших менеджеров, но влияние которых на Западе очень велико: Линдел Урвик, Честер Барнард, Эрнст Фридрих Шумахер, Гарри Браверман, Чарльз Хэнди и другие.

Определения этих понятий можно обобщать следующим образом.

Система управления предприятием — это совокупность организационно-технических мероприятий, предназначенных для решения задач управления, которые дают наиболее быстрый эффект в повышении эффективности работы. [36, с. 104]

Таблица 1 – Отечественный и зарубежный опыт о понятии «системы повышения эффективности».

Автор	Его понятие «системы управления»
1	2
А.Б. Леонова	«конструкция» организационной системы, характеризующая состав, взаимосвязь звеньев управления и исполнения (объекта и субъекта управления) [31, с.349-350]
В.И.Подлесных	строение управляющей системы, способ ее внутренней организации, связи элементов субъекта управления между собой (порядок расположения, соподчиненность отдельных звеньев управленческого аппарата – отделов, групп, бюро), позволяющие выполнять необходимые функции управления. [40, с.34]
Б.З.Мильнер	элементы системы, их связи, ее целостные свойства, если они, так или иначе, обеспечивают устойчивое существование системы. [34, с.88]
Г.В.Суслов	состав элементов, их права, ответственность и взаимосвязь по реализации задач управления объектом. [46, с.54]
Н.О.Аблязова	взаимоотношения подразделений и должностей в организации, распределение ролей, полномочий, ответственности, а также функциональной и технологической связей, возникающих в процессах управления. [6, с.16]
Н.Н.Никулина	представляет совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации. [38, с.11]
М.Г.Зайцев	одно из понятий науки управления. Это совокупность элементов и функционирование которых обеспечивает эффективную деятельность, направленную на достижение цели, то есть предвосхищенного результата. [23, с.213]
Джон Шелдрейк	процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации[49, с.52]
Питер Друкер	вид деятельности, превращающий неорганизованную толпу в эффективную производительную группу. [21, с. 220]

Ключевая цель системы управления трудовым коллективом и персоналом заключается в создании действенных мотиваций, обеспечении предприятий высококвалифицированными кадрами, продуктивное использование трудовых единиц, а также профессиональный рост и *социальное развитие* для того, чтобы члены группы были заинтересованы в целях предприятия АПК и стремились к их достижению. [9, с.152]

В сельскохозяйственном производстве особое внимание уделяют выработке долгосрочной стратегии развития ценных кадров и привлечению новых специалистов, «безболезненной» оптимизации расходов и бюджета отдела кадров, поддержанию имиджа сельскохозяйственного предприятия на рынке труда, сохранению достойного уровня мотивации и уверенности сотрудников в своем будущем.

По этой причине менеджерам сельскохозяйственных предприятий необходимо проработать механизм взаимодействия с трудовым коллективом и персоналом – проводить разъяснительные работы, беседы на актуальные темы. При ограниченном бюджете отдела кадров особенно важно правильно выстроить систему нематериальной мотивации сотрудников. [14 с. 126]

Кроме того, в целях оптимизации расходов многие сельскохозяйственные предприятия предпочитают переходить на прогрессивные способы оплаты труда. В этом случае отдел кадров изучает возможность введения системы грейдов, оплаты фактических результатов труда и т.д.

В системе управления агропромышленным комплексом на первый план вышли следующие принципы управления трудовым коллективом и персоналом:

- умение вовремя распознать проблему и быстро принять соответствующие меры для ее решения является основополагающим в эпоху экономической нестабильности;

- огромную роль в распознавании проблем играет обратная связь с сотрудниками и мониторинг ситуации на рынке. Все мероприятия системы

управления проводятся с учетом текущей ситуации на рынке и объективной оценке возможностей самой компании; коллегиальность. Тесное сотрудничество между менеджерами отдела кадров и линейными руководителями помогает принимать наиболее актуальные и взвешенные решения;

- способность системы управления приспосабливаться к меняющимся реалиям, новым условиям работы и изменяющимся целям объекта управления;

- проработка всех вариантов по формированию системы управления;

- умение четко наладить взаимодействие между руководством и отделами является особенно актуальным в условиях пошатнувшейся экономики;

- грамотная оптимизация расходов на управление трудовым коллективом и персоналом позволяет снижать издержки без ущерба производительности и имиджу компании;

- взаимодействие между структурными подразделениями сельскохозяйственного предприятия должно строиться на принципах разделения власти на различные уровни между менеджерами;

- четкое соблюдение трудовой дисциплины, а также норм и правил, принятых в компании, является неотъемлемой частью любой системы управления;

- полное осознание собственной ответственности и важности каждым работником является залогом слаженной и продуктивной работы персонала;

- рост умение концентрировать производственные силы компании и достигать стратегических целей необходимо для организации системы управления.

Руководство сельскохозяйственного предприятия не отказываться также от планов по развитию и профессиональному росту работников, ведь именно это в долгосрочной перспективе приведет к преодолению кризисных явлений; планирование.

На сегодняшний день наибольшее преимущество получили сельскохозяйственные предприятия, которые сумели вовремя перестроить свою систему управления и не стали урезать бюджет отдела кадровой политики. Умело распорядившись организационными ресурсами, эти предприятия смогли избежать массовых сокращений и успешно адаптировались к новым реалиям ведения бизнеса.

Опыт агропромышленных предприятий, применяющих новые формы хозяйствования, показывает, что в современных экономических условиях многое зависит от компетентности и самостоятельности руководителей и специалистов.

1.2 Особенности формирования системы повышения эффективности трудовых коллективов в сельскохозяйственном производстве

В рыночной экономике главная цель любого сельскохозяйственного предприятия - стабильность экономического роста. Эффективное управление человеческими ресурсами служит гарантией достижения целей и задач в сельском хозяйстве. Поэтому у системы управления человеческими ресурсами имеются определенные особенности: [7, с. 76]:

- управление человеческими ресурсами является деятельно – ориентированным;
- управление человеческими ресурсами является индивидуально-ориентированным;
- управление человеческими ресурсами сосредоточено на будущем.

В системе управления трудовым коллективом и персоналом в организациях сельского хозяйства огромную роль играет рабочий, его личность, знание его мотивационных установок и способность начальника сформировать и направить их согласно целям и задачам. Главное средство производства в сельском хозяйстве - земля, из этого вытекает, что эффективность производства зависит от климатических условий.

У производства в сельскохозяйственной сфере есть много определенных особенностей, влияющих на формирование системы управления. Выделим некоторые особенности [22, с.56]:

- независимость в принятии оперативных решений. Поскольку производство территориально рассредоточено, и структурные подразделения расширяется граница самостоятельности как самого предприятия, так и его подразделений;

- независимость местных руководств в производственном регулировании, установлении условий, методов и методов работ;

- напряженность работы начальников и экспертов в отдельные периоды сельскохозяйственных работ, увеличение продолжительности рабочего дня, который зависит от сезонности работ;

- строгая последовательность выполненных работ независимо от ведомственного соучастника организации, что представляет собой требования к хранению, транспортировке и продажам продуктов.

Процесс использования человеческих ресурсов во многих отношениях определен сезонностью сельскохозяйственного производства и различной степенью занятости рабочих.

При развитии административных решений должен учитываться фактор сезонности, поскольку данный фактор оказывает существенное влияние на организацию производства и распределения, использования рабочей силы,.

В настоящий момент причины снижения производства сельскохозяйственного производства, уменьшения эффективности деятельности состоит в том, что:

- используются устаревшие методы управления кадровыми ресурсами предприятия;

- используются методы управления, которые не соответствуют современному состоянию рынка;

- отсутствуют современные знания о персонале всех категорий;

- модель управления сельскохозяйственными предприятиями морально устарела.

Развитие рыночных отношений формирует рынок труда, однако рост безработицы вызывает сокращения цены этого труда.

Высокая квалификация рабочих, профессиональной многосторонности и дисциплины работы необходима для прогресса в цене. Это в свою очередь требует способности создания оптимальной системы управления человеческими ресурсами. [7, с. 116]:

Управление трудовым коллективом и персоналом должно быть гибким и не создавать проблемы применительно к каждой организационно-правовой форме сельского хозяйства. При создании системы управления трудовым коллективом и персоналом необходимо рассмотреть организационно-правовую форму предприятия, поскольку уставы сельскохозяйственных предприятий содержат особые требования к формированию управления в целом [4, с.79].

Необходимо отметить, что в аграрном секторе существует проблема в обеспечении сельскохозяйственных предприятий рабочими практически всех профессий в связи с ухудшающейся ситуацией на рынке труда. Из-за этого поиск необходимых кадров, их отбор согласно условиям производства, становится приоритетным для сотрудников управленческого звена сельскохозяйственных предприятий.

В сельском хозяйстве есть определенные особенности формирования рабочей силы. Например, использование механизированной работы вызывает необходимость наличия не только определенной квалификации, но также и трудовых навыков по нескольким другим профессиям.

Для решения такой задачи как мотивация рабочих развитие их способностей к более интенсивной и продуктивной работе необходимо использовать последовательное применение различных методов воздействия на коллектив.

Например, использование экономических, социальных и психологических и административных методов влияния. [7, с.88]

Нельзя упускать из виду также проблему фиксации молодых специалистов на сельскохозяйственном производстве. Причиной тому является различие между качеством жизни в городе и в сельских районах. Поэтому меры по выравнивания социально-бытовых условий существенно необходимы в настоящий момент.

Таким образом, система управления трудовым коллективом и персоналом на предприятиях сельскохозяйственного производства требует радикальных реструктуризации, так как появление новых производственных отношений, требует улучшения технологий управления кадрами, применения новых подходов в решении проблем эффективного управления штатом организации.

Структура управления - ряд звеньев и сотрудников управления, порядка их иерархии и взаимосвязи между собой. Структура управления зафиксирована в схеме структуры управления, в штатных расписаниях, в инструкциях структурных подразделений, в инструкциях обязанностей. В схемах структуры управления обычно отражаются их подчинение и взаимосвязь. В штатных расписаниях зарегистрирован состав кадров с указанием их заработной платы. В инструкциях структурных подразделении и в инструкциях обязанностей в особенности отражены юридические вопросы каждого подразделения и исполнителя.

Управление связано с процессом последовательной спецификации самых общих понятий и категорий:

- Принципы управления, - Цели управления, - Задачи управления,
- Методы управления, - Функции управления, - Социально-экономические системы и процессы.

Законы управления могут трактоваться по-разному: поскольку действия приняты законодательным органом; как объективная потребность в природе и обществе.

Принципы управления - начальные, фундаментальные, основные идеи административной деятельности.

Идеи производят цели - идеальный конечный результат, которого управленцы хотят достигнуть. [4, с. 113]

Сотрудники управления, в силу их функциональной роли и типа работ, которые выполнены ими, могут быть разделены на три многочисленных группы:

- руководители, сотрудники, которые руководят предприятием;
- специалисты - рабочие, осуществляющие контроль над техническими, технологическими и другими отдельными процессами, и элементами производства и обеспечивающие подготовку решений для руководителей на сфере деятельности;
- вспомогательные и технические рабочие, предоставляющие первым двум группам своевременную и достоверную информацию для условий создания принятия решения для реализации главных функций управления.

Специализация административных рабочих формирует основание функционального создания персонала управления, тогда как специализация на уровнях управления - основу линейного соподчинения нижестоящих вышестоящим.

На данный момент в России создаются программы, позволяющие повысить фундамент в работе с человеческими ресурсами в сельских местностях. Эти государственные программы создают благоприятный климат для закрепления необходимых специалистов аграрного сектора экономики в сельской местности, с помощью использования побудительных мотивов. Перечислим стимулирующие факторы: подъемные выплаты молодым специалистам в размере не менее шести месячных должностных окладов, оплаченные средства всем членам семьи работника, занятого в аграрном секторе проездные и суточные выплаты; предоставление специалистам льготных долгосрочных кредитов и займов для приобретения и благоустройства жилья и другое.

В данных программах устанавливаются доплаты молодой рабочей силе на селе. Например, первые 3 года в размере прожиточного минимума, который будет изменяться в зависимости от состояния экономики, за счет средств фонда занятости определенной области; будут предоставляться ЛЬГОТЫ ПО ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНЫМ услугам, за пользование детскими садами; так же будет обеспечена продажа рабочего скота для хозяйственных нужд по льготным ценам.

Средства для реализации данных программ рекомендуется применять из федеральных, областных бюджетов и из бюджетов сельхозпредприятий.

Состояние на сегодняшний день и перспективы становления направлений агропромышленного комплекса, их особенные черты и особенности становления создают характер и сущность главных целей обеспечения кадрами в системе управления трудовым коллективом и персоналом на селе:

- удовлетворение нужд фирмы агропромышленного комплекса в высококвалифицированных специалистах в необходимой отрасли на данном предприятии, которые способны целенаправленно решать, возникшие во время производства трудности;
- создавать кадровый резерв во все отрасли АПК и учитывать ускоренные темпы научно-технического прогресса;
- соотношение выпуска работников с необходимым уровнем навыков, знаний и умений, которые соответствуют требованиям предприятия, занятого на агропромышленном производстве;
- обеспечение подготовки и повышения квалификации работников для поддержания их знаний, навыков и умений на уровне, который соответствует необходимым на данный момент задачам развития АПК;
- специализированная подготовка специалистов по антикризисному управлению, агроменеджменту и агробизнесу;
- создание резерва специалистов на всех уровнях системы управления.

Начальным пунктом в схеме создания программы обеспечения специалистами на селе является выявление целей и качественных изменений в АПК. Данные пункты служат платформой для того, чтобы определить главные требования, которые заявляют о претензии к специалистам, *учитывая ускорения научно-технического прогресса.*

Перечислим отличительные черты управления трудовым коллективом и персоналом на селе: малочисленность населения, преобладание пенсионного и предпенсионного возраста населения, низкий уровень доходов работников, тяжелый физический труд.

Для того, чтобы создать систему управления в хозяйстве необходимо соблюдать определенные условия производства: тип хозяйства, состав работников и рабочих, уровень квалификации кадров, местоположение и специализацию предприятия и т.д.

1.3 Методы повышения эффективности деятельности трудовых коллективов

Функция организации – это работы имеющие отношение к организации по реализации каждой функции управления.

