

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.06 Экономика отраслей АПК

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Производственный менеджмент

Форма обучения: заочная

СОДРЖАНИЕ

1.	Конспект лекций	3
1.1	Лекция № 1 Предмет, задачи и содержание науки «Экономика отраслей АПК»	3
1.2	Лекция № 2 Специализация, концентрация агропромышленного производства	8
1.3	Лекция № 3 Земельные ресурсы и эффективность их использования в условиях рынка	11
1.4	Лекция № 4 Материально-технические ресурсы и рынок капитала в сельском хозяйстве	15
1.5	Лекция № 5 Трудовые ресурсы и рынок труда в отрасли сельского хозяйства. Производительность труда и факторы ее повышения.	20
2.	Методические указания по проведению практических занятий	43
2.1	Практическое занятие № 1 Предмет, задачи и содержание науки «Экономика отраслей АПК»	43
2.2	Практическое занятие № 2 Специализация, концентрация агропромышленного производства	43
2.3	Практическое занятие № 3 Земельные ресурсы и эффективность их использования в условиях рынка	43
2.4	Практическое занятие № 4 Материально-технические ресурсы и рынок капитала в сельском хозяйстве	44
2.5	Практическое занятие № 5 Трудовые ресурсы и рынок труда в отрасли сельского хозяйства. Производительность труда и факторы ее повышения.	44

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1.1 Лекция №1 (2 часа)

Тема : Предмет, задачи и содержание науки «Экономика отраслей АПК»

1.1.1 Вопросы лекции

1. Предмет и метод исследования в экономике отрасли
2. Понятие, состав и структура АПК.
3. Экономическая эффективность отраслей агропромышленного комплекса.

1.1.2 Краткое содержание вопросов

1. Предмет и метод исследования в экономике отрасли №1

Экономика - общественная наука. Она изучает определенную сторону жизни общества и как таковая тесно связана с другими общественными науками: историей, социологией, политологией, юриспруденцией и т.д. Связь экономики и юриспруденции обусловлена тем, что в хозяйственной жизни общества экономические и правовые отношения тесно переплетаются. Экономика не может нормально функционировать без соответствующей правовой основы - совокупности норм, регулирующих деятельность хозяйствующих субъектов как на микро-, так и на макроуровне. В то же время сама необходимость в соответствующих правовых нормах порождается изменениями, происходящими в экономической жизни общества.

Экономика - историческая наука; она постоянно развивается, способствуя углублению знаний об экономической стороне жизни общества.

Поскольку экономика изучает важнейшую (материальную) сторону развития общества, она является основой для большинства других общественных наук. Экономическая наука - это единственная отрасль социальных исследований, за достижения в которой присуждается Нобелевская премия.

2. Понятие, состав и структура АПК №2

Агропромышленный комплекс представляет собой совокупность отраслей народного хозяйства, связанных с развитием сельского хозяйства, обслуживанием его производства и доведением сельскохозяйственной продукции до потребителя.

Главная задача агропромышленного комплекса состоит в максимальном удовлетворении потребностей населения в продуктах питания и товарах народного потребления. Агропромышленный комплекс России является крупнейшим народнохозяйственным комплексом. Он формировался как единое целое в середине семидесятых годов, когда были созданы материально-технические, научно-теоретические и социально-экономические предпосылки для объединения многочисленных отраслей народного хозяйства в единый комплекс.

В создании конечной продукции агропромышленного комплекса на различных стадиях производства и обращения прямо или косвенно принимают участие более 70 отраслей народного хозяйства. В состав агропромышленного комплекса входят только отрасли, технологически и экономически взаимосвязанные и которые непосредственно участвуют как в процессе производства, так и в доведении конечной продукции до потребителя. Соотношение отраслей, участвующих в производстве продуктов питания и непродовольственных предметов потребления, составляет отраслевую структуру агропромышленного комплекса.

3. Экономическая эффективность отраслей агропромышленного комплекса № 3

Для характеристики различных аспектов структуры АПК используется удельный вес численности занятых работников, стоимости производственных основных фондов, стоимости валовой, чистой и конечной продукции каждого комплекса или подкомплекса в общей сумме этих показателей по АПК республики или области.

Основными показателями социально-экономической эффективности структуры АПК являются:

- уровень производства продовольственных и непродовольственных товаров из собственного сельскохозяйственного сырья в расчете на душу населения в сравнении с научно обоснованными нормами и фактическим уровнем в наиболее развитых странах;
- уровень и темпы роста производительности труда;
- уровень и темпы роста фондоотдачи;
- уровень и темпы роста рентабельности агропромышленного производства .

Для оценки экономической эффективности агропромышленного комплекса в целом определяющее значение имеет понятие «конечный продукт». Это понятие носит характер, общий для всех отраслей промышленного производства, и в стоимостном выражении означает валовой продукт комплекса, уменьшенный на объем внутреннего потребления. То есть, для включения в конечный продукт стоимости перерабатывающей отрасли АПК не учитывается стоимость сельскохозяйственного сырья, направленного на переработку - в расчет принимается только стоимость готовой продукции отрасли переработки.

1.2 Лекция №2 (2 часа)

Тема: «Специализация, концентрация агропромышленного производства»

1.2.1 Вопросы лекции

1. Понятие и принципы специализации, концентрации агропромышленного производства
2. Специализация и концентрация в сельском хозяйстве
3. Горизонтальная и вертикальная интеграция, формы интеграции в агропромышленном производстве.
4. Понятие и принципы кооперации

1.2.2 Краткое содержание вопросов.

1. Понятие и принципы специализации, концентрации агропромышленного производства №1

Специализация — это конкретная форма процесса общественного разделения труда, сосредоточения средств производства и рабочей силы предприятия на производстве необходимой населению и народному хозяйству продукции на основе концентрации и научного размещения сельского хозяйства по территории страны с учетом природных и экономических условий.

Разрабатывая теоретические вопросы специализации производства, К. Маркс писал: «Уровень развития производительных сил нации обнаруживается всего нагляднее в том, в какой степени развито у нее разделение труда».

Рассматривая процессы общественного разделения труда и специализации производства, В. И. Ленин отмечал, что «в непосредственной связи с разделением труда вообще стоит... территориальное разделение труда, специализация отдельных районов на производстве одного продукта, иногда одного сорта продукта и даже известной части продукта».

Специализация производства — процесс динамичный, развивающийся по мере прогресса в области науки и техники. Она «по самому существу своему, бесконечна — точно так же, как и развитие техники. Для того чтобы повысилась производительность человеческого труда, направленного, например, на изготовление какой-нибудь частички всего продукта, необходимо, чтобы производство этой частички специализировалось, стало особым производством, имеющим дело с массовым продуктом и потому допускающим (и связывающим) применение машин и т. п.».

2. Специализация и концентрация в сельском хозяйстве №2

Понятие и особенности специализации. Специализация сельского хозяйства представляет собой форму общественного разделения труда. Чем выше уровень развития производительных сил, тем больше разделен и специализирован труд.

Процесс общественного разделения труда происходит во всех отраслях народного хозяйства, в том числе в сельском хозяйстве. Однако сельскохозяйственное производство имеет свои отличительные черты.

Особенность сельскохозяйственного производства заключается в том, что в этой отрасли человек имеет дело, с одной стороны, с машинным индустриальным производством, а с другой - с почвой и живыми организмами.

Поэтому разделение труда в сельском хозяйстве не может происходить так глубоко, как это имеет место в промышленности. Неразрывная связь сельскохозяйственного производства с почвенными и климатическими условиями обуславливает необходимость также географического разделения труда.

Специализация сельскохозяйственной зоны или отдельного предприятия заключается в выделении главной отрасли и создании условий для ее преимущественного развития.

Рациональная организация производства в большинстве сельскохозяйственных предприятий достигается при его специализации на одной - двух основных отраслях растениеводства и одной - двух животноводства в сочетании с рядом дополнительных и подсобных отраслей.

В растениеводстве нецелесообразно иметь узкую специализацию на производстве одного вида продукции, так как многие культуры при существующей агротехнике, как правило, не могут по биологическим условиям высеваться на одном месте ежегодно.

Узкая специализация в растениеводстве характерна также для тепличных комбинатов, занятых производством овощей для снабжения населения городов.

3. Горизонтальная и вертикальная интеграция, формы интеграции в агропромышленном производстве №3

Горизонтальная интеграция, вертикальная интеграция (естественная интеграция, интеграция “вперед” со стадией сбыта, комбинирование, интеграция “назад”). Увеличение размеров капитала за счет нерыночных отношений (внутрифирменной иерархии). Определения и характерные черты естественной интеграции, интеграции “вперед” со стадией сбыта, интеграции “назад”, комбинирования, диверсификации. Российская практика. Достоинства и недостатки горизонтальной и вертикальной интеграций.

Различают интеграцию “назад”, когда фирма расширяет свой бизнес за счет, например, стадий производства сырья.

Следующим видом вертикальной интеграции является интеграция “вперед”. В этом случае фирма стремится расширить свой бизнес за счет последующих стадий производства и сбыта.

