

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.08.02 Формы хозяйствования

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль образовательной программы Производственный менеджмент

Форма обучения заочная

СОДЕРЖАНИЕ

1 Конспект лекций

1.1 Лекция № 1 Организационные основы форм экономических отношений на предприятиях.....	3
1.2 Лекция № 2 Организационные основы коллективного подряда в сельскохозяйственном производстве.....	6
1.3 Лекция № 3 Организация внутрихозяйственных арендных отношений.....	11
1.4 Лекция № 4 Договорные основы деятельности арендных коллективов.....	14

2 Методические указания по проведению практических занятий

2.1 Практическое занятие № ПЗ-1 Рыночная экономика и хозяйственный расчет.....	19
2.2 Практическое занятие № ПЗ-2 Система организационных мероприятий по освоению подряда.....	19
2.3 Практическое занятие № ПЗ-3 Организация подрядных коллективов в растениеводстве.....	19
2.4 Практическое занятие № ПЗ-4 Организация подрядных коллективов в животноводстве.....	20
2.5 Практическое занятие № ПЗ-5 Договорные основы деятельности арендных коллективов.....	20

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1.1 Лекция № 1 (2 часа).

Тема: «Организационные основы форм экономических отношений на предприятиях»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Экономическое содержание, принципы организации и задачи подряда
2. Признаки и формы арендных отношений
3. Условия деятельности внутрихозяйственных кооперативов

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Экономическое содержание, принципы организации и задачи подряда

Форма хозяйствования – это организация производства внутри предприятия, порядок построения организации деятельности и взаимоотношений подразделений.

Экономическое содержание подряда состоит в том, что коллектив работников (подрядчик) берет на себя обязательство произвести определенное количество продукции на закрепленной площади или выполнить определенный объем работ, а руководство предприятия (заказчик) обязуется своевременно предоставить коллективу необходимые ресурсы и создать необходимые условия для выполнения договора, а так же оплатить произведенную продукцию в согласованном порядке.

В условиях подряда трудовые коллективы участвуют в разработке договора с администрацией, планируют результаты деятельности. При этом меняются отношения между коллективом и руководством, т.е. они принимают форму экономического партнерства, основанного на взаимных обязательствах и ответственности.

Подрядные коллективы осуществляют экономический контроль за деятельностью партнеров. Обслуживающие подразделения выполняют для коллективов основного производства работы на условиях субподряда за счет их фонда оплаты труда и других лимитов.

Деятельность подрядных коллективов организуется на определенных **принципах**:

1. Оптимальность и постоянство состава, добровольность при формировании.
2. Закрепление на длительный срок средств производства.
3. Разработка обоснованных условий договора по объему производства продукции и лимиту затрат.
4. Предоставление самостоятельности в решении организационных и производственных вопросов.
5. Учет и контроль количества и качества продукции.
6. Применение коллективных форм оплаты труда и распределения коллективного заработка с учетом вкладов каждого работника в общий результат.

Применяют различные виды подряда:

- ✓ Бригадный,
- ✓ Звеньевой,
- ✓ Бригадно-звеньевой,
- ✓ Семейный,
- ✓ Индивидуальный.

Основные цели подряда:

1. Установить в основном производстве оплату не за объем работ, а за количество продукции, при этом коллектив должен быть заинтересован в улучшении качества и снижении себестоимости продукции.
2. Расширить участие работников в управлении производством.
3. Посредством коллективной организации и оплаты труда организованности и не допускать бесхозяйственности.

Подряд позволяет успешно решать экономические и социальные задачи:

- ✓ Эффективно использовать кадры;
- ✓ Обеспечить ритмичное производство с меньшим числом работников;
- ✓ Проявлять способности к предпринимательству и т.д.

2. Признаки и формы арендных отношений

Под **внутрихозяйственной арендой** понимают имущественный договор, при котором одна сторона – арендодатель предоставляет другой стороне – арендатору средства производства в длительное пользование за определенную плату.

Арендные отношения характеризуются следующими признаками:

1. Самостоятельность арендатора в организации производства
2. Материальная ответственность за эффективное использование арендованных средств производства.
3. Частичная или полная самостоятельность в реализации произведенной продукции.
4. Прямая зависимость дохода работников от конечного результата деятельности.
5. Установление на определенный срок арендной платы за использование средств производства в фиксированной величине доли от полученной продукции или хозрасчетного дохода, прибыли.

Формы аренды.

1. Целевая аренда средств производства и использование их для выполнения заказа арендодателя на производство продукции. Продукция полученная сверх договорных условий реализуется арендатором самостоятельно.

2. Свободная – предусматривает право арендатора самостоятельно формировать производственную программу и организовывать сбыт продукции.

Основным документом, регулирующим отношения арендодателя с арендатором является договор аренды, который заключается на основе добровольности и равноправия сторон. Кроме производственных показателей в договоре предусматривают состав и стоимость арендуемого имущества, размер арендной платы, сроки аренды, обязанности сторон по ремонту и восстановлению имущества, а так же может предусматриваться право арендатора заключать от имени предприятия с гражданами не входящими в состав арендного коллектива трудовые договоры на проведение определенных работ.

Экономические результаты деятельности арендного коллектива отражаются в его хозрасчетном доходе, представляющем разницу между доходами и расходами. Доходы арендатора состоят из выручки от реализации продукции, сумм полученных от оказания услуг другим подразделениям и прочих поступлений денежных средств.

К расходам относят материальные и другие затраты, оплату услуг, арендную плату, расходы возмещаемые предприятию.

Доход арендного коллектива ремонтной мастерской состоит из сумм, поступивших за оказанные услуги. Он используется на арендную плату, возмещение расходов на приобретение материалов, запчастей, на оплату услуг других подразделений.

К доходам коллектива автопарка относят оплату работ, выполненных водителями, плату за стоянки, прочие поступления. Расходы состоят из материальных затрат, исчисляемых по каждому водителю, общих гаражных расходов, включая арендную плату и пр.

До поступления выручки от реализации продукции предприятие может выдавать арендному коллективу кредит на авансирование работников.