Функция нормирования - это функция, устанавливающая качественную и количественную оценку различных элементов, используемых в процессе управления и производства. [20, с. 123]

На сельскохозяйственных предприятиях создаются и действуют нормативы, определяющие объем выпускаемой продукции, характеризующие права и обязанности различных звеньев управления, формирующие правила поведения системы, и в целом нормативные документы.

Функция планирования – это центральное место всех функций управления, так как процесс реализации поставленных перед ней целей, поведение объекта, должно строго регламентироваться. Функция

планирования предусматривает каждому подразделению, разработку производственных программ и определение конкретных задач на различные плановые периоды.

Функция координации – функция, которая позволяет добиться *слаженной и согласованной работы* участвующих в процессе выполнения плановых заданий функциональных и производственных подразделений предприятия и цехов.

Функция мотивации - функция, которая осуществляется посредством влияния на коллектив цеха в форме общественного воздействия, побудительных мотивов к эффективному труду, коллективных и личных поощрительных мер и т.д.

Функция контроля - функция, которая проявляется в форме воздействия на коллектив людей посредством обобщения, для каждого цеха проводится анализ результатов производственной деятельности с целью подготовки управленческих решений и доведения их до руководителя подразделений.

Функция регулирования – это функция, которая влияет на коллектив людей занятых в производстве, посредством принятия оперативных мер по предотвращению и, если это не получается, то по устранению выявленных отклонений. Следовательно, одновременно происходит координация текущей работы для поддержания ее ритмичности, взаимосвязанных звеньев производства. [20, с. 126]:

Функции, которые независимо от уровня должен выполнять руководитель, они включают в себя: [22, с. 12]:

- определение задач и целей;
- распределение заданий между членами группы;
- обсуждение с каждым сотрудником выявленных обязанностей;
- обсуждение и контроль хода выполнения групповых и индивидуальных заданий;
- мотивация сотрудников;

- поощрение сотрудничества внутри и вне группы и кооперации;
- создание в группе благоприятной морально-психологической обстановки;
- принятие решений и решение проблем;

Выше приведенный список не исчерпывает функции руководителя, а наоборот демонстрирует их широту. Все функции базируются на общих деловых навыках: общения, умений убеждать, обучать, учитывать черты характера других, демонстрировать свою компетентность и т.д. Также должны быть специфические навыки, которыми обязательно должен владеть руководитель. К ним относятся: [7, с. 43]: планирование; распределение работ; управление; поддержка и мотивация.

Рассмотрим вышеприведенные навыки более подробно:

1. Планирование. Состоит функция в определении целевых задач группы и установок, а также в определении достижения целей стратегической эффективности. Результатом этого этапа послужило детальный план действий, необходимых для достижения цели.

2. Распределение заданий между членами группы. Когда план окончательно разработан, руководство должно детально обсудить его с группой. Главная задача сделать каждого члена группы «соучастником» или по другому соавтором плана.

3. Управление. После начала работы над индивидуальными заданиями руководитель должен управлять и контролировать этот процесс, дисциплинировать тех, кто нуждается в этом. Кроме того, он должен являться координатором при выполнении комплексных работ, выполнять роль посредника при конфликтах между членами группы, решать спорные вопросы.

4. Поддержка и мотивация. Руководитель должен поддерживать членов своей группы. Люди начинают работать лучше, когда чувствуют, что их индивидуальный вклад в общее дело оценен и замечен группой в целом и руководителем. [4, с. 113]

Весь комплекс указанных функций управления сельскохозяйственным предприятием можно разделить на функции: общего руководства, специализированного (функционального) и технического обслуживания.

Таким образом, основные (общие) функции управления присущи любой системе управления и в единстве обеспечивают цельность процесса управления.

Характеризуя методы управления, необходимо раскрыть их направленность, содержание и организационную форму.

В конкретном методе управления определенным образом сочетаются и содержание, и направленность, и организационная форма.

Эффективность использования методов управления зависит от многих факторов. Это и уровень развития производительных сил и отношений производства, уровень квалификации структур управления, условий труда, производства и технологической дисциплины, в социальном отношении - психологический климат в трудовых коллективах.

Немаловажное значение в выборах методов управления в сельскохозяйственных мероприятиях имеют внешние факторы (погода, покупные цены, конкуренты, уровень инфляции), влияние которых должны знать все руководители и специалисты колхозов, товариществ, акционерных обществ.

Руководители и эксперты условно объединяют попытку получить положительный экономический эффект, они должны использовать всю систему методов управления, в том числе экономические, административные и в социальном отношении – психологическое влияние.

Выбор методов управления зависит от цели и оценки ситуации, в которой должен быть достигнут экономический эффект. Например, вовремя подготовить поставку продовольствия, наладить дисциплину, здоровый психологический климат в коллективе. Специалистам, достаточно прибегнуть к средствам организационно – распределительного воздействия.

[13, с. 114]

Итак, процесс использования человеческих ресурсов во многом определяется сезонностью деятельности и разной степенью занятости работников в разные времена года. В настоящее время причины спада производства сельскохозяйственной продукции, снижения его эффективности состоят в устаревших методах управления человеческими ресурсами, методах хозяйствования, не соответствующих рыночным условиям хозяйствования, отсутствию современных знаний у персонала всех категорий, современного менеджмента.

Существует подход с организационной точки зрения к определению системы управления трудовым коллективом и персоналом. При этом подходе система управления трудовым коллективом и персоналом – это структура организационного уровня, осуществляющих управление трудовым коллективом и персоналом. К ним относятся руководители разных уровней, служба управления трудовым коллективом и персоналом.

Система включает следующие подсистемы: кадровую, нормативно-методическую, делопроизводство, организационную, информационную, материальную, подсистему технического характера.[18, с.62]

Персонал — особая социально-профессиональная группа, состав органов государственной власти и управления, которая наделена властными полномочиями (выражена в издании приказов, распоряжений, указаний, которые обязательны для граждан). [17, с.45-52]

В персонал входит постоянный (штатный) состав высококвалифицированных работников (госслужащих), которые предварительно прошли подготовку, переподготовку, повышение квалификации, аттестацию. В ходе которой можно заключить, они обладают необходимыми

Управление трудовым коллективом и персоналом — система знаний, навыков и умений направленная на мотивирование деятельности работников определенной специальности, чтобы повысить эффективность трудовой активности в их сфере деятельности. [47, с.83]

Кадры — это основной (штатный) высококвалифицированный состав работников предприятия, наделенные необходимыми знаниями, навыками, умениями, опытом работы в определенной специальности.

Существует три вида категории кадров:

- кадры массовых профессий;
- кадры специалистов;
- управленческие кадры (включая руководящие).[48, с.486]

Кадры относят к руководящим и управленческим работникам, что неверно. Мы можем это пронаблюдать на примере анализа объекта государственной кадровой политики.

Термин «персонал» характеризует весь состав работников, занятых на производстве: постоянных, временных. Сюда относится весь наемный состав специалистов, которые объединены по профессиональным признакам.

Управление трудовым коллективом и персоналом и кадровая политика определяют положение занятых трудовых единиц в составе предприятия и их взаимоотношения с организационной структурой.

Управление трудовым коллективом и персоналом — деятельность, которая включает в себя социально-психологические, моральные, этические вопросы, а также экономические отношения внутри коллектива.[48, с. 495]

Главной целью управления трудовым коллективом и персоналом является обеспечение предприятия высококвалифицированными специалистами, их организация, координация эффективного управления их деятельности, во время решения возникающих на производстве вопросов, предоставление профессионального и иного роста кадров.

Субъекты управления трудовым коллективом и персоналом: руководители всех уровней, службы персонала; трудовые коллективы, общественные организации, которые задействованы на предприятии.

Рассмотрим основные подходы к управлению трудовым коллективом и персоналом:

- Экономический подход. Положил начало использования трудовых ресурсов. Включает в себя: единство руководства, строгую иерархию, дисциплину, подчинение индивидуальному общему, взаимосвязь власти и ответственности.

- Органический подход. Объединяет управление трудовым коллективом и персоналом и человеческими ресурсами. Рассматривает понимание потребностей и мотивов, а на предприятии главный процесс - контроль.

- Гуманистический подход. В данном подходе рассматривается то, что предприятие - это гуманистический центр с организационной культурой.

Принципы управления трудовым коллективом и персоналом – свод правил, которым во время управления на предприятии должны следовать руководители. Перечислим основные принципы управления трудовым коллективом и персоналом: научности, демократического централизма, плановости, отбора, подбора и расстановки кадров. [36, с. 112]

Служба управления трудовым коллективом и персоналом обеспечивает функционирование предприятия, при этом не участвует в основной ее сфере деятельности. Функции взаимосвязаны и при перемене одной вызывает необходимость в изменении взаимно связанных задач управления. Подробнее рассмотрим в таблице 2.

Таблица 2 – Основные функции службы управления трудовым коллективом и персоналом.

Функции	Значение
Определение потребности в персонале	-методы расчета количества необходимых кадров -анализ и планирование потребности специалистов на предприятии
Обеспечение трудовым коллективом и персоналом	-получение и анализ маркетинговой информации -разработка и использование совокупности инструментов для решения потребности -отбор и подбор персонала, его оценка, аттестация. [33]
Развитие персонала	-планирование и реализация перемещения персонала по карьерной лестнице -повышение квалификации кадров
Использования персонала	-определение результатов труда в процессе трудовой деятельности -производственная социализация -введение и адаптация персонала к трудовой деятельности -упорядочение рабочих мест -обеспечение безопасности труда -высвобождение персонала
Мотивация результатов труда и поведения персонала	-управление процессом мотивации -управления конфликтами -организация работы на предприятии, климат в коллективе, стиль и методы руководства трудовым коллективом и персоналом [20, с.41-44]
Правовое и информационное обеспечение процесса управления трудовым коллективом и персоналом	-правовое регулирование трудовых взаимоотношений -разработка кадровой политики

Общие обязанности для эффективного управления трудовым коллективом и персоналом:

- поиск претендентов, проведение предварительных собеседований и тестирований по отбору кадров;
- *отбор и принятие решения о найме тех специалистов, которые максимально соответствуют требованиям данной организации;*
- размещение специалиста на рабочем месте;
- помощь в адаптации вновь пришедшего специалиста на месте;
- обучение, повышение квалификации работников для максимально возможной производительности одной трудовой единицы;
- достижение сотрудничества и демократических отношений в рабочей среде предприятия;
- разъяснение политики предприятия, приобщение работников к организационной среде, формирование и сохранение «корпоративного духа» коллектива;
- развитие потенциальных способностей, возможностей и амбиций отдельного сотрудника на предприятии;
- предоставление максимально возможного безопасного труда на производстве, охрана здоровья и физического состояния персонала;
- контроль расходов на работников. [8, с. 44]

Главный смысл кадрового планирования - предоставление рабочих мест в необходимый момент и в необходимом количестве в соответствии со способностями, навыками, умениями персонала и требованиями конкретного предприятия. Рабочие места должны позволить специалистам максимально развить свои профессиональные способности и склонности во время рабочего процесса, повысить эффективность труда на предприятии. На рис. 1 наглядно рассмотрим место кадрового планирования в системе управления трудовым коллективом и персоналом.

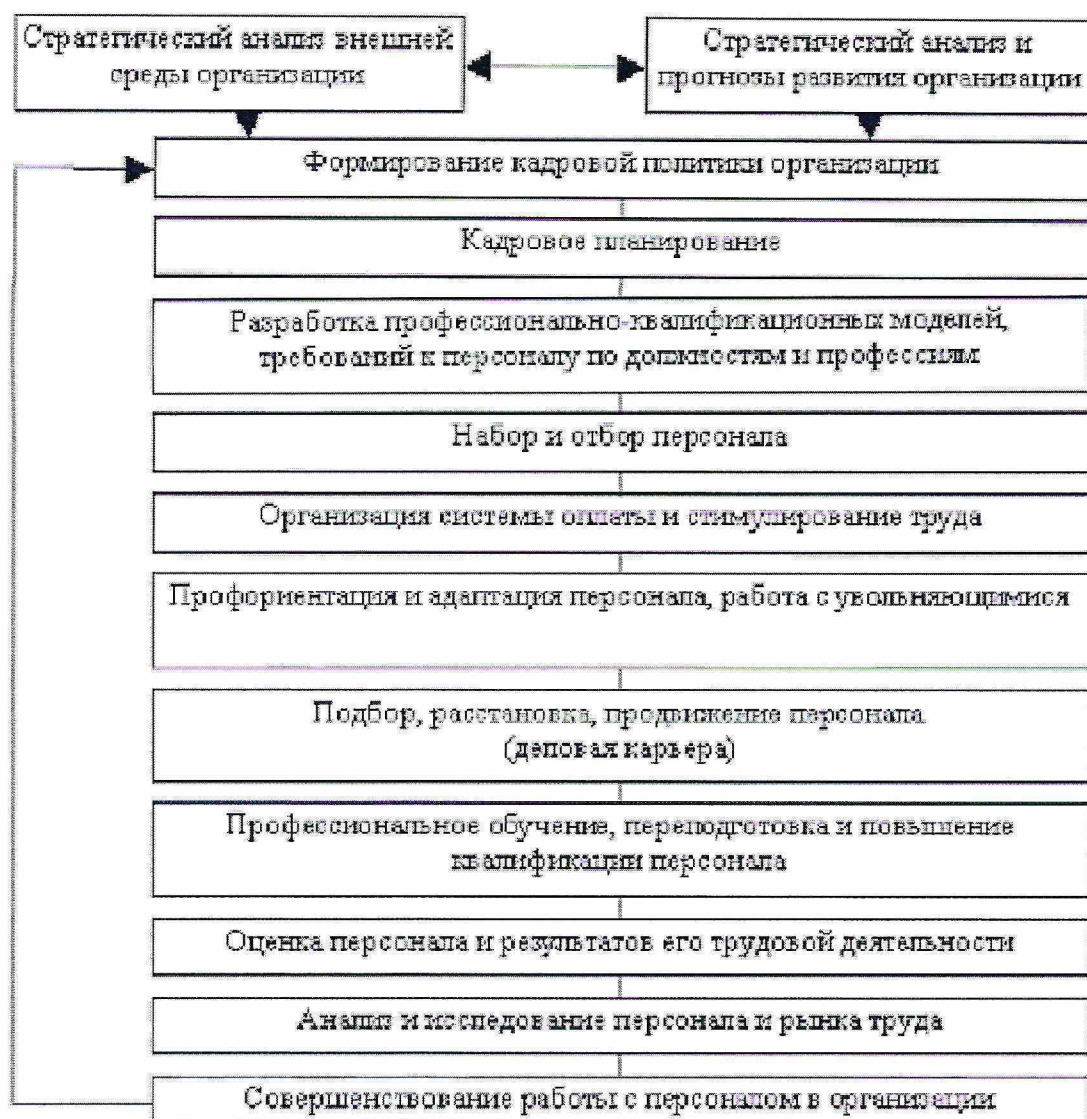


Рис. 1 – Место кадрового планирования в системе управления персоналом в организации.