4. Понятие и принципы кооперации №4

Кооперация труда сельских товаропроизводителей традиционно развивалась в большинстве стран мира с развитой аграрной сферой. Это обусловлено тем, что и производительность труда и объем готовой продукции в сельском хозяйстве во многом определяется природно-климатическими условиями. В странах с областями рискованного земледелия (к которым относится и Россия) осуществление предпринимательской деятельности силами одного крестьянского хозяйства, ориентированного на выращивание ограниченного ассортимента сельскохозяйственных культур или специализирующегося на отдельной отрасли скотоводства, не всегда может дать устойчивый положительный результат.

Объединение собственников с целью совместного осуществления предпринимательской деятельности позволяет минимизировать коммерческие риски и оптимизировать использование материальных и денежных ресурсов.

В настоящее время деятельность производственных кооперативов в России регулируется параграфом 3 главы 4 ГК РФ и Федеральными законами от 8 мая 1996 года № 41-ФЗ «О производственных кооперативах», от 8 декабря 1995 года N 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации».

Кроме того, при организации и осуществлении деятельности производственных кооперативов следует учитывать требования Минсельхозпрода РФ, распоряжения актов представительной власти, а также документов системы нормативного регулирования бухгалтерского учета и отчетности.

1.3 Лекция №3 (2 часа)

Тема: Земельные ресурсы и эффективность их использования в условиях рынка

1.3.1 Вопросы лекции

1. Земельные ресурсы и эффективность их использования в условиях рынка
2. Понятие, состав и особенности материально-технической базы сельского хозяйства
3. Материально-технические ресурсы и их эффективность

1.3.2 Краткое содержание вопросов

1. Земельные ресурсы и эффективность их использования в условиях рынка №1

Рациональное использование земельных ресурсов имеет большое значение в экономике сельского хозяйства и страны в целом. В сельском хозяйстве получение продукции связано именно с качественным состоянием земли, с характером и условиями ее использования. Она является важной производительной силой, без которой немыслим процесс сельскохозяйственного производства. Земля в сельском хозяйстве функционирует в качестве предмета труда, когда человек воздействует на ее верхний горизонт — почву и создаёт необходимые условия для роста и развития сельскохозяйственных культур. В то же время земля является и орудием труда при возделывании растений используются механические, физические и биологические свойства почвы для получения сельскохозяйственной продукции. Следовательно, земля становится активным средством производства в сельском хозяйстве. Она выступает как необходимая материальная предпосылка процесса труда, одним из важных вещественных факторов производства. Земля относится к невоспроизводимым средствам производства в сельском хозяйстве.

Она является особым, единственным, оригинальным и незаменимым средством производства. Земельные ресурсы в сельском хозяйстве обладают рядом специфических особенностей, которые существенно отличают их от других средств производства и оказывают большое влияние на экономику сельскохозяйственного производства.

2. Понятие, состав и особенности материально-технической базы сельского хозяйства

Важное условие организации эффективного сельскохозяйственного производства – оптимальное формирование и рациональное использование материально – технической базы сельского хозяйства. Она многогранна и имеет натурально - и стоимостный состав. По своему натурально - составу материально – техническая база включает средства и предметы труда (машины, оборудование и другие технические средства, производственные и культурно - сооружения, рабочий и продуктивный скот, многолетние насаждения, средства защиты растений, семена, корма, сырьё, топливо). В процессе её функционирования используются естественные ресурсы (вода и др.). Все элементы материально – технической базы объединяются в те или иные технологические процессы посредством определенных форм организации производства.

3. Материально-технические ресурсы и их эффективность №4

Материально-технические ресурсы, т. е. основные и вспомогательные материалы,

топливо, энергия и полуфабрикаты, получаемые со стороны, составляют основную часть оборотных фондов большинства предприятий. Только в некоторых отраслях машиностроения (с длительным производственным циклом) значительная часть оборотных фондов заключается в незавершенном производстве и полуфабрикатах собственного изготовления.

Наибольшую долю материально-технических ресурсов предприятия составляют основные материалы. К ним относятся предметы труда, идущие на изготовление продукции и образующие основное ее содержание. Основными материалами при изготовлении, например, автомобиля являются металл, стекло, ткань и т. п.

К вспомогательным относятся материалы, потребляемые в процессе обслуживания основного производства или добавляемые к основным материалам с целью изменения их внешнего вида и некоторых других свойств (смазочные, обтирочные, упаковочные материалы, красители и т. д.).

1.4.Лекция №4 (2 часа)

Тема: «Материально-технические ресурсы и рынок капитала в сельском хозяйстве»

1.4.1Вопросы лекции

- 1.Теоретические основы материально-технические ресурсов отраслей АПК
- 2.Механизация сельскохозяйственного производства.
- 3.Машинно-тракторный парк и основные показатели эффективности его использования.

1.4.2Краткое содержание вопросов

- 1.Теоретические основы материально-технические ресурсов отраслей АПК №1

Одним из важнейших факторов эффективного ведения сельского хозяйства является уровень организации его материально- технического обеспечения . Связано это с тем , что затраты на материально-технические ресурсы (машины, оборудование, запасные части , ГСМ и др.) и ремонтно-технические услуги составляют большую долю в производственных издержках сельскохозяйственных товаропроизводителей. Сейчас, несмотря на сокращение их потребления, затраты на эти ресурсы и услуги составляют не менее 50 - 60 процентов и продолжают расти. Значительное влияние на ход и результативность сельскохозяйственного производства оказывает также их качество.

Поэтому предотвращение дальнейшего роста, а затем и сокращение затрат на материально-технические ресурсы и улучшение их качества должно рассматриваться как одно из важнейших направлений повышения эффективности сельскохозяйственного производства : роста объемов и снижения себестоимости сельскохозяйственной продукции, обеспечения ее конкурентоспособности с импортными продуктами питания, постепенное и в разумных пределах вытеснение их с отечественного рынка, а в перспективе завоевание зарубежного рынка, в первую очередь в странах СНГ. Именно с этих позиций должен оцениваться уровень организации материально-технического обеспечения АПК.

Не оправдались надежды на то, что проблему усиления экономической интеграции производителей и поставщиков материально технических ресурсов с сельхозтоваропроизводителями, их удешевления и улучшения качества, обеспечения эквивалентных обменной.

- 2.Механизация сельскохозяйственного производства №2

Механизация сельского хозяйства – замена ручного труда машинным; внедрение машин и орудий в сельскохозяйственное производство. Механизация сельского хозяйства имеет огромное народно-хозяйственное значение, так как повышает производительность труда, снижает себестоимость продукции, сокращает сроки выполнения работ, избавляет

человека от тяжелых, трудоемких и утомительных работ. С механизацией сельского хозяйства неразрывно связан процесс повышения культуры сельскохозяйственного производства – применение новейших достижений науки и техники, освоение прогрессивной технологии, дальнейшая интенсификация сельского хозяйства, осуществление крупных работ по мелиорации земельных угодий и химизации сельскохозяйственного производства. Техника – наиболее активная часть средств производства; она имеет исключительное значение в создании материально-технической базы сельского хозяйства.

Объектами механизации сельскохозяйственного производства являются рабочие процессы: в земледелии – осушение и орошение земель, культурно-технические работы, обработка почвы (вспашка, лущение, боронование, дискование, культивация, прикатывание), посев (посадка), обработка междурядий, внесение удобрений, борьба с болезнями и вредителями культурных растений и сорняками, уборка, очистка и сортирование зерна, заготовка кормов; на животноводческих фермах – подготовка кормов к скармливанию, раздача кормов, очистка помещений от навоза, поение скота и птицы, доение коров, стрижка овец; в подсобных предприятиях – ремонт сельскохозяйственной техники, переработка продуктов сельскохозяйственного производства.

3.Машинно-тракторный парк и основные показатели эффективности его использования №3

Неплатежеспособность сельских товаропроизводителей стала одной из главных причин свертывания деятельности машиностроительных предприятий, ориентированных на агропромышленное производство.

К сожалению, речь идет не о замещении отечественных машин на более производительные зарубежные в целях стимулирования технического прогресса в сельском хозяйстве и машиностроении, а о стагнации собственной индустриальной базы страны, что толкает сельское хозяйство к применению примитивных технологий и расширению использования ручного труда.

Оставаясь монополистом, сельскохозяйственное машиностроение поставлено в крайне сложное экономическое положение. Об этом свидетельствует резкое снижение рентабельности отрасли.

В промышленности, выпускающей минеральные удобрения, наблюдается аналогичная негативная тенденция.

Все большая доля не восполняемых минеральных ресурсов уходит из страны на повышение плодородия зарубежного сельского хозяйства при значительном падении его в России. Это приводит к снижению урожайности сельскохозяйственных культур, но что еще опасней — значительно сокращает возможности в перспективе обеспечивать высокий уровень эффективности агропромышленного производства.

За эти же годы в 6 раз уменьшилось производство химических средств защиты растений, в 4,4 раза — кормового микробиологического белка.

1.5 Лекция №5 (2 часа)

Тема: «Трудовые ресурсы и рынок труда в отрасли сельского хозяйства. Производительность труда и факторы ее повышения.»