Арендные отношения наиболее приемлемы в регионах, где действуют труднообратимые факторы.

3. Условия деятельности внутрихозяйственных кооперативов

Эффективной формой хозяйствования является создание на базе подразделений **внутрихозяйственных кооперативов** (в которых могут осваиваться различные формы

коллективного, семейного индивидуального предпринимательства), осуществляющих совместную деятельность на предприятии. В этом случае предприятие представляет **свой ассоциацию (союз) внутрихозяйственных кооперативов**.

Введение такой системы внутрихозяйственных отношений имеет целью наделение членов кооперативов реальными правами на владение долей в коллективном имуществе и земле, распоряжение результатами труда (в рамках заключенных договоров), дает возможность перейти преимущественно на экономические методы управления, усилить материальную заинтересованность и ответственность за результаты деятельности.

На начальном этапе освоения формы внутрихозяйственных кооперативов сохраняются сложившиеся производственная структура предприятия, состав основных, вспомогательных и обслуживающих подразделений, объектов непроизводственной сферы. Внутрихозяйственные кооперативы наделяются статусом товаропроизводителя и собственника полученной продукции и прибыли. **Статус товаропроизводителя** выражается в том, что подразделение (в соответствии с условиями производственного задания или договора) реализует произведенную продукцию, формирует свой доход, покупает за счет дохода необходимые ресурсы, производит предусмотренные платежи и отчисления.

Статус собственника предполагает:

1. владение, а не просто пользование средствами производства;
2. материальную ответственность за сохранность средств производства и имущества;
3. свободу принятия решений на выбытие одних и приобретение других средств производства;
4. наличие доходов на приобретение нового или возмещение ущерба при преждевременном выбытии имеющегося имущества;
5. полное или частичное распоряжение произведенной продукцией.

Прибыль образуется непосредственно в кооперативах, и общая прибыль предприятия представляет сумму прибылей кооперативов. В отличие от прежнего порядка не формируется обезличенный общий финансовый результат, создание и использование прибыли осуществляются по вертикали снизу вверх.

Вспомогательные и обслуживающие подразделения в новых условиях также выступают товаропроизводителями. Они реализуют услуги по договорным ценам, включая издержки и нормативную прибыль. Таким образом, меняется порядок, по которому расходы этих подразделений списываются на себестоимость продукции.

Кооперативы получают экономическую, но не юридическую самостоятельность. Предоставление им полной самостоятельности означало бы разрушение предприятия, распад сложившихся производственных отношений, хозяйственных связей с центральными органами и между собой. Предприятия продолжают выступать как единое юридическое лицо, единый объект управления, финансирования, кредитования и налогообложения. Это экономически целесообразно с различных позиций:

1. предоставление внутрихозяйственным кооперативам юридической самостоятельности превращает их в субъект налогообложения с более высокими ставками налогов;
2. каждому кооперативу трудно осуществлять внешние связи по материально-техническому обеспечению, производственному обслуживанию, реализации продукции, финансово-кредитным, другим рыночным отношениям;
3. общественные фонды предприятия создаются общим трудом, складывается общая социальная инфраструктура, и все это используется в интересах коллектива в целом.

Хозяйственная деятельность кооперативов основывается на договорах, заключаемых с предприятием и другими кооперативами, внешними предприятиями и организациями, отдельными гражданами.

Внутрихозяйственные кооперативы несут ответственность за выполнение условий продажи продукции в счет договоров предприятия. В случае невыполнения их кооператив-

вы возмещают предприятию ущерб и уплачивают установленный штраф. Таким образом, ответственность за выполнение договора несет каждый кооператив.

Цены на продукцию и услуги (в объеме, определенном договором) обеспечивают возмещение издержек производства и получение кооперативом прибыли.

Продукция, полученная сверх объема, обусловленного договором, реализуется кооперативами самостоятельно или через снабженческо-сбытовой кооператив по договорным или свободным ценам.

Экономический интерес членов кооперативов реализуется через совокупный доход, который складывается из оплаты труда в течение года (аванса), предпринимательского дохода и дивидендов на имущественный пай.

Предпринимательский доход представляет собой разницу между прибылью и установленными отчислениями в централизованные фонды предприятия и по решению коллектива в фонды кооператива.

Основной предпосылкой эффективной деятельности ассоциации (союза) внутрихозяйственных кооперативов является взаимовыгодное сотрудничество всех участников производства.

1.2 Лекция № 2 (2 часа).

Тема: «Организационные основы коллективного подряда в сельскохозяйственном производстве»

1.2.1 Вопросы лекции:

1. Сущность коллективного подряда в сельскохозяйственных предприятиях
2. Формы организации подрядных коллективов
3. Особенности формирования подрядных коллективов

1.2.2 Краткое содержание вопросов:

1. Сущность коллективного подряда в сельскохозяйственных предприятиях

Коллективный подряд – это одна из форм организации внутрихозяйственных отношений. Прежде всего это относится к отношениям между администрацией предприятий и трудовыми коллективами. Они приобретают форму экономического партнерства. Традиционные производственные задания, утверждаемые коллективом администрацией, заменяются или дополняются договорами подряда. Договоры подряда способствуют повышению роли трудовых коллективов в планировании производства, усилинию их самостоятельности в организации производственных процессов, в организации труда, распределении коллективного заработка.

Однако, при подряде экономические отношения между трудовыми коллективами хотя и приобретают договорную форму партнерства, но по существу остаются отношениями между начальниками и подчиненными, между работодателями-хозяевами и принятыми по найму работниками (трудовыми коллективами), выполняющими по поручению (распоряжению) хозяина более или менее завершенный комплекс работ с использованием хозяйственных средств производства. При подряде в рамках сохраняющейся системы административной подчиненности права трудовых коллективов, их самоуправление расширяются чисто количественно. Администрация в каждом случае делегирует вниз лишь те функции и полномочия, которые не ослабляют ее власть.

Подряд может быть полезен прежде всего на тех сельскохозяйственных предприятиях, которыми руководят опытные, знающие руководители вместе с полноценными штабами специалистов. В таких случаях относительный недостаток ограниченной самостоя-

тельности первичных трудовых коллективов полностью компенсируется сильным руководством, отлаженной системой оперативного управления и контроля.