Главной задачей кадрового планирования является учет интересов всего персонала предприятия.

Цели и задачи кадрового планирования более подробно рассмотрим на рис. 2.

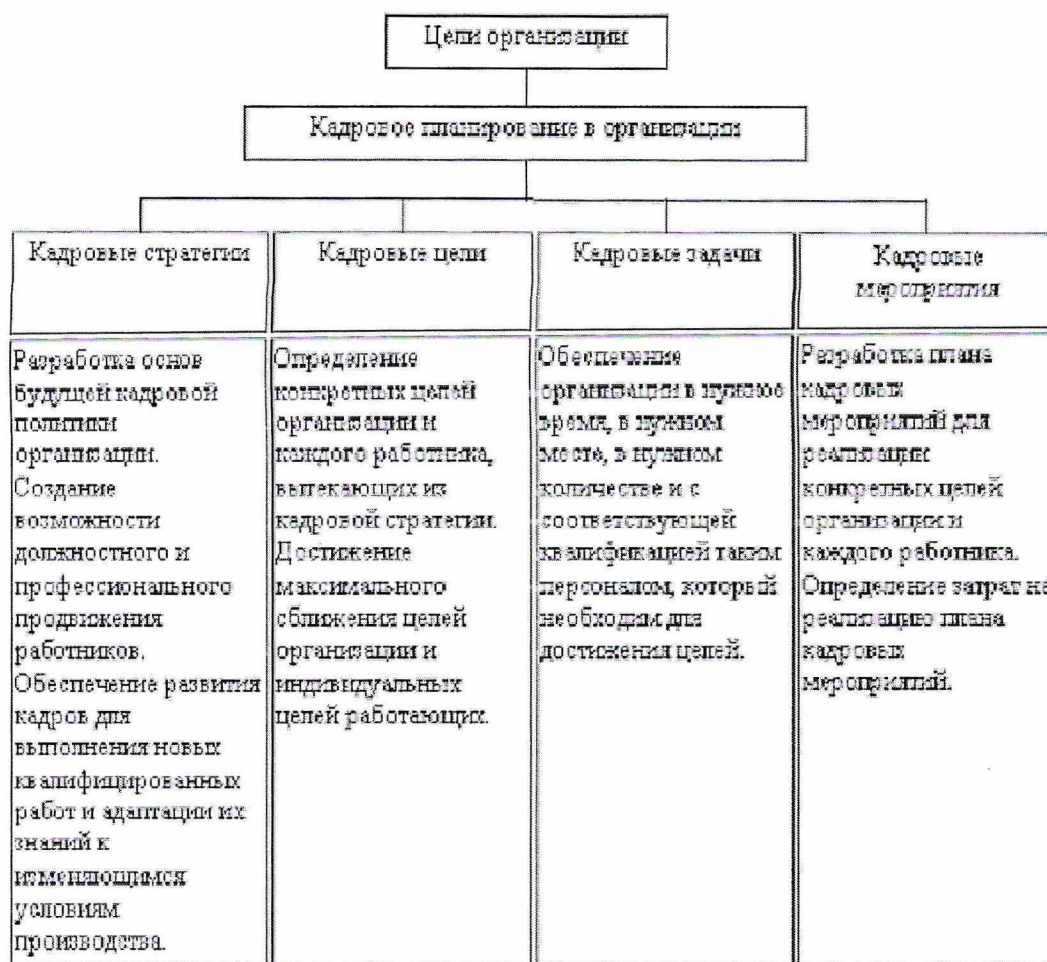


Рис. 2 – Цели и задачи кадрового планирования в организации.

Организационная структура службы управления – система подразделений управления трудовым коллективом и персоналом и должностных лиц, которые тесно взаимосвязаны.

Подразделения – служба управления трудовым коллективом и персоналом. Место и роль подразделений в системе управления на предприятии рассматривается местом и ролью организационного статуса его руководства.

Принципы, соблюдаемые при построении организационной структуры:

- Гибкость. Стремительная перемена в соответствии с изменениями, которые происходят в коллективе или на производстве.
- Централизация. Разумная централизации функций специалистов различных служб предприятия передача функции оперативного

управления менеджерам низового звена.

- Специализация. Включает в себя определенные функции управления за отдельными подразделениями.

- Нормоуправляемость. Соблюдение числа подчиненных у руководителя: высшее звено – 4-8 человек, среднее (функциональные руководители) – 8-10 человек, нижнее (мастера, бригадиры) – 20-40 человек.

- Единство прав и ответственности. Права и ответственность подразделений должны находиться во взаимосвязи.

- Разграничение полномочий. На производстве за каждым работником закреплены определенные обязанности. Например, за линейным руководством – выпуск продукции, а за функциональным – подготовка и реализация решений по выпуску продукции.

- Экономичность. Подход включает в себя, то что необходимо минимальное количество затрат при максимальном качестве организационной структуры управления на предприятии.[35, с.11]

Организационная форма является сочетанием организационно-правовой формы и параметров организационной структуры.

Структура управления – набор средств системы сбора сведений об объекте, который находится под контролем, методов и средств воздействия на поведение этого объекта, для того чтобы можно было достичь определенные цели предприятия.

В организационную структуру входит:

- количество и виды звеньев управления на различных уровнях;
- устанавливает взаимосвязи и подчиненность вышеперечисленных звеньев;

- определяет задачи, цели, права и обязанности каждого звена, перечень и объем выполняемых общих и специальных функций;

- включает в себя анализ численности состава работников и их профессиональный потенциал.[40, с.334]

Элементы в составе определенной системы или подсистемы структуры управления трудовым коллективом и персоналом:

- Люди, работники, принимающие участие в осуществлении основных задач организации;
- Средства, предметы труда, в распоряжении конкретного предприятия;
- Информация, коммуникация, устанавливающие связи между людьми и предметами их деятельности.

Организация как система состоит двух частей: субъекта (управляющая система) и объекта (управляемая система).

Управляющая система (субъект) – сочетание составных частей организации, которые осуществляют деятельность по управлению внутри предприятия для достижения главной цели организации, осуществление и реализации решений по управлению фирмы или коллективом.

Управляемая система организации (объект) – сочетание составных частей организации, которые осуществляют деятельность внутри фирмы и определяют управляющей системой предприятия.[48, с.84]

Внутренняя среда организации – сочетание элементов и факторов, которые определяют состояние внутри конкретной фирмы. Данные факторы оказываются под влиянием изменений со стороны предприятия.

Внешняя среда организации – сочетание элементов и факторов, которые определяют влияние извне на состояние данного конкретного предприятия, на которые данная организация не может оказать воздействия. Факторы, оказывающие прямое влияние на предприятие, называют факторами внешней среды прямого действия. Факторы, которые выполняет воздействие не напрямую, а через посредника на предприятии, называют факторами внешней среды косвенного действия.[10, с. 321]

Элементы управления: процедуры и методы, субъекты и объекты управления на предприятии.

Субъектом управления является работник управления или менеджер, которые прямо осуществляет разработку и реализацию решений.

Методы управления – способы управления и воздействия на коллектив внутри предприятия для его организации по реализации задач.

В систему управления трудовым коллективом и персоналом включены такие подсистемы: тактическая и стратегическая.

Основной задачей тактической подсистемы в системе управления трудовым коллективом и персоналом является формирование структурной единицы работников.

- Прием на работу, переподготовка, обучение, повышение квалификации.
- Распределение, перераспределение, продвижение по карьерной лестнице, увольнение.
- Оценка эффективности функционирования и выявление способностей работника.
- Введение текущего учета и планирование кадровой необходимости в течение 12 месяцев.

Система управления трудовым коллективом и персоналом, которая наиболее эффективно представляет собой постепенный переход от одного этапа к другому. Рассмотрим данные этапы по порядку.

- Планирование, т.е. разработка плана для удовлетворения потребностей любого предприятия в трудовых единицах.
- Набор, т.е. создание «подушки безопасности», которая создается за счет потенциальных кандидатов, набираемых различным видам должностей.
- Отбор, т.е. изучение и оценку кандидатов, их профессиональных навыков и степень компетенции в определенной области знаний, отбор наиболее достойных кандидатов из кадрового резерва, который был образован на предыдущем этапе.

- Установление заработной платы работникам (надбавок, доплат и различных льгот), т.е. создает систему выплат сотрудникам, которые позволяют удержать работников на предприятии.

- Профориентация и адаптация, т.е. введение новичков в курс дела, развитие четкого понимания перспектив за выполненное задание.

- Обучение и повышение квалификации, т.е. разработка учебных программ и методических задач для обучения базовым навыкам, необходимых для эффективного выполнения функциональных обязанностей работника.

- Оценка трудовой деятельности, т.е. формирование подходов к оценке трудовой деятельности работника.

- Движение работника внутри организации, т.е. формирование движения рабочей силы между должностями с различной степенью ответственности, накопления и развития профессионального опыта и процедур прекращения действия трудового договора. [11, с.96]

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОИЗВОДСТВА И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ В ООО «АГРОКОМПЛЕКС «АК БАРС» АРСКОГО РАЙОНА РТ.

2.1. Местоположение, размеры землепользования и природные условия хозяйства

ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ является одним из крупных предприятий по производству сельскохозяйственной продукции. Общество образовано в июне 2016 года в составе агропромышленного блока АО «Холдинговая компания «Ак Барс». Основным видом деятельности ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» 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 «Агрокомплекс «Ак Барс» располагается в селе Смак Корса Арского района Республики Татарстан примерно в 17 км от центра города Арск. Образовано в июне 2016 года в составе агропромышленного блока АО «Холдинговая компания «Ак Барс».

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

Общая площадь сельхозугодий составляет 13120 гектаров, более 90% которых отведено под пашню 12000 га, пастбища 363 га., сенокосы 133 га.

ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» расположено на территории 14 населенных пунктов Арского района Республики Татарстан. поголовье крупного рогатого скота насчитывает более 3 тысяч голов. Ежегодный объем производства зерновых культур – более 15 тыс. тонн, молока – 10 тыс. тонн.

Основным видом деятельности ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» является смешанное сельское хозяйство, включающее в себя следующие направления:

- выращивание зерновых культур;
- выращивание зернобобовых культур;
- выращивание столовых корнеплодных и клубнеплодных культур с высоким содержанием крахмала или инулина;
- выращивание сахарной свеклы;
- выращивание однолетних кормовых культур;
- разведение молочного крупного рогатого скота, производство сырого молока;
- разведение прочих пород крупного рогатого скота и буйволов, производство спермы;
- разведение свиней;
- предоставление услуг в области растениеводства.

Обеспечивая организация холдинговой компании «Ак Барс» семенами зерновых культур и фуражным зерном, ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» выступает важным звеном в интегрированной цепочке агропромышленной группы холдинга.

Целью деятельности ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ является расширение рынка товаров и услуг, направленное на извлечение прибыли. Уставный капитал Общества составляет 1 150 631 400 рублей.

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

Климат – умеренно-континентальный. Среднегодовая температура воздуха 2,9 градуса. Среднегодовое количество осадков 430 мм, из них за период с температурой выше 10 градусов–220-230 мм.

На территории села располагаются объекты социальной инфраструктуры: школа, сельсовет, клуб, аптека, мечеть, столовая. На территории хозяйства размещаются следующие подсобные предприятия: машинно-тракторный парк с ремонтными подразделениями, автопарк, энергетическая служба, теплоснабжение, склад ГСМ и запчастей.

Природными ресурсами, которыми пользуется ООО «Агрокомплекс «Ак Барс», 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.

Для проведения анализа изучения состояния земельных угодий в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ, рассмотрим состав земельных фондов и структуру сельскохозяйственных угодий, отражённых в таблицу 2.

Данные таблицы 3 свидетельствуют о том, что общая земельная площадь ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ особо не меняется. В структуре сельскохозяйственных угодий наибольший удельный вес приходится на пашню и составляет 96,0 % в 2020 году. Следовательно, процент распаханности соответствует этому значению, то есть 96,0 %. Процент распаханности выше 80%, что говорит о том, что изучаемая организация интенсивно использует свои земли, почти вся площадь находится в обороте. Данный показатель в 2020 году был выше на 7,1 процентных пункта по сравнению со средними данными по РТ.

Таблица 3 - Состав и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ за 2017-2020 годы

Виды земельных угодий	Площадь, га				Структура сельхозугодий, %				В среднем по РТ за 2020 г. %
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020	
Общая земельная площадь	13120	13120	12743	11650	х	х	х	х	х
Всего сельскохозяйственных угодий, из них:	12496	11693	12119	11031	100,0	100,0	100	100	100
Пашня	12000	11197	11620	10535	96,0	96,0	95,9	96,0	88,9
Сенокосы	133	133	133	133	1,1	1,1	1,1	1,1	1,7
Пастбища	363	363	366	363	2,9	3,1	3,0	3,0	9,1
Процент распаханности	х	х	х	х	96,0	95,8	95,9	95,9	89,0

Сравнивая другие показатели со средними данными по РТ за 2020 год, видим, что площадь сенокосов ниже среднереспубликанских данных на 0,6 пункта; площадь пастбищ ниже на 6,1 пункта.

Земля имеет огромное значение для сельского хозяйства. Она единственная отрасль народного хозяйства, которая напрямую зависит от земли. Земля одновременно выступает и предметом труда, и средством труда. При правильном уходе земля не только изнашивается, но и способна постоянно увеличивать свою производительность.

2.2 Организационно-производственная структура и специализация хозяйства

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

Под специализацией предприятия понимают сосредоточение его деятельности на производство определенного вида или видов продукции.

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

Для этого необходимо рассчитать показатели стоимости товарной продукции за 2017-2020 года.

Из таблицы 4 можно сказать, что специализация в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ скотоводческая, так как наибольший удельный вес в структуре товарной продукции в среднем за 5 лет занимает производство молока и мяса КРС-76,2%.