1.5.1 Вопросы лекции

1. . Сущность и понятие категории труда как основного фактора производства.
2. Особенности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве
3. Эффективность использования трудовых ресурсов, показатели

1.5.2 Краткое содержание вопросов

1. Сущность и понятие категории труда как основного фактора производства. № 1

В экономике труда категория «труд» считается ключевой. Следует различать понятия «труд» и «деятельность».

Понятие «деятельность» является более широким. Под деятельностью понимается любая целесообразная внутренняя (психическая) и внешняя (физиологическая) активность человека. При этом следует иметь в виду, что сама деятельность может быть как трудовой, так и нетрудовой. Труд - это целесообразная деятельность, направленная на создание определенных общественно полезных материальных или духовных благ, предназначенных для удовлетворения разнообразных потребностей человека.

Выделяют два основных критерия различия трудовой и нетрудовой деятельности.

Первый критерий - связь с созиданием благ (материальных или духовных). Деятельность, не имеющая этой связи, не относится к трудовой. Например, такие виды деятельности, как прием пищи, лечебные процедуры, путешествия, прогулки, игры, отдых, играют важную роль в развитии человека, восстановлении его работоспособности, воспроизводстве жизнедеятельности, однако трудом не являются, поскольку связаны с потреблением, а не с созиданием благ.

Второй критерий - легитимность (законность) деятельности. Трудом можно считать только разрешенную законом деятельность. Запрещенная же деятельность (торговля наркотиками, работорговля) трудовой не является.

С категорией «труд» связана категория «рабочая сила». Рабочая сила - совокупность физических и умственных способностей, которыми обладает каждый индивид и которые он использует в процессе труда. Можно сказать, что рабочая сила - это потенциальный труд, а труд - это реализовавшая себя рабочая сила.

Различают биологическую и организационно-технологическую формы проявления трудовой деятельности. Биологическая форма заключается в расходовании в процессе труда энергии человека, а организационно-технологическая - в системе взаимодействия работника с вещественными факторами производства. Однако две эти внешние формы проявления трудовой деятельности в полной мере не раскрывают богатства содержания категории «труд».

Ключевой характеристикой труда является его общественная природа. В процессе труда работники вступают в определенные отношения друг с другом. Труд отдельного работника есть частица совокупного общественного труда. Даже там, где внешне процесс труда представляется совершенно обособленным, изолированным от общества процессом, при более внимательном рассмотрении всегда обнаруживаются взаимосвязи и взаимозависимости между различными производителями. В то же время многие экономисты отрицают общественную природу труда. В западной экономической теории и экономике труда на протяжении уже достаточно длительного периода широкую популярность сохраняет метод «робинзонад». Апеллируя к известному герою классической литературы Робинзону Крузо, многие экономисты видят в нем убедительное доказательство индивидуального, а не общественного характера труда. Ведь сумел же Робинзон Крузо прожить один на необитаемом острове более 20 лет. Поэтому рассмотрение в качестве исходной методологической предпосылки именно отдельного изолированного индивида как ключевой фигуры в анализе экономических явлений получило название метода «робинзонад». Между тем пример Робинзона Крузо доказывает как раз обратное. Этот герой потому и выжил в столь экстремальных условиях, что в процессе своей трудовой деятельности сумел успешно использовать все те знания, умения и навыки, которые он получил в обществе. К тому же Робинзон имел в распоряжении значительное количество разнообразных орудий труда, которые он перетащил на остров с затонувшего корабля.

Следовательно, безусловной предпосылкой процессов труда и производства выступает общество, а не изолированный от него индивид. Производство всегда есть общественное.

Общественное производство имеет две стороны: производительные силы и производственные отношения. К производительным силам относятся вещественные факторы производства и люди с их знаниями, умениями и навыками к труду. Люди - основной элемент производительных сил. Однако они не смогут реализовать свои производительные силы, не вступая друг с другом в определенные производственные отношения. Производственные отношения между людьми можно разделить на технико-производственные и общественные производственные (или экономические) отношения. Техничко-производственные отношения - это отношения между людьми, обусловленные их расстановкой в производстве, определяемой технологией, техникой и организацией процесса производства. Но эта расстановка людей в производстве уже предполагает, что люди находятся в определенных общественных отношениях. Следовательно, решающую роль в системе производственных отношений играют именно общественные производственные, т.е. экономические, отношения, складывающиеся между людьми в процессе производства, распределения, обмена и потребления материальных и духовных благ.

Диалектическое единство производительных сил и производственных отношений образует способ производства. Именно в рамках конкретного способа производства осуществляется интеграция труда в экономическую систему. Однако следует иметь в виду, что способ производства существует не сам по себе, а в неразрывном единстве с надстроечными, т.е. политическими, правовыми, нравственными и другими, отношениями. Это единство способов производства и надстроечных отношений представляет собой хозяйственные отношения. Следовательно, интеграция труда в реальную систему хозяйствования осуществляется в рамках всех общественных (а не только экономических) отношений.

Персонал предприятия (фирмы)—это совокупность физических лиц, состоящих с фирмой как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма. Он представляет собой коллектив работников с определенной структурой, соответствующей научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям. Категория «персонал предприятия» характеризует кадровый потенциал, трудовые и человеческие ресурсы производства. Она отражает совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и с неосновной деятельностью предприятия.

Для характеристики трудового потенциала фирмы в экономической литературе и хозяйственной практике наряду с категорией «персонал» используются и такие понятия, как «кадры», «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы». В одних случаях они употребляются как синонимы, в других — для выделения специфики трудовых ресурсов как особого вида применяемых фирмой ресурсов. Обычно под рабочей силой понимается совокупность физических и умственных способностей человека, которые используются им для производства материальных благ и услуг. Понятие «трудовые ресурсы» фирмы характеризует ее потенциальную рабочую силу как часть трудовых ресурсов страны, «персонал» — весь личный состав работающих по найму, постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под кадрами фирмы понимается основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия. В понятие «человеческие ресурсы» вкладывается более широкий и глубокий смысл, чем в понятие «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» за счет отражения активной роли человека в экономике, признания экономической целесообразности капиталовложений в формирование, использование и развитие работников.

Человеческие ресурсы фирмы являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты

деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Человеческие ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Отличие человеческих ресурсов от других видов ресурсов фирмы заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых с его точки зрения работ, переобучения другим профессиям и специальностям, может, наконец, уволиться с фирмы по собственному желанию. Организованные в профсоюзы работники выступают в качестве субъекта переговоров с администрацией об условиях труда и его оплаты при заключении коллективных договоров на предприятии. Затраты на персонал, включающие затраты на оплату труда, жилье, социальную защиту работников, профессиональное обучение, культурно-бытовое обслуживание и налоги, связанные с использованием рабочей силы, прочно занимают второе место (после материальных) в структуре затрат производственного предприятия.

Персонал фирмы и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:

- списочная и явочная численность работников фирмы и/или ее внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;
- среднесписочная численность работников фирмы и/или ее внутренних подразделений за определенный период;
- удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников фирмы;
- темпы роста (прироста) численности работников фирмы за определенный период;
- средний разряд рабочих предприятия;
- удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и/или работников предприятия;
- средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов фирмы;
- текучесть кадров;
- фондовооруженность труда работников и/или рабочих на фирме и др.

Совокупность перечисленных и ряда других показателей может дать представление о количественном, качественном и структурном состоянии персонала фирмы и тенденциях его изменения для целей управления персоналом, в том числе планирования, анализа и разработки мероприятий по повышению эффективности использования человеческих ресурсов предприятия.

Количественная характеристика персонала фирмы в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников. Списочная численность работников фирмы — это показатель численности работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших за этот день работников. Явочная численность — это расчетное количество работников списочного состава, которые должны явиться на работу для выполнения производственного задания. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т. д.).

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности. Он применяется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда других показателей. Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца (включая праздничные и выходные дни) и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Среднесписочная численность работников за квартал (год) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы предприятия в квартале (году) и деления

полученной суммы на 3 (12). Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести ежедневный учет работников списочного состава, в том числе учет приказов (распоряжений) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора.

Кроме численности работников количественная характеристика трудового потенциала фирмы и/или ее внутренних подразделений может быть представлена и фондом ресурсов труда (Ф,г) в человекоднях или человеко-часах, который можно определить путем умножения среднесписочной численности работников (1/си) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах (Г):

$$\Phi = Ч \times Т.$$

Качественная характеристика персонала фирмы определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности ее работников для достижения целей фирмы и производства работ.

Качественные характеристики персонала фирмы и качество труда оценить значительно сложнее. В настоящее время нет единого понимания качества труда и качественной составляющей трудового потенциала рабочей силы. Длительные дискуссии по этим вопросам в экономической литературе в 1940—60-х и в 1970-х годах наметили лишь основной круг параметров или характеристик, определяющих качество труда: экономические (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж), личностные (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность, оперативность, творческая активность), организационно-технические (привлекательность труда, его техническое оснащение, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда) и социально-культурные (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие).

Структурная характеристика персонала фирмы определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия. В зависимости от выполняемых функций работники производственного предприятия разделяются на несколько категорий и групп. Работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, а также учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия, относятся к непромышленному персоналу предприятия.