На эффективность подряда в хозяйствах в значительной степени влияет усиление роли человеческого фактора, повышение технологической дисциплины, трудовой и управлеченческой активности рядовых работников. Первостепенное значение в этом отношении имеет личная заинтересованность каждого работника в улучшении конечных результатов труда, повышение персональной ответственности за качество труда, усиление самоконтроля.

Особенности сельского хозяйства, в частности использование в качестве средств труда почвы, растений, животных, определяют специфику организации и оплаты труда, делают невозможным простое перенесение принципов и методов организации труда из промышленности. На основе изучения исторического и современного опыта ведения сельского хозяйства в нашей стране и за рубежом экономическая наука сформулировала три наиболее общих и в то же время обязательных правила построения трудовых отношений в сельском хозяйстве:

1. доходы сельского работника должны всецело или в большей степени зависеть от результатов труда, т.е. от количества, качества продукции и затрат на ее производство;
2. организация труда должна исключать обезличку в осуществлении производственного процесса, формы закрепления за работниками посевов и поголовья скота должны обеспечивать персональную ответственность за их состояние и развитие;
3. работники сельского хозяйства должны сочетать исполнительские и управлеченческие функции, им следует предоставлять достаточно широкие права по принятию и реализации управлеченческих решений.

Коллективный подряд на производство продукции может дать высокий экономический и социальный эффект при условии строгого и полного соблюдения названных правил. Систему оплаты труда следует строить таким образом, чтобы значительная часть годового заработка работника подрядного коллектива (не менее 25-30%) напрямую была связана с конечными результатами труда. Коллектив по количеству работников должен быть сравнительно небольшим, с тем чтобы также обеспечивалась реальная связь между трудовыми усилиями работников и конечными результатами коллективного труда. При коллективной работе и коллективной оплате труда личные интересы каждого работника могут быть успешно реализованы не только в результате качественного личного труда, но и в значительной степени в результате успешной работы всего коллектива.

2. Формы организации подрядных коллективов

Формы подряда на производство продукции классифицируют по разным признакам. Особое значение имеет характеристика подрядчика: т.е. кто он - отдельное лицо или коллектив, если коллектив – то маленький или большой, звено или бригада. Отсюда происходят определения подряда: индивидуальный, семейный, звеневый, бригадный, бригадно-звеневый.

Индивидуальный подряд дает положительные результаты в зависимости от вида производимой продукции, применяемой техники и технологии, других особенностей и условий производства. Отдельному исполнителю можно устанавливать задание в полном объеме на всех стадиях технологического процесса, включая и конечный результат. При индивидуальном подряде есть все условия для разработки полного производственного задания с включением основных показателей по объему и качеству производимой продукции, составу прямых затрат. Следовательно, в этом случае появляется возможность материально заинтересовать работника в получении высокого конечного результата.

Индивидуальный подряд имеет важную особенность. Границы самостоятельности при нем очень широки, в чем, собственно, и заключается смысл этой формы хозяйствования – дать работнику возможность почувствовать себя полным хозяином. В распоряжении работника находятся земля, техника, другие материальные ресурсы. Он самостоя-

тельно решает оперативно-производственные и технологические вопросы, определяет, как наиболее рационально организовать свой труд и отдых. Поэтому договор на подряд надо заключать с таким работником, который хорошо разбирается во всех этих вопросах.

Индивидуальный подряд в земледелии хорошо зарекомендовал себя на возделывании трудоемких культур: пропашных, кормовых, овощных.

При **семейном подряде** группы работников, состоящие из родственников, занятые на общественной земле, ухаживают за общественными животными, используют в основном средства труда, принадлежащие предприятию. Готовую продукцию они не реализуют на рынке, а продают на склады предприятия, которые и занимаются реализацией продукции. Семейные коллективы далеко не всегда справляются со всеми работами своими силами. На закрепленных за ними производственных объектах в периоды повышенной напряженности частично используется труд работников из других подразделений.

Особенности семейного подряда как формы внутрихозяйственной организации труда состоят в том, численность их коллективов минимальна; члены коллектива в основном являются близкими родственниками; рабочее место (*животноводческое помещение*) находится поблизости от дома. Семейный подряд является одной из разновидностей звеневого подряда.

Характерные признаки **звеневого подряда** состоят в следующем:

- минимальная численность работников в коллективе,
- меньшая степень пооперационного разделения труда и более широкая универсализация работников,
- более развитая интеграция исполнительских и управлеченческих функций,
- наличие, как правило, неосвобожденного руководителя,
- более четкая связь между персональными усилиями и результатами коллективного труда,
- более выравненный по квалификации и отношению к труду персональный состав, обуславливающий более простые формы распределения коллективного заработка.

В растениеводстве звенья организуют на полевой период. Рациональный размер звена 6-8 человек. За звеном закрепляют севооборот или набор культур, а также технику, постоянно используемую на полевых работах. В напряженные периоды ему выделяют дополнительную технику, привлекаются механизаторы, не состоящие в составе звена. При определении состава звена и закреплении культур исходят из того, чтобы производственная самостоятельность коллектива составляла не менее 80%. Это позволяет формировать подрядные звенья в рамках существующих внутрихозяйственных подразделений, не нарушая организационную структуру хозяйства.

В животноводстве звенья могут быть специализированными и смешанными в зависимости от профессионального состава работников. На молочных фермах с привязным содержанием коров на каждом скотном дворе могут формироваться смешанные звенья из доярок и скотников. При беспривязном содержании животных хорошо показали себя специализированные звенья, состоящие только из операторов машинного доения коров или только из операторов по уходу за животными.

Наиболее распространена **бригадная форма подряда**. Еще в 30-х годах прошлого века в колхозах и совхозах основной формой организации труда по примеру промышленных предприятий была провозглашена бригадная. Такое значение бригады в большинстве хозяйств сохранилось и по сей день. В растениеводстве сложилось бригадное землепользование, осваиваются бригадные севообороты. В животноводстве под бригадную организацию созданы производственные объекты. Сложилась практика управления производственными и трудовыми процессами через бригадиров. В бухгалтериях ведется побригадный учет продукции и расходования средств. Поэтому руководителям и специалистам большинства хозяйств удобнее продолжать развивать бригадную форму.