Таблица 4 – Стоимость и структура товарной продукции в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ за 2017-2020 годы

Вид продукции	Годы								В сред- нем за 5 лет
	2017		2018		2019		2020		
	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	%
Зерно	728,0	16,3	1112,4	24,0	782,5	18,8	763,5	19,2	19,2
Рапс	145,1	3,3	29,9	0,6	295,6	7,8	301,6	7,6	3,5
Картофель	104,9	2,4	57	1,2	76,3	2,0	59,7	1,5	2,5
Молоко	2920,8	65,5	2393,1	51,6	2439,2	58,7	2248,2	56,6	59,3
Мясо КРС	703,7	15,8	718,2	15,5	559,5	13,5	601,8	15,1	14,6
Итого	4457,5	100	4640,9	100	4153,2	100	3974,8	100	100,0

Для характеристики уровня (степени) специализации хозяйства используем показатели коэффициентов специализации. Величина их определяется на основе данных таблицы 4 по формуле И.В. Поповича:

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

K_c – коэффициент специализации;

P – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

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

$$K_c = 100 / 71,7(2*1-1) + 19,2(2*2-1) + 7,6(2*3-1) + 1,5(2*4-1) = 0,59$$

Коэффициент специализации равен 0,59, что свидетельствует о высоком уровне специализации в изучаемом хозяйстве.

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

2.3 Обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами

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

По данным таблицы 5 можно сделать вывод, что показатель фондооснащенности труда ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ не имеет ярко выраженной тенденции изменения. Так, например, фондооснащенность труда в 2019 году на 1,1% ниже по сравнению с данным показателем за 2018 год. А вот показатель фондовооруженности труда в динамике с 2015 по 2020 года растет. Фондовооруженность труда растет и к отчетному году составляет 2872,4 тыс. руб. на 1 работника. По сравнению со среднереспубликанскими данными показатель фондооснащенности ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» выше на 45,7 %, показатель фондовооруженности труда ниже на 30,1 %.

Таблица 5 - Динамика уровня фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ за 2016-2020 года

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2020 г.
	2016	2017	2018	2019	2020	
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения, тыс.руб.	729178	781096	861278	882752	924916	385793
Площадь сельскохозяйственных угодий, га.	12496	12496	11693	12119	11031	6703
Среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	326	326	326	313	305	94
Фондооснащенность, тыс.руб на 100 га сельскохозяйственных угодий	5835,3	6250,8	7365,8	7284,0	8384,7	5755,2
Фондовооруженность, тыс.руб. на 1 работника	2236,7	2396,0	2642,0	2820,3	2872,4	4111,0

Энергетические ресурсы, наряду с другими основными производственными фондами, являются наиболее активной частью материально-технических ресурсов сельскохозяйственного производства. Об энергетических ресурсах ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» можно судить по энергооснащенности и энерговооруженности труда (таблица 6).

Изучаемые показатели энергооснащенности труда в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» в 2020 году были выше по сравнению со средними данными по республике на 79,8 %. Энерговооруженность меньше республиканских данных на 2,3%

Данные таблицы 6 свидетельствуют о росте уровня энерговооруженности труда ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ с 2016 по 2020 годы. В 2020 году по сравнению с 2019 годом энерговооруженность труда увеличилась на 2,6%. Показатель

энергооснащенности в динамике за 2016-2019 годы растет, а в 2019 произошло снижение показателя на 2,9 %. В 2016-2017 годах энергооснащенность остается неизменной. Энерговооруженность имеют максимальные значения в отчетном 2018 году.

Таблица 6 - Динамика уровня энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ за 2016-2020 года

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2020 год
	2016	2017	2018	2019	2020	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	27680	27680	27829	27987	27987	8810
Площадь пашни, га	12000	12000	11197	11620	10535	5961
Число среднегодовых работников, чел.	326	326	326	313	305	94
Энергоснащенность на 100 га пашни, л.с.	221,5	221,5	238,0	230,9	265,7	147,8
Энерговооруженность на 1 работника, л.с.	84,9	84,9	85,4	89,4	91,7	93,9

Наряду с общей энергообеспеченностью хозяйства необходимо рассчитать и уровень обеспеченности сельскохозяйственного производства основными машинами: тракторами и комбайнами, т.к. особенно тракторы широко применяются в различных процессах производства, что делает их самой активной частью энергетических ресурсов хозяйства. Уровень обеспеченности основными машинами в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» представлен в таблице 6.

При анализе данных таблицы 7 можно сделать вывод, что обеспеченность основными сельскохозяйственными машинами в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ низкая. Примерно только на половину предприятие обеспечивается сельскохозяйственной техникой. Таким образом, к отчетному году снижается уровень обеспеченности тракторами до 43,9%, и уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами к 2019 году составляет 67,7%, рост показателя произошло в данном случае за счет сокращения посевной площади зерновых и

зернобобовых культур с 4851 га до 4635 га к отчетному году.

Таблица 7 - Динамика уровня обеспеченности основными машинами в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ за 2016-2020 года

Показатели	Годы				
	2016	2017	2018	2019	2020
Площадь пашни, га.	12000	12000	11197	11620	10535
Нормативная нагрузка пашни на 1 эталонный трактор, га.	100	100	100	100	100
Требуемое число эталонных тракторов, шт.	120	120	112	116	106
Имеется эталонных тракторов, шт.	54	54	54	51	51
Уровень обеспеченности тракторами, %	45,0	45,0	48,2	43,9	48,1
Площадь посева зерновых и зернобобовых, га.	4600	4816	4851	4635	4774
Нормативная нагрузка посевов на 1 зерноуборочный комбайн, га.	150	150	150	150	150
Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт.	31	32	32	31	32
Имеется зерноуборочных комбайнов, шт.	21	21	21	21	15
Уровень обеспеченности зерноуборочными комбайнами, %	67,7	65,6	65,6	67,7	47,0

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.

Для определения годового запаса труда и уровня его использования в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» рассчитаем показатели таблицы 7.

Таблица 8 - Запас труда и уровень его использования в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ за 2016-2020 года

Показатели	Годы					В среднем по РТ в 2020 г.
	2016	2017	2018	2019	2020	
Среднегодовое число работников хозяйства, чел.	363	355	355	340	322	100
Годовой запас труда, тыс. чел-час.	706,5	690,8	690,8	661,6	626,6	183
Фактически отработано, тыс. чел-час	751,0	715,0	634	707	607	196
Уровень использования запаса труда, %	106,3	103,5	91,7	106,8	96,9	107,2

Как видно из таблицы 8 в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ в 2016-2020 годы уровень использования трудовых ресурсов выше допустимого уровня – это объясняется нехваткой рабочей силы. В 2019 году уровень использования трудовых ресурсов составляет 106,8 %, это на 6,8 % выше нормативного, т.е. при сохранении тех же условий работы количество рабочих должно быть больше. А в 2018 году уровень использования трудовых ресурсов ниже нормативного и составляет 96,9 %.

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

2.4 Динамика обобщающих показателей эффективности производства в хозяйстве

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

Таблица 9 - Показатели экономической эффективности в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ за 2016-2020 года

Показатели	Годы					В средн ем по РТ
	2016	2017	2018	2019	2020	
Стоимость валовой продукции в расчете на - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	252,3	214,8	206,1	195,5	185,4	267,8
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	25,7	21,9	20,1	20,6	19,2	49,4
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.	1,1	0,9	0,7	0,7	0,6	1,2
- 100 руб издержек производства, руб.	1,9	1,7	1,8	1,6	1,7	1,8
Сумма валового дохода в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	5704,0	10372	5130,6	7338,4	7258,6	3369,7
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	582,5	1059,2	501,8	775,5	750,5	621,3
- 100 руб. основных производственных фондов, руб.	26,0	44,2	19,0	27,5	28,5	15,1
- 100 руб издержек производства, руб.	43,09	84,7	47,0	60,3	50,3	22,4
Сумма прибыли (убытка) в расчете на: - 100 га соизмеримой пашни, тыс.руб.	1787,0	-83,05	-1073,6	1392,3	756,8	1656,8
- 1 среднегодового работника, тыс.руб.	182,5	-8,4	-105,0	147,1	70,5	305,5
- 100 руб основных производственных фондов, руб.	8,1	-0,3	-3,9	5,2	2,6	7,4
- 100 руб издержек производства, руб.	13,5	-0,6	-9,8	11,4	5,7	11,0
Уровень рентабельности, %	24,8	-0,8	-10,7	14,9	7,6	14,8

Как видно из таблицы 9 в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ стоимость валовой продукции в расчете на 100 га соизмеримой пашни с 2016 по 2020 год постепенно снижается и в 2020 году составило 185,4 тыс. руб. Стоимость валовой продукции в расчете на 1 среднегодового работника с 2014 по 2015 год растет, а с 2016 по 2018 год снижается и в 2020 году составило 19.2 тыс. руб. Стоимость валовой продукции в расчете на 100 руб. основных производственных фондов с 2014 по 2016 год остается

неизменным, а в отчетном 2019 снизился до 0,7 тыс. руб. Стоимость валовой продукции в расчете на 100 руб. издержек производства имеет почти такую же тенденцию.

Сумма валового дохода в расчете на 100 га соизмеримой пашни в 2017 году составила 10372 тыс.руб., а к отчетному 2018 году уменьшилась до 5130 тыс. руб., а в 2020 году выросло до 7258,6 , что выше в 1,43 раз по сравнению с данным показателем за 2018 год.

В ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ сумма прибыли на одного среднегодового работника в 2016 году составила 182,5 тыс.руб., это выше показателя предыдущего года почти в 2,05 раза. А в 2017 и 2018 году понесли убытки – 8,48 и 105,02 тыс. руб. соответственно. В 2019 году получен прибыль 147,1 тыс. руб. Такая же картина 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 ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ с 2014 по 2016 годы было рентабельным, уровень рентабельности в 2016 году составлял 24,83 %. А в 2017 и 2018 году хозяйство работало убыточно и уровень убыточности составил 0,87% и 10,72 % соответственно. В 2019 году уровень рентабельности составил 14,9%. В 2020 уровень рентабельности составил 7.6%

Анализ таблицы 9 показал, что ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» до 2017 года имело высокие показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства и являлось прибыльным, а начиная с 2017 года стало убыточным. Только с 2019 года стало рентабельным.

2.5. Организация деятельности внутрихозяйственных подразделений в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ.

Организация производственно - экономических взаимоотношений *особо важное значение приобретает* на нынешнем этапе развития аграрной реформы, связанное с переходом к рыночным отношениям. В настоящее время необходимо создать соответствующие условия для получения прибыли каждым производственным подразделением, заинтересовать работников в повышении доходности производства, потому что именно на их уровне решаются все вопросы организации труда, технологии производства, материально - денежных средств. В этой связи возникает необходимость решения всех проблем на уровне первичных подразделений.

В системе управления производством в хозяйствах важнейшим звеном является планирование. Значение планирования определяется тем, что оно регулирует основные направления развития экономики хозяйств. Сколько и какой продукции будет производить хозяйство, какова его специализация, как лучше увязать между собой отдельные отрасли, как обеспечить производство продукции необходимыми ресурсами, как повысить его эффективность - все эти и многие другие вопросы находят всестороннее обоснование в плане.

В хозяйствах составляются перспективные, текущие и оперативные планы. В этой работе участвуют не только руководители и специалисты хозяйства, но и коллективы бригад, отделений, ферм.

Исходным пунктом всей плановой работы хозяйства и его подразделений являются показатели по закупкам и материально-техническому снабжению. Как производить продукцию, определенную планом-заказом, за счет каких культур, какую площадь надо засеять, какое поголовье скота держать, когда и как выполнять те или иные работы - все эти вопросы решают руководители и специалисты.

Многие важные стороны деятельности хозяйства недостаточно планировать на один год. Например, для капитального строительства, преобразования животноводства, жилищно-культурного строительства, освоения севооборота, мелиорации земель, углубления специализации хозяйства, перехода от частичной к комплексной механизации, освоения новой техники и других мероприятий одного года недостаточно. Названные мероприятия тесно связаны со всеми остальными сторонами деятельности хозяйства. Это и обуславливает необходимость составления перспективных планов развития хозяйства.

Планом организационного устройства хозяйства предусматриваются наиболее рациональный вариант развития производства, меры по социальному развитию и переустройству сёл, повышению культуры и улучшению быта тружеников деревни. В организационном хозяйственном плане намечаются проектная мощность хозяйства, объем товарной продукции, сочетание отраслей, а также размещение перспективных населенных пунктов и производственных центров.

Пятилетний план включает вопросы, касающиеся рационального использования земельных угодий, производственную программу по растениеводству и животноводству, строительству, механизации и капитальным вложениям, меры по рациональному использованию трудовых ресурсов, расчеты по распределению доходов, показатели экономической эффективности.

Производственные хозрасчетные задания отделениям, фермам, бригадам - часть текущего планирования. В них устанавливают объем производства сельскохозяйственной продукции, затраты материальных и денежных средств, затраты труда, план агротехнических, зооветеринарных и других мероприятий.

В годовом хозрасчетном задании бригаде указывают состав бригады и распределение работников по отраслям и видам работ, средства производства, закрепленные за бригадой, и их использование, площадь

посева, урожайность и валовой сбор сельскохозяйственных культур, агротехнические мероприятия по подготовке семян, предпосевной и основной обработке почвы и по уходу за растениями, план накопления и внесения удобрений, затраты труда, материальных и денежных средств, потребность в оборотных средствах.

Годовое хозрасчетное задание ферме включает следующие показатели: план валового производства продукции, план случек и расплода животных, плановый оборот стада, продуктивность животных, план зооветеринарных мероприятий, затраты кормов, фонд заработной платы, другие материально-денежные затраты.

Задание по производству продукции и получению приплода скота устанавливается для каждого работника фермы или группы работников, обслуживающих те или иные виды животных.

Оперативное планирование осуществляется на основе рабочих планов, которых составляют по периодам сельскохозяйственных работ:

- подготовка почвы, внесение удобрений, весенний сев зерновых и других культур;
- уход за посевами, насаждениями, парами, уборка трав на сено, травяную муку, сенаж и силос, заготовка кормов на стойловый период;
- уборка урожая зерновых культур, сдача продукции государству или другим организациям, уход за поздними культурами;
- уборка поздних культур, заготовка кормов, посев озимых, подъем зяби;
- период осенне-зимних работ (вывозка удобрений, ремонт сельскохозяйственных машин, снегозадержание и т.д.).