Кадры предприятия, непосредственно связанные с процессом производства продукции (услуг), т. е. занятые основной производственной деятельностью, представляют собой промышленно-производственный персонал. К нему относятся все работники основных, вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов; научно-исследовательских, конструкторских, технологических организаций и лабораторий, находящихся на балансе предприятия; заводоуправления со всеми отделами и службами, а также служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств предприятия.

Работники промышленно-производственного персонала подразделяются на две основные группы — рабочие и служащие. К рабочим относятся лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом основных средств, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др. В свою очередь, рабочие обычно подразделяются на основных и вспомогательных.

В группе служащих обычно выделяются такие категории работающих, как руководители, специалисты и собственно служащие. Отнесение работников фирмы к той или иной группе определяется классификатором профессий рабочих, должностей и тарифных разрядов служащих, имеющих, по существу, значение общероссийского государственного стандарта. К руководителям относятся работники, занимающие должности руководителей фирмы и ее структурных подразделений, а также их заместители по следующим должностям: директора, начальники, управляющие, заведующие на предприятии, в структурных единицах и подразделениях; главные

специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный технолог, главный экономист и др.). К специалистам относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими, бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности. К собственно служащим относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, делопроизводители, учетчики, чертежники и др.).

В зависимости от характера трудовой деятельности кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации. Профессионально-квалификационная структура кадров складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделения труда. При этом под профессией подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а под специальностью — вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Специальность определяет вид трудовой деятельности в рамках одной и той же профессии. Например, экономисты (профессия) подразделяются на плановиков, финансистов (специальность) и т. д. Профессия токаря подразделяется по специальностям: токарь-карусельщик, токарь-расточник и т. п. Работники каждой профессии и специальности различаются уровнем квалификации, т. е. степенью овладения работниками той или иной профессией или специальностью, которая отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях. Тарифные разряды и категории — это одновременно и показатели, характеризующие степень сложности работ.

Профессионально-квалификационная структура служащих фирмы находит отражение в штатном расписании — документе, ежегодно утверждаемом ее руководителем и представляющем собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада. Пересмотр штатного расписания осуществляется в течение года путем внесения в него соответствующих изменений в соответствии с приказом руководителя предприятия.

В зависимости от срока, на который заключается договор найма, работники фирмы подразделяются на постоянных, временных и сезонных. К постоянным относятся работники, поступившие на работу без указания срока; к временным — поступившие на работу на определенный срок, но не свыше двух месяцев (для замещения отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы, — четырех месяцев); к сезонным — поступившие на работу на период сезонных работ (например, сплав леса) на срок, не превышающий шести месяцев.

В международной практике в зависимости от характера деятельности персонал предприятия разделяют на работников управления (менеджеров высшего, среднего и низшего звена); инженерно-технический персонал и конторских служащих («белые воротнички»); рабочих, занятых физическим трудом («синие воротнички»), и работников социальной инфраструктуры («серые воротнички»).

2. Особенности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве

Спецификой использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и перерабатывающих отраслях является довольно высокая сезонность, вызываемая несовпадением периода производства и рабочего периода. Это особенно касается растениеводства и перерабатывающей промышленности. Сезонность приводит к резкому увеличению потребности в труде в период посевных работ, ухода за растениями, уборки урожая, переработки сельскохозяйственного сырья и к столь же резкому ее уменьшению в зимний период. В животноводстве, промышленных производствах, на автотранспорте затраты труда в течение года более равномерны.

Сезонность труда характеризуется несколькими показателями.

Помесячное распределение затрат труда в процентах к годовым. При равномерном использовании труда среднемесячные затраты составляют 8,33 % (100:12).

Размах сезонности - отношение максимальных месячных затрат труда к минимальным:

Коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов - отношение затрат труда в месяце максимального или минимального объема работ в хозяйстве к среднемесячным затратам труда:

Годовой коэффициент сезонности труда - отношение суммы отклонений фактических затрат труда по месяцам от среднемесячных к годовым затратам труда.

Сезонность труда в сельском хозяйстве полностью преодолеть невозможно; но опыт работы многих предприятий показывает, что вполне реально свести ее к минимуму. Практика выработала разнообразные пути смягчения сезонности использования рабочей силы в отраслях АПК, среди которых можно выделить следующие:

1) максимально возможная механизация наиболее трудоемких производственных процессов и внедрение высокопроизводительной техники и оборудования, используемых в напряженные периоды. Так, применение одного ягодоуборочного комбайна, позволяющего механизировать уборку ягод смородины, высвобождает 300 - 350 сборщиков;

2) сочетание в хозяйстве сельскохозяйственных культур и сортов с разными сроками выращивания, а также отраслей, способствующих выравниванию затрат труда. Например, выращивание ранних, средних и поздних сортов овощных культур позволяет более равномерно использовать рабочую силу во время посева (посадки) и уборки овощей;

3) развитие подсобных промыслов в сельскохозяйственных предприятиях; это позволяет занять в зимний период работников сельского хозяйства;

4) организация переработки и длительного хранения сельскохозяйственной продукции в местах ее производства, то есть развитие агропромышленной интеграции. Так, в садоводческих хозяйствах, где имеются плодохранилища, потребность в рабочей силе в период уборки сокращается в 1,5 - 2 раза, а в позднеосенний и зимний периоды значительно возрастает занятость постоянных рабочих в результате того, что товарную обработку и реализацию плодов проводят не во время уборки, а после окончания работ в саду;

5) на перерабатывающих предприятиях в период массовой поставки сырья целесообразно производить малотрудоемкую продукцию и полуфабрикаты, а в наименее напряженный (зимне-весенний) период производить из них конечную продукцию, перерабатывать сахар-сырец и т. д.

Уменьшение сезонности труда в отраслях АПК позволяет при минимальном количестве занятых производить в течение года больше продукции.

К особенностям использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве относится также необходимость совмещения работниками нескольких трудовых функций, что вызвано многообразием работ и короткими сроками их исполнения; необходимость работать не только в общественном, но и в личном подсобном хозяйстве; зависимость результатов труда от природных условий. Кроме того, использование в качестве средств производства растений и животных обуславливает специфические формы кооперации и разделения труда в отрасли.

Потребность в персонале—это совокупность работников соответствующей структуры и квалификации, объективно необходимых фирме для реализации стоящих перед ней целей и задач согласно избранной стратегии развития. Определяют общую исполнительную потребность в персонале. Общая потребность — это вся численность персонала, необходимая фирме для выполнения запланированного объема работ. Дополнительная потребность характеризует дополнительное количество персонала, необходимое в планируемом периоде к уже имеющейся численности работников на

начало периода. Исходными данными для определения численности персонала являются предусмотренные в плановом периоде снабженческо-сбытовая, производственная, научно-техническая, инвестиционная и другие функциональные программы деятельности предприятия, штатное расписание, наличие и структура рабочих мест и др.

Определение потребности в персонале предусматривает определение целей и задач на предстоящий плановый период в области человечески ресурсов исходя из главных целей предприятия, условий выпуска продукции и ее сбыта; определение места и времени дефицита рабочей силы; прогнозирование изменений спроса на рабочую силу на рынке труда; определение численности работающих; оценку текучести кадров и обеспечение своевременной замены увольняющихся и др.

Определение целей и задач фирмы на предстоящий плановый период в области человеческих ресурсов исходя из главных целей предприятия, условий выпуска продукции и ее сбыта, определение места и времени дефицита рабочей силы и прогнозирование спроса на рабочую силу осуществляются в рамках стратегического планирования и отражаются в кадровой политике предприятия. Ее можно рассматривать как целостную стратегию работы с персоналом, как систему целей, принципов, форм и методов работы с кадрами. При этом кадровая политика и цели предприятия в области трудовых ресурсов должны соответствовать общим целям фирмы.

Определяя потребность в персонале, следует учитывать:

- потребность в высвобождении персонала в связи с ростом производительности труда, сокращением объема производства, простоями и др.;
- потребность в увеличении численности, связанным с расширением производства;
- потребность в замещении персонала по годам планируемого периода в связи с увольнениями, уходом на пенсию, переходом на инвалидность и др.

Мероприятия по их реализации включают и меры по росту производительности труда и высвобождению рабочей силы. Для обеспечения роста производительности труда на предстоящий период необходимо определить эффективность всех мероприятий, планируемых предприятием, в трудовых показателях. Большинство мероприятий по сокращению трудовых затрат связано с уменьшением трудоемкости производимой продукции или работ. Расчет эффективности этих мероприятий производится в нормо-часах, а эффективность отдельных мероприятий можно непосредственно выразить в сокращении численности персонала.

Наиболее распространенными являются следующие основные методы определения потребности в рабочих кадрах:

- по трудоемкости работ;
- по нормам выработки;
- по рабочим местам на основании норм обслуживания машин и агрегатов и контроля за технологическим процессом.

При планировании численности основных рабочих определяется явочный и среднесписочный состав. Явочное число основных рабочих в смену — это нормативная численность рабочих для выполнения производственного сменного задания по выпуску продукции:

По данной методике можно определить численность крановщиков, стропальщиков, кладовщиков и др. Планирование численности вспомогательных рабочих, выполняющих работы, на которые имеются нормы обслуживания, сводится к определению общего количества объектов обслуживания с учетом сменности работ. Частное от деления этого количества на норму обслуживания составляет явочное число рабочих.