Бригадный подряд имеет ряд особенностей:

- бригада отличается сравнительно крупными размерами;

- в бригаде лучше обеспечиваются разделение и кооперация труда;
- бригады, специализирующиеся на производстве продукции и оснащенные необходимыми средствами производства, имеют сравнительно высокую степень самостоятельности в выполнении работ, между ними сравнительно невелико взаимодействие;
- благодаря наличию освобожденного руководителя, бригады имеют определенную автономию в управлении трудовыми процессами.

Но у бригадного подряда есть теневые стороны. Численность работников в них, как правило, бывает более 10 человек. По этой причине в данных производственных подразделениях складывается довольно четкое разделение функций: управленческие – бригадику, исполнительские – рабочим.

В бригадах в отличие от звеньев рядовые рабочие, лишь частично участвуя в управлении, не могут почувствовать себя реальными хозяевами производства. Кроме того, при бригадном подряде слабее связь личных трудовых усилий и конечных результатов труда, ощущимее элементы обезлички в производственном процессе. В них сложнее подобрать работников равной квалификации и старательности. В связи с этим в бригадах не так сильно проявляются черты трудовой солидарности. Отсюда необходима более или менее значительная дифференциация при распределении коллективного заработка на основе учета реального вклада каждого работника в общее дело. Все это до некоторой степени ослабляет стимулирующее действие на каждого отдельного работника коллективной оплаты труда по конечным результатам.

Основные достоинства звеневой и бригадной форм подряда существенно различаются по двум основным направлениям:

- по степени связи личного труда каждого члена коллектива с продукцией;
- по самостоятельности коллектива в осуществлении производственных процессов.

Звеневой подряд имеет явные преимущества по первому направлению, но из-за недостаточной технической оснащенности уступает по второму. Бригадный подряд, напротив, имеет плюсы в вопросах самостоятельности трудовых коллективов, в маневренном использовании недостаточных технических средств, но при нем уменьшаются возможности для влияния каждого отдельного работника на количество и качество продукции, а также усложняется регулирование внутриколлективных отношений.

Соединение положительных и ослабление отрицательных свойств звеневой и бригадной форм подряда нашло отражение в **бригадно-звеневом подряде**. Такой комбинированный вариант применяется в растениеводстве при наличии в севообороте пропашных культур. При заключении подрядного договора в целом с бригадой, работающей на севообороте, администрация оговаривает условие распределения бригадного заработка – это учет урожайности, полученной звеньями, возделывающими пропашные культуры.

Особенно широко бригадно-звеневой подряд применяется в животноводстве. Эта форма наиболее приемлема на фермах, где по условиям технологии производственный процесс распадается на взаимосвязанные стадии и фазы производства, обслуживаемые отдельными трудовыми коллективами.

Бригадно-звеневая форма коллективного подряда позволяет создать бригады для обслуживания крупных ферм и комплексов и за счет организации внутри них звеньев с постоянным закреплением животных избежать обезлички, реализовать принципы колLECTIVизма, создать необходимую материальную заинтересованность и ответственность за конечные результаты труда.

При бригадно-звеневом подряде коллективный фонд оплаты труда всей бригады сначала делится между звеньями с учетом выполнения ими своих функций, а затем внутри звенев идет распределение оплаты труда между конкретными работниками в зависимости от их трудовой активности.

3. Особенности формирования подрядных коллективов

Успешная деятельность подрядных коллективов во многом зависит от учета особенностей их формирования. Формирование подрядных коллективов предполагает:

1.установление объекта и границ деятельности трудового коллектива в соответствии с объемом и технологией производства продукции, сложностью и ответственностью выполняемых работ;

2.определение формы трудового коллектива (подряда), его профессиональной структуры, численности и функций;

3.установление наиболее экономически целесообразных производственных взаимоотношений с другими трудовыми коллективами;

4.выбор рациональных форм организации труда в рамках подрядного коллектива.

Каждая форма коллективов имеет свои сильные и слабые стороны, которые резко проявляются при определенном сочетании объективных производственных условий. Поэтому, выбирая форму подряда, исходят из производственной и организационной структуры хозяйства, рассредоточенности производственных участков, обеспеченности фондами и рабочей силой, квалификации работников, технологии производства и т.д.

Малые звенья, в частности семейные, сильны высокой персональной трудовой и творческой активностью работников и полной их взаимозаменяемостью. Но эти качества отчетливо проявляются при таких условиях, как полное обеспечение всеми необходимыми средствами труда для самостоятельного выполнения технологических операций, наличие работников, готовых за соответствующую оплату взять на себя риск самостоятельного выполнения всех основных работ и самоуправления.

Укрупненные звенья или небольшие бригады сочетают в себе достаточно высокую персональную заинтересованность и ответственность с большим, чем в микрозвеньях, маневром техникой и рабочей силой. Они себя оправдывают там, где применяются взаимодополняющие комплексы машин, требующие кооперации труда уже около 8-10 человек.

Сравнительно крупные бригады с освобожденным бригадиром уступают первым и вторым звеньям по персональной заинтересованности и ответственности, по управляемческой активности работников. Рядовые члены таких бригад при наличии профессионального управления остаются в большей мере исполнителями. В них подряд способствует развитию не только творческого самоуправления, сколько повышению трудовой и технологической дисциплины. Такая форма подрядного коллектива оказывается полезной там, например, где сложились крупные капиталоемкие производственные объекты, не поддающиеся на данном этапе разукрупнению или успешно функционирующие. Использование такой формы часто диктуется нехваткой техники, высококвалифицированных работников, способных работать на самоуправлении, невысоким уровнем подготовки и активности основной массы.