Рабочие планы по животноводству разрабатывают поквартально и помесечно, а также на стойловый и пастбищный периоды.

Планы-наряды и планы-графики составляют руководители хозяйства, отделений, ферм, внутрихозяйственных подразделений - бригадам, звеньям, исполнителям на декаду, неделю, пятидневку, на день или на рабочую смену.

Они являются отчетами о выполнении заданий, первичными документами учета, по которым ведется начисление заработной платы.

Организация рационального использования земли - важнейшая задача всех работников сельского хозяйства. Хозяйству земли переданы на основе государственного акта на вечное пользование; они делятся на земли общественного пользования, на приусадебные участки хозяйства и на земли хозяйства, переданные на личное пользование рабочих и служащих. Землепользователи проводят мероприятия по рациональному использованию земель, по повышению плодородия и увеличению производства продукции с единицы земельной площади; т.е. повышение культуры земледелия, введение правильных севооборотов, внедрение лучших сортов зерновых и других культур, эффективное использование минеральных и органических удобрений, борьба с эрозией почв и создание полезащитных лесонасаждений.

Организация земельной территории позволяет целесообразно разместить населенные пункты, хозяйственные центры, строения и сооружения, севообороты, полезащитные лесные полосы, с тем, чтобы наиболее рационально организовать сельскохозяйственное производство, эффективно использовать земельные угодья, технику и трудовые ресурсы.

Организация растениеводства характеризуется развитием системы земледелия, которая включает такие элементы, как установление рациональной структуры посевов и введение севооборотов, системы обработки почвы, использование органических и минеральных удобрений, посев сортовыми семенами, осушение и орошение земель, борьба с водной и ветровой эрозией.

Объем производства сельскохозяйственной продукции является одним из основных показателей, характеризующих деятельность сельскохозяйственных предприятий. От его величины зависит объем реализации продукции, а значит, и степень удовлетворения потребности населения в продуктах питания.

Проанализируем состояние развития отрасли растениеводства в целом и отдельных ее отраслей. Основными показателями, по которым оценивается состояние развития отдельно взятых отраслей растениеводства, являются урожайность сельскохозяйственных культур, производительность труда, себестоимость продукции и рентабельность производства.

Таблица 10 – Состав и структура посевных площадей в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ

Культуры	Площадь, Га				Структура, %			
	2017	2018	2019	2020	2017	2018	2019	2020
Зерновые и зернобобовые , всего	4785	4344	4600	4816	43,4	41,5	38,3	40,1
В т.ч.	1534	1750	1795	853	13,9	40	15,0	7,1
- озимые зерновые								
- яровые зерновые	2851	2264	2493	2590	25,8	52	20,8	21,6
- зернобобовые	400	330	312	317	3,6	8	2,6	2,6
Рапс	230	500	750	0	2,1	4,7	6,3	0
Картофель	100	100	140	100	0,9	1	1,2	
Кормовые корнеплоды	40	30	0	0	0,4	0,2	0	0,8
Однолетние травы	2179	1484	2161	1320	19,7	14,3	18,0	11,0
Многолетние травы	3000	3200	0	3289	27,2	30,6	0	27,4
Кукуруза на силос и зеленый корм	700	811	789	662	6,3	7,7	6,6	5,5
Всего посевов	11034	10469	12000	11242	100	100	100	100

Рассмотрим дополнительные показатели производства продукции растениеводства в хозяйстве.

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

Приведенные данные таблицы 10 показывают, что за анализируемые годы в хозяйстве в составе посевных площадей произошли небольшие изменения. Зерновые культуры занимают 40,1% в структуре посевных

площадей в среднем за 4 изучаемые года, среди которых большая доля принадлежит яровым зерновым культурам – 21,6%. Также в хозяйстве большую площадь посева занимают многолетние травы и однолетние травы – 3289 га. и 1320 га. за отчетный 2020 год. В хозяйстве удельный вес посевов кормовых культур обеспечивает достаточное количество кормов для животных.

Таблица 11 - Динамика производства в основных отраслях растениеводства в ООО «Ак Барс Агро» Арского района РТ

Показатели	2017		2018		2019		2020	
	Зерновое дство	Картофель еводство	Зерновое дство	Картофель еводство	Зерновое дство	Картофель еводство	Зерновое дство	Картофель еводство
Урожайность, ц.с1 га.	38,6	252,0	37,2	338,5	39,212	179,3	15,9	200
Площадь посева, га.	4785	100	4344	100	4344	140	4816	100
Валовой сбор, ц.	160630	25200	138575	5	180375	25100	179240	20002

Данные таблицы 11 показывают, что объем производства продукции зернопроизводства в условиях предприятия повышается. Производство зерновых культур увеличилось в 2020 году по сравнению с 2017 годом. Производство картофеля к отчетному году по сравнению с базисным годом также увеличивается.

Себестоимость продукции является важнейшим показателем экономической эффективности сельскохозяйственного производства. Себестоимость продукции в основном зависит от величины затрат на 1 га посева и урожайности сельскохозяйственных культур.

От рационального использования продукции собственного производства зависит, с одной стороны, расширение отраслей растениеводства, а с другой стороны – рост товарности производства и финансовое состояние предприятия.

Основную часть прибыли предприятия получают от реализации продукции и услуг. Прибыль от реализации продукции в целом по предприятию зависит от объема реализации продукции, ее структуры, себестоимости и уровня среднереализационных цен.

Рентабельность производственной деятельности характеризует, сколько прибыли имеет предприятие с каждого рубля, затраченного на производство и реализацию продукции.

Таблица 12 – Динамика уровня рентабельности производства в основных отраслях растениеводства в ООО «Ак Барс Агро» Арского района РТ

Показатели	2018		2019		2020	
	Зерно- водство	Картофе- водство	Зерно- водство	Картофе- водство	Зерно- водство	Картофе- водство
Реализационная цена 1 ц, руб.	630,8	508,9	751,9	8,70	627,08	1103,03
Себестоимость 1 ц, руб.	276,0	450,1	286,67	445,02	431,57	812,67
Рентабельность (убыточность), %	128,6	13,1	162,3	92	45,3	35,7

Как мы видим из данных таблицы 12 за 2018-2020 года в целом по предприятию производство картофеля рентабельно.

В динамике по годам в производстве зерна мы наблюдаем рост уровня среднереализационных цен и снижение себестоимости продукции.

3. ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

3.1 Взаимосвязь технологии производства и организации труда

Технология – важнейшее звено организации зернового производства. Она включает определенный набор операции и последовательность их исполнения, систему средств и предметов труда, условия и режим работы, при которых можно увеличить производство, повысить качество продукции и улучшить экономические характеристики отрасли. Именно через технологию окончательно реализуется система земледелия, осуществляется научно – технический прогресс, обеспечивается эффективность производства. В современных условиях, когда значительно возросла техническая оснащенность производства, усилился процесс его интенсификации, повысилась квалификация кадров и их профессиональное мастерство, земледельческие технологии становятся все более активным фактором развития сельскохозяйственного производства. Особое внимание при этом должно быть обращено на учет конкретных условий, творческий подход к делу.

Важное составное звено системы земледелия – чистый пар. Хороший пар позволяет не только эффективно бороться с засоренностью полей, но и усиливать биологическую активность почвы, обеспечивать возделываемую на пару культуру влагой и азотным питанием при любых погодных условиях лета. Данные научных учреждений убедительно подтверждают, что выход зерна с 1 га пашни возрастает на 15-25 % и более при наличии в оптимальном размере (в зависимости от природно-климатических и других конкретных условий) чистого пара в севооборотной площади. [7, с.48]

Роль пара особенно велика при производстве зерна твердых и сильных пшениц. Кроме увеличения урожайности, пар позволяет без дополнительных источников азота извне получать зерно сильных пшениц с содержанием

клеяковины на 2-4 % выше, чем при возделывании по непаровым предшественникам. [7, с.56]

Таким образом, оптимальное количество чистых паров – важнейший фактор повышения урожайности и качества зерновых культур, стабильности зернового производства в целом. При этом, чтобы чистые пары в полной мере работали на урожай, они должны быть своевременно и качественно подготовлены, заправлены органикой. А для накопления влаги в них и сохранения в чистом от сорняков состоянии – тщательно обработаны.

Высокие агротехнические требования предъявляются также к срокам и качеству подготовки зяби. В условиях Татарстана – это основной способ обработки почвы. Ранняя, как правило, августовская, хорошо подготовленная зябь дает прибавку урожая зерна на 8-12 % (1-1,5 ц с 1 га). Здесь, как и при подготовке пара, сроки проведения и качество работ – важнейшие требования агротехники. [23]

Значение чистых паров как факторов интенсификации земледелия в условиях Татарстана и ряда других зон нашей страны общеизвестно. Между тем по мере усиления химизации, технической оснащенности, а также повышения культуры земледелия в целом количество «отдыхающей» земли в районах с годовой суммой осадков, превышающих 400-500 мм, должно сокращаться. В настоящее время накоплен достаточно большой опыт, свидетельствующий о том, что там, где годовая сумма осадков превышает 400 мм, чистые пары снижают продуктивность пашни. Эффективность севооборотов без пара находится здесь в прямой зависимости от уровня химизации и первую очередь от насыщенности азотными удобрениями. [30, с.69]

В различных почвенно-климатических зонах Татарстана значение предшественников неравноценно. При сложившимся в последние годы уровне химизации и культуры земледелия урожай зерновых культур по пару на 27-29 % превышает урожай после зерновых предшественников. По агротехническому значению кормовые и зернобобовые предшественники в

лесостепных районах приближаются к чистому пару, а в экстремальных условиях (степная зона) уступают ему на 15-16 %. [17, с. 115]

Наиболее эффективны в зоне Татарстана следующие звенья полевые севооборотов:

- черный пар, яровые зерновые;
- черный пар, озимые, яровые зерновые;
- кукуруза на силос, яровые зерновые;
- однолетние травы на сено, яровые зерновые;
- занятый пар (вико-овес на сено), озимые, яровые зерновые.

Максимальный выход зерна и кормовых единиц в острозасушливых степных зонах Татарстана достигается в зернопаровых севооборотах с короткой ротацией, насыщенных зерновыми до 60 %, кормовыми – до 20 % и с наличием чистых паров до 18 – 20 %. [8, с.86]

Основными факторами, сдерживающими рост урожайности зерновых культур, особенно в лесостепной зоне, являются дефицит азота и фосфора в почве. По опытным и производственным данным, в лесостепной зоне Татарстана эффективность азотных и фосфорных удобрений, внесенных под зерновые культуры, не уступает (а порой и превосходит) их отдачу в других, не только черноземных, но и нечерноземных районах Татарстана. Каждый килограмм азота, внесенный под пшеницу по непаровым предшественниками, дает в этой зоне дополнительно 10-12 кг зерна.[8, с. 92]

Балансовые расчеты показывают, что темпы повышения интенсивности баланса по азоту в 2, а по фосфору в 1,5 раза ниже, чем по калию. Поэтому при интенсификации земледелия в первую очередь необходим ускоренный возврат азота в почву.

Недостаток продуктивной влаги, засухи и ветровая эрозия почвы ограничивают эффективность удобрений в степных районах, но и здесь их роль в решении зерновой проблемы чрезвычайно велика. В первую очередь это относится к фосфорным удобрениям, которые благоприятно влияют на урожай зерновых: 1 кг фосфора при внесении гранулированного

суперфосфата в рядок обеспечивает получение дополнительно 7-8 кг, а в наиболее благоприятных условиях – до 10 кг зерна. Этот агроприем стал основным в системе удобрения всех хозяйств степной зоны.

Многолетние данные научно-исследовательских учреждений и опыт передовых хозяйств показывают, что внесение 1 ц минеральных стандартных туков на 1 га в условиях высокой культуры земледелия позволяет получать в районах Татарстана дополнительно с каждого гектара по 4-5 ц зерна. В настоящее время передовые хозяйства вносят по 4-5 ц туков на 1 га посева зерновых и получают 25-30 ц зерна и более. Внесение 18-20 т навоза на 1 га дает прибавку урожая зерна от 3,5 до 6,7 ц на 1 га. [12]

Значительно увеличить внесение минеральных и органических удобрений необходимо также для повышения плодородия почвы. Исследования Нива Татарстан показывают, что за последние годы вынос элементов питания из почвы значительно усилился. Формирование урожая идет преимущественно за счет их природных запасов в почве. Баланс гумуса и азота в последнее время отрицательный. Для исправления создавшегося негативного положения нужно увеличить внесение минеральных удобрений в целом в областях Татарстана в 1,5-2 раза, органических в 3-3,5 раза (до 6,5-7,5 т на 1 га). При этом необходимо использовать как ресурсы навоза, которых недостаточно, так и различные бытовые отбросы, отстойную массу очистных сооружений, кормовые отходы, опилки и т.д. Следует значительно улучшить использование имеющихся минеральных удобрений, расширить посевы бобовых культур и объем работ по защите почв от ветровой и водной эрозии.

Одним из важных резервов получения высоких и устойчивых урожаев зерна во всех зонах Татарстана является борьба со злостными сорняками – овсюгом, однолетними и многолетними сорняками. Большое значение здесь имеет правильное чередование культур в севообороте с различными сроками сева и разной технологией возделывания, тщательный уход за чистыми парами, глубокое лущение стерни после уборки в сочетании с ранней

отвальной зяблевой вспашкой, комбинированные методы обработки паров и зяби с учетом биологии сорняков, двух-трехкратные весенние предпосевные культивации в сочетании с прикатыванием под поздние культуры и др. применение на значительных площадях зерновых культур гербицидов и тщательное выполнение приемов химической борьбы также в значительной мере снизят засоренность полей.

Таким образом, научные обобщения и опыт передовых хозяйств Татарстана свидетельствует о больших резервах повышения урожайности зерновых культур. Эти резервы хорошо просматриваются в разработанных в настоящее время системах земледелия для различных зон, позволяющих получать устойчивые урожаи зерновых культур в лесостепной зоне в 22-25, а в степной в 16-17 ц с 1 га. Такие урожаи обеспечивают увеличение производства в 1,3-1,4 раза по сравнению с современным уровнем и значительно стабилизируют зерновое хозяйство.