Численность служащих может быть определена исходя из анализа среднеотраслевых данных, а при их отсутствии — по разработанным предприятием нормативам. Нормативы численности в зависимости от их назначения могут разрабатываться не только по каждой отдельно взятой функции управления, по группам функций, по предприятию в целом, но и по отдельным видам работ (учетные,

графические, вычислительные и др.), а также по должностям (конструкторы, технологи, экономисты, бухгалтеры и др.). Численность обслуживающего персонала может быть определена по укрупненным нормам обслуживания. Например, численность уборщиков — по количеству квадратных метров площади помещений, гардеробщиков — по числу обслуживаемых людей и др. Численность руководителей можно определить с учетом норм управляемости и ряда других факторов.

Обеспечение потребности в кадрах действующего предприятия предполагает не только определение численности работников предприятия, но и ее сопоставление с имеющейся рабочей силой, оценкой текучести кадров и определение дополнительной потребности или избытка кадров. Оборот кадров — это отношение числа всех выбывших (оборот по увольнению) или вновь принятых (оборот по приему) за определенный период времени к среднесписочной численности работающих за этот же период.

Текучесть кадров — это выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию и из-за нарушений трудовой дисциплины работников за определенный период времени к среднесписочной их численности за тот же период. На уровень текучести рабочей силы на предприятии оказывают влияние множество факторов: род деятельности предприятия, пол и возраст работающих, общее состояние конъюнктуры и др. Например, в гостиничном деле уровень текучести кадров традиционно выше, чем в производственных отраслях; текучесть женской рабочей силы значительно выше, чем мужской; текучесть рабочей силы ниже в фазе оживления и подъема экономики.

Увольняющиеся по собственному желанию чаще всего не удовлетворены характером или условиями работы, ее оплатой, не видят перспектив роста и т. д. Увольнения по собственному желанию помимо финансовых потерь имеют и такую опасность для предприятия, как ухудшение его деловой репутации на рынке труда. Причинами увольнений по инициативе администрации является профнепригодность (неэффективность деятельности, несовместимость с другими членами трудового коллектива), дисциплинарные проступки (опоздания, недисциплинированность), сокращение численности персонала (истечение сроков контракта, ухудшение рыночной конъюнктуры, сокращение производственной программы и др.). Высокий уровень оборота рабочей силы и текучести кадров может объясняться либо особенностями производственно-хозяйственной деятельности и бизнеса, либо неудачной кадровой политикой предприятия. Поэтому для сокращения текучести кадров могут быть предусмотрены следующие мероприятия:

- улучшение условий труда и его оплаты;
- максимально полное использование способностей работников;
- совершенствование коммуникаций и обучения;
- проведение эффективной политики социальных (корпоративных) льгот;
- постоянный анализ и корректировка кадровой политики и заработной платы;
- повышение степени привлекательности труда, выполняемых видов деятельности и др.

Определение места и времени дефицита рабочей силы и прогнозирование спроса на рабочую силу на рынке труда в первую очередь связаны с планированием и прогнозированием трудовых ресурсов определенных специальностей и квалификации на тех или иных региональных рынках труда. При этом чем выше уровень квалификации рабочей силы, тем выше конкуренция между предприятиями на данных рынках. Управление персоналом — часть менеджмента, связанная с трудовыми ресурсами предприятия и их отношениями внутри фирмы. Оно представляет собой особую форму функциональной деятельности, направленную на наиболее эффективное использование потенциала работников для достижения целей предприятия и их личных целей. Основными целями управления персоналом являются:

- удовлетворение потребности предприятия в кадрах;

- обеспечение рациональной расстановки, профессионально- квалификационного и должностного продвижения кадров;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Работу с кадрами на предприятии осуществляют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы, службы и отдельные специалисты и менеджеры: отдел кадров; отдел труда и заработной платы; отдел технического обучения; отдел управления персоналом; лаборатории НОТ; управляющие (директора, менеджеры) кадрами (персоналом).

Удовлетворение потребности предприятия в рабочей силе может осуществляться в форме привлечения собственных ресурсов фирмы (рост производительности труда, сверхурочные работы, перераспределение работ и перевод работников на другую работу, квалификационный рост и др.) и в форме привлечения (найма) работников со стороны. Наем включает систему мер по привлечению работников на предприятие, процесс изучения кандидатов и отбор из списка кандидатов лиц, наиболее подходящих для занятия вакантных мест.

Наем работников. Наем работников осуществляется для вновь созданных предприятий и их внутренних подразделений, отделов и служб, а также на действующих предприятиях в случае расширения объема выпускаемой продукции или выполняемых работ и замены выбывших по различным причинам и основаниям. Наем квалифицированной рабочей силы часто оказывается дорогостоящей задачей, затраты на решение которой можно уменьшить, используя наиболее рациональные процедуры приема (найма) работников. Наем работников из внешних и внутренних источников осуществляется на вновь создаваемые или освобождающиеся рабочие места — вакансии. Заполнение вакансий производится за счет внутренних (передвижение кадров внутри предприятия) и внешних источников (население страны или региона в трудоспособном возрасте). При этом привлечение персонала извне может осуществляться в форме набора новых работников на постоянной и/или временной основе (лизинг персонала).

Основными преимуществами внутренних источников найма являются незначительные затраты на привлечение рабочей силы, знание претендентом специфики и особенностей фирмы, наличие представлений у администрации о его навыках и способностях, возможность более быстрого заполнения вакансии и др. К недостаткам внутрифирменного привлечения рабочей силы можно отнести менее широкие возможности для выбора кандидатов, дополнительные затраты на повышение квалификации, возможность появления напряженности и обострения соперничества внутри коллектива, отсутствие возможности обеспечения дополнительной потребности в рабочей силе и др.

Основные преимущества привлечения рабочей силы со стороны связаны, прежде всего, с возможностью покрытия дополнительной потребности в трудовых ресурсах, наличием более широких возможностей выбора, возможностью использования опыта других фирм и др.

Недостатки связаны с более высокими затратами (материальными и временными) на привлечение рабочей силы, отрицательным воздействием на психологический микроклимат в организации и текучесть кадров, отсутствием знаний об особенностях производства и его организации и др.

При организации найма отделу по управлению персоналом целесообразно установить контакты с биржами труда, центрами трудоустройства, школами, колледжами, высшими и средними специальными учебными заведениями, агентствами по трудоустройству и подбору персонала. Опыт показывает, что эффективными способами найма рабочей силы являются рассылка рекламных объявлений, а также неформальные контакты с кадровыми службами родственных организаций. В процессе выбора работника из всех кандидатов используются анкетирование, собеседование, тестирование, проверка навыков в соответствующих центрах и другие процедуры.

Расстановка (размещение) персонала. Это распределение принятых работников по подразделениям и рабочим местам в соответствии с их способностями и принятой на предприятии системой организации труда. Использование работников в строгом соответствии с их профессией и квалификацией, обеспечение их взаимозаменяемости на основе овладения смежными профессиями, равномерная и полная загрузка персонала и обеспечение точного учета количественных и качественных результатов труда должны обеспечить слаженную деятельность коллектива по реализации основных целей и задач предприятия.

Профессиональное обучение, подготовка и переподготовка работников. Профессиональное обучение персонала предприятия связано с необходимостью обеспечения максимального соответствия способностей и возможностей работника характеру и содержанию работы, а также с необходимостью максимального использования и развития всех его способностей. Занятые на производственных предприятиях работники постоянно находятся в процессе обучения, поскольку появляется новое оборудование, применяются новые технологические процессы, осуществляется реорганизация производства и управления и т. д.

Режим труда и отдыха работников регулируется графиком работы, который отражает продолжительность рабочего дня, число рабочих смен в сутки, чередование труда и отдыха. Он обеспечивает соблюдение установленной законодательством месячной нормы рабочего времени, равномерное распределение в течение месяца рабочего времени и времени отдыха, правильное чередование для каждого рабочего утренних, вечерних и ночных смен, переход из одной смены в другую последней отдыха, постоянное закрепление бригад или отдельных рабочих за оборудованием и рабочим местом. При непрерывном производственном процессе применяются односменные, двухсменные и трехсменные прерывные графики. Они предполагают чередование выхода рабочих на работу по сменам и общие дни отдыха.

Мотивация труда

Одним из основных направлений повышения эффективности использования персонала фирмы является усиление мотивации труда. Именно мотивация труда и профессионально-квалификационный уровень работников обеспечивают действенность управления человеческими ресурсами. Мотивация труда—это одна из важнейших функций менеджмента, представляющая собой побуждение работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей. В основе этого процесса лежит использование разнообразных мотивов, среди которых следует выделить материальные, моральные, социально-психологические, духовные, творческие и др. Мотивация является формой использования мотивов поведения человека в практике управления его деятельностью. На мотивацию работников фирмы непосредственное влияние оказывают содержание и условия труда на предприятии, организация труда и его оплаты, возможности продвижения по служебной лестнице и др.