При коллективном подряде требуется такая организация труда, которая бы в полной мере учитывала действие «человеческого фактора» и позволяла бы каждому работнику реально влиять на конечные результаты своего труда. Наибольшая роль персональной заинтересованности в конечных результатах, осуществление самоконтроля проявляется в малых по численности работников бригадах, звеньях. В коллективах среднего размера действие данного фактора несколько ослабевает, но усиливается значение социально-психологических факторов, взаимного контроля и взаимопомощи. В сравнительно крупных подразделениях роль персонального и коллективистского факторов чаще всего уменьшается, поскольку возрастает значение организационно-административного воздействия на работников.

Итак, противопоставлять дну форму подряда другой неправомерно. В одних условиях эффективны одни из них, в иных – другие.

1.3 Лекция № 3 (2 часа).

Тема: «Организация внутрихозяйственных арендных отношений»

1.3.1 Вопросы лекции:

1. Экономическая сущность внутрихозяйственных арендных отношений
2. Цель, задачи, принципы организации арендного подряда.
3. Экономические основы работы арендных коллективов
4. Основные элементы внутрихозяйственного арендного подряда.

1.3.2 Краткое содержание вопросов:

1. Экономическая сущность внутрихозяйственных арендных отношений

Внутрихозяйственная аренда основана на самостоятельности и полной ответственности каждого отдельного работника и подразделения. Такой метод хозяйствования включает предпримчивость и конкуренцию. Аренда заинтересовывает работников получить наибольший хозрасчетный доход в результате максимального выпуска продукции при наименьших затратах.

Экономическая сущность внутрихозяйственного арендного подряда состоит в том, что коллектив структурного подразделения арендая на длительный срок у предприятия средства производства принимает на себя обязательства по выпуску продукции, а администрация предприятия предоставляет арендному коллективу необходимые для этого ресурсы и оплачивает произведенную продукцию по заранее принятым условиям и ценам.

Арендный коллектив формируется исключительно на добровольных началах.

Высшим органом арендного коллектива подразделения является общее собрание, которое для руководства текущими делами:

1. избирает председателя, совет коллектива, ревизора и ежемесячно заслушивает отчеты о их деятельности;
2. принимает, изменяет положения об оплате труда, о материальной ответственности за ущерб причиненный коллективу;
3. устанавливает порядок распределения доходов и направления использования закрепленных за коллективом подразделения фондов;
4. решает спорные вопросы, а также вопросы о приеме в коллектив и исключения из него.

При этом общее собрание действует в рамках законодательства о труде. Совет арендного коллектива принимает решение по вопросам, которые не отнесены к исключительной компетенции общего собрания.

Председателем совета является председатель арендного коллектива. Он обеспечивает выполнение решений общего собрания и совета, представляет свои интересы в отношении с администрацией и другими организациями.

Ревизор проверяет финансовую и хозяйственную деятельность совета, а бухгалтер организует бухгалтерский учет деятельности арендного коллектива в соответствии с установленным на предприятии порядком.

На арендный коллектив распространяются все социальные льготы, предусмотренные коллективным договором.

Арендные коллективы самостоятельно проверяют формы и системы оплаты труда, сменность работы, принимают решения по введению суммарного учета рабочего времени, устанавливают порядок предоставления выходных дней без нарушения необходимой согласованности действий различных подразделений предприятия.

2. Цель, задачи, принципы организации арендного подряда

Основная цель организации арендного подряда – обеспечить единую направленность экономических интересов всех участников производства и управления на достижение высоких результатов при наиболее полном использовании всех имеющихся ресурсов.

Арендный подряд направлен на решение следующих основных задач:

1.обеспечение заинтересованности в выполнении плановых заданий и договорных обязательств;

2.снижение себестоимости;

3.рост прибыли;

4.рост производительности труда;

5.эффективное использование производственных фондов;

6.развитие инициативы в выявлении и использовании внутрипроизводственных резервов.

Арендный подряд основан на следующих принципах:

1.сочетание центрального руководства со стороны предприятия в целом с определенной оперативно-хозяйственной самостоятельностью каждого структурного подразделения;

2.рациональное использование ресурсов на основе соизмерения фактического расхода с установленными нормами, нормативами, плановыми заданиями;

3.экономическая ответственность за упущения в работе и нарушение хозрасчетных обязательств;

4.материальное и моральное поощрение за достижение высоких результатов;

5.расширение прав трудовых коллективов.

Реализация принципов арендного подряда предусматривает:

1.закрепление за подразделением необходимых производственных фондов, трудовых, денежных и других ресурсов;

2.рациональное использование ресурсов на основе соизмерения фактического их расхода с установленными нормами, нормативами, плановыми заданиями;

3.экономическая ответственность за упущения в работе и нарушение хозрасчетных обязательств;

4.материальное и моральное поощрение за достижение высоких результатов;

5.расширение прав трудовых коллективов.

Реализация принципов арендного подряда предусматривает:

1.закрепление за подразделением необходимых производственных фондов, трудовых, денежных и других ресурсов;

2.регламентацию прав, обязанностей и ответственности каждого подразделения;

3.предоставление подразделениям необходимой оперативно-хозяйственной самостоятельности;

4.разработку для каждого подразделения системы планирования, учета, контроля, экономической оценки и стимулирования хозрасчетной деятельности;

5.установление обоснованных и стабильных плановых заданий подразделениям, обеспечивающих выполнение задач, стоящих перед предприятием в целом;

6.организацию достоверной системы экономической ответственности подразделений за причиненный ущерб предприятию или другим подразделениям;

7.создание системы материально и морального поощрения трудовых коллективов учитывающих их вклад в хозяйственный доход подразделения в целом.

3. Экономические основы работы арендных коллективов

Исходные экономические основы работы арендных коллективов заключаются в следующем:

Каждое подразделение формирует свой валовой доход. При этом валовой доход предприятия складывается из суммы арендных подразделений. Таким образом, экономи-

ческие интересы предприятия и подразделений оказываются сориентированными на единую цель – получение валового дохода.

Все обслуживающие подразделения экономически привязаны к производственным подразделениям, выпускающим товарную продукцию. Доходы подразделений товаропроизводителей являются основным источником доходов всех остальных подразделений предприятия. Оплата услуг всех остальных обслуживающих подразделений производится за счет выручки от реализации продукции.