Достижение таких урожаев возможно лишь при точном соблюдении установленных агротехнических требований. Формы организации труда, методы выполнения трудовых процессов, система материального стимулирования работников должны способствовать выполнению этих требований как по срокам, так и по качеству работ. В данном случае хотелось бы особо подчеркнуть роль человеческого фактора, роль труда земледельца. Это тем более важно в современных условиях, когда вопросы организации труда, его дисциплины, качество труда в целом стали предметом особого внимания. И это не случайно. Повышения качества труда имеет весьма широкий смысл. В нем находит отражение уровень квалификации, практический опыт и умелость работника, оперативность выполнения трудовых процессов, степень насыщенности их новейшими достижениями науки, рациональное использование средств производства. В совокупности различных элементов, характеризующих качество современного сельскохозяйственного труда, заключается важнейшее условие его эффективного воздействия на конечный результат — урожай. А также на

плодородие почвы. Совершенствовать качество труда земледельца, все в большей мере приспособлявая его знания, умение работать к потребностям производства, - это значит усиливать воздействие труда на землю, повышать ее производительную силу как неперенное условие роста производительности труда самого работника. Естественно, в современных условиях на формирование урожая все в большей степени оказывают влияние промышленные средства агротехнической культуры (техника, удобрение, гербициды и т.д.). Но именно сейчас необходимо обратить особое внимание на роль квалифицированного труда, рациональную его организацию. Нередко на практике усилия хозяйственников и специалистов направлены на изыскание дополнительных капитальных вложений, приобретение техники и других средств производства, а не на совершенствование организации труда, повышение его качества. Недооценка качества труда и особенно трудовой дисциплины даже при возрастающей фондо- и энерговооруженности приводит к снижению эффективности сельскохозяйственного производства, а зависимость его от погодных условий возрастает.

Земледельческие технологии, как известно, отличаются большой сезонностью. Нередко судьбу урожая решают считанные дни. Задержка с выполнением тех или иных полевых работ, отклонение от установленных агротехнических требований приводит к большим потерям урожая.

Данные научных учреждений и обобщение практики производства показывают, что недобор зерна составляет в среднем: от несвоевременного закрытия влаги весной (более 3 дней) – 1,5-2 ц с 1 га; от затягивания сроков посева яровых культур (более 5 дней) – 3-4 ц; от задержки подъема зяби – 2-3 ц; от несвоевременного подъема чистого пара – 8-10 ц; от задержки уборки урожая на 1 день после оптимальных сроков – от 0,5 до 3 ц, на 5 дней – от 2 до 6 ц, на 10 дней – от 3 до 10 ц. Посевы озимых культур, проведенные с нарушением сроков при низком качестве подготовки почвы, как правило, погибают. [29, с.196]

Все это определяет необходимость рациональной организации выполнения работ и эффективного использования рабочего времени. Наши исследования показывают, что подготовка почвы и внесение органики специализированными подразделениями, уничтожение сорняков и задержание влаги на полях технологическими звеньями или группами. Уборка урожая уборочно – транспортными отрядами обеспечивают наибольшую выработку агрегатов и высокое качество выполняемых работ. Для большей заинтересованности работников этих подразделений в конечных результатах они должны входить в состав постоянных механизированных хозрасчетных бригад, ответственных за выращивание урожая.

Технология зернового производства различна в зависимости конкретных природно – экономических условий. Шаблона здесь не должно быть, и жизнь убедительно это подтверждает. Формы и методы организаций труда также не могут быть одинаковыми.

Во многих хозяйствах в таких отраслях, как кормопроизводство, картофелеводство и некоторых других, функционируют специализированные бригады и звенья. Однако и здесь в составе постоянных бригад на период выполнения важнейших полевых работ поточным методом организуется сезонные технологические подразделения. Вместе с тем во всех областях стремятся к тому, чтобы все средства производства и земля были закреплены за постоянными трудовыми коллективами, работающими на принципах хозрасчета, чтобы размер оплаты труда в наибольшей степени был увязан с конечными результатами. [32]

За внутрихозяйственным подразделением следует закреплять, как правило, полный севооборот. В условиях Татарстана средний размер полевого севооборота (60-65 % - зерновые культуры, 1-20 – кормовые, 12-18 – пар, 2-5 % - прочие культуры) находится в пределах 1700-2300 га, кормового – 650-950 га. За одной бригадой закрепляются. Как правило, один полевой и один кормовой севооборот или два полевых. С учетом этого и

устанавливается размер бригады по площади пашни – от 2-2,5 до 3,5-4,0 тыс га. Такой размер позволяет проводить все полевые работы поточным методом с использованием временных технологических подразделений. [34, с.115]

Совершенствование организации труда не требует каких-либо дополнительных капитальных вложений и поэтому кажется весьма простым и доступным мероприятием. На деле, однако, все оказывается сложнее. Ведь в основе организации труда – отношение человека к труду, к общественному производству в целом. Оно зависит от умения человека работать, от способности его оценивать имеющийся производственный опыт, овладевать новой техникой, строить свои взаимоотношения в коллективе. В решение возникающих при этом проблем весьма велика роль руководителей и специалистов хозяйств, бригадиров и звеньевых, которые всю работу по совершенствованию организации труда должны увязывать с технологией зернового производства.

Говоря о связи организации труда с технологиями возделывания зерновых и других культур, следует подчеркнуть, что в условиях возрастающей интенсификации земледелия эта связь все в большей степени усиливается. Индустриальные технологии характеризуются научной обоснованностью, строгой трудовой и технологической дисциплиной, что в итоге способствует получению высоких урожаев. Это обеспечивается комплексным применением новейших научно – технических достижений: дифференцированных технологических схем, соответствующих конкретным условиям производства; высокопроизводительной техники, обеспечивающей комплексную механизацию рабочих процессов и их поточное выполнение; новых сортов и гибридов интенсивного типа, приспособленных к механизированному возделыванию и уборке урожая; высокоэффективных средств химизации; рациональных форм организации производства, труда и управления; системы материального стимулирования работников с учетом конечных результатов.

Как показывает опыт передовых хозяйств, предъявляют требования к уровню подготовки специалистов, степени квалификации механизаторов, четкому разделению обязанностей между членами трудовых коллективов, возделывающих ту или иную культуру. Как правило, все посевные площади закрепляются здесь за постоянными трудовыми коллективами – механизированными звеньями или бригадами, работающими на хозрасчетных принципах.

В научной аграрной литературе пока не сформулировано достаточно четко понятие «интенсивная технология в земледелии». Вместе с тем известно, что слово «технология» означает в целом совокупность методов обработки предметов труда, осуществляемых в процессе производства с целью достижения наибольшей его экономичности. Применительно к земледелию следует, очевидно, дополнить это понятие тем, что технологии должны разрабатываться и применяться с обязательным учетом конкретных природно – экономических условий. По этому поводу К.А. Тимирязев писал, что нигде, может быть, ни в какой другой деятельности не требуется взвешивать столько разнообразных условий успеха, нигде не требуется таких многосторонних сведений, нигде увлечение односторонней точкой зрения не может привести к такой крупной неудаче, как в земледелии. [26, с.119]

Важнейшее требование земледельческой технологии – достижение достаточной устойчивости и эффективности производства, и применительно к индивидуальным технологиям – обеспечение поточности производства, основанного на комплексной механизации и автоматизации рабочих процессов, на прогрессивных формах организации труда.

Индустриализация земледелия предполагает расширение возможностей управления ростом и развитием растений в нужном направлении, максимальное использование для этого всех факторов интенсификации производства.

Перевод сельского хозяйства на индустриальную основу характеризуется привлечением в отрасль основных элементов

промышленных методов организации производства и, прежде всего, поточно-индустриального, использованием преимуществ крупного специализированного производства, а также принципиального новыми технологическими и техническими решениями. В переводе земледелия на индустриальную основу велика роль мелиорации, химизации, селекции и семеноводства. Интенсивные технологии требуют сбалансированности в определенных пропорциях как факторов, направленных на высокую продуктивность растений и повышение плодородия почвы, так и факторов, определяющих рациональную организацию рабочих процессов, уровень трудовых и материально-денежных затрат.

Интенсивные технологии предусматривают практически полное исключение затрат ручного труда на всех операциях. Это обеспечивает не только значительный экономический эффект, но и несет с собой эффект в социальной области — ликвидируется малопродуктивный и непривлекательный ручной труд, возрастает технический уровень работников и культура производства, повышается их заработок, труд становится более творческим и содержательным.

Основные условия освоения интенсивных технологий в земледелии:

Материально-техническая. Система высокопроизводительных и надежных машин, обеспечивающая комплексную механизацию всех производственных процессов в конкретных почвенно-климатических условиях. Высококачественные семена интенсивных сортов и гибридов, приспособленных к механизированному возделыванию и уборке с учетом зональных условий. Высокоэффективные минеральные удобрения и химические средства защиты растений от болезней, вредителей и сорняков. Склады, хранилища, пункты предпосевной подготовки семян и послеуборочной обработки урожая, хранения удобрений и ядохимикатов, оборудованные высокопроизводительными средствами механизации.

Технологическая. Зональная система земледелия, все звенья которой наиболее полно учитывают и реализуют конкретные почвенно-

климатические условия и обеспечивают высокую культуру производства. Организационно-технологические карты, предусматривающие выполнение технологических мероприятий в строгой последовательности. Оптимальные научно обоснованные сроки проведения полевых работ с высоким качеством и с учетом складывающихся конкретных условий.

Организационная. Углубленная внутрихозяйственная специализация и концентрация производства. Обучение кадров новым технологиям. Прогрессивные формы организации труда и поточно – индустриальные методы выполнения сельскохозяйственных работ. Обеспечение техники безопасности при выполнении работ. Обеспечение эффективного управления трудовыми коллективами.

Социально – экономическая. Внедрение хозрасчетных принципов. Планирование уровня урожайности (объема производства) с учетом имеющихся ресурсов. Материальное и моральное стимулирование труда за конечные результаты. Рост производительности труда и рентабельность производства. Высокий уровень профессионально- технической подготовки кадров, систематическое повышение их квалификации. Создание условий труда и быта, а также хорошего морального и психологического климата в первичном трудовом коллективе.

Таким образом, интенсивная технология в земледелии представляет собой комплекс взаимоувязанных в единый поток рабочих процессов по производству продукции растениеводства определенного вида, дифференцированный по почвенно – климатическим условиям, базирующийся на полной механизации труда, применении высокоэффективных удобрений, гербицидов и других средств химизации, сортов и гибридов интенсивного типа, приспособленных к механизированному возделыванию и уборке урожая, и направленный на обеспеченный устойчивого экономического эффекта.

Для обоснования состава и размеров внутрихозяйственных подразделений общества, совершенствование его организационной

структуры, необходимо в первую очередь определить оптимальное сочетание отраслей и производств на предприятии, а также обоснованную норму производства продукции по подразделениям, по кооперативу в целом. Для реализации этой цели необходимо совершенствовать организационную структуру и структуру управления на перспективу.

При совершенствовании организационно-производственной структуры нами учитывались следующие факторы:

- развитие сельскохозяйственного производства с учетом имеющихся земельных и трудовых ресурсов;
- привлечение дополнительной рабочей силы для покрытия важного дефицита в трудовых ресурсах;
- объем кормопроизводства, удовлетворяющий потребности животноводческих отраслей, размеры которых обеспечивают сохранение производства на среднем (за последние пять лет) уровне;
- размер растениеводческих отраслей, учитывающий требования севооборотов.

В соответствии с оптимальной производственной структурой определим состав и размеры первичных трудовых подразделений в растениеводстве и животноводстве.

3.2 Совершенствование организации труда и обоснование размеров трудового коллектива

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

воспроизводства. в совокупности эти два периода и составляют процесс производства сельскохозяйственной продукции.

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

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

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

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

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

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

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

Непрерывность характеризуется последовательным выполнением всех операций технологического процесса с минимальным перерывами между ними или вообще без перерывов, применительно к конкретным условиям и виду работы.

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

Земледелие, как известно, имеет свою специфику. Период производства здесь не совпадает по времени с рабочим периодом, поэтому

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

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

Изложенные выше основные принципы рациональной организации трудовых процессов со временем были конкретизированы и дополнены. В частности, Ю.Т.Бузиловым предложены дополнительно принципы запаса ресурсов, стандартизации, параллельности, специализации, минимальных перемещений, материальной заинтересованности и самотека продукции. В.А. Тихонов и Н.Л.Копач добавили принцип синхронности, Е.Г.Вавилин и Р.И.Гуревич — оптимизации материально-технических, психофизиологических и санитарно-гигиенических условий труда, рационализации методов и приемов труда, выявления узких мест. В аграрно-экономической литературе указывается на целесообразность использования и других принципов: экономичности, оптимальности, срочности, плановости и научности и др. [1,2,23] Сущность и содержание принципов пропорциональности, согласованности, ритмичности и непрерывности глубоко раскрыты в работах многих авторов.

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

Проявление стандартизации предметов труда основано на группировке полей по однородным признакам – типам почв, размерам, конфигурации, длине гона, наличию препятствию и т.д. Это имеет большое значение для эффективного использования техники и является важным условием организации поточных механизированных линий в земледелии. Кроме того, появляется возможность типового построения трудовых процессов.

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

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

рационализации и осуществляется с целью устранения недостатков в организации труда. [18, с.259]

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

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

Таким образом, на современном этапе развития сельскохозяйственного производства основными принципами рациональной организации трудовых процессов следует считать пропорциональность согласованность,

ритмичность и непрерывность, а дополнительными – запас ресурсов, стандартизацию, минимальность перемещений и концентрацию техники. Вместе взятые, они создают объективные предпосылки для более производительного и качественного выполнения полевых работ, рационального использования материальных и трудовых ресурсов.

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

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

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

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

Свое отрицательное влияние на результаты деятельности предприятия могут оказать как необоснованно большие, так и малые трудовые коллективы. К примеру, в небольших бригадах невозможно применение групповых методов выполнения работы, использование техники ухудшается. В коллективах больших размеров теряется взаимоконтроль и персональность работников, возникают трудности в управлении производственным процессом. Таким образом, трудовые коллективы должны быть таких размеров, чтобы обеспечивалась равномерная и высокая занятость каждого работника, и, в то же время, был выполнен весь объем работ.