Выделяют три вида мотивации — прямую, властную (принудительную) и опосредованную (стимулирование). Прямая мотивация представляет собой непосредственное влияние на личность работника и его систему ценностей путем убеждения, внушения, психологического воздействия, агитации, демонстрации примера и др. Властная (принудительная) мотивация базируется на угрозе ухудшения удовлетворения каких-либо потребностей работника при невыполнении им установленных требований. Стимулирование труда как метод формирования мотивов предполагает право выбора работником варианта поведения в соответствии с его интересами.

Существуют различные подходы к мотивации персонала. Современные теории мотивации можно разделить на две основные группы — содержательные и процессуальные. Содержательные теории мотивации в значительной степени основаны на результатах психологических исследований и направлены в первую очередь на

определение перечня и структуры потребностей людей. Потребности представляют собой иерархическую структуру и разделяются на первичные (врожденные) и вторичные (образующиеся в ходе приобретения определенного жизненного опыта). К этой группе относятся теории А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда и Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации основываются на моделях поведения людей: теория ожиданий (В. Врум), теория справедливости и модель мотивации Портера—Лоулера.

Одной из наиболее распространенных за рубежом классификаций потребностей является пятиуровневая иерархия потребностей по Маслоу: физиологические, безопасности, социальные, уважения и самовыражения. К физиологическим потребностям относятся потребности в пище, тепле, жилище и др.; потребности безопасности — это потребность в защите и порядке; социальные потребности — потребность входить в какую-либо группу, поддерживать с членами этой группы дружеские отношения и др.; потребность в уважении — это потребность в самоуважении и уважении других людей, престиже, славе и др.; потребность в самовыражении — потребность полностью развить свой творческий потенциал в работе, воспитании и образовании детей и др. Согласно теории Маслоу, пять основных типов потребностей людей определяют поведение человека. При этом потребности более высокого уровня не мотивируют его поведение, если хотя бы частично не удовлетворены потребности нижнего уровня. Однако эта иерархическая структура не является абсолютно жесткой, и относительная значимость потребностей в различных странах может меняться.

Главными рычагами мотивации являются потребности, стимулы и мотивы. Потребности рассматриваются в теории мотивации как осознанное отсутствие чего-либо, вызывающее побуждение к действию. Под стимулом обычно подразумевается внешнее побуждение к действию, причиной которого является интерес (материальный, моральный, личный или групповой), чаще всего материальное вознаграждение определенной формы, например заработная плата. В отличие от стимула мотив является внутренней побудительной силой (желание, влечение, ориентация, внутренние установки и др.).

Система материального и морального стимулирования труда представляет собой совокупность мер, направленных на повышение деловой активности работающих и как следствие — повышение эффективности труда и его качества. Стимулирование труда как метод управления дополняет административно-правовые методы управления, побуждая работников и их коллективы работать больше и лучше, чем это предусмотрено трудовыми соглашениями. Стимулы могут быть материальными и нематериальными, а сочетание материальных и моральных стимулов является одним из важнейших принципов стимулирования. В составе материальных можно выделить денежные и не денежные стимулы, в составе нематериальных — социальные (престижность труда, возможность роста), моральные (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самореализации и самосовершенствования). Выделяют следующие основные формы стимулирования работников предприятия:

1. Заработная плата, характеризующая оценку вклада работника в результаты деятельности предприятия (абсолютная величина и соотношение с уровнем оплаты других работников предприятия). Она должна быть сопоставима с оплатой труда на аналогичных предприятиях отрасли и региона и конкурентоспособна. Заработок работника определяется в зависимости от его квалификации, личных способностей и достижений в труде и включает различные доплаты, надбавки и премии. Доплаты и компенсационные надбавки учитывают те производственные и социальные характеристики труда, которые объективно не зависят от работника. Надбавки и доплаты выполняют стимулирующие функции, отражают производственные результаты деятельности работника и носят стабильный характер. Премии предназначены для стимулирования работников на достижение какого-то определенного результата и носят изменчивый характер;

2. Социальные выплаты, включающие субсидированное и льготное питание, продажу собственной продукции предприятия работникам со скидкой, оплату расходов на

проезд работника к месту работы и обратно, предоставление работникам беспроцентных ссуд или ссуде низким уровнем процента, предоставление права пользования транспортом фирмы, оплату больничных листов сверх определенного уровня, страхование здоровья работников и членов их семей за счет фирмы и др.;

3. Нематериальные (не денежные) льготы и привилегии персоналу, в том числе предоставление права на скользящий, гибкий график работы, предоставление отгулов, увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков за определенные достижения и успехи в работе, более ранний выход на пенсию и т. д.;

4. Дивиденды по акциям фирмы (участие в акционерном капитале предприятия) и участие в прибылях;

5. Мероприятия, повышающие содержательность труда, самостоятельность и ответственность работника, стимулирующие его квалификационный рост. Привлечение работников к управлению предприятием также повышает их мотивацию, поскольку в данном случае решается проблема отчуждения от предприятия. Всемерное развитие горизонтальных связей и горизонтальных структур управления является организационной основой для мотивации работников;

6. Создание благоприятной социальной атмосферы, устранение статусных, административных, психологических барьеров между отдельными группами работников, между рядовыми работниками и работниками аппарата управления, развитие доверия и взаимопонимания внутри коллектива. Образование различных неформальных функциональных групп работников (например, кружки качества), участие в которых формирует чувство непосредственной причастности к делам предприятия. Моральное поощрение работников;

7. Продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата обучения и повышения квалификации.

Данные мероприятия по повышению мотивации труда позволяют более эффективно использовать трудовой потенциал предприятия и повысить его конкурентоспособность на рынке.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, определяющих дифференциацию и регулирование заработной платы в зависимости от качества, характера и условий труда. Оплата по тарифным ставкам (окладам) составляет существенную часть заработной платы рабочих и служащих. Тарифная система позволяет в определенной степени учитывать различия в квалификации работников, сложность, степень ответственности и интенсификации их труда, условия, в которых этот труд протекает.

Тарифная система оплаты труда рабочих. Ее составными элементами являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные ставки, тарифные сетки и районные коэффициенты.

Тарифно-квалификационный справочник, — нормативный документ, который предназначен для тарификации работ и присвоения разрядов рабочим. Он представляет собой сборник тарифно-квалификационных характеристик для всех профессий рабочих, сгруппированных в разделы по производствам и видам работ. С помощью тарифно-квалификационного справочника сопоставляются (соизмеряются) разнообразные виды работ по степени их сложности, уровню квалификации работников. Действующий Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) служит для распределения по установленным разрядам тарифной сетки всех видов работ с учетом организационных и технических условий их выполнения.

Квалификационные характеристики, содержащиеся в справочнике, состоят из трех разделов. В первом разделе приводится характеристика работ, которые должен выполнять рабочий данной квалификации. Указывается степень самостоятельности рабочего при выполнении работ, а также при наладке оборудования, выборе режимов его работы, подготовке инструмента и т.д. Во втором разделе указывается, что должен знать рабочий

соответствующей профессии и квалификации о своем оборудовании, свойствах обрабатываемых материалов, технологии и последовательности процессов обработки, инструменте, рациональных режимах работы оборудования, а также о требованиях, относящихся к наладке и настройке оборудования, выбору режимов работы, подбору инструмента. В третьем разделе содержатся типичные для каждого разряда примеры работ, что облегчает отнесение каждой работы к определенному разряду.

Согласно ЕТКС основным условием для присвоения рабочему определенного тарифного разряда служит наличие у него профессиональных знаний и трудовых навыков, необходимых для выполнения работ, отнесенных к данному разряду. Рабочие высших разрядов должны уметь выполнять работы, тарифицируемые низшими разрядами по этой профессии.

На унитарных предприятиях присвоение рабочему квалификационного разряда и его изменение производятся администрацией предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом. Делается это после того, как квалификационная комиссия, куда входят представители администрации, профсоюзной организации, а также специалисты по производственно-техническому обучению и технике безопасности, проверит теоретические и практические знания рабочего. Такой порядок присвоения разрядов обеспечивает объективную оценку квалификации, опыта и знаний работника.

Тарифные ставки определяют абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих в единицу рабочего времени. Поэтому различают часовые, дневные и месячные тарифные ставки. Устанавливаются они по каждому квалификационному разряду.

На работах, нормируемых путем установления норм времени, как правило, применяются часовые тарифные ставки, а на работах, нормирование которых производится по сменным нормам выработки, — дневные. Для оплаты труда рабочих отдельных профессий существуют месячные тарифные ставки. Такой порядок распространяется в основном на рабочих, чей труд не оказывает непосредственного влияния на количественные результаты производства и которые находятся на повременной оплате труда. Причем некоторым рабочим (например, кладовщикам, уборщикам производственных помещений и др.) устанавливаются не тарифные ставки, а месячные оклады. Тарифная ставка является исходной нормативной величиной, определяющей размер оплаты труда рабочего.

На государственных и муниципальных унитарных предприятиях тарифные ставки используются как средство дифференциации и регулирования уровня оплаты труда рабочих в зависимости от значения отрасли промышленности, условий труда и его напряженности. Дифференциация тарифных ставок по отраслям служит основным методом межотраслевого регулирования заработной платы на государственных предприятиях. На предприятиях других форм собственности величина тарифных ставок зависит прежде всего от финансового состояния предприятия и устанавливается им индивидуально в соответствии с принятыми тарифами или по контрактам. Может использоваться также бестарифная система оплаты труда, оплата по трудовым дням, по комиссионным, в процентах от прибыли и др.