Основой системы внутрипроизводственных отношений в условиях арендного подряда служат договоры на длительные сроки, которые заключаются каждым подразделением с обслуживающими его службами на оказание услуг и носят постоянный характер.

Внутрихозяйственные отношения арендных коллективов определяются следующими факторами:

1.условиями производства продукции (целевой или свободной арендой);

2.условиями реализации продукции арендных подразделений.

Формируются отношения следующих видов:

✓ когда продукция передается подразделениям партнера по установленным внутрихозяйственным плановым расчетным ценам;

✓ когда продукция передается по ценам установленным самим арендным подразделением;

✓ когда внутрихозяйственные цены на изделия не устанавливаются, а до арендных коллективов доводится лишь норматив оплаты труда за единицу продукции. В последнем случае специфика арендных отношений часто теряется и такие отношения больше свойственны коллективному подряду.

3. способ исчисления арендной платы, которая зависит от условий реализации продукции и может быть установлена в виде абсолютной величины или процента отчислений от прибыли (дохода арендного подразделения).

4. Основные элементы внутрихозяйственного арендного подряда

Основная задача, которой следует достичь при разработке и внедрению хозрасчета при оплате труда – учесть не только выработку работника, но и уровень расхода ресурсов, а также их вклад в общий результат работы арендного коллектива.

При арендной организации работ основное внимание уделяется определению стоимости основных видов продукции, под которой понимают все затраты на производство в данном подразделении, включая средства на оплату труда.

Хозрасчетные взаимоотношения производственных подразделений с администрацией предприятия строятся на договорной основе. Для гарантированного выполнения хозрасчетного задания заключается договор арендного подряда.

Основой противозатратного механизма должна стать оплата труда работников в зависимости от доходов каждого подразделения. Для этого нужно выполнить ряд условий:

1.расчеты между подразделениями за выполненные работы осуществляются на основе планово-учетных цен.

2.за произведенную продукцию коллектив получает по установленным внутренним ценам, предусматривающим возмещение плановых расходов и необходимую оплату труда. Соответственно чем выше фактические расходы по сравнению с нормами, тем меньше средств остается на оплату труда работников и наоборот.

Таким образом, перерасход средств оплачивается самим коллективом. Конкретный размер оплаты труда работникам коллектива при этом не гарантируется и зависит от конкретного результата работы коллектива, роста производительности и качества труда работников.

В зависимости от специфики выполнения отдельных работ, конкретной хозяйственной ситуации форма оплаты труда может организовываться по-разному. Так коллективу производственное задание может не доводиться, а он сам должен заключить догово-

ры с другими подразделениями и набрать определенный объем работ. Другой вариант предусматривает доведение производственного задания коллективу, но одновременно в договоре оговариваются условия стимулирования достижения определенного объема производства, превышения задания или ответственность за его выполнение.

3. При арендном подряде определяются не только внутренние цены, за коллективом закрепляется также численность работников и предоставляются основные фонды. Коллектив получает право самостоятельно использовать фонды и определять численность работников на объем работ определенных в договоре арендного подряда.

4. Величина ФОТ аппарата управления так же становится переменной, зависящей от результатов работы предприятия в целом.

Важнейшей составной частью арендного подряда является существенное изменение затрат и результатов производства.

Контроль затрат и взаиморасчетов осуществляется путем оперативного учета и контроля за расходованием средств на основе чековых форм расчетов.

В условиях арендного подряда возрастает роль контроля качества. При переводе на арендный подряд возрастает стремление коллектива сэкономить как можно больше ресурсов.

Чрезмерная экономия может привести к резкому снижению качества продукции, поэтому в договоре арендного подряда особое внимание уделяют требованиям качества продукции, подкрепляя эти требования санкциями.

1.4 Лекция № 4 (2 часа).

Тема: «Договорные основы деятельности арендных коллективов»

1.4.1 Вопросы лекции:

1. Договор арендного внутрихозяйственного подряда
2. Арендная плата подразделений
- 2.1 Варианты удержания арендной платы
- 2.2 Виды арендной платы

1.4.2 Краткое содержание вопросов:

1. Договор арендного внутрихозяйственного подряда

Взаимоотношения между коллективами арендных подразделений и администрацией предприятия определяет договор, который оформляется в письменном виде. Договор аренды одновременно является и договором о полной коллективной материальной ответственности, заключенным в соответствии с трудовым законодательством.

Внутрихозяйственный арендный договор может заключаться независимо от того, какую форму хозрасчета использует предприятие.

Переход на арендные отношения осуществляется по инициативе трудового коллектива, структурного подразделения и утверждается решением общего собрания. Договором определяются права по владению, пользованию и распоряжению имуществом.

При переходе на арендные отношения убыточных и низкорентабельных структурных подразделений в договоре, как правило, должны предусматриваться обязательства по ликвидации убыточности.

Подразделению в рамках соответствующих счетов в бухгалтерии открывается лицевой счет расходов и доходов. Затраты материальных средств и услуг вспомогательных производств должны отражаться на лицевых счетах по планово-учетным ценам. По договорным ценам оценивается в лицевых счетах выход продукции.

Подразделение не несет ответственности за убытки, возникающие по вине предприятия, а предприятие обеспечивает защиту интересов и прав подразделения.

По договору арендного подряда предприятие сдает арендатору на определенный срок имущество и обязуется обеспечить необходимые условия для его эффективного использования.

В соответствии с договором внутрихозяйственного арендного подряда коллектив обязан использовать имущество для производства и передачи предприятию либо по указанию реализовывать другим предприятиям продукцию, предусмотренную в договоре.

Подрядный коллектив отвечает за производство в установленные сроки запланированного объема продукции (выполненных работ) в номенклатуре и требуемого качества; повышение производительности труда (снижение трудоемкости); рациональное использование основных фондов, сырьевых, топливно-энергетических ресурсов; соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требований охраны труда и др.

Договор считается заключенным с момента его подписания руководителями подразделения и предприятия, когда по акту осуществлена передача имущества арендатору. В течение всего срока аренды оно находится в хозяйственном ведении арендатора.