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

В решении этой задачи могут быть применены такие методы, как: расчетный (на основании фактически сложившегося размера производства), статистический (с помощью анализа фактических данных производственной

деятельности предприятия), нормативный (с применением норм и нормативов) и метод экономико-математического моделирования.

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

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

Потребность в механизаторах, как в постоянных членах производственного звена, определяется на основании их общего объема затрат труда. Для этого, исходя из продолжительности рабочего дня в сезон полевых работ и количества рабочих дней, устанавливается сезонная норма явочного рабочего времени одного тракториста-машиниста. Таким образом, в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ сезонный фонд рабочего времени составил 840 часов.

Общая потребность хозяйства в трактористах-машинистах определяется путем деления общих затрат труда на сезонный фонд рабочего времени одного тракториста-машиниста. В конечном итоге эта потребность составила 17 человек. Отметим, что в состав постоянных работников звена входит только та рабочая сила, которая может быть полностью и равномерно загружена работой. Исходя из того, что на долю привлекаемых в напряженный период полевых работ механизаторов выделяется 20% от общего объема механизированных работ, коэффициент самостоятельности будет равен 0,8. Таким образом, получим $17 \times 0,8 = 14$ (чел.) – постоянных механизаторов звена.

Таблица 13 - Расчет затрат труда трактористов-машинистов для производства продукции растениеводства в бригаде № 1 ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ на перспективу

Культура	Площадь, га	Затраты труда на 1 га, чел.-час		Общие затраты труда, чел. -час	
		всего	в т. ч. трактористов-машинистов	всего	в т.ч. трактористов-машинистов
Озимые зерновые	350	11,4	8	3990	2800
Яровые зерновые	900	7,8	5,4	7020	4860
Многолетние травы	780	6,4	4,5	4992	3510
Однолетние травы	491	4,1	2,9	2018,1	1423,9
Кукуруза на силос	150	13,3	9,3	1995	1395
Всего	2671	X	X	20010,1	13988,9

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

Таблица 14 – Расчет потребности бригады зернопроизводства в тракторах

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

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

3.3 Расчет экономической эффективности производства

Экономическая эффективность производства представляет собой результативность деятельности отдельно взятого субъекта хозяйствования. Способность предприятия достигать высоких показателей качества продукции, доходности и экономичности производства, производительности труда работников. Определение экономической эффективности подразумевает соотношение результата деятельности и затрат, которые были произведены для получения этого результата. Из этого определения следует, что достичь экономической эффективности можно двумя путями:

- 1) напрямую (достижение максимального результата при существующем уровне затрат);
- 2) от обратного (достижение заданного результата при минимальном уровне затрат).

При последующем осуществлении расчетов будем руководствоваться первым методом, поскольку количество имеющихся на предприятии ресурсов ограничено.

В рамках проведения научного исследования уже были предложены пути повышения эффективности деятельности ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» посредством проведения таких мероприятий, как материальное стимулирование работников, оптимизация размеров внутрихозяйственных подразделений, системы налогообложения и ценообразования и т.д. Рассмотрим возможность повышения экономической эффективности сельскохозяйственного производства в целом путем повышения эффективности отдельных его отраслей.

Таблица 15 – Основные показатели возделывания зерновых в бригаде №1 ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ за 2020 год

Культура	Пло- щадь, га	Выход продукции		Себестоимость		Прямые затраты труда, тыс. чел.- час.
		всего, ц	с 1 га, ц	всего, тыс. руб.	ед. продукции, руб.	
Зерновые и зернобобовые - всего	1250	29335	23,5	13277	452,6	11,0
в том числе: озимые зерновые	350	8731	24,9	3023	346,2	4,0
яровые зерновые	900	20604	22,9	10254	497,7	7,0

Из таблицы 15 мы видим, что в 2020 году урожайность зерновых и зернобобовых – всего на предприятии составила 23,5ц с 1га при убранной площади 1250 га. Также стоит обратить внимание на относительно низкую себестоимость единицы продукции.

Для последующего расчета планируемого валового сбора составим следующую таблицу.

Таблица 16 – Динамика урожайности зерновых и зернобобовых в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ за 2016-2020 годы

Культура	Годы					В среднем за 5 лет
	2016	2017	2018	2019	2020	
1	2	3	4	5	6	7
Зерновые и зернобобовые - всего	47,7	24,0	22,8	33,0	23,5	30,2
в том числе: озимые зерновые	44,9	26,4	24,0	21,1	24,9	28,3
яровые зерновые	49,4	23,4	21,5	38,6	22,9	31,2

По данным таблицы 16 мы видим, что средний показатель урожайности яровых зерновых имеет наибольшее значение. Также следует отметить, что яровые зерновые (а именно – яровая пшеница) являются наиболее реализуемыми в хозяйстве. Исходя из этого, дальнейшие расчеты и соответствующий анализ мы произведем по яровой пшенице, с учетом того,

что под ее возделывание отведено 486 га от общей площади яровых при том же уровне урожайности.

В первую очередь необходимо рассчитать плановую урожайность с учетом возможности ее увеличения от внесения минеральных удобрений, химической прополки сорняков, применения химических средств защиты. Отметим что эффект от перечисленных мероприятий будет более качественным в случае совокупного их проведения.

Таблица 17 – Расчет урожайности яровой пшеницы в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ на перспективу

Фактическая урожайность в среднем за 5 лет, ц с 1 га	Факторы прибавки урожайности			Плановая урожайность, ц с 1 га
	От внесения минеральных удобрений	От применения химических средств защиты растений	От химической прополки сорняков	
31,2	0,83	1,50	2,50	36,0

На основании фактических данных за 2020 год и с учетом плановой урожайности (определенной на основании урожайности за 5 исследуемых лет), произведем расчет объема валового сбора на перспективу за счет увеличения площадей, отведенных под посев зерновых, на 218 га.

Таблица 18 – Планируемый объем валового сбора яровой пшеницы в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ

Показатель	Факт	План
Площадь, га	486	704
Урожайность, ц с 1 га	22,9	36,0
Валовой сбор, ц	11129,4	25344

Таким образом, за счет увеличения площади посева и урожайности, валовой сбор яровой пшеницы на предприятии увеличится на 56,1%.

После установления валового объема производства продукции и плана посева культур по каждому подразделению необходимо приступить к разработке технологических карт по каждой культуре и каждому участку их посева (посадки). Технологическая карта - важнейший планово-нормативный документ, на ее основе рассчитывают такие нормативы, как: материально-денежные затраты на производство продукции растениеводства, лимиты затрат труда и фонда заработной платы по культурам и бригадам, и т. д. Также на основе технологических карт составляют годовые хозрасчетные задания звеньям и бригадам, определяют плановая себестоимость продукции растениеводства. Они составляются отдельно по каждой культуре отдельно, а также - на работы под урожай будущего года, по закладке силоса, сенажа и т.д.

На основании технологической карты по возделыванию яровой пшеницы определим прямые затраты по культуре на перспективу в следующей таблице.

Таблица 19 – Затраты по возделыванию яровой пшеницы в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ на перспективу

Статьи затрат	Затраты на 1ц продукции, руб	Затраты всего, тыс.руб
Оплата труда	39,8	1008,7
Семена	29,9	757,8
Удобрения	65,6	1662,6
Горюче смазочные материалы	54,1	1371,1
Автотранспорт	5,5	139,4
Электроэнергия	0,03	0,8
Амортизация	2,3	58,3
Текущий ремонт	1,3	32,9
Ядохимикаты	59,8	1515,6
Прочие затраты	110,5	2800,5
Всего прямых затрат	368,9	9349,4
Накладные расходы (ОПР и ОХР) 12%	44,3	1122,7
Производственная себестоимость	413,2	10472,1

Из таблицы 19 мы видим, что производственная себестоимость 1ц яровой пшеницы на перспективу составила 413,2 руб. На основании рассчитанной плановой себестоимости можем рассчитать коммерческую себестоимость 1ц яровой пшеницы по формуле:

Коммерческая себестоимость 1ц=

Производственная себестоимость+Затраты на реализацию (30%)

Таким образом, получим 537,2 руб. на 1 ц реализованной продукции.

После определения коммерческой себестоимости, необходимо найти плановую прибыль на 1ц продукции по следующей формуле:

Плановая прибыль=Цена реализации (скорректированная на коэффициент инфляции 1,09)-Себестоимость реализации

Цену реализации яровой пшеницы на перспективу рассчитали на основании имеющихся данных отчетности, с обязательным учетом прогнозного коэффициента инфляции [28, с.451].

Полученное значение, а именно 490,9 руб., является одним из основных, при определении планового уровня рентабельности – важнейшего показателя, характеризующего прибыльность (эффективность) производства.

Уровень рентабельности мы можем определить как:

$$\frac{\text{Плановая прибыль 1ц}}{\text{Коммерческая себестоимость 1ц}} \times 100\%$$

Получим значение, равное 91,4%. Это означает, что на каждый вложенные в производство зерновых рубль, ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» получит 91 копейку прибыли.

Далее нам необходимо рассчитать экономическую эффективность зернопроизводства на перспективу и сравнить получившиеся плановые показатели с фактическими (2020 год). Руководствуясь полученными в результате анализа данными, произведем расчет экономической эффективности.

Таблица 20 – Экономическая эффективность производства яровой пшеницы в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ на перспективу

Показатели	Фактически	Перспектива
Площадь посева, га	486	704
Урожайность, ц/га	22,9	36
Валовой сбор, ц	11129	25344
Реализация зерна, ц	2678	10811
Товарность зерна, %	24,1	42,7
Затраты на реализованную продукцию – всего, тыс.руб.	1533	5807,7
Себестоимость 1 ц зерна, руб.	572,4	537,2
Денежная выручка, тыс. руб.	1990,3	9189,4
Цена 1 ц зерна, руб.	743,2	850,0
Прибыль (+), убыток (-), тыс. руб.	457	3381,7
Уровень рентабельности, (убыточности) %	29,8	58,2

Из данных таблицы 20 мы видим, что при осуществлении предложенных мероприятий в ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ, возможно увеличение валового сбора яровой пшеницы до 25344ц, повышение товарности культуры до 42,7%, снижение себестоимости до 537,2руб. за 1ц и, как следствие, повышение уровня рентабельности до 58,2%.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. В сельском хозяйстве за последние годы произошли радикальные изменения, вызванные переходом к рыночной экономике. Существующие формы и методы хозяйствования стали не соответствовать к новым условиям, не отвечать тем требованиям, которые ставит новая экономическая обстановка. Выходом из ситуации является мобилизация внутренних резервов предприятий аграрной сферы при государственном регулировании рынка сельскохозяйственной продукции и поддержке сельхозтоваропроизводителей.

2. В связи с этим возникает необходимость исследования проблем организации деятельности сельскохозяйственных предприятий в условиях реформирования АПК, разработки предложений и рекомендаций по организации деятельности новых форм трудовых коллективов, отвечающих требованиям рыночной экономики. Но, несмотря на это многие вопросы углубления реформирования и организации деятельности сельхозпредприятий до конца не проработаны и требуют конкретного решения для каждого отдельно взятого хозяйства.

3. Выпускная квалификационная работа выполнена на примере ООО «Агрокомплекс «Ак Барс» Арского района РТ. Основные экономические показатели хозяйства свидетельствуют о том, что показатели, характеризующие объем валовой продукции в расчете на единицу земельной площади и на 1 работника ниже, чем среднереспубликанские показатели. В то же время эффективность производства остается низкой и хозяйство не имеет возможности вести расширенное воспроизводство, что указывает на имеющиеся резервы повышения эффективности деятельности предприятия за счет совершенствования организационно-экономических факторов. Вместе с тем опыт многих хозяйств показывает, что высокой эффективности производства и финансовой стабильности можно добиться при организации

деятельности хозяйства на основе совершенствования отдельных элементов экономического механизма хозяйствования.

4. Анализ современного состояния организации деятельности показал, что она не соответствует сегодняшним требованиям. Это выражается в том, что при формировании трудовых коллективов не рассчитываются оптимальные размеры с учетом конкретных условий производства, законченности цикла производства, не организованы производственно-экономические отношения по принципам «купли-продажи», планирование и учет ведется только по крупным производственным подразделениям и не способствуют проведению оперативного анализа для внесения коррективов в течение года подведение итогов делается только по итогам года, оплата труда не связано с доходностью производственно-хозяйственной деятельности.

5. На основе этого нами разработаны предложения по совершенствованию организации деятельности хозяйства по следующим направлениям:

5.1. Совершенствование организационной структуры производства путем рационального сочетания отраслей производства с целью обеспечения предприятия стабильным уровнем доходности и компенсирования убытков одних отраслей прибылью других.

5.2. С учетом конкретных размеров отдельных отраслей и производственных участков уточнить размеры внутрихозяйственных подразделений, добиться их оптимальных параметров и оптимального сочетания производственных подразделений, вспомогательных и обслуживающих служб и создать их по законченному циклу производства.

5.3. Совершенствовать планирование деятельности внутрихозяйственных подразделений путем разработки бизнес-планов с разбивкой их по кварталам и по месяцам.

5.4. Совершенствовать организации ведения бухгалтерского учета, выбрав наиболее подходящих форм первичного учета – с использованием внутрихозяйственных денежных знаков или чековой системы.

5.5. Для каждого подразделения открыть лицевые счета в финансово-расчетном центре хозяйства для ведения учета по отдельным подразделениям и для ведения учета использования имущественных и земельных паев.

5.6. Организовать день взаиморасчетов между подразделениями и подведения ежемесячных итогов для оперативного управления деятельностью подразделений.

5.7. Внедрить оплату от валового дохода, которая одновременно стимулирует увеличение объема производства и сокращение нерациональных затрат.