Тарифная ставка 1-го разряда на государственных предприятиях устанавливается на основе минимальной заработной платы, деленной на нормативное количество часов работы в месяц. По состоянию на 1 января 1996 г. минимальная заработная плата установлена Федеральным законом в размере 63,25 тыс. руб. в месяц. Нормативное количество часов работы в месяц в 1996 г. — 168,2. Отсюда часовая тарифная ставка 1-го разряда составила 376 руб. ($63250 : 168,2$).

На предприятиях любых форм собственности тарифные ставки не могут быть ниже рассчитанных по минимальному размеру оплаты труда.

Тарифные сетки — это совокупность определенного числа разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, которые дают возможность отнести

данную работу к определенной квалификационной группе. Тарифный коэффициент указывает, во сколько раз уровень оплаты работ n-го разряда превышает уровень оплаты работ 1-го разряда. В наиболее распространенной шестиразрядной тарифной сетке с тарифными коэффициентами по разрядам (приведены с округлением) 1,0; 1,09; 1,20; 1,36; 1,55; 1,80 межразрядное соотношение возрастает с 9% между I и II разрядами до более чем 16% между V и VI разрядами. В результате абсолютная (в рублях) разница между ставками высших разрядов в 3-4 раза больше, чем между ставками низших разрядов. Такое построение тарифных сеток создает у рабочих материальный стимул к повышению своей квалификации и выполнению более сложных работ.

С учетом особой сложности и ответственности выполняемых работ для рабочих основных металлургических цехов предприятий черной металлургии, а также для слесарей-инструментальщиков и отдельных категорий станочников широкого профиля предприятий машиностроения предусмотрена восьмизначная тарифная сетка.

Районные коэффициенты к заработной плате отражают изменение размеров заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и являются средством межрайонного регулирования заработной платы. Необходимость такого регулирования обусловлена территориальными различиями в уровне розничных цен на значительную часть предметов потребления, различиями вещественного состава потребления в связи с природными и климатическими особенностями районов, а также неодинаковыми темпами развития производства и соотношениями между потребностью в рабочей силе и возможностью ее удовлетворения за счет местных трудовых ресурсов в различных районах.

Районные коэффициенты к заработной плате устанавливаются для работников предприятий и организаций, расположенных в северных районах, на Дальнем Востоке и в некоторых других районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Районный коэффициент к заработной плате представляет собой нормативный показатель степени увеличения размера заработной платы работников в зависимости от территориального размещения предприятия. Величина районных коэффициентов колеблется в пределах от 1,1 до 2. Они определяют размер надбавок к заработной плате и не входят в тарифную ставку.

По мере изменения экономических и культурно-бытовых условий и ликвидации недостатка в рабочей силе районные коэффициенты к заработной плате периодически уточняются.

3. Эффективность использования трудовых ресурсов, показатели

Производительность труда - основной показатель эффективности использования труда.

Производительность труда, характеризующая эффективность затрат труда в материальном производстве, определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу продукции. Различают производительность живого труда и производительность совокупного, общественного, труда.

Производительность живого труда измеряется следующими показателями: затратами рабочего времени в данном производстве, на данном предприятии, а производительность общественного труда - затратами живого и общественного труда. По мере научно-технического прогресса, совершенствования производства доля затрат общественного труда увеличивается, поскольку растет оснащенность работника все новыми средствами труда (от простейших машин до электронных комплексов). Однако основная тенденция в том, что абсолютная величина затрат как живого, так и общественного труда на единицу продукции сокращается. Именно в этом суть повышения производительности общественного труда.

Уровень производительности труда характеризуется двумя показателями:

- выработкой продукции в единицу времени (прямой показатель);
- трудоемкостью изготовления продукции (обратный показатель).

Эти показатели выработки и трудоемкости могут быть представлены следующими формулами:

$$b=B/T, t=T/B,$$

где b - выработка продукции в единицу времени;
 t - трудоемкость изготовления продукции;
 V - объем произведенной продукции, руб.;
 T - затраты живого труда на производство продукции, руб.

Выработка продукции - наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, различают определение выработки в натуральных показателях, а также показателях нормированного рабочего времени.

Наиболее наглядно производительность труда характеризует показатель выработки продукции в натуральном выражении. Это такие единицы измерения, как тонны, метры, штуки и др., как правило, характерные для предприятий, выпускающих однородную продукцию.

Если предприятие или цех выпускает несколько видов или марок однородной продукции, то выработка определяется в условных единицах.

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг; при большом ассортименте продукции на предприятии определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные. В отличие от показателя выработки этот показатель имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель производительности труда изменений в объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства, позволяет тесно увязать измерение производительности с выявлением резервов ее роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах предприятия. Таким образом, взаимосвязь выработки и трудоемкости может отражаться следующим образом:

$$T = t \cdot V,$$

$$\text{Отсюда: } b = V / t \cdot V$$

Тогда

$$b = 1/t$$

Таким образом, между показателями выработки и трудоемкости существует обратная зависимость. То есть при росте выработки трудоемкость падает и наоборот.

Конечный результат трудовой деятельности коллектива и каждого работника нельзя оценить только выработкой продукции в единицу рабочего времени. При оценке производительности труда важно учитывать экономию труда, овеществленного в сырье, материалах, иначе значение показателя производительности труда резко упадет. С этих позиций рассматривают методы измерения производительности труда - натуральный, трудовой и стоимостной. По натуральному методу производительность труда исчисляют как отношение количества продукции в натуральном выражении к среднесписочному числу работающих. Но этот метод неприменим в тех случаях, когда работники производят несколько видов продукции и по характеру и организации влияют на расход материальных ресурсов, что как раз характерно для нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности.

Тем не менее этот метод может быть более объективным по сравнению с другими на отдельных участках и установках при выпуске одного вида продукции с высоким уровнем автоматизации производственных процессов.

Трудовой метод измерения производительности труда основан на расчете трудоемкости каждого продукта. Согласно этому методу эффективность труда оценивается сравнением фактических (плановых) затрат с нормативными. Трудоемкость каждого вида продукции при этом рассчитывается как отношение трудовых затрат на производство этой продукции к ее количеству.

6. Сущность заработной платы: принципы ее организации №6

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников фирмы, выполняя воспроизводственную, стимулирующую (мотивационную), социальную и учетную функции. Воспроизводственная функция заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы, стимулирующая (мотивационная) — направлена на повышение заинтересованности работников в развитии производства, социальная — способствует реализации принципа социальной

справедливости, учетная — характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Общий уровень оплаты труда на фирме может зависеть от следующих основных факторов:

- результатов хозяйственной деятельности предприятия;
- кадровой политики предприятия;
- стоимости жизни (потребительской корзины);
- уровня безработицы в регионе, области, среди работников соответствующих специальностей;
- влияния профсоюзов, конкурентов и государства и др.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии позволяет стимулировать результаты труда и деятельность его работников, обеспечивать конкурентоспособность на рынках труда и готовой продукции, необходимую рентабельность и прибыльность продукции. Цель рациональной организации оплаты труда — обеспечение соответствия между его величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, т. е. установление соответствия между мерой труда и мерой потребления.

На разных предприятиях действуют свои системы оплаты и стимулирования труда. Существуют принципиальные отличия в построении схем вознаграждения на мелких и крупных фирмах. В частности, большинство мелких фирм имеют ограниченные возможности в предоставлении внутрифирменных льгот. Обычно не существует дополнительного пенсионного страхования (помимо государственного), нет четко обозначенных путей развития карьеры в пределах фирмы, а стимулирование осуществляется в основном за счет «конкурентоспособного», т. е. достаточно высокого, уровня основной заработной платы. Работников мелких предприятий привлекает сама возможность получения работы, более высокая степень самостоятельности, возможность приобрести опыт, требующийся для получения работы в солидных фирмах. Крупные фирмы располагают большими возможностями в построении более гибких систем вознаграждения. С этой целью они применяют «толстые» пакеты дополнительного внутрифирменного социального страхования, льгот, а также участия в собственности, обеспечивающих «привязку» интересов персонала к фирме.

7. Формы и системы оплаты труда №7

Формы и системы заработной платы устанавливают связь между величиной заработка и количеством и качеством труда и обуславливают определенный порядок ее начисления в зависимости от организационных условий производства и результатов труда.

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда, но наибольшее распространение получили две основные формы оплаты труда: повременная и сдельная.

При *повременной оплате* мерой труда является **отработанное время**, а заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или окладом за фактически отработанное время.

При *сдельной оплате* мерой труда является **выработанная рабочим продукция**, и заработок зависит от количества и качества произведенной рабочим продукции, исходя из установленной сдельной расценки за каждую единицу продукции.

При *простой сдельной системе* заработок рабочего определяется по одной и той же расценке за каждую единицу выработанной продукции или выполненной работы независимо от процента выполнения установленной нормы.

При *сдельно-премиальной системе* заработная плата рабочего складывается из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую

выработку, и премии за выполнение или перевыполнение установленных показателей премирования.

По косвенно-сдельной системе обычно оплачивается труд вспомогательных рабочих и зависит от результатов труда основных рабочих.

По аккордной системе оплата труда устанавливается не по расценкам за каждую единицу выполненной работы, а за весь комплекс работ, т.е. за аккордное задание с указанием срока выполнения. При этом за сокращение сроков выполнения работ рабочие могут премироваться, что усиливает стимулирующую роль этой системы в росте производительности труда.

На предприятии наиболее целесообразно применять аккордную оплату труда в следующих случаях:

- предприятие не укладывается в срок с выполнением какого-либо заказа, и при его невыполнении оно обязано будет заплатить значительные суммы штрафных санкций в связи с условиями договора;
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожаре, наводнении, обвале, выходе из строя основной технологической линии), которые приведут к остановке производства;
- при острой производственной необходимости выполнения отдельных работ или внедрении нового оборудования на предприятии.

При сдельно-прогрессивной системе выработанная рабочим продукция в пределах установленной нормы оплачивается по основным (неизменным) сдельным расценкам, а выработанная сверхнормы - по повышенным расценкам.

Простая повременная - это оплата труда за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой.

Повременно-премиальная система. В соответствии с данной системой рабочий сверх оплаты в соответствии с отработанным временем и тарифными ставками получает премию за обеспечение определенных количественных и качественных показателей. Эти показатели премирования должны точно учитываться и отражать особенности труда тех или иных рабочих.

8. Расчет заработной платы работников предприятия по: тарифной, штатно-окладной, и бестарифной системе № 8

Тарифная ставка - абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени (час или день). Исходной является минимальная тарифная ставка, или тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда.

Тарифные ставки дифференцируются в зависимости от народнохозяйственной значимости той или иной отрасли, а внутри отрасли - в зависимости от формы оплаты труда, его характера и специфики. Например, тарифные ставки работников угольной промышленности выше, чем у работников пищевой промышленности; у рабочих-сдельщиков тарифные ставки выше, чем у повременщиков в силу большей интенсивности труда.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов и соответствующих им коэффициентов оплаты труда. Это средство организации заработной платы, с помощью которого осуществляется дифференциация оплаты труда рабочих в соответствии с их квалификацией. Тарифный коэффициент низшего разряда принимается равным единице. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

Бестарифная система оплаты труда. На некоторых предприятиях в условиях перехода к рыночным условиям хозяйствования стали применять

бестарифную систему оплаты труда для большей заинтересованности работников в результативности труда.

В целом бестарифная система напоминает обычную систему оплаты труда, только при ее применении вместо разряда по ЕТКС применяются заводские коэффициенты, а учет конкретных достижений (и упущений) производится при помощи заранее разработанной балльной системы.

Бестарифная система оплаты труда является ключевым элементом системы внутрипроизводственного хозрасчета. Для применения этой системы необходим перевод на хозрасчет всех структурных подразделений предприятия, чтобы устранить внутренние противоречия в вопросах оплаты труда.

При бестарифной системе заработная плата отдельного работника является его долей в общем фонде оплаты труда коллектива.

Основные элементы бестарифной системы:

- квалификационный уровень работника;
- фактически отработанное время;
- коэффициент трудового участия каждого работника

2. Методические указания по выполнению лабораторных работ

2.1 Трудовые ресурсы и рынок труда в отрасли сельского хозяйства. Производительность труда и факторы ее повышения.

1. Рассмотреть сущность и понятие категории труда как основного фактора производства.
2. Выявить особенности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве
3. Рассчитать показатели эффективности использования трудовых ресурсов.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

3.1 Практическое занятие №1 (2 часа):

Тема: «Предмет, задачи и содержание науки «Экономика отраслей АПК»»

3.1.1 Задание для работы

1. Понятие агропромышленного комплекса.
2. Назовите цели и задачи АПК.
3. Структура агропромышленного комплекса.
4. Почему, несмотря на сокращение доли сельского хозяйства и по числу занятых, и по удельному весу в валовой продукции АПК, оно остается центральным блоком комплекса.
5. Что выгоднее сельхозпроизводителям - самостоятельно осуществлять переработку и сбыт своей продукции или через посредников из третьей сферы АПК?
6. Продовольственный комплекс страны.
7. Формы хозяйствования на предприятиях сельского хозяйства.
8. Конечный продукт АПК и его структура.
9. Экономические взаимоотношения между сферами АПК.
10. Почему реформирование в аграрном секторе и других сферах АПК привело к глубокому кризису?

1.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

В качестве задания студентам предложено раскрыть вопросы практического занятия. При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

С помощью устного опроса оценить уровень усвоения студентами изученного материала.

1.1.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент усвоил основные теоретические понятия агропромышленного комплекса, его структуру цели и задачи, его функции, принципы его деятельности; изучил макро- и микроэкономические государственные меры по регулированию деятельности АПК.

Студентами осуществлено закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

1.2 Практическое занятие №2 (2 часа)

Тема: «Специализация, концентрация агропромышленного производства»

1.2.1 Задание для работы

1. Какую роль играет специализация агропромышленного производства в отраслях АПК?
2. Цель и задачи специализации, концентрации отрасли.
3. Какие факторы определяют особенности сельскохозяйственного производства?
 4. Вспомните показатели эффективности производства в аграрном секторе?
 5. Какие формы организации производства - общественные или частные - должны преобладать в аграрном секторе России в обозримой перспективе?

1.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

В качестве задания студентам предложено раскрыть вопросы практического занятия. При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

С помощью устного опроса оценить уровень усвоения студентами изученного материала.

1.2.3 Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент усвоил основные теоретические понятия специализации, концентрации, агропромышленного комплекса, формы, цели и задачи, функции, принципы деятельности; изучил макро- и микроэкономические государственные меры по регулированию специализации, концентрации агропромышленного комплекса.

Студентами осуществлено закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

3.3 Практическое занятие № 3 (2 часа).

Тема: «Земельные ресурсы и эффективность их использования в условиях рынка»

3.3.1 Задание для работы

1. Что понимается под ресурсами сельскохозяйственного производства?
2. Каковы особенности земли как фактора сельскохозяйственного производства?
3. Понятие и виды почвенного плодородия. Что характеризует различные виды плодородия земли?
 4. Земельные фонды страны.
 5. Земельный кадастр: понятие, значение, составные части.
 6. Экономическая оценка земли.
 7. Основные пути улучшения использования земельных ресурсов.

8. Рынок земли и особенности земли как товара.

3.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

В качестве задания студентам предложено раскрыть вопросы практического занятия. При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

С помощью устного опроса оценить уровень усвоения студентами изученного материала.

3.3.3. Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент усвоил основные теоретические понятия о земельных ресурсах, земельных фондов страны, эффективности использования; изучил макро- и микроэкономические факторы, влияющие на земельные ресурсы, земельные фонды страны, эффективности использования.

Студентами осуществлено закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

3.4 Практическое занятие № 4 (1 час) Тема: « Материально-технические ресурсы отраслей АПК»

3.4.1 Задание для работы

1. Понятие, состав и особенности материально-технической базы сельского хозяйства.
2. Особенности и условия создания полноценного рынка материально-технических ресурсов.
3. Основные направления развития МТБ в современных условиях.
4. Энергетические мощности и ресурсы сельского хозяйства. Особенности и основные показатели уровня их использования.
5. Показатели эффективности и резервы энергосбережения в сельском хозяйстве.
6. Понятие уровня механизации производственных процессов и его связь с производительностью труда.
7. Система машин и основные требования к ней

3.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

В качестве задания студентам предложено раскрыть вопросы практического занятия. При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

С помощью устного опроса оценить уровень усвоения студентами изученного материала.

3.4.3. Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент усвоил основные теоретические понятия о материально-технических ресурсах, материально-технической базы отраслей АПК, эффективности их использования; изучил макро- и микроэкономические факторы, влияющие на материально-технические ресурсы, материально-техническую базу отраслей АПК, эффективность их использования.

Студентами осуществлено закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

3.5 Практическое занятие №5 (1 час):

Тема: «Трудовые ресурсы и рынок труда в отрасли сельского хозяйства. Производительность труда и факторы ее повышения.»

3.5.1 Задания для работы

3. Сущность и понятие категории труда как основного фактора производства.
4. Особенности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве
3. Эффективность использования трудовых ресурсов, показатели

3.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

В качестве задания студентам предложено раскрыть вопросы практического занятия. При подготовке к вопросам акцентировать внимание необходимо на ключевых моментах и на более сложных из них для лучшего запоминания.

С помощью устного опроса оценить уровень усвоения студентами изученного материала.

3.5.3. Результаты и выводы:

В результате практического занятия студент усвоил основные теоретические понятия о производстве картофеля и его эффективности; изучил макро- и микроэкономические факторы, влияющие на материально-техническую базу картофелеводства, факторы, влияющие на эффективность картофеля.

Студентами осуществлено закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой; формирование у студентов умений и навыков работы с научной литературой, анализ различных источников знаний, подготовка выступлений.

4.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ НЕ ПРЕДУСМОТРЕНЫ РУП