Предприятие предусматривает обязательства по совершенствованию производства, его техническому перевооружению, социальному развитию, а также оказывает арендатору консультативную и иную помощь.

Договором внутрихозяйственного арендного подряда определяются размеры и порядок участия арендного коллектива в расходах и платежах предприятия, в том числе в расходах на развитие производства, науки и техники и социальные нужды.

Функциональные отделы должны отвечать за нарушения установленных сроков разработки и доведения планов, нормативной, конструкторской и технологической документации, их качества.

Претензии должны рассматриваться в течение определенного, как правило, небольшого (3-5 дней) срока, и если они не принимаются, то дается мотивированный отказ. Чтобы возместить ущерб, можно либо провести конкретные мероприятия по устранению сбоев в работе, либо уплатить компенсацию.

Составлению договора внутрихозяйственного арендного подряда должна предшествовать тщательная разработка производственной программы, в которой активное участие принимают обе стороны. Арендатору при этом требуется владеть знаниями по формированию и распределению своих доходов и построению рациональной системы экономических отношений.

Отправным моментом в составлении договора можно назвать определение договорного объема производства. Ведь именно доход, полученный от реализации договорного и сверх договорного объема продукции, является источником жизнедеятельности арендного коллектива, а наличие арендованного имущества служит основой для исчисления арендных платежей, которые фиксируются в договоре на весь срок аренды. Все эти расчеты оформляются приложениями к договору и являются его неотъемлемой частью.

В договоре должна быть четко определена ответственность сторон за невыполнение договорных обязательств. Условно можно выделить два вида ответственности за не выполнение обязательств:

- 1.взыскание пени, штрафа, неустойки;
- 2.возмещение убытков.

Последнее может стать основанием для расторжения договора.

Если действия администрации приводят к срыву сроков выполнения работ, увеличению их трудоемкости, снижению качества, перерасходу материальных ресурсов, арендный коллектив имеет право предъявить администрации претензии.

Устанавливается также экономическая ответственность за ущерб, причиненный арендным коллективом другим подразделениям. Положение о взаимных внутрипроизвод-

ственных претензиях между подразделениями должно определять возможные причины ущерба, порядок его возмещения.

При внутрихозяйственной аренде предприятие ведет централизованные расчеты с бюджетом, вышестоящим органом в установленном для соответствующей формы хозяйственного расчета порядке и по результатам своей деятельности. Оно сохраняет за собой функции планирования объема производства продукции, а также осуществляет единую техническую политику и проводит перевооружение и реконструкцию по общим для предприятия планам. Предприятие самостоятельно утверждает положение о внутрихозяйственной аренде, устанавливает внутрихозяйственные цены и тарифы на продукцию, совершенствует формы учета материальных и иных затрат и т.д.

Договор администрации и арендного подразделения должен иметь следующие разделы:

1. Предмет договора, где администрацией поставлена задача перед подразделением, определен общий срок действия аренды.
2. Виды, состав и стоимость арендуемого имущества.
3. Сроки и условия платежей.
4. Обязанности администрации и подразделения. При определении обязанностей администрации очень важно определить на весь срок действия аренды стабильные экономические нормативы и показатели (внутренние цены, распределение выручки от реализации, формирование фондов) арендного подразделения.
5. Ответственность сторон.
6. Срок действия, порядок пересмотра условий договора, условий возврата имущества.

2. Арендная плата подразделений

2.1 Варианты удержания арендной платы

Арендная плата представляет собой фиксированный платеж, отражающий взаимоотношения арендатора с предприятием по использованию имущества.

1 вариант. Вариант удержания арендной платы только с производственных подразделений.

В большинстве современных предприятий с частной и коллективно-долевой собственностью практически сохранилась схема внутрихозяйственного разделения труда действующая в колхозах и совхозах.

Учет внутрихозяйственного оборота затрат, себестоимость продукции и услуг, методика определения рентабельности остались те же самые. Все вспомогательные и обслуживающие подразделения в себестоимость своих услуг, оказываемых как друг другу, так и подразделениям животноводства и растениеводства включают лишь непосредственно прямые и накладные расходы не закладывая какую-либо рентабельность. По этой причине на практике создается впечатление, что эти подразделения не рентабельны.

Прибыль хозяйства появляется лишь после реализации конечного продукта, произведенного в подразделениях растениеводства и животноводства. Если внутрихозяйственные расчетные цены на услуги обслуживающих подразделений будут базироваться на таком порядке фиксирования затрат в себестоимости этих услуг, то эти цены способны лишь возместить затраты данных подразделений, т.е. по прежнему окажутся не рентабельными.

В этих условиях удерживать какую-либо арендную плату с обслуживающих подразделений будет невозможно, лишь за счет более рационального использования своих ресурсов эти подразделения могут снижать себестоимость своих услуг против плановых и на этой базе увеличивать свой доход. Такой доход должен принадлежать непосредственно самому коллективу и перечислять какую-либо его долю будет несправедливым.

В таком варианте обслуживающие подразделения должны передать предприятию лишь амортизационные отчисления на арендованные средства и производит отчисление на содержание аппарата управления предприятия.

В этом случае производственные подразделения через арендную плату обязаны формировать всю прибыль предприятия. После изъятия у них арендных отчислений в том числе амортизационных выплат и отчислений на содержание аппарата управления у них останутся те же возможности формирования своего дохода, что и у обслуживающих подразделений.

Положительным здесь является то, что при этом сохраняется привычный порядок учета затрат, определения себестоимости продукции, что значительно облегчает процессы определения внутрихозяйственных расчетных цен, их корректировки и индексации.

Отрицательным то, что действуют психологические факторы. Так как арендная плата будет удерживаться только с производственных подразделений, то будет создаваться впечатление, что вся прибыль получена только их трудом.

2 вариант. Вариант удержания арендной платы со всех подразделений.

По второму варианту все подразделения ставятся в одинаковые условия, чтобы обслуживающие подразделения могли выплачивать арендную плату, расчетные цены на их услуги должны включать рентабельность на уровне общехозяйственной.

Второй вариант расчета более сложный, но психологически более приемлемый так как арендную плату будут выплачивать все подразделения.