6. С учетом вышеизложенного нами были проведены расчеты по организации деятельности механизированной бригады №1, которые показали возможность организации безубыточной деятельности при разумном использовании имеющихся ресурсов и соблюдении элементарных технологических требований. Расчеты показывают, что практическая реализация приведенных предложений по совершенствованию организации деятельности отдельных подразделений и предприятия в целом способствует повышению эффективности производства в современных условиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Development of integration processes in the agricultural sector / L. Sitdikova, A. Battalova [et al.] // Bio web of conferences : International Scientific-Practical Conference "Agriculture and Food Security: Technology, Innovation, Markets, Human Resources" (FIES 2020), Kazan, 28–30 мая 2020 года. – Kazan: EDP Sciences, 2020. – P. 00116. – DOI 10.1051/bioconf/20202700116.
2. Structural changes in the rural economy / L. Sitdikova, A. Zh. Bukharbayeva [et al.] // Bio web of conferences: International Scientific-Practical Conference "Agriculture and Food Security: Technology, Innovation, Markets, Human Resources" (FIES 2020), Kazan, 28–30 мая 2020 года. – Kazan: EDP Sciences, 2020. – P. 00115. – DOI 10.1051/bioconf/20202700115.
3. Tendency of investment economy formation / A. R. Battalova, R. S. Tukhvatullin, L. F. Sitdikova [et al.] // International Journal of Criminology and Sociology. – 2020. – Vol. 9. – P. 252-2578. – DOI 10.6000/1929-4409.2020.09.316.
4. Абалакина Т.В. Механизм обоснования стратегии развития регионального агропромышленного комплекса [Электронный ресурс]: монография / Т. В. Абалакина, А. А. Абалакин. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. — 117 с.
5. Абдразаков Ф.К. Организация производства продукции растениеводства с применением ресурсосберегающих технологий: Учебное пособие / Ф.К.Абдразаков, Л.М.Игнатьев - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 112 с. - Режим доступа: <http://znanium.com>.
6. Авхадиев, Ф.Н. Система планирования на предприятии АПК: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 080502 Экономика и управление на предприятии АПК / Ф. Н. Авхадиев. – Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2011. – 307 с. – ISBN 978-5-98180-919-4.

7. Алборов Р.А., Остаев Г.Я. Пути повышения эффективности производства сельскохозяйственной продукции. В сборнике: Технологические тренды устойчивого функционирования и развития АПК. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной году науки и технологии в России. Ижевск, 2021. С. 184-190.

8. Асадуллин Н.М., Авхадиев Ф.Н., Ситдикова Л.Ф., Михайлова Л.В. РЕЗЕРВЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ЗЕРНОВЫХ КУЛЬТУР В сборнике: Развитие АПК и сельских территорий в условиях модернизации экономики. Материалы II Международной научно-практической конференции, посвященной памяти д.э.н., профессора Н.С. Каткова.. Казань, 2020. С. 42-45.

9. Базаева Ф. Особенности формирования первичных трудовых коллективов в растениеводстве / Ф. Базаева // В сборнике: Студенческая наука - агропромышленному комплексу. Научные труды студентов Горского государственного аграрного университета. 2019. С. 230-232.

10. Берглезова А.Ю., Курочкина Н.В., Серов А.А. Экономические аспекты управления трудовыми ресурсами предприятия / В сборнике: Приоритетные направления развития агробизнеса в России. Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции студентов и молодых ученых, посвященной 80-летию заслуженного работника высшей школы РФ, почетного работника высшего профессионального образования РФ Вячеслава Владимировича Козменкова. Н.Новгород, 2020. С. 44-49.

11. Бураева Е.В., Бачурина Е.Д. Материальное стимулирование труда работников сельского хозяйства. / Е.В. Бураева, Е.Д. Бачурина // В сборнике: Логистика в АПК: тенденции и перспективы развития. Сборник статей по материалам Всероссийской научной конференции . 2020. С. 93-97.

12. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие/ М. И Бухалков. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 192 с. - Режим доступа: <http://znanium.com>.

13. Васильева И.В., Можаяев Е.Е., Марков А.К. Эффективность использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий. / И.В. Васильева, Е.Е. Можаяев, А.К. Марков // Вестник Екатеринбургского института. 2021. № 1 (53). С. 24-32.
14. Верна В.В., Якушев А.А. Проблемы управления персоналом в предприятиях агропромышленного комплекса. Риск: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция. 2019. № 2. С. 64-70.
15. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс] / Елена Ветлужских. - 5-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2017. - 151с.
16. Воловская Н.М. Социально-трудовые отношения: учеб.пособие / Н.М. Воловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2020. — 185 с. - Режим доступа: <http://znanium.com>.
17. Волохова М.А. Стимулирование труда в системе социального развития сельского поселения / М.А. Волохова. Научное обозрение: теория и практика. 2020. Т. 10. № 7 (75). С. 1408-1418.
18. Гайнутдинов И.Г., Куракова Ч.М., Габдулхаев Р.Р., Губайдуллин Р.Г. Современное состояние кадрового потенциала сельского хозяйства Республики Татарстан / И.Г. Гайнутдинов, Ч.М. Куракова, Р.Р. Габдулхаев, Р.Г. Губайдуллин // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2021. Т. 16. № 1 (61). С. 104-111.
19. Гануш Г., Синельников В. Распространение передового опыта хозяйствования как фактор повышения эффективности производства и качества аграрной продукции. / Г. Гануш, В. Синельников // В сборнике: Обеспечение качества продукции АПК в условиях региональной и международной интеграции. Материалы XIII Международной научно-практической конференции. Минск, 2021. С. 41-45.
20. Гешель Е.Д. Трудовое законодательство как инструмент управления развитием предпринимательства и способностей личности в

аграрной сфере / Е.Д. Гешель // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2021. № 4 (73). С. 132-145.

21. Гоник Г.Г., Даренский Р.Н. Рентабельность и пути её повышения / Г.Г. Гоник, Р.Н. Даренский // Colloquium-journal. 2020. № 13-5 (65). С. 14-18.

22. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая – от 30.11.1994 № 51-ФЗ (с изм. и доп. от 01.03.2016)) - Спб.: Издательство «ДИЛЯ», 2016.-202 с.

23. Дронова М.В., Сорокина Т.И. Совершенствование организации оплаты труда руководителей и специалистов агропредприятия. / М.В.Дронова, Т.И. Сорокина // Экономика и предпринимательство. 2019. № 8 (109). С. 810-814.

24. Захаров Д.К. Исследование рынка труда и особенностей кадровой политики организаций на современном этапе / Д.К. Захаров // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. Т. 8. № 3. С. 74-78.

25. Земельный кодекс Российской Федерации от 25.10.2001 № 136-ФЗ (с доп. и изм. от 30.12.2018) - Спб.: Издательство «ДИЛЯ», 2018.- 303 с

26. Ибришев Н.Н. Ресурсы как основа эффективного функционирования аграрной отрасли / Н.Н. Ибришев // Проблемы агорынка. 2019. № 1. С. 40-47.

27. Иовлев Г.А., Голдина И.И. Система подготовки кадров для инновационной модели сельского хозяйства / Г.А. Иовлев, И.И. Голдина // Аграрное образование и наука. 2021. № 4. С. 10.

28. Колесников А.А. Материальное стимулирование труда работников сельскохозяйственного производства. В сборнике: Актуальные вопросы науки и практики. сборник научных трудов по материалам XIX Международной научно-практической конференции. 2020. С. 20-23.

29. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс] : учебник / Т. И. Леженкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: МФПУ Синергия, 2016. - 352 с- Режим доступа: <http://znanium.com>.

30. Литвинова Т.Н. Планирование на предприятии (в организации): Учебное пособие / Т.Н. Литвинова, И.А. Морозова, Е.Г. Попкова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 156 с- Режим доступа: <http://znanium.com..>

31. Лукин, А. С. Агропромышленный комплекс в системе реализации доктрины продовольственной безопасности / А. С. Лукин // Финансовый бизнес. – 2021. – № 11(221). – С. 322-327.

32. Лукин, А. С. Особенности современной Российской аграрной политики / А. С. Лукин, Л. Ф. Ситдикова // Финансовый бизнес. – 2021. – № 5(215). – С. 65-67.

33. Лытнева Н.А. Анализ моделей стимулирования работников в управлении кадровой политикой предприятий АПК / Н.А. Лытнева В сборнике: Учет, анализ и аудит: новые задачи в обеспечении безопасности и ответственность перед бизнесом. Сборник научных статей по итогам VI международной межвузовской научно-практической конференции. Москва, 2020. С. 191-202.

34. Методологические подходы к развитию механизма управления стратегическими человеческими ресурсами в эпоху цифровизации / Лытнева Н.А., Полянин А.В., Коргина О.А., Авдеева И.Л., Парахина Л.В., Сахарова С.М., Аксенова Е.И., Бурдастова Ю.В., Александрова О.А., Ненахова Ю.С., Ананченкова П.И., Брострем В.О., Кобозева Д.Л., Головина Т.А., Белолипецкая А.Е., Овсянникова С.И., Горбова И.Н., Еремина И.А., Кыштымова Е.А., Парушина Н.В. и др. Орел, 2021.

35. Моисеенко Ж.Н. Основные пути развития материального стимулирования в сельскохозяйственном предприятии / Ж.Н. Моисеенко. // Вестник Донского государственного аграрного университета. 2020. № 2-1 (36). С. 113-118.

36. Мухаметгалиев, Ф. Н. Аграрные реформы в Республике Татарстан: проблемы и решения / Ф. Н. Мухаметгалиев // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2014. – № 3. – С. 3-9.

37. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая - от 05.08.2000 № 117-ФЗ (с изм. и доп. от 29.12.2018)) - Спб.: Издательство «ДИЛЯ», 2018. - 296 с.

38. Организационно-экономические основы технической модернизации аграрного бизнеса / Д. И. Файзрахманов, А. Р. Валиев, А.С. Лукин [и др.] // Финансовый бизнес. – 2021. – № 6(216). – С. 171-175.

39. Организационно-экономические проблемы развития аграрного сектора экономики / А. Р. Валиев, Б. Г. Зиганшин, А.С. Лукин [и др.] // Финансовый бизнес. – 2021. – № 7(217). – С. 62-66.

40. Официальный интернет-портал Министерства сельского хозяйства Российской Федерации [Электронный ресурс] // URL: <http://mcx.ru/>
Дата обращения: 19.01.2021

41. Рева А.Ф., Фоменко К.В. Индивидуальная траектория расчета справедливого уровня заработной платы как составляющая мотивационного механизма персонала/ А.Ф. Рева, К.В. Фоменко // Международный журнал прикладных наук и технологий Integral. 2021. № 1.

42. Рекомендации по оплате труда в сельском хозяйстве / Ф.Н. Мухаметгалиев, Н.М.Якушин, Р.Х. Сафиуллов и др.; Под ред. Ф.Н.Мухаметгалиева и Н.М. Якушина– Казань: Изд-во Казанск. гос. ун-та, 2015. – 487с.

43. Рыжова Н.В. Основные направления совершенствования управления сельскохозяйственной организацией / Н.В. Рыжова //Наука и Образование. 2020. Т. 3. № 1. С. 131.

44. Сабетова Т.В. Проблемы и перспективы развития управления персоналом аграрных предприятий / Т.В. Сабетова. В сборнике: Современная экономика: обеспечение продовольственной безопасности. Сборник научных трудов VI Международной научно-практической конференции. 2019. С. 94-97.

45. Самыгин Д.Ю. Диагностика развития сельского хозяйства региона: состояние, тенденции, прогноз: Монография / Д.Ю. Самыгин, Н.Г.

Барышников. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 140 с- Режим доступа: <http://znanium.com>.

46. Ситдикова, Л.Ф. Развитие отраслей сельского хозяйства Республики Татарстан на основе прогнозных моделей продовольственного обеспечения населения / Ф. Н. Мухаметгалиев, Л. Ф. Ситдикова // *Зерновое хозяйство России*. – 2014. – № 2. – С. 68-72.

47. Стадник А.Т. Роль консалтинговой деятельности в технико-технологическом переоснащении сельского хозяйства [Электронный ресурс] / А.Т. Стадник, Д.М. Матвеев, М.Г. Крохта, П.П. Холодов; Новосиб. гос. аграр. ун-т. – Новосибирск: Изд-во НГАУ, 2016. – 200 с. - Режим доступа: <http://znanium.com>.

48. Строкова Е.А., Козлов А.А., Меньшова Е.В. Значение и особенности трудовых ресурсов на предприятии. / Е.А. Строкова, А.А. Козлов, Е.В. Меньшова / В сборнике: Стратегия социально-экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты. Сборник научных статей 10-й Международной научно-практической конференции. В 2-х томах. 2020. С. 189-192.

49. Терновых К.С., Леонова Н.В., Маркова А.Л. Сущность и содержание экономической эффективности сельскохозяйственного производства / К.С. Терновых, Н.В. Леонова, А.Л. Маркова // *International Agricultural Journal*. 2019. Т. 62. № 4. С. 19.

50. Тилинин С.В. Особенности системы оплаты труда работников сельскохозяйственного предприятия / С.В. Тилинин. В сборнике: Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития. Сборник научных статей Межрегиональной научно-практической конференции. 2019. С. 168-172.

51. Ткач И.А. Сельское хозяйство в условиях рынка / И.А. Ткач // *Достижения науки и техники в АПК*. – 2017 г., № 3. –С.8.

52. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 01.09.2016) - Спб.: Издательство «ДИЛЯ», 2016.- 370 с

53. Удалых О.А. Управление человеческим капиталом как фактор эффективного функционирования АПК / О.А. Удалых. // Новое в экономической кибернетике. 2020. № 1. С. 153-163.

54. Управление механизмами повышения эффективности трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / Д. И. Файзрахманов, А. Р. Валиев, Б.Г.Зиганшин [и др.]. – Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2021. – 420 с. – ISBN 978-5-6044926-3-5.

55. Файзова А.Р. Особенности мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий / А.Р. Файзова // Вектор экономики. – 2018. – № 4 (22). – С. 99.

56. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] // URL: <http://www.gks.ru/> Дата обращения: 22.05.2019

57. ФЗ «О развитии сельского хозяйства» № 264-ФЗ от 29.12.2006 (в ред. от 13.08.2018)

58. Чирков Е.П., Храмченкова А.О. Управление сельскохозяйственной организацией на основе формирования мотивации и стимулирования труда / Е.П. Чирков, А.О. Храмченкова // Управленческий учет. 2021. № 11-3. С. 741-747.

Настоящим я, Бадикова Илевмира Валимовна
студент _____ обучения Института экономики
Казанского государственного аграрного университета
зачетная книжка № _____

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 деятельности
трудовых коллективов в сельском хозяйстве
(на примере общества с ограниченной
ответственностью «Агрокомплекс «Ак Барс»
Арского района Республики Татарстан

выполненная по материалам _____

на 94 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 _____ экземплярах.

Библиография 58 наименований.

Один экземпляр дан на кафедру

«__» _____ 20__ г

Бадикова Илевмира В.
(Ф.И.О.)


(подпись)