2.2 Виды арендной платы

1 вид – арендная плата в виде суммы денежных выплат. Это самая простая схема выплат. После того как будет решен вопрос кто платит арендную плату, решается в каком виде нужно ее платить. Наиболее простой вариант – в виде суммы денежных выплат.

В арендном договоре каждого подразделения приводится расчет и указывается конкретная сумма арендной платы данного подразделения. Следует учитывать следующие обстоятельства, этот вид следует применять тогда, когда у предприятия нет каких-либо обязательств перед другими организациями по продаже продукции или услуг.

Даже при таком виде арендной платы подразделения не должны получать полную свободу действия по части структуры производства и каналов реализации продукции и услуг, поскольку в любом случае остается внутрихозяйственный оборот этой продукции и услуг. В этом вопросе полностью довериться на договоренность между самими подразделениями нельзя, т.к. речь идет о внутрихозяйственных арендных отношениях и в конечном итоге за общехозяйственные результаты отвечает администрация. Таким образом, она должна довести до подразделения определенные задания по производству продукции и услуг, необходимых для внутрихозяйственного оборота, контролировать выполнение этих заданий, выступать посредником между подразделениями и быть гарантом стабильности производственных условий.

Данный вид арендной платы не устраниет необходимость разработки расчетных цен на продукцию и услуги для внутрихозяйственного оборота, причем они должны быть гарантированными, а при необходимости индексация должна быть выполнена по всей цепочке этих цен, чтобы сохранить первоначальное плановое соотношение доходов между всеми подразделениями.

2 вид – арендная плата в натуральной форме. Учитываются обязательства предприятия перед другими организациями и потребности внутрихозяйственного оборота, администрация должна располагать определенным объемом продукции и услуг. Простейший вариант взимания этой продукции и услуг – взимание арендной платы в натуральной форме. Схема расчета сводится к следующему: предварительно рассчитывается сумма арендной платы по всем подразделениям по первому варианту, т.е. в виде денежных выплат. Затем, делением этой суммы на цену реализации или внутрихозяйственную расчетную цену продукции или услуг определяется размер натуральных выплат.

3 вид – арендная плата в виде внутрихозяйственных расчетных цен. Данный вид арендной платы базируется на расчетных ценах, включающих в себя лишь себестоимость продукции и услуг, т.е. эти цены не содержат в себе рентабельность. Последовательность расчетов такова. Обязательный объем продукции или услуг, который арендаторы должны продавать администрации определяется на достигнутом уровне предыдущих лет или на основе реального плана. Точно также определяется себестоимость продукции и услуг, что и выступает как внутрихозяйственная расчетная цена.

Обязательный объем продукции продается администрацией по этим ценам. Администрация реализует продукцию и за счет разницы между реализацийными и расчетными ценами формирует прибыль предприятия, что в конечном итоге и является арендной платой. При этом виде арендной платы арендаторы:

1. имеют возможность снижать свои затраты по сравнению с величиной заложенной в расчетные цены. Полученная при этом экономия становится доходом арендатора.

2. могут производить сверхплановую продукцию, реализовывать ее по собственному усмотрению по договорным ценам и тем самым увеличивать свой доход.

С другой стороны администрация имеет возможность:

1. выполнять свои обязательства перед другими организациями по части продажи им продукции; выполнять свои обязательства по внутрихозяйственному обороту услуг и продукции;

2. реализовывать купленную у арендатора продукцию по более высоким ценам и тем самым получить большие прибыли.

4 вид – арендная плата в виде доли от дохода арендатора. Размер арендной платы определяется как процент от доходов подразделений. При этом в качестве дохода могут быть приняты: сумма реализованной продукции, валовой доход, стоимость валовой продукции по реализационным и расчетным ценам.

Данный вариант менее удачный – к отсутствию внешней видимости арендной платы добавляется зависимость ее от эффективности работы подразделений.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1 Практическое занятие № ПЗ-1 (2 часа).

Тема: «Рыночная экономика и хозяйственный расчет»

2.1.1 Задание для работы:

1. Принципы внутрихозяйственного расчета.
2. Условия организации деятельности подразделений на внутрихозяйственном расчете.
3. Общие элементы системы организации внутрихозяйственного расчета.
4. Формы внутрихозяйственного расчета.

2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.1.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.2 Практическое занятие № ПЗ-2 (2 часа).

Тема: «Система организационных мероприятий по освоению подряда»

2.2.1 Задание для работы:

1. Сущность организационно-экономических мероприятий внедрения коллективного подряда.
2. Обоснование форм подряда, численного и профессионального состава подрядного коллектива.
3. Роль специалистов и экономической службы в организации работы подрядных коллективов.

2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.2.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.3 Практическое занятие № ПЗ-3 (2 часа).

Тема: «Организация подрядных коллективов в растениеводстве»

2.3.1 Задание для работы:

1. Формирование и деятельность подрядных коллективов, обслуживающих полевой севооборот.
2. Особенности внедрения коллективного подряда в кормопроизводстве.
3. Подрядные коллективы в овощеводстве открытого грунта.

4. Коллективный подряд в тепличных комбинатах.

2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.3.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.4 Практическое занятие № ПЗ-4 (1 час).

Тема: «Организация подрядных коллективов в животноводстве»

2.4.1 Задание для работы:

1. Особенности применения коллективного подряда в скотоводстве.
2. Организация коллективного подряда в свиноводстве.
3. Коллективный подряд в овцеводстве.
4. Применение коллективного подряда в птицеводстве.

2.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.4.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.5 Практическое занятие № ПЗ-5 (1 час).

Тема: «Договорные основы деятельности арендных коллективов»

2.5.1 Задание для работы:

1. Положение о внутрихозяйственном арендном подряде, его содержание, порядок разработки и утверждения.
2. Содержание, порядок заключения и расторжение договоров арендного подряда.
3. Арендная плата и другие платежи арендаторов.
4. Методы установления внутрихозяйственных расчетных цен на продукцию и планово-учетных цен на материальные ресурсы и услуги.

2.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.5.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены теоретические вопросы и сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины.