

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.01.02 Формы хозяйствования

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль образовательной программы «Управленческий и финансовый учет»

Форма обучения очная

СОДЕРЖАНИЕ

1	Конспект лекций	
1.1	Лекция № 1, 2 История развития научной мысли о формах хозяйствования.....	3
1.2	Лекция № 3, 4 Рыночная экономика и хозяйственный расчет.....	10
1.3	Лекция № 5 Организационные основы форм экономических отношений на предприятиях и в объединениях.....	17
1.4	Лекция № 6, 7 Организационные основы коллективного подряда в сельскохозяйственном производстве.....	21
1.5	Лекция № 8, 9 Система организационных мероприятий по освоению подряда.....	25
1.6	Лекция № 10, 11 Организация подрядных коллективов в растениеводстве.....	28
1.7	Лекция № 12, 13 Организация подрядных коллективов в животноводстве.....	34
1.8	Лекция № 14, 15 Организация внутривозвращенных арендных отношений.....	40
1.9	Лекция № 16, 17 Договорные основы деятельности арендных коллективов.....	44
1.10	Лекция № 18 Особенности и условия деятельности внутривозвращенных кооперативов.....	48
2	Методические указания по проведению практических занятий	
2.1	Практическое занятие № ПЗ-1, ПЗ-2, ПЗ-3 История развития научной мысли о формах хозяйствования.....	50
2.2	Практическое занятие № ПЗ-4 Рыночная экономика и хозяйственный расчет....	50
2.3	Практическое занятие № ПЗ-5 Организационные основы форм экономических отношений на предприятиях и в объединениях.....	51
2.4	Практическое занятие № ПЗ-6, ПЗ-7 Организационные основы коллективного подряда в сельскохозяйственном производстве.....	51
2.5	Практическое занятие № ПЗ-8, ПЗ-9 Система организационных мероприятий по освоению подряда.....	52
2.6	Практическое занятие № ПЗ-10, ПЗ-11 Организация подрядных коллективов в растениеводстве.....	52
2.7	Практическое занятие № ПЗ-12, ПЗ-13 Организация подрядных коллективов в животноводстве.....	52
2.8	Практическое занятие № ПЗ-14, ПЗ-15 Организация внутривозвращенных арендных отношений.....	53
2.9	Практическое занятие № ПЗ-16, ПЗ-17 Договорные основы деятельности арендных коллективов.....	53
2.10	Практическое занятие № ПЗ-18 Особенности и условия деятельности внутривозвращенных кооперативов.....	53

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1.1 Лекции № 1, 2 (4 часа).

Тема: «История развития научной мысли о формах хозяйствования»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Основные взгляды на формы ведения хозяйства на этапе становления экономической и аграрной науки.
2. Научные споры о многообразии и закономерностях развития форм аграрного хозяйства с конца XIX в. по настоящее время.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Основные взгляды на формы ведения хозяйства на этапе становления экономической и аграрной науки.

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

Зародившись на обыденном уровне, представления людей о хозяйстве по мере их расширения стали частью античной философии, а со временем предметом особой науки о домохозяйстве – экономии. Древнегреческие и римские мыслители, к примеру, в накоплении «истинного богатства» предпочтению отдавали производству и товарному обмену, отвергая ростовщичество. Выстраивая контуры идеального государства будущего, Платон и Сократ акцентируют внимание на положительных сторонах общественной формы собственности, выступают за общественный характер потребления и образа жизни, особенно для высших сословий.

Аристотель, напротив, главный стимул в развитии общества видит в естественном интересе людей приобретать собственность, иначе они будут стараться меньше работать, стремясь прожить за счет других, одинаково претендовать на общественное богатство независимо от вложенной в него доли, и тем самым ослаблять могущество государства. Вместе с тем Аристотель не идеализирует частную собственность, видит противоречия в ее развитии и использовании, делает попытки найти пути их разрешения и согласованности действий собственников.

Большое внимание сельскохозяйственному производству уделяется в трактатах древнеримских философов-агрономов. В советах и наказах Катона, Варрона, Колумеллы, Плиния с позиции получения большего дохода рабовладельческим имением высказываются мысли о рациональных размерах хозяйства, необходимости разумного сочетания растениеводческих и животноводческих отраслей в нем, целесообразном размещении культур по территории, повышении производительности труда рабов.

В эпоху средневековья центральными вопросами аграрной экономической мысли было отношение к крепостничеству, приверженность к общинной или частной собственности на землю. В произведениях мыслителей Западной Европы и России этого периода выделяются три направления на дальнейшее развитие хозяйствования:

1. укрепление феодальных отношений (канонисты, Ф. Аквинский, Е. Еразм и др.);
2. становление зарождающихся капиталистических отношений (западные меркантилисты Т. Мен, А. Монкретьен и др.; россиянин И.Т. Посошков);
3. теория утопического социализма (Т. Мор, Т. Кампанелла).

Современник и активный сподвижник Петра I, первый русский ученый-экономист И.Т. Посошков в своем главном труде «Книге о скудности и богатстве» считает крепостное право временным явлением, предлагает ограничить произвол помещиков, законодательно установить размер оброка, вдвое понизить налоги, отделить помещичьи земли от крестьянских, ввести твердое их межевание и землеустройство, а также обязательное обучение крестьян грамоте.

Основатель школы физиократов Ф. Кенэ, строивший свою теорию на том, что «чистый продукт» (прибавочная стоимость) общества создается только в земледелии под воздействием природных сил, главное место в экономической системе государства отводил сельским товаропроизводителям. Среди них он видел превосходство появившихся во Франции в XVIII веке крупных фермерских хозяйств, которые стали располагать большим капиталом для вложения в землю, нежели мелкие хозяйства, и достигать экономии в своих затратах вследствие того, что производственные расходы увеличиваются не пропорционально размерам возделываемых участков. Следовательно, крупные хозяйства, по мнению Ф. Кенэ, имеют излишек производимого продукта над издержками, а значит, получают источник существования общества – «чистый продукт».

В английской классической политэкономии (по определению А. Смита, «наука о богатстве») в общем контексте исследования экономического механизма общества достаточно много внимания уделено сравнению фермерских хозяйств с полуфеодальными поместьями. Причем развитие сельского хозяйства английские классики показывают, **во-первых**, в тесной взаимосвязи с непрерывным процессом общественного разделения труда, основную причину углубления которого А. Смит видит в постоянной «склонности человеческого природы» к обмену плодами своего труда и в стремлении людей иметь при этом обмене личную выгоду и «собственный интерес»; **во-вторых**, сравнение форм земледельческих хозяйств они основывают на анализе природы доходов и интересов различных классов общества (за труд – заработная плата рабочему, с капитала – прибыль либо процент хозяину, с земли – рента землевладельцу). С этих позиций А. Смит показывает преимущества развивающейся рыночной системы и присущих ей форм хозяйствующих субъектов, которые основаны на неприкосновенном праве собственности, предпринимательстве, активности и личном интересе «экономического человека», а также свободном ценообразовании и конкуренции. При этом прослеживается его явно негативное отношение к праздно живущим владельцам собственности и уважение к лицам, занятым в производстве, т.к. труд он рассматривает как первоначальный источник всякой собственности вообще, а право на него как самое неприкосновенное право собственности личности. **В-третьих**, формы хозяйств в земледелии А. Смит и Д. Рикардо рассматривают с учетом особенностей аграрного производства и прежде всего специфики в характере разделения труда, поскольку «...земледелие по самой природе своей не допускает ни такого многообразного разделения труда, ни столь полного отделения друг от друга различных работ, как это возможно в мануфактуре» и поскольку в сельском хозяйстве одно лицо в различные времена года может пахать землю, сеять и убирать хлеб, ухаживать за скотом.

Экономическая мысль в России со второй половины XVIII века (после И.Т. Посошкова) в основном развивалась в направлении критики крепостнической системы, устои которой прочно сохранялись здесь дольше других стран Европы. Один из первых российских антикрепостников А.Н. Радищев, исходя из идеи естественного права человека, отрицал феодализм как главный тормоз прогресса производства и доказывал экономический вред крепостничества для крестьянства и всего государства. В обществе будущего, по мнению Радищева, должна преобладать собственность мелкого производителя на средства производства и продукт его труда, а на этой основе сможет утвердиться не только формальное равенство в праве собственности, но и в значительной мере реальное экономическое равенство.

В аграрных программах декабристов крепостничество также отрицалось. В проектах освобождения крестьянства Н.И. Тургенева и Н.М. Муравьева предлагалось наделять крестьянский двор земельным участком площадью до 2 десятин, кроме того семья могла покупать землю у помещиков, которые сохраняли свои хозяйства в виде крупных земельных поместий, основанных на наемном труде.

В более радикальной программе руководителя «Южного общества» декабристов П.И. Пестеля предусматривалось создание аграрного устройства России с двумя формами земельной собственности: частной и общественной.

Отправным пунктом теории «крестьянского социализма» А.И. Герцена, а позднее Н.Г. Чернышевского было требование освобождения крестьян от крепостничества, бесплатная передача им всей земли, признание общинного владения ею, мирское самоуправление, артельность в работе.

Заметный вклад в развитие научной мысли об организации земледельческих хозяйств в эти годы внесли представители формирующейся аграрной ветви науки. Основоположники русской агрономии А.Т. Болотов, И.М. Комов (конец XVIII в.) и выдающийся немецкий агроном-экономист А. Тээр (начало XIX в.) отстаивают предпринимательские формы организации земледелия с вольнонаемным трудом, видят преимущества крупного производства, подчеркивают необходимость соблюдения пропорций между отраслями и ресурсами (земельной площадью, числом работников и орудий производства) хозяйства, рекомендуют в зависимости от условий рациональные, с их точки зрения, системы земледелия и хозяйства в целом, важным признаком которых считают интенсивность или экстенсивность производства.

В пореформенный для России период (60-70 гг. XIX в.) первый отечественный доктор сельскохозяйственных наук А.В. Советов при исследовании систем земледелия еще более отчетливо увязывает их эволюцию с изменениями общественно-экономических условий, прежде всего земельных отношений.

По мере развития нерегулируемого и социально неориентированного капиталистического хозяйства в странах Западной Европы позитивное отношение к новому строю в обществе и научной среде постепенно сменялось на критически-прагматическое. Вследствие периодических кризисов, тяжелого положения рабочих, отсутствия их социально-правовой защиты и проявления других внутренних противоречий возникла необходимость совершенствования сложившейся экономической системы как в практическом, так и теоретическом плане. Появились новые учения, по-разному представляющие дальнейшее развитие хозяйства и его форм:

1. теория народонаселения и убывающей доходности Т. Мальтуса, «теория сбыта» Ж.Б. Сэя и другие учения, в основном отстаивающие сложившуюся экономику;

2. теории Ж. Сисмонди и П. Прудона, отвергающие крупное капиталистическое машинное производство как главное зло и идеализирующие мелкотоварное и патриархальное производство в городе и деревне;

3. экономические взгляды утопических социалистов К. Сен-Симона, Ш. Фурье и Р. Оуэна, видевших будущее общество справедливым, основанным на высоком уровне обобществления производства и распределения. *Стимулами к труду в нем будет соревнование, самолюбие людей и в малой степени их материальный интерес, а распределение произведенного продукта должно строиться в зависимости от вложенного труда, капитала и таланта;*

4. теория кооперации У. Кинга, Ф. Шульце-Делича, Ф. Райфанзена, *ставившая в острейшее углы реальное объединение усилий и средств самих рабочих или крестьян;*

5. марксистская политическая экономия. К. Маркс будущее сельского хозяйства связывал с развитием крупных предприятий, базирующихся на арендованной у государства и коллективной формах собственности на средства производства.

Таким образом, уже на стадии становления экономической и аграрной науки взгляды ее главных представителей на развитие земледельческих хозяйств сосредоточены в основном на двух вопросах: о размерах сельскохозяйственного производства (хозяйств) и степени его обобществления. При ответе на первый вопрос представители большинства известных школ видят превосходство крупного производства, а при ответе на второй вопрос мнения различаются. *В дальнейшем эти точки зрения продолжали оставаться важной проблемой экономической политики государств и предметом научной дискуссии.*

2. Научные споры о многообразии и закономерностях развития форм аграрного хозяйствования с конца XIX в. по настоящее время

В дискуссии о формах и размерах сельскохозяйственных хозяйств с конца XIX века можно выделить **четыре этапа**. **Первый этап** охватывает примерно по два десятилетия XIX и XX веков; **второй** – заканчивается свертыванием в СССР новой экономической политики (нэп); **третий** – совпадает с периодом функционирования планово-административной экономической системы в нашей стране; **современный этап** продолжается с конца 1980-х годов.

Главным содержанием **первого этапа** является отстаивание различных позиций по отношению к крупному и мелкому сельскохозяйственному производству, частным (крестьянским или капиталистическим) и обобществленным формам сельскохозяйственных хозяйств, крестьянской кооперации и общинному землевладению.

Отстаивание марксистской точки зрения наиболее полно в эти годы продолжено в работах главных теоретиков российской и немецкой социал-демократии – В.И. Ленина и К. Каутского. Оба лидера доказывают отсталость феодальных форм хозяйства и прогрессивную роль капиталистического ведения земледелия, а также преимущества крупного производства и крупного хозяйства в земледелии над мелким, которое не заметно при феодальных формах и становится явным на капиталистической стадии производства при его технической вооруженности и разделении труда.

На рубеже XIX и XX веков среди экономистов (Э.Давид, Ф. Герц, С. Булгаков, Н. Каблуков, А. Чупров и др.) сформировалось другое направление взглядов, совпадающих между собой в отстаивании мелкого крестьянского производства. Первоосновой аргументов сторонников этого направления является их несогласие с позицией К. Маркса об аналогичности общественного развития в сельском хозяйстве и промышленности. По их мнению, в силу специфики аграрного производства (*его биологическая основа, несовпадение производственного и рабочего периодов, меньшая глубина разделения труда, ограниченность индустриализации и др.*), в сельском хозяйстве не происходит той естественной концентрации производства, как в промышленности (*ни по значению, ни по характеру и темпам*), которая по К. Марксу, должна приводить к его полному обобществлению. Сторонники мелкого крестьянского хозяйства видят его сильные (*более высокую урожайность и продуктивность сельскохозяйственных культур и животных, обеспечение занятости большой массы населения*) и признают слабые стороны (*высокие цены на небольшие земельные участки, изолированность и чрезмерность труда мелкого производителя и др.*), но считают возможным сглаживать их посредством развития всесторонней кооперации в деревне.

Третье важное направление взглядов на развитие форм сельскохозяйственных хозяйств в данный исторический период заключалось в признании необходимости ускорения капитализации деревни. Главным его выразителем был глава правительства России П.А. Столыпин. Сущность его позиции заключалась, **во-первых**, в том, что каждый крестьянин, владевший землей на общинном праве, мог потребовать «укрепления» ее в личную собственность или даже выделения надела отдельным компактным участком в отруб; **во-вторых**, в отмене платежных выкупов за землю; **в-третьих**, в переселении крестьян из густонаселенных районов страны на окраины; **в-четвертых**, в финансовой поддержке переселенцев и «отрубников» со стороны правительства и Крестьянского банка; **в-пятых**, в постепенной капитализации помещичьих хозяйств.

Таким образом, рассмотренные выше три направления взглядов на формы сельскохозяйственных предприятий расходятся прежде всего в перспективном видении сельского хозяйства. Первые два связывают его с обобществлением земли и производства (каждое своими путями), третье – с закреплением частнособственнических отношений в деревне. Причем в этот период в экономической науке появляется мнение о необходимости многообразия форм аграрных хозяйств, а также взвешенной политики при проведении различных реформ.

Особенностями **второго этапа** (вторая половина 10-х и 20-е годы XX века) в эволюции научной мысли о формах земледельческих хозяйств являются три главных момента. **Во-первых**, в основном политэкономическая ранее сущность теории проблемы в рассматриваемый период времени стала все более приобретать организационно-экономическое содержание вследствие дальнейшего развития организации сельскохозяйственного производства в качестве самостоятельного направления российской и мировой аграрной экономической науки. **Во-вторых**, давний научный спор о преимуществах и недостатках различных форм хозяйств получил первую практическую проверку в ходе революционных преобразований в российской деревне, в результате чего произошла трансформация многих теоретических представлений ученых и политиков. **В-третьих**, технический переворот в сельском хозяйстве США 1920-х годов (появление мощных гусеничных тракторов, комбайнов и автотранспорта) и образование крупнейших зерновых фермерских хозяйств дали новый импульс в пользу крупного производства.

Наибольший вклад в эволюцию учений о формах аграрных хозяйств внесли представители так называемой «организационно-производственной» школы, возглавляемой А.В. Чаяновым. Основным предметом изучения этой школы являлись семейно-трудовые крестьянские хозяйства, создаваемые ими кооперативы, перерабатывающие сельскохозяйственную продукцию предприятия, а в дальнейшем крупные государственные предприятия – совхозы.

А.В. Чаянов определяет кооператив как организованную на коллективных началах часть экономической деятельности той или иной группы лиц, призванную обслуживать интересы только этой группы. Учитывая, что крупное производство в аграрной сфере имеет преимущества прежде всего в организации торговых и механических процессов, А.В. Чаянов предлагает начинать развитие кооперации в сельском хозяйстве с развертывания сети закупочных и сбытовых товариществ, затем кооперативов по переработке сельскохозяйственной продукции и только потом в остальных отраслях, не обеспечивающих явного превосходства при укрупнении, оставляя в конечном итоге в крестьянских хозяйствах отрасли, лучше организуемые на мелком предприятии. В конечном итоге представители организационно-производственного направления связывали развитие сельского хозяйства с существованием различных форм предприятий (преимущественно крестьянских хозяйств, кооперативов), со взвешенным выбором этих форм в зависимости от зональных, отраслевых и иных особенностей.

Научный поиск другой отечественной агроэкономической школы того времени, возглавляемой Н.Д. Кондратьевым, в основном был нацелен на изучение проблем макроэкономической динамики («большие циклы Кондратьева»), методов прогнозирования народного хозяйства и конъюнктуры сельскохозяйственных рынков. При этом решение аграрного вопроса Н.Д. Кондратьев видит на основе трудового уравнительного землепользования в различных формах (личное, артельное, общинное), поскольку земля по своей природе ничья, является общим достоянием и не может быть предметом товарооборота и нетрудовых доходов. Будущее сельского хозяйства он связывал с развитием всесторонней кооперации и укреплением материально-технической базы.

Среди зарубежных учеников-аграрников организационно-экономической направленности в эти годы следует назвать Г.Ф. Уоррена, *автора одного из первых и многократно переиздававшихся американских учебников по организации сельскохозяйственного производства*. Он признает, что многообразие форм и размеров аграрных хозяйств является нормальным явлением. Показывая американские симпатии к семейным трудовым фермам, он приводит ряд группировок, свидетельствующих, что наиболее крупные из них более доходны и экономичны в использовании рабочей силы, машин, лошадей, капитала.

Ряд ученых агроэкономистов отстаивают и развивают в данный период технико-технологический аспект превосходства крупного сельскохозяйственного производства над мелким. Убедленным сторонником этого взгляда выступал в 1920-х годах Г.С. Гордеев. На основе анализа российской и американской статистики он аргументировал свою пози-

цию «высшим критерием успешности хозяйства» - производительностью человеческого труда, которая в крупном механизированном хозяйстве с квалифицированными рабочими всегда, по его мнению, выше, чем в мелком хозяйстве, основанном на старательности и чрезмерности труда крестьянина.

Главной особенностью **третьего этапа** эволюции экономических учений о формах аграрных хозяйств является отсутствие с конца 1920-годов (после начала массовых репрессий известных экономистов) дискуссий по этой проблеме в отечественной науке. Право на существование в СССР на последующие десятилетия получило только крупное сельскохозяйственное производство в форме совхозов, *основанных на государственной земле и средствах производства*, и колхозов, *работающих на государственной земле коллективными средствами производства*. Мелкое сельскохозяйственное производство допускалось с большими ограничениями в форме ЛПХ граждан.

В сложившихся социально-политических условиях сформировалась обособленная советская ветвь мировой аграрной организационной науки - организация производства в колхозах и совхозах. Среди важнейших направлений организационно-экономических поисков ученых и практиков (*Г.М. Лоза, М.И. Синюков, Н.С. Власов, Л.М. Зальцман и др.*), нацеленных на повышение эффективности работы совхозов и колхозов, являлись: отработка хозрасчетных отношений сельскохозяйственных предприятий с государством и другими участниками экономического процесса, организация внутрихозяйственного расчета и материального стимулирования работников за конечные результаты труда, выразившаяся в 1970-1980 гг. в создании безнарядных, подрядных и арендных коллективов различных форм и размеров.

Большинство зарубежных экономистов в этот период продолжают придерживаться прагматичного подхода к развитию и сосуществованию различных форм хозяйствующих субъектов в аграрном секторе. Известные английские и американские ученые в области экономической теории, начиная с А. Маршалла и Дж. Кейнса до П. Самуэльсона и К. Макконнелла, крупнейшие немецкие экономисты В. Ойкен, Ф.фон Хайек и другие в своих трудах не стараются доказывать преимуществ предприятий тех или иных форм и размеров, а лишь констатируют факт существования и отличительную суть предприятий (фирм) единоличного, партнерского или корпоративного типа, оставляя право выбора за предпринимателями. Все более осознавая необходимость регулирования рыночной экономики со стороны общества, они сосредотачивают основное внимание на механизме ее функционирования, расходясь в оценке пределов и в подходах к способам регулирования (*анти-монопольное, ценовое, налоговое, социальное и др.*), а также роли государства в этом вопросе (*как хозяйствующий субъект или только как социальный институт*).

Социально-политические и экономические перемены в нашей стране, последовавшие со второй половины 1980-х годов и нацеленные на освоение рыночных отношений, обусловили **четвертый (современный) этап** в развитии теории и практики форм сельскохозяйственных предприятий. С принятием вначале союзных, затем российских законов об индивидуальной трудовой деятельности (1986 г.), о кооперации (1988 г.) и последующих нормативных актов о земле, собственности и предприятиях многообразие форм хозяйствующих субъектов в аграрной сфере АПК вновь стало реальной и центральной проблемой.

С началом реформ в политэкономической литературе все чаще появляется признание неадекватности форм реализации государственной и колхозно-кооперативной собственности возможностям производительных сил, необходимости преобразований отношений собственности и форм хозяйствующих субъектов с помощью кооперирования, аренды и выкупа имущества государственных предприятий в коллективную собственность.

Как следствие зарождающейся многоукладной экономики, основным вопросом в дискуссиях ученых России вновь становится спор о месте, достоинствах и недостатках крупного и мелкого сельскохозяйственного производства в АПК страны. При этом к ЛПХ

населения, самой представительной форме мелкого производства, отношение общественности единодушно приемлемое. В эпицентре же пересечения взглядов на мелкое и крупное производство оказалось соотношение между повсеместно создающимися в то время К(Ф)Х и сложившимися крупными коллективными хозяйствами – колхозами и совхозами. *Основная аргументация в пользу крупного и мелкого производства в принципе осталась аналогичной прежней.* В пользу мелкого производства приводятся заботливость и заинтересованность хозяина в противовес безразличию наемного рабочего. Крупное сельскохозяйственное производство обосновывают его технико-экономическими преимуществами перед мелкими. В ходе этой дискуссии большинство отечественных экономистов современности, как и их зарубежные коллеги, признает необходимость многоукладного аграрного сектора и целесообразность сосуществования в аграрной сфере АПК различных форм и размеров хозяйствующих субъектов.

Второе направление дискуссии в пореформенный период – это частная земельная собственность и либерализация земельного рынка. По этому вопросу в обществе особенно противостоят различные позиции: от полного отрицания частной собственности до возведения ее в ранг панацеи от всех кризисных явлений в АПК при условии свободной купли-продажи сельскохозяйственных земель. При этом ученые и практики сходятся во мнении, что для эффективной работы любых форм хозяйств важнее реальное владение землей и продуктом труда, нежели юридическое право собственности на участок, и что если частная земельная собственность допустима, то лишь для непосредственного производителя продукции, без отчуждения пользователя от крупного собственника, извлекающего доход в виде ренты.

В последние годы диапазон взглядов и направленность дискуссий по рассматриваемым вопросам в принципе продолжают сохраняться. Важными наметившимися тенденциями и проблемами являются:

1. среди отечественных ученых и практиков заметно укрепилось мнение о необходимости сохранения крупного сельскохозяйственного производства в тех или иных организационно-правовых формах предприятий, но при этом сложилось преобладающее мнение о целесообразности толерантного существования разных форм производства и хозяйствующих субъектов в аграрной сфере, в том числе и мелкотоварных;

2. появился ряд крупных аналитических работ, в которых предпринята попытка социально-философского, экономического и исторического осмысления процессов, происходящих в России с конца 1980-х годов. С целью уменьшения последовавших ошибок и противоречий подобные труды были особенно кстати к началу всех трансформаций;

3. многие известные отечественные агроэкономисты (в частности, А.М. Гатаулин, А.П. Зинченко и др.) убеждены, что для эффективного функционирования рынка земли, формирования рациональной многоукладной экономики при создании крупного индустриального товарного производства в аграрном секторе прежде всего необходимо решение макроэкономических проблем, из которых главная – это уменьшение диспаритета в отношениях сельского хозяйства с промышленностью.

В конечном итоге теоретическое изучение многовековой эволюции научных взглядов, анализ произошедших и продолжающихся процессов убедительно свидетельствуют, что в сельскохозяйственном производстве наблюдается общемировая тенденция развития от мелких и неспециализированных организационных форм производства, основанного на индивидуальном ручном труде и примитивных технологиях, к индустриальным формам, предполагающим относительно крупные размеры специализированного и механизированного производства стандартной продукции по наукоемким, как правило, интенсивным и в то же время ресурсосберегающим технологиям, требующим специальной подготовки и высокой квалификации работников.

1.2 Лекции № 3, 4 (4 часа).

Тема: «Рыночная экономика и хозяйственный расчет»

1.2.1 Вопросы лекции:

1. Экономическая сущность, цель и принципы хозяйственного расчета.
2. Условия обеспечения хозрасчетной деятельности предприятий.
3. Организация внутрихозяйственного расчета.

1.2.2 Краткое содержание вопросов:

1. Экономическая сущность, цель и принципы хозяйственного расчета.

Производство продукции требует затрат - трудовых и материальных. Труд должен оплачиваться, материальные ресурсы предприятие покупает, приобретает в обмен на продукцию и услуги, арендует. Для того и другого нужны финансовые ресурсы. Основным их источник - прибыль. Цикл производства можно выразить цепочкой: затраты-продукция-выручка-доход-прибыль. Главные ее звенья - начальное и завершающее, то есть затраты и прибыль. Это определяет необходимость постоянного сопоставления текущих и итоговых (годовых) расходов и результатов работы предприятия (доходов), что составляет основу хозяйственного расчета.

Расходы (потребность в финансовых средствах):

Платежи в бюджет
Погашение кредитов
Уплата процентов за кредит
Финансирование капиталовложений
Пополнение оборотных средств
Затраты на формирование основного стада животных
Отчисления в фонды потребления и резервный фонд
Расходы на содержание жилищно-коммунального хозяйства
Отчисления на организацию деятельности совместных предприятий
Арендная плата (в случае аренды земли, других средств производства)

Доходы (собственные финансовые средства):

Прибыль
Амортизационные отчисления
Выручка от продажи неиспользуемых основных средств
Поступления от продажи акций и других бумаг
Дебиторская задолженность
Стоимость выбракованных из основного стада животных
Денежные средства на счетах в банке
Доходы от долевого участия в совместных предприятиях
Арендная плата (в случае сдачи в аренду земли, других средств производства).

Под хозяйственным расчетом понимают метод хозяйствования, основанный на измерении расходов и доходов с целью обеспечения безубыточности предприятия.

Существует мнение, что в рыночной экономике нет категории хозяйственного расчета, так как рынок ее «поглощает», заменяет коммерческим расчетом. При этом приводят такие аргументы: хозрасчет был основан на общественной собственности, а сейчас такого понятия нет; принципы хозрасчета не отвечают требованиям развития предпринимательства; разрушена объективная основа хозяйственного расчета - сочетание общенародных, коллективных и личных экономических интересов; хозрасчет не создает экономические стимулы к эффективному и общественно целесообразному ведению хозяйства в каждом трудовом коллективе, не мобилизует общественно полезную инициативу трудящихся и т. д.

Эффективно хозяйствовать на принципах хозрасчета можно при любых формах собственности. Сохранилось и требование сочетания личного интереса работников с коллективными и общественными - оно общее для всех предприятий (коммерческих и некоммерческих). Деятельность на принципах хозрасчета создает высокие стимулы к эффективному производству.

Применительно к предприятию замену хозяйственного расчета коммерческим можно признать возможным лишь условно - производство осуществляется как в коммерческих, так и в некоммерческих хозяйствующих субъектах, в отношении которых неправомерно применение условий и правил коммерческого расчета. Требование же расчетливого хозяйствования как главное условие хозрасчета - общее для всех предприятий.

Высшая форма внутрихозяйственного расчета предусматривает предоставление подразделению юридической самостоятельности, наличие у него собственного устава, расчетного счета и бухгалтерского баланса, права распоряжаться всей произведенной продукцией и расчетной прибылью. Однако предоставление подразделениям юридической самостоятельности может привести к разрушению целостности хозяйственной системы предприятия в результате превалирования их экономических интересов над интересами других первичных коллективов и общехозяйственными.

Предпринимательство как хозяйственная деятельность, направленная на получение и наращивание дохода (прибыли), свойственно и первичным трудовым коллективам, и всему предприятию независимо от статуса и системы хозяйствования. Предпринимательство не только не противоречит хозяйственному расчету, но и составляет одно из условий его организации.

Как экономическая категория хозяйственный расчет выражает производственные отношения, развивающиеся на основе оборота материально-вещественных и финансовых ресурсов в ведущем звене хозяйственной системы - предприятии. Следовательно, он охватывает не все сферы производственных отношений, а только отдельную, первичную. Производственные отношения в первичном звене базируются на таких стоимостных формах, как товар, цена, себестоимость, стоимость, деньги, прибыль, хозрасчетный (предпринимательский) доход. Таким образом, хозрасчет как категория взаимодействует с другими категориями, обусловленными экономическими законами, товарно-денежными отношениями.

Итак, хозяйственный расчет - категория предприятия. Вне предприятия, а следовательно, вне производства (оно осуществляется непосредственно на предприятии) хозрасчет теряет смысл.

Цель организации хозрасчета в условиях рыночных отношений - наращивание производства, получение максимума прибыли. Прибыль формируется за счет выручки от реализации продукции, работ и услуг; продажи материальных ценностей; внереализационных операций - доходов по ценным бумагам, долевого участия в совместных предприятиях, арендной платы и др.

Организация хозрасчетной деятельности предполагает соблюдение соответствующих принципов:

- экономическая самостоятельность предприятия в выборе организационно-правовой формы и формы хозяйствования, разработке производственной программы, определении каналов и способов сбыта продукции;
- самоорганизация деятельности первичных трудовых коллективов;
- свобода предпринимательства, конкурентоспособность в рыночной среде;
- окупаемость затрат, рентабельность производства, самофинансирование предприятия;
- сочетание в деятельности работников личных, коллективных и общественных интересов;
- ответственность работников и всего предприятия за результаты производства;

- учет, контроль, экономический анализ расходов и доходов, режим экономии, бережливость.

Попытки воплотить принципы хозрасчета в деятельность предприятий прежде предпринимались неоднократно, но не всегда успешно. Среди причин - монополизация собственности; централизованная система управления, игнорирующая экономические методы и исключая самостоятельность товаропроизводителей в выборе формы хозяйствования и организации производства; неэквивалентный межотраслевой обмен; низкая мотивация работников к труду; слабая развитость производственной и социальной инфраструктуры и др. Сегодня ряд этих причин устранен, но некоторые из них остались и даже усугубились. Однако это не аргумент против роли хозрасчета как экономической категории и метода хозяйствования. Хозяйственный расчет может быть действенным при создании соответствующих условий.

2. Условия обеспечения хозрасчетной деятельности предприятий

Комплексная реализация принципов хозяйственного расчета и эффективное хозяйствование возможны при наличии соответствующих условий - экономических, производственных, организационных, социальных.

Особое значение имеет благоприятная система цен.

В рыночной экономике действуют свободные (договорные) цены, однако, особенно на переходном этапе, необходимо цены регулировать. Как свидетельствует мировая практика, эта мера применяется и в периоды устойчивого развития в общей системе мер по поддержанию и дальнейшему подъему экономики.

На сельскохозяйственную продукцию, прежде всего реализуемую для удовлетворения федеральных и региональных продовольственных нужд, целесообразно введение гарантированных цен. Они устанавливаются на уровне, обеспечивающем получение товаропроизводителями доходов, необходимых для расширенного воспроизводства. Такие цены применяют в случаях, когда средняя рыночная цена не возмещает сложившийся средний уровень затрат на производство и реализацию продукции. Сбыт продукции по другим каналам регулируется спросом и предложением.

Рост цен на промышленные изделия не должен опережать уровень цен на сельскохозяйственную продукцию. Функция органов управления АПК - контроль за изменением индексов тех и других цен, использование для обеспечения эквивалентности обмена средств федерального и регионального бюджетов. Особенно это относится к ценам на дефицитные виды промышленных изделий. Свободными могут быть цены на те изделия, потребность в которых удовлетворяется.

Паритет обеспечивается также в условиях устойчивого партнерства предприятий разных сфер, например сельского хозяйства и машиностроения. Эффективно создание акционерных объединений промышленности и сельского хозяйства, учредителями которых были бы и сельскохозяйственные предприятия.

Сельское хозяйство - отрасль неустойчивая, она нуждается в особом режиме финансирования. Во всех развитых странах эта отрасль дотируется. Размер дотаций различный, обычно не менее 40-50 % затрат на товарную продукцию. Кроме того, выделяются средства для компенсации части расходов на проведение отдельных мероприятий. Законодательство РФ предусматривает направление бюджетных средств на поддержку инвестиционной деятельности, мероприятия по повышению плодородия почв, кредитование и страхование, компенсацию части затрат на приобретение материальных ресурсов и энергоносителей, развитие племенного животноводства и элитного семеноводства, организацию профессиональной подготовки кадров и некоторые другие цели. Однако уровень экономики не позволяет в полной мере осуществлять положения закона.

Сельское хозяйство нуждается в эффективной системе кредитования и страхования. Кредиты следует выдавать на льготных условиях и на длительный срок. Целесообразно создание сельскохозяйственных кооперативных и других банков на принципах кре-

дитной кооперации. В формировании паевого капитала кооперативных кредитных учреждений важна государственная поддержка на возвратной основе.

При остром финансовом дефиците возможно получение кредита под залог сельскохозяйственной продукции и сырья как с участием, так и без участия государства. Однако эта форма связана с риском для предприятия - получателя ссуды.

Обременительна для сельских товаропроизводителей и предприятий смежных отраслей действующая система налогообложения из-за многочисленности и больших размеров налогов. Нередко на их выплату расходуется до 80 % прибыли предприятия. В ряде стран общий размер налогов ограничен 20-25 % прибыли, преимущественно взимаются налоги на доход, земельный и на добавленную стоимость.

Совершенствовать налоговую систему можно путем сокращения видов налогов, уменьшения налогооблагаемой базы на величину собственных средств, направленных на улучшение земель и модернизацию производства; установления льгот по налогообложению для предприятий АПК, вкладывающих средства в сельское хозяйство, перерабатывающую промышленность, социальную сферу; освобождения на определенное время от налогообложения приоритетных отраслей производства; введения налоговых льгот для вновь создаваемых предприятий.

Важная роль принадлежит внутрихозяйственным производственным условиям. Устойчивая производственная база предприятия - основа эффективного хозяйствования. Составляющие производственной базы - земельные угодья, основные и оборотные средства, трудовые ресурсы - должны быть в достаточном количестве и рациональном соотношении, то есть предприятие должно располагать сбалансированным производственным потенциалом.

Качественное состояние земли связано со своевременным проведением комплекса агротехнических мероприятий, прежде всего внесением полных доз удобрений, поддержанием влагообеспеченности. По возможности земельная территория должна быть компактной, без чересполосиц и вклиниваний, с надлежащей сетью внутрихозяйственных дорог.

Формируя средства производства, исходят из того, чтобы их размер и состав обеспечивали эффективное использование как самих производственных фондов, так и земли, трудовых ресурсов.

Следует соблюдать рациональное соотношение основных производственных фондов и оборотных средств. Считается, что в зависимости от специализации предприятия оно должно быть не ниже 1: 1,5-2.

От технической оснащенности зависят уровень механизации и автоматизации производственных процессов, возможности применения систем машин по производству продукции растениеводства и животноводства. Важно иметь высокооснащенную ремонтную базу.

Из условий, влияющих на эффективное хозяйствование, следует выделить номинальный потенциал трудовых ресурсов, степень их фактического участия в производственной деятельности предприятия, возрастной и профессиональный состав, уровень квалификации, сезонность использования.

Производственные условия тесно связаны с организационными, они взаимообусловлены. Рыночные отношения определяют новые подходы и способы обоснования производственной структуры предприятия - соотношения отраслей и элементов производства. В условиях отмены государственных заказов на поставки продукции, предпринимательства и конкуренции объем и ассортимент производимых продуктов ориентированы на спрос и предложение. Ситуацию на рынке предвидеть трудно. Однако во избежание или для снижения риска, прежде чем произвести продукцию, нужно сопоставить варианты ее реализации, выявить конкурентов в своем регионе, найти надежных партнеров, заключить с ними договоры на продажу, желательно на длительный срок.

Развивать производство целесообразно на многоотраслевой основе, чтобы иметь возможность компенсировать неудачу в одной отрасли успехом в другой.

Формируя организационную структуру, исходят из оптимальности числа и размеров подразделений, требований предоставления первичным коллективам экономической самостоятельности, создания условий для предпринимательской деятельности, управляемости предприятием.

К производственной и организационной структуре предъявляют определенные требования, которые в полной мере должны быть учтены при обосновании направления производственной деятельности предприятия.

К организационным условиям эффективного ведения хозяйства относится и рациональная структура управления предприятием. Она позволяет эффективно выполнять функции и задачи управления. Так, главная функция управления - общее руководство - решает задачи предвидения, рационального построения управленческих структур, функциональной и организационной регламентации, координации, контроля и оценки деятельности коллектива, осуществления внешних экономических связей. Направления совершенствования структуры управления - оптимизация функциональных служб, определяющих экономическую, технологическую, техническую программы; организация службы маркетинга; усиление роли научных, информационных и внедренческих отделов (групп).

Возрастает роль экономической службы. Экономическая работа должна быть направлена на соблюдение закономерностей и принципов организации сельскохозяйственного производства, применение экономических методов управления, прогрессивных форм производственных отношений, организации и материального стимулирования труда, развитие предпринимательства, регулярный оперативный экономический анализ деятельности, разработку комплексной программы социально-экономического развития предприятия.

Основные задачи экономической работы - обеспечение расширенного воспроизводства, увеличение объемов продукции с наименьшими затратами, повышение самостоятельности внутрихозяйственных подразделений, материальной заинтересованности и ответственности работников, социальное развитие коллектива.

В рыночных условиях меняется тактика предприятия: исходят не из определения объемов производства продукции и впоследствии поиска покупателей, а из изучения спроса, расчета потенциальной емкости рынка, возможных объемов продаж по срокам, качеству и товарному ассортименту и на этой основе планируют и организуют производство. Эти функции возлагают на службу маркетинга, задачи которой - определение объема и структуры потребностей рынка в продукции и услугах с учетом цен и издержек; разработка перспективных и текущих бизнес-планов; организация реализации продукции и оказания услуг; выявление резервов развития производства. На ряде предприятий маркетинговая служба включает группу бизнес-планирования, отделы сбыта, материально-технического снабжения, финансово-расчетный центр.

Рекомендуется создавать на крупных предприятиях логистические службы. Логистика представляет собой управление материальными потоками в сфере производства и обращения. Выделяют следующие элементы логистической системы: закупка, склады, запасы, обслуживание производства, транспорт, информация, кадры, сбыт. Такая система обеспечения производства позволяет существенно повысить его эффективность.

К организационным условиям относят также разработку внутрихозяйственных норм и нормативов, своевременное и полное ведение плановой и учетно-отчетной документации, широкое информационное обеспечение.

Эффективной организации производства способствуют благоприятные социальные условия: обустроенное жилье работников, электрификация, газификация, телефонизация населенных пунктов, расширение сети социально-культурных и торгово-сбытовых объектов, обеспечение села потребительскими товарами и услугами, улучшение условий труда

и среды обитания сельского населения, своевременная выплата работникам заработка, рациональный режим труда и отдыха и др.

Создать все перечисленные условия весьма сложно, но они постоянно должны быть в сфере внимания руководителей и специалистов предприятий, органов управления агропромышленным комплексом всех уровней.

3. Организация внутрихозяйственного расчета

В процессе производства подразделения постоянно взаимодействуют, вступают в отношения с функциональными службами, органами управления предприятием. В результате на каждом предприятии создается внутрихозяйственный экономический механизм, основанный на элементах товарно-денежных отношений, предпринимательстве.

При товарном производстве между подразделениями и членами коллективов требуется обеспечить равноценный обмен результатами деятельности. Без этого невозможно добиться единства интересов предприятия, его подразделений, отдельных работников. Эти требования выполняет внутрихозяйственный расчет, регулирующий экономические отношения на предприятии.

Освоение внутрихозяйственного расчета означает, что вне хозрасчетных отношений не должен быть ни один участок, ни один производственный объект и в конечном счете ни один работник. Вместе с тем движение на предприятии продукции, работ и услуг, техники, материалов должно представлять движение стоимостей, основанное на купле-продаже.

Принципы внутрихозяйственного расчета следующие:

- производственно-хозяйственная, в ряде случаев и экономическая самостоятельность подразделений;
- самоуправляемость первичных коллективов;
- окупаемость производственных затрат;
- создание коллективам подразделений равных экономических условий производства;
- предприимчивость и предпринимательство первичных коллективов;
- мотивация работников к высокопроизводительному труду;
- учет и контроль, экономический анализ деятельности;
- ответственность за выполнение производственной программы, условий договора, результаты работы подразделения;
- режим экономии и бережливость, дисциплина и организованность;
- исключение при оценке деятельности подразделения влияния причин, не зависящих от работы данного коллектива.

Соблюдение перечисленных принципов позволяет наиболее полно использовать потенциальные возможности подразделений предприятия.

Условия организации деятельности подразделений на внутрихозяйственном расчете такие:

- формирование на добровольной основе;
- решение первичным коллективом вопросов обоснования и выполнения производственной программы;
- самостоятельное определение режимов труда и отдыха;
- высокая занятость работников и максимальное использование технических средств;
- взаимозаменяемость;
- заинтересованность в лучших результатах работы подразделения и предприятия в целом;
- ответственность перед другими подразделениями за выполнение договорных условий;
- самостоятельное распределение хозрасчетного (предпринимательского) дохода.

Конкретные положения уточняются в зависимости от формы хозяйствования на предприятиях, статуса подразделений и отдельных трудовых коллективов. Так, в условиях аренды, кооперативных форм деятельности меняется порядок планирования (объемы продукции обуславливаются в договоре), упрощается учет (в основном по ограниченному перечню документов он осуществляется самим коллективом), отпадает необходимость в контроле за формированием и использованием фонда оплаты труда и другими показателями.

Однако подряд, аренда, кооперативы, другие формы хозяйствования не столь всеобъемлющи, как хозрасчет. Они лишь одна из форм хозрасчетных отношений. Поэтому освоение различных видов подряда и аренды предполагает дальнейшее развитие хозрасчета - общего метода хозяйствования и организации экономических отношений на предприятии.

В системе внутрихозяйственных отношений по-новому могут быть построены такие элементы, как собственность на имущество, полученную продукцию, созданный доход; планирование и регулирование производственной деятельности; формы взаимоотношений подразделений с предприятием, его функциональными службами и между собой; взаимоотношения с бюджетом и органами управления; формирование фондов потребления и накопления.

Развитие внутрихозяйственного расчета предполагает:

- вовлечение в хозрасчетные отношения земли и имущества;
- распространение хозрасчетных отношений на все структурные подразделения и сферы деятельности, включая административно-управленческий персонал;
- отражение в производственной программе подразделений совокупности показателей, характеризующих деятельность предприятия в целом;
- согласование и координацию деятельности подразделений в рамках предприятия на основе договора сотрудничества;
- создание для всех субъектов хозяйствования одинаковых условий, обеспечивающих экономическую заинтересованность.

Практика показывает, что для успешной организации внутрихозяйственного расчета на предприятии важно осуществить комплекс организационно-технических мероприятий:

- обосновать внутрихозяйственную и внутриотраслевую специализацию и концентрацию производства, структуру предприятия и систему управления, обеспечивающие эффективное использование земли, техники, рабочей силы;
- установить состав подрядных, арендных и иных хозрасчетных трудовых коллективов, порядок взаимоотношений их с предприятием и между собой;
- обосновать рациональные размеры хозрасчетных подразделений по составу работников, земли, животных, техники;
- определить права, обязанности и установить ответственность руководителей, специалистов, членов коллективов за выполнение производственных заданий, условий договоров;
- подобрать квалифицированных руководителей хозрасчетных подразделений, хорошо знающих технику, технологию, экономику и организацию производства, умеющих работать с людьми;
- улучшить планирование, первичный и бухгалтерский учет и отчетность, экономический анализ работы;
- разработать прогрессивные долговременные нормативы трудовых, материальных и денежных затрат на выполнение работ и оказание услуг с учетом производственных особенностей хозрасчетных подразделений;
- освоить коллективные формы организации и материального стимулирования труда, имея в виду, что они эффективны в небольших по численности коллективах работников, примерно равных по квалификации и отношению к труду;

- создать всем подразделениям равные производственные и экономические условия для увеличения количества, повышения качества и снижения себестоимости продукции;

- выработать доступную, комплексно отражающую работу коллективов систему показателей для оценки результатов хозяйственной деятельности;

- повышать квалификацию работников, их знания и навыки в вопросах рыночной экономики, организации предпринимательской деятельности.

Опыт хозяйствования, исследования и рекомендации научных учреждений показывают необходимость регулирования внутривозрастных отношений комплексом взаимосвязанных документов: положениями об организационной структуре и структуре управления, финансовой структуре, управлении финансовыми потоками, структурном подразделении, внутривозрастных отношениях, оплате труда, должностными инструкциями, коллективным договором, штатным расписанием, трудовыми договорами.

На практике применяют три основные формы внутривозрастного расчета в зависимости от степени самостоятельности подразделений.

1-я форма. Подразделения получают частичную самостоятельность. Они не взаимодействуют с другими предприятиями и организациями, не распоряжаются полученной продукцией, не имеют самостоятельного баланса и расчетного счета. Работают на условиях самоокупаемости текущих производственных затрат. Фонд оплаты труда формируется по остаточному принципу. Дивиденды на паи и вклады, как правило, начисляются работникам на уровне средней по предприятию ставки.

Эту форму следует рассматривать как низшую, переходную к формам с более широкой самостоятельностью подразделений.

2-я форма. Предполагает предоставление подразделениям права распоряжаться частью или всей произведенной продукцией, самостоятельно организовывать расширенное производство за счет своей прибыли. Подразделения не являются юридическими лицами, но имеют текущий или лицевой счет в бухгалтерии (финансово-расчетном центре) предприятия. Они могут быть переведены на самостоятельный баланс. В реализации продукции (услуг) за пределы предприятия применяют свободные рыночные цены. Внутривозрастный оборот осуществляется с использованием расчетных цен, включающих средний по предприятию уровень рентабельности. Дивиденды могут выплачиваться с учетом результатов деятельности каждого подразделения.

3-я форма. Ее называют предпринимательским расчетом, хотя элементы предпринимательства присущи и другим формам. Предприятия, применяющие данную форму, предоставляют коллективам собственников полную экономическую самостоятельность. Взаимоотношения первичных трудовых коллективов строятся так же, как с внешними партнерами. Подразделения могут обладать правами юридического лица, иметь расчетный счет в финансово-расчетном центре или банке. Производственную деятельность осуществляют на основе уставов, взаимоотношения друг с другом строят на договорной основе.

1.3 Лекция № 5 (2 часа).

Тема: «Организационные основы форм экономических отношений на предприятиях и в объединениях»

1.3.1 Вопросы лекции:

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

1.3.2 Краткое содержание вопросов:

1. Экономическое содержание, принципы организации и задачи подряда.

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

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

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

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

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

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

Применяют различные виды подряда:

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

Основные цели подряда:

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

Подряд позволяет успешно решать экономические и социальные задачи:

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

2 Признаки и формы арендных отношений

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

Арендные отношения характеризуются следующими признаками:

1. Самостоятельность арендатора в организации производства

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

Формы аренды.

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

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

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

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

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

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

К доходам коллектива автопарка относят оплату работ, выполненных водителями, плату за стоянки, прочие поступления. Расходы состоят из материальных затрат, исчисляемых по каждому водителю, общих гаражных расходов, включая арендную плату и пр. До поступления выручки от реализации продукции предприятие может выдавать арендному коллективу кредит на авансирование работников. Арендные отношения наиболее приемлемы в регионах, где действуют труднообратимые факторы.

3. Условия деятельности внутрихозяйственных кооперативов

Эффективной формой хозяйствования является создание на базе подразделений **внутрихозяйственных кооперативов** (в которых могут осваиваться различные формы коллективного, семейного индивидуального предпринимательства), осуществляющих совместную деятельность на предприятии. В этом случае предприятие представляет **собой ассоциацию (союз) внутрихозяйственных кооперативов**.

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

На начальном этапе освоения формы внутрихозяйственных кооперативов сохраняются сложившиеся производственная структура предприятия, состав основных, вспомогательных и обслуживающих подразделений, объектов непроизводственной сферы. Внутри-

хозяйственные кооперативы наделяются статусом товаропроизводителя и собственника полученной продукции и прибыли. **Статус товаропроизводителя** выражается в том, что подразделение (в соответствии с условиями производственного задания или договора) реализует произведенную продукцию, формирует свой доход, покупает за счет дохода необходимые ресурсы, производит предусмотренные платежи и отчисления.

Статус собственника предполагает:

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

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

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

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

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

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

Внутрихозяйственные кооперативы несут ответственность за выполнение условий продажи продукции в счет договоров предприятия. В случае невыполнения их кооперативы возмещают предприятию ущерб и уплачивают установленный штраф. Таким образом, ответственность за выполнение договора несет каждый кооператив.

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

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

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

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

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

1.4 Лекции № 6, 7 (4 часа).

Тема: «Организационные основы коллективного подряда в сельскохозяйственном производстве»

1.4.1 Вопросы лекции:

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

1.4.2 Краткое содержание вопросов:

1. Сущность коллективного подряда в сельскохозяйственных предприятиях

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

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

Подряд может быть полезен прежде всего на тех сельскохозяйственных предприятиях, которыми руководят опытные, знающие руководители вместе с полноценными штабами специалистов. В таких случаях относительный недостаток ограниченной самостоятельности первичных трудовых коллективов полностью компенсируется сильным руководством, отлаженной системой оперативного управления и контроля.

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

Особенности сельского хозяйства, в частности использование в качестве средств труда почвы, растений, животных, определяют специфику организации и оплаты труда, делают невозможным простое перенесение принципов и методов организации труда из промышленности. На основе изучения исторического и современного опыта ведения сельского хозяйства в нашей стране и за рубежом экономическая наука сформулировала три

наиболее общих и в то же время обязательных правила построения трудовых отношений в сельском хозяйстве:

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

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

2. Формы организации подрядных коллективов

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

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

Индивидуальный подряд имеет важную особенность. Границы самостоятельности при нем очень широки, *в чем, собственно, и заключается смысл этой формы хозяйствования – дать работнику возможность почувствовать себя полным хозяином.* В распоряжении работника находятся земля, техника, другие материальные ресурсы. Он самостоятельно решает оперативно-производственные и технологические вопросы, определяет, как наиболее рационально организовать свой труд и отдых. Поэтому договор на подряд надо заключать с таким работником, который хорошо разбирается во всех этих вопросах.

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

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

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

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

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

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

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

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

Бригадный подряд имеет ряд особенностей:

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

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

В бригадах в отличие от звеньев рядовые рабочие, лишь частично участвуя в управлении, не могут почувствовать себя реальными хозяевами производства. Кроме того,

при бригадном подряде слабее связь личных трудовых усилий и конечных результатов труда, ощутимее элементы обезлички в производственном процессе. В них сложнее подбирать работников равной квалификации и старательности. В связи с этим в бригадах не так сильно проявляются черты трудовой солидарности. Отсюда необходима более или менее значительная дифференциация при распределении коллективного заработка на основе учета реального вклада каждого работника в общее дело. Все это до некоторой степени ослабляет стимулирующее действие на каждого отдельного работника коллективной оплаты труда по конечным результатам.

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

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

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

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

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

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

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

3 Особенности формирования подрядных коллективов

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

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

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

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

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

Каждая форма коллективов имеет свои сильные и слабые стороны, которые резко проявляются при определенном сочетании объективных производственных условий. По-

этому, выбирая форму подряда, исходят из производственной и организационной структуры хозяйства, рассредоточенности производственных участков, обеспеченности фондами и рабочей силой, квалификации работников, технологии производства и т.д.

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

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

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

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

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

1.5 Лекция № 8, 9 (4 часа).

Тема: «Система организационных мероприятий по освоению подряда»

1.5.1 Вопросы лекции:

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

1.5.2 Краткое содержание вопросов:

1. Сущность организационно-экономических мероприятий внедрения коллективного подряда.

Эффективность подрядных форм организации труда и внутрихозяйственного расчета в значительной мере зависит от организации работы по их применению.

Подряд – сложная система при внедрении которой необходим учет многих факторов влияющих на производство.

При разработке и обосновании мероприятий по внедрению подряда следует уделять внимание следующим вопросам:

- Формы разделения и кооперации труда;
- Условия труда;
- Режимы труда и отдыха;
- Нормирование труда;
- Тарификация труда.

Все это вместе с соответствующей технологией производства продукции и технической оснащенностью призвано способствовать росту производительности труда, увеличению количества и качества продукции, снижению затрат на ее производство, решению проблемы интенсификации сельскохозяйственного производства.

Система организационно-экономических мероприятий включает в себя подготовительную работу, а именно:

- 1) Изучение передового опыта внедрения подрядных форм организации труда и научных рекомендаций.
- 2) Выбор и обоснование форм подряда.
- 3) Определение размера подрядных коллективов.
- 4) Установление расценок за единицу продукции.
- 5) Выбор формы авансирования работников подрядных коллективов.
- 6) Разработка условий распределения коллективного заработка.
- 7) Разъяснительная работа и подготовка кадров для работы в условиях подряда.

Переход на подряд во многих предприятиях требует устранения существующих недостатков в организации производства и труда. Предъявляет более высокие требования к планированию производства, материально-техническому обеспечению трудовых коллективов, учету и контролю, уровню социального развития.

Непременное условие хозяйственной деятельности подрядного коллектива – это оперативная самостоятельность.

Использование трудовыми коллективами принципов внутрихозяйственного расчета позволяет более полно проявляться интересам людей, их инициативе и в конечном итоге приводит к высоким экономическим результатам деятельности трудового коллектива.

Эффективность внутрихозяйственного расчета выше в небольших по численности подрядных коллективах.

Среди организационно-экономических мероприятий по внедрению подряда важное место занимает выбор формы авансирования и распределения коллективного заработка. Наиболее подходящими могут быть две формы авансирования:

- Повременная;
- Коллективная сдельная оплата по единому наряду.

Выбор конкретной формы авансирования зависит от размера подрядных коллективов, квалификации работников, психологического климата и других условий. Важным является определение размера аванса. Он может быть равным для всех работников или дифференцированной в зависимости от их квалификации.

Порядок распределения коллективного заработка определяется конкретными условиями. Одно из которых, является обязательным – это точный учет вклада каждого работника в общий конкретный результат.

Внедрение подряда требует от работников повышения своей квалификации и профессионального мастерства. Также необходима разъяснительная работа по внедрению подряда.

Систематический анализ результатов работы и их обсуждение в трудовом коллективе является обязательным условием при организации подряда и хозрасчета.

2. Обоснование форм подряда, численного и профессионального состава подрядного коллектива

Выбирая форму подряда необходимо учитывать специфику сельскохозяйственного производства, а именно что земля является средством производства, а получаемая сельскохозяйственная продукция результат только совместного коллективного труда. Поэтому важное значение приобретает безусловное выполнение некоторых основных положений связанных с выбором и формированием подрядных коллективов:

1. добровольность при образовании подрядных коллективов и самостоятельность в производственной деятельности;
2. коллективная оплата труда и материальное стимулирование по конечным результатам производства.

В реализации этих положений важная роль отводится руководителям и специалистам предприятия, которым необходимо в каждом конкретном случае обосновывать наиболее целесообразную и подходящую форму подряда, в формировании количественного и качественного состава трудовых коллективов, оформление соответствующих договорных обязательств, обеспечить их выполнение.

В многочисленных рекомендациях по организации подряда отмечается, что выбор формы подряда и обоснование размеров подрядного коллектива зависят от технологии и трудоемкости производства, применяемой системы машин и механизмов.

В растениеводстве наиболее эффективен трудовой подрядный коллектив в составе 8-12 человек, а в животноводстве 15-20.

Размер звеньев может составлять 4-6 человек.

На практике лучше других проявляют себя относительно небольшие по численности подрядные коллективы, за которыми на длительный срок закрепляют средства производства и в которых легче сочетаются личные интересы каждого работника с общим интересом в достижении общих конечных результатов.

Внедрение подрядных форм организации труда должно сопровождаться уточнением приемов технологии производства, обоснованием отдельных требований к технологическим средствам, а также совершенствованием управления сельскохозяйственным производством.

Подрядные коллективы должны иметь возможность сами выбирать наиболее рациональные приемы, технологии и набор машин, что позволит получать высокие конечные результаты.

Обоснование численного состава подрядного коллектива предполагает обоснование его профессионального состава. В небольших по численности подрядных коллективах отсутствует чрезмерно узкая специализация работников. Каждый из работников должен владеть 2-3 смежными специализациями, быть готовым к совмещению профессий и взаимозаменяемости. При этом профессиональная подготовка работников должна быть примерно одинаковой и на достаточно высоком уровне.

Профессиональный состав и уровень подготовки имеют решающее значение при выборе формы авансирования и распределения коллективного заработка.

3. Роль специалистов и экономической службы в организации работы подрядных коллективов

В работе по применению коллективных подрядных форм организации труда важная роль принадлежит руководителям и специалистам сельхоз подразделений.

Большое значение имеет подготовительный период, когда специалистам необходимо осуществлять соответствующие организационно-технические мероприятия:

- Выбор формы организации труда;
- Практическая помощь в оформлении документации и заключении подрядного договора;
- Разработка условий оплаты труда и материального стимулирования;
- Разъяснительная работа по внедрению подряда.

Подряд успешнее внедряется в тех хозяйствах, где наряду с экономистами все специалисты принимают активное участие в этой работе. Это ведет к тому, что экономист более глубоко вникает в вопросы технологии производства продукции, а специалисты технологии в вопросы организации и оплаты труда.

Применение подряда предъявляет к специалистам повышенные требования.

1.6 Лекция № 10, 11 (4 часа).

Тема: «Организация подрядных коллективов в растениеводстве»

1.6.1 Вопросы лекции:

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

1.6.2 Краткое содержание вопросов:

1. Формирование и деятельность подрядных коллективов, обслуживающих полевой севооборот.

Внедрение коллективного подряда в отраслях растениеводства сопряжено с большими трудностями, так как в них наблюдается значительный разрыв между временем вложения труда и получения продукции. А основной принцип подряда - оплата за продукцию, за конечный результат.

Для растениеводства характерно разнообразие условий производства. Во многих случаях это связано с особенностями землепользования, разбросанностью населенных пунктов, широким ассортиментом возделываемых культур, что обуславливает разнообразие применяемых форм организации труда, различные уровни специализации, размеры трудовых коллективов.

Принципы коллективного подряда наилучшим образом реализуются в *тракторно-полеводческой, тракторно-овощеводческой бригадах* оптимального размера, обслуживающих полевой, кормовой или овощной севообороты. Иногда севооборот закрепляют за *механизаторским звеном*.

Закрепление севооборота за бригадой, как правило, обеспечивает равномерную в течение года загрузку людей, создает основу для планомерной, рассчитанной на длительную перспективу работы по повышению почвенного плодородия, эффективности каждого участка закрепленной земли. В бригаде, обслуживающей севооборот, создаются благоприятные условия для внедрения интенсивных технологий возделывания сельскохозяйственных культур, широкого маневра закрепленной техники, проведения работ на основе разделения и кооперации труда.

Коллектив, работающий в условиях подряда, на закрепленном севообороте обычно выполняет весь цикл работ за годовой период. Однако, как показывает практика, в границах этого годового цикла целесообразно формирование на более короткие периоды под-

рядных трудовых коллективов для выполнения определенного комплекса работ: внесения удобрений, известкования, обработки гербицидами или другими препаратами и т. д. На определенный период формируются подразделения по заготовке кормов, оплата в которых производится по коллективной расценке за тонну заготовленного сена, сенажа, силоса, травяной муки, гранул, брикетов. В сельском хозяйстве, особенно в южных и юго-восточных районах страны, широкое распространение получили *уборочно-транспортные отряды*. В них созданы условия для крупногруппового использования техники, комплексного проведения работ, включая все виды обслуживания.

При этом необходимо, чтобы трудовые коллективы, формируемые, как правило, из состава бригады на сравнительно короткие периоды для выполнения полевых работ, успешно решали не только свои задачи, но и были заинтересованы в достижении общих высоких конечных результатов за весь сельскохозяйственный период. Такие коллективы призваны дополнять работу бригад, способствовать их успешной работе.

Иногда за бригадой (звеном) закрепляют часть севооборота (в хлопководстве) или 2-4 культуры. Например, в Волгоградской области за несколькими механизаторами, работающими на подряде, закрепляют зерновые (яровые и озимые) и пар; в Калининской области за звеном механизаторов закрепляют ограниченный набор культур — лен, картофель, многолетние травы и корнеплоды на площади до 400 га и т. д.

Опыт работы механизированных звеньев на подряде показал, что целесообразно перейти на долговременный, не ограниченный одним сезоном, договор. В этом случае звенья могли бы взять на себя постоянную заботу о вверенных им земле и технике, что позволило бы им трудиться с еще большей эффективностью. Создают и звенья по возделыванию всего 1-2 культур (например, кукурузы и подсолнечника, сахарной свеклы, картофеля и т. д.).

Формой подрядного коллектива, выполняющего весь цикл работ от заготовки кормов до завершения откорма скота, являются комплексные звенья, которые производят корма, убирают их и откармливают молодняк крупного рогатого скота. Обычно за звеном из 5-10 человек закрепляют около 400 голов скота и 100 - 110 га орошаемых земель. Сначала комплексные звенья создавались только на летний период, впоследствии они стали работать круглый год. В осенне-зимний период члены этих звеньев заняты обслуживанием скота, ремонтом техники, используют отпуска.

До расчетов за продукцию - прирост живой массы - члены звена получают аванс в пределах тарифного фонда заработной платы (при этом учитывается классность членов звена). Расценку за 1 ц прироста определяют из тарифного фонда заработной платы на основе запланированного в технологических картах объема полевых работ и всех работ по откорму и обслуживанию скота. Общий тарифный фонд оплаты труда продукции растениеводства и животноводства увеличивают до 150 % и делят на плановый (нормативный) прирост живой массы скота. Если комплексное звено в летний период наряду с откормом скота занимается и заготовкой кормов для общественного стада, звену рассчитывают две расценки - за прирост и произведенные корма.

Работа бригад строится на принципах внутривозвратного расчета.

Внутривозвратный расчет является неотъемлемой частью системы хозрасчета. Он охватывает взаимоотношения администрации хозяйства и подразделения, подразделений, работников в отделениях, бригадах, на фермах и т. д.

Подразделения предприятий осуществляют свою деятельность в соответствии с хозрасчетными заданиями, которые являются составной частью производственно-финансового плана. Производственное задание для бригад и звеньев содержит ряд агротехнических, организационно-экономических и других мероприятий, которые обеспечивают выполнение плана производства продукции, а также лимиты затрат труда и средств на ее производство.

2. Особенности внедрения коллективного подряда в кормопроизводстве

В большинстве сельскохозяйственных предприятий значительная часть кормов производится в полевых севооборотах.

Во многих хозяйствах с высоким уровнем концентрации животноводства и более углубленной специализацией этой отрасли необходима организация вблизи ферм и комплексов специализированных кормовых севооборотов со следующими примерными схемами чередования культур: *зерно-травяной-семипольный*:

а) яровые зерновые культуры с подсевом многолетних трав; б-в) многолетние травы; г) озимые зерновые культуры; д) яровые зерновые культуры; е) зернобобовые культуры; ж) яровые зерновые культуры;

прифермский-пятипольный:

а) озимые зерновые культуры на зеленый корм, подкосо-горохо-овсяные или вико-овсяные смеси; б) корнеплоды; в) силосные культуры; г) выводное поле кукурузы на 5-6 лет; д) выводное поле костра безостого, люцерны или ежи сборной;

сенокосно-пастбищный-семипольный:

а) однолетние травы с подсевом трав; б-е) многолетние бобово-злаковые смеси; ж) озимые зерновые культуры на зеленый корм, подкосо-силосные культуры или корнеплоды. Возможны и другие схемы кормовых севооборотов.

В зависимости от условий хозяйства за подрядными трудовыми коллективами могут быть закреплены 1-2 кормовых севооборота. Это зависит от необходимых объемов производства кормов, размеров контуров полей и их рассредоточенное по территории хозяйства, степени внутрихозяйственной специализации и концентрации кормопроизводства, наличия в хозяйствах трактористов и техники, состояния внутрихозяйственных дорог.

Основные документы для расчета числа трактористов-машинистов и работников конно-ручного труда, необходимые для формирования подрядных коллективов, - технологические карты, составляемые для одной или группы однородных кормовых культур. На основе рассчитанной в технологических картах трудоемкости производства кормов и возможного фонда рабочего времени одного работника определяют их количество. Наиболее рациональное число членов подрядного трудового коллектива в кормопроизводстве – 10-15 трактористов и 8-10 работников конно-ручного труда. Такой коллектив в состоянии выполнять все работы по производству кормов на севообороте 600-700 га и применить поточно-групповую работу людей и техники на заготовке кормов.

Для подрядных трудовых коллективов растениеводства основной документ, регулирующий отношения между коллективом по кормопроизводству и администрацией, - двухсторонний договор. В нем отражены обязательства бригады, звена или другого подразделения по объему производства и качеству различных видов кормов. В ряде хозяйств в обязательства подрядного коллектива включают производство и приготовление кормов к скармливанию непосредственно на животноводческих фермах и комплексах.

В хозрасчетное задание коллективу, занятому производством кормов, включают площади, урожаи возделываемых культур, объемы продукции в натуре и в денежной оценке, а также лимиты прямых затрат. Стоимость продукции определяется пересчетом полученного объема натуральных кормов по питательной ценности в кормовые единицы и по средней сложившейся в хозяйстве цене реализации овса.

Оплата труда стимулирует увеличение количества продукции и повышение качества кормов. Для подрядных коллективов, занятых выращиванием и заготовкой кормов, устанавливается, как правило, три расценки за продукцию: одна - за корма I класса, вторая - за корма II класса и третья - за корма III класса.

Расценку за корма I класса определяют исходя из нормы производства продукции и тарифного фонда заработной платы, увеличенного до 150%, за корма II класса - исходя из нормы производства продукции и тарифного фонда заработной платы, увеличенного до 130%.

В расчет расценок может включаться повышенная оплата труда на уборке кормов, дополнительная оплата за корма I класса в размере до 1 месячного заработка на работника в год, за корма II класса - в размере до 0,5 месячного заработка на работника в год.

За корма III класса расценку устанавливают исходя из нормы производства продукции и тарифного фонда заработной платы, увеличенного до 115%. По решению руководства хозяйства при ее расчете в фонд оплаты труда может включаться повышенная оплата на уборке кормов, но в меньших размерах, чем это предусмотрено за корма I и II класса.

За некачественные корма доплата за продукцию, повышенная оплата труда на уборке и дополнительная оплата за качественное и своевременное выполнение работ не выплачиваются.

В кормопроизводстве, как и в других отраслях растениеводства, применяется система премирования за экономию прямых затрат. При этом подрядному коллективу выплачивается до 70% суммы экономии; за перевыполнение плана производства или повышение урожайности кормовых культур и другие производственные показатели. Эта премия не должна превышать 5, а в хозяйствах целинных районов — 6 месячных заработков, начисленных за продукцию.

Руководство хозяйства может выдать членам подрядных коллективов до 25% кормов, полученных сверх объемов, установленных в договорах. Заработная плата за эту часть кормов не начисляется.

В кормопроизводстве можно применять оплату труда от валового дохода. Для расчета нормативов или расценок за 100 руб. валового дохода целесообразно пользоваться только плановыми показателями валовой продукции, материальных затрат и фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда целесообразно формировать исходя из того, что 50% кормов будет иметь I класс, а 50% - II. При окончательном расчете в нормативы или расценки можно внести изменения, соответствующие качеству произведенных кормов.

3. Подрядные коллективы в овощеводстве открытого грунта

Тракторно-овощеводческие бригады создают в предприятиях, где состав и площади культур позволяют достаточно полно загрузить закрепляемые за коллективом машины. Такие бригады обычно обслуживают 120-170 га овощных культур, в отдельных предприятиях — 180-200 га.

В овощные севообороты включают также картофель, кормовые культуры и др. Севооборотное поле должно быть не менее 10 га. В противном случае снижается производительность тракторных агрегатов.

Каждой бригаде доводится хозрасчетное задание, в котором указывают численность работников (списочный состав), основные средства производства, закрепленные за бригадой, в нем также содержатся производственная программа, лимиты затрат, расчет доплат и премий.

Численность работников и потребность в технике определяют по технологическим картам и графикам сезонного их использования. Рекомендуются также применять для этой цели нормативы, разработанные научно-исследовательскими учреждениями. Критерием при определении численности работников может служить примерная нагрузка площади овощных культур на работника (например, при высоком удельном весе капусты и столовых корнеплодов в структуре посевов — 4-6 га). В тракторно-полеводческой бригаде целесообразно иметь 25-30 рабочих и 8-10 механизаторов. В целях устранения обезлички при выращивании овощных культур в бригаде создают звенья из 10-12 человек. Из механизаторов обычно комплектуют отдельное звено, которое обслуживает все остальные.

В соответствии с договором между администрацией предприятия и бригадой оплата труда производится за количество и качество произведенной продукции.

4. Коллективный подряд в тепличных комбинатах

В тепличных комбинатах имеются благоприятные условия для успешного применения подряда. Искусственный микроклимат, использование специальных грунтов, большой набор овощных культур, выращиваемых в течение года на одной и той же площади, искусственное досвечивание рассады в значительной степени устраняют зависимость процесса производства от природных условий. Рабочий период продолжается практически в течение всего года, что обеспечивает стабильные по размеру и составу первичные трудовые коллективы, высокую и равномерную занятость работников на возделывании закрепленных культур. В связи с этим основная часть заработка работников может быть поставлена в прямую зависимость от выращенного урожая.

Обобщение опыта применения коллективного подряда в тепличных комбинатах позволяет сформулировать принципы организации трудовых коллективов, использование которых обеспечивает благоприятные организационные условия для реализации коллективной материальной заинтересованности в конечных результатах труда.

- Объединение работников в коллективы должно основываться на единстве их целей и интересов. Это единство обеспечивается через коллективные формы материального стимулирования за выращенный урожай. В результате формируются отношения взаимной зависимости и ответственности, получает развитие самоуправление.

- Коллектив должен быть небольшим, чтобы обеспечивать благоприятные условия для осуществления действенного взаимоконтроля за трудовым вкладом каждой тепличницы в общие результаты труда. В такой коллектив легче подобрать исполнителей, одинаково относящихся к труду, психологически совместимых, желающих вместе работать в условиях коллективного подряда.

- Состав коллектива должен быть постоянным на весь период его функционирования. Это дает возможность систематически вести наблюдения за состоянием и развитием растений, своевременно выявлять очаги поражения болезнями и вредителями и ставить в известность об этом специалистов; обеспечивает большую заинтересованность и возможность исполнителей в соблюдении агротехнических требований.

- Подбор исполнителей в трудовые коллективы должен производиться с учетом их взаимного желания работать вместе, одинакового отношения к коллективным формам оплаты труда. В результате обеспечиваются более высокая сплоченность коллектива и взаимная ответственность работников за коллективные результаты труда.

- При формировании коллектива необходимо предусматривать рациональное сочетание опытных и молодых работников. Тем самым обеспечиваются передача трудовых навыков в процессе выполнения работ, более успешное освоение специфических приемов по выращиванию овощей.

- При определении размера и состава трудовых коллективов необходимо соблюдать количественные и качественные пропорции между всеми элементами трудового процесса: численностью работников, площадью закрепляемых культур, выделяемыми техническими средствами. Особенно большое значение данный принцип имеет при формировании трудовых коллективов на выполнении взаимосвязанных работ: подготовка теплиц к посадке, посадка растений, ликвидация культуры. Соблюдение этих требований позволяет поддерживать определенный ритм при выполнении трудовых процессов.

- Звеньевой следует избирать на собрании членов коллектива. Это позволит сочетать в лице руководителя подразделения официального и неофициального лидера, создать благоприятный психологический микроклимат в коллективе, повысить оперативность и действенность управления.

При определении производственной программы коллектива необходимо обеспечить рациональный подбор овощных культур, что дает возможность более полно и равномерно загрузить работников и более продуктивно использовать культивационные сооружения.

Переход коллективов тепличного комбината на подряд осуществляется добровольно и оформляется соответствующим протоколом. Деятельность звеньев и бригад, работающих на подряде, организуется в соответствии с договором между членами трудового коллектива и администрацией. Согласно этому договору коллектив обязуется вырастить запланированное количество овощей (в указанные сроки и в соответствующем ассортименте), а администрация - создать необходимые условия для выращивания овощей в теплицах (поддерживать с помощью соответствующих служб оптимальный водно-воздушный и температурный режимы, обеспечивать своевременность подкормок растений минеральными удобрениями, снабжать в нужном количестве тарой для транспортировки урожая, обеспечивать своевременную реализацию собранной и сданной коллективом продукции и т. д.) и оплатить выращенную продукцию в соответствии с установленными расценками.

Технология возделывания культур и организация трудовых процессов обуславливают необходимость следующих форм трудовых коллективов в тепличных комбинатах: *отделение, бригада, звено, временные технологические формирования, механизаторская бригада (общехозяйственная).*

Основной структурной единицей является *звено тепличниц*. Оно входит в состав *специализированной бригады*.

В тепличных комбинатах блочного типа за одной бригадой закрепляют от 4 до 6 га тепличной площади, численность работников колеблется от 40 до 80 человек. В составе бригады обособляют и организационно оформляют на длительный период постоянные звенья по уходу за овощными культурами. Обособление постоянных звеньев обусловлено наличием специальных культивационных сооружений, от размера которых зависит численный состав этих коллективов. Звено возглавляет неосвобожденный руководитель, который ведет учет отработанного членами звена времени, сдает и учитывает собранную продукцию, расставляет исполнителей на рабочих местах.

В тепличных комбинатах ангарного типа, эксплуатирующих культивационные сооружения с площадью каждой теплицы не более 1000 м², внутрибригадная организация труда основывается на индивидуальном закреплении тепличной площади, и при этом существует организационная связь «отдельный исполнитель - бригада», что, однако, не исключает необходимость формирования внутри бригады временных подразделений на период проведения подготовительных и заключительных работ, требующих совместных усилий всех членов коллектива и проводимых в ограниченные сроки. Проектируя организационную структуру тепличного комбината, необходимо провести тщательный анализ выполняемых ручных и механизированных работ под каждую культуру и на основе этого определить наиболее целесообразный состав трудовых функций, закрепляемых за каждым подразделением.

На долю звена тепличниц приходится около 80 % всего объема работ, выполняемых на закрепленной тепличной площади. Звено своими силами выполняет все работы по уходу за растениями и на уборке урожая. В кооперации с другими звеньями своей бригады оно осуществляет высадку рассады и ликвидацию культуры. Это значит, что в границах звена нет взаимосвязанных работ, а следовательно, разделение труда между тепличницами практически отсутствует. Каждая из них выполняет однородные работы одновременно с другими. Соответственно и размер звена должен определяться не только организационно-техническими факторами, обеспечивающими необходимые пропорции между работниками, техническими средствами и размером площадей под культурами, но и социально-психологическими факторами, определяющими благоприятные межличностные отношения в коллективе, одинаковое отношение работников к коллективным формам оплаты труда за продукцию.

1.7 Лекция № 12, 13 (4 часа).

Тема: «Организация подрядных коллективов в животноводстве»

1.7.1 Вопросы лекции:

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

1.7.2 Краткое содержание вопросов:

1. Особенности применения коллективного подряда в скотоводстве

С ростом технической оснащенности отраслей животноводства усиливается процесс технологического и функционального разделения труда. Животноводческие фермы и комплексы обслуживают работники уже не трех- четырех, а десяти - пятнадцати профессий. Их труд носит коллективный характер, а производимая продукция представляет собой результат совместного согласованного труда. Это является объективной основой для преодоления сложившихся противоречий между коллективными формами труда и индивидуальными формами поощрения работников животноводства.

Одним из направлений совершенствования организации и оплаты труда в этой отрасли является внедрение коллективного подряда.

Кроме разделения труда, предпосылками внедрения коллективного подряда в животноводстве, в том числе и скотоводстве, являются: высокий уровень технической оснащенности ферм, позволяющий механизировать основные рабочие процессы по обслуживанию животных (поение, приготовление и раздача кормов, очистка помещений и т. д.); наличие постоянных трудовых коллективов, круглогодично занятых обслуживанием животных; высокий уровень квалификации работников ферм; наличие внутривладельческих хозяйственных отношений; применение оплаты за продукцию.

Внедрение коллективного подряда в отраслях животноводства имеет свои особенности, обусловленные спецификой организации производства продукта. Например, при производстве мяса крупного рогатого скота (выращивание и откорм, выращивание животных для воспроизводства стада) организация производства, включая технику, технологию и организацию труда, идентична, но различия в конечной цели (в первом случае - максимальный прирост живой массы, а во втором - высококлассные животные для воспроизводства стада) обуславливают и различия в критериях оценки работы данных коллективов.

Применение коллективного подряда на животноводческих фермах способствует решению ряда важных проблем, прежде всего эффективному использованию трудовых ресурсов. Несмотря на значительный рост уровня механизации основных производственных процессов, нагрузка на одного работника возрастает медленно. Это связано со значительным увеличением доли вспомогательных работников в бригадах по обслуживанию ферм, комплексов, рабочее время которых часто используется не в полной мере. При коллективном подряде появляется заинтересованность в сокращении численности работников за счет совмещения профессий и более полного использования рабочего времени, так как устанавливается коллективная расценка за единицу продукции.

С внедрением коллективного подряда возрастает заинтересованность в повышении уровня квалификации, передаче опыта высококвалифицированных работников другим животноводам, так как уровень заработной платы каждого зависит как от результатов работы всего коллектива, так и от индивидуального вклада. Оплата труда обслуживающего персонала фермы также ставится в зависимость от количества полученной продукции, что способствует повышению качества их работы и в конечном итоге росту эффективности производства.

Опыт работы ферм и комплексов показывает, что подряд в животноводстве дает наибольший эффект там, где уделяют внимание обеспечению материальными ресурсами, совершенствованию планирования и учета производственных затрат, соблюдению принципов хозяйственного расчета, применению чековой формы учета и контроля затрат в подрядных коллективах.

К планированию деятельности подрядного хозрасчетного подразделения предъявляются повышенные требования. Определяя задание бригаде, необходимо учитывать конкретные условия в подразделении, опираться на анализ работы за предшествующий период для выявления резервов производства, применения передового опыта и обоснования лимитов материально-денежных затрат и использования прогрессивных нормативов планирования производства. Производственное задание бригаде должно быть напряженным и в то же время реально выполнимым. Желательно, чтобы члены трудового коллектива принимали активное участие в разработке и анализе выполнения задания, что является одной из форм привлечения их к управлению делами бригады, хозяйства.

При коллективном подряде хозрасчетные отношения бригад, звеньев должны предусматривать: оптимальное сочетание общехозяйственного и отраслевого руководства с производственно-хозяйственной самостоятельностью подразделений в выполнении заданий по производству продукции и использованию средств; создание всем подразделениям относительно равных возможностей для выполнения производственного задания и материального поощрения по результатам хозяйственной деятельности посредством применения планово-учетных цен; материальную заинтересованность работников подразделения в увеличении производства продукции и снижении материально-денежных затрат.

Хозрасчетные отношения подрядного коллектива и предприятия регламентируются заданием, которое составляется по общепринятой методике. До коллектива, обслуживающего дойное стадо коров, доводится программа производства продукции животноводства (удой на фуражную корову, поголовье коров на конец года и в среднем за год, выход молока и приплода за месяц, год в натуральном и денежном выражении); плановые лимиты затрат труда и материально-денежных средств на производство запланированного количества продукции определяются дирекцией предприятия с участием членов бригады, звена или совета бригады.

Задания устанавливаются коллективу (бригаде или звену), который выполняет все работы, предусмотренные технологией производства продукции.

Для первичного подрядного подразделения разрабатываются задания по тем показателям, которые непосредственно зависят от результатов их работы и практически могут учитываться. Это прежде всего производство продукции, лимит затрат, фонд заработной платы и т. д.

Ежемесячно на собраниях бригады анализируется выполнение производственного задания (движение животных, их продуктивность, количество продукции в натуральном и стоимостном выражении, расход материально-денежных средств и затраты труда), выявляется степень использования трудовых и материально-денежных ресурсов и намечаются меры по их эффективному использованию.

За сокращение прямых затрат на единицу продукции бригаде выплачивается до 70 % полученной экономии. Между работниками эта премия распределяется пропорционально полученной заработной плате. При этом совет бригады может принять во внимание реальный вклад каждого работника в сокращение затрат на производство сельскохозяйственной продукции.

В животноводстве применяются следующие формы коллективного подряда: *бригадная, звеньевая, бригадно-звеньевая*, которым соответствуют разные варианты формирования трудовых коллективов. Они различаются по способам доведения хозрасчетного задания, порядку заключения договора на подряд, численному и профессиональному составу, порядку установления расценок за продукцию, начисления и распределения коллективного заработка, премий и других видов поощрения.

При бригадной форме хозрасчетное задание разрабатывается на уровне бригады, с ней же заключается подрядный договор. Начисление коллективного заработка производится по единым для всей бригады расценкам, а его распределение - с учетом работы звеньев и отдельных работников.

Подрядные звенья могут формироваться как самостоятельные производственные подразделения или в составе бригады. В первом случае они несут ответственность за результаты производства; оплата труда и материальное стимулирование осуществляются за продукцию, полученную членами этого звена. Подрядные звенья могут создаваться также в составе бригад, еще не переведенных на новые условия организации и оплаты труда. Такая форма характерна для молочных ферм и комплексов, где профессиональные и смешанные звенья могут быть организованы из числа доярок, скотников-пастухов, кормачей, то есть работников, занятых непосредственно обслуживанием скота в одном коровнике.

При бригадно-звеньевой форме коллективного подряда в составе бригады создаются звенья из работников одной или нескольких специальностей для выполнения специализированных работ по бригаде в целом или для обслуживания закрепленного поголовья. В подрядном договоре бригады с администрацией хозяйства устанавливаются производственные задания, выделяются ресурсы и определяются меры материального поощрения как для бригады в целом, так и для каждого звена. Таким образом, при применении бригадно-звеньевой формы подряда хозрасчет осуществляется на двух уровнях: на уровне бригады - по всем планируемым в задании показателям и на уровне звена - по отдельным показателям, которые зависят от результатов его работы. При этом коллектив звена, получая основную заработную плату и премии по результатам своей работы, может материально поощряться за выполнение показателей, установленных для бригады в целом.

Применение той или иной формы коллективного подряда в условиях конкретной фермы (комплекса) определяется совокупностью факторов. Наиболее важный из них - размер трудового коллектива, который, в свою очередь, зависит от размера и специализации подразделений, уровня технической оснащенности, применяемой технологии, типа застройки, степени разделения труда между рабочими разных профессий и т. д.

Минимальная численность подрядного коллектива на ферме должна быть такой, чтобы можно было выполнять весь объем работ по обслуживанию закрепленного поголовья собственными силами, не допуская снижения качества работ, продуктивности и сохранности животных. Кроме того, коллектив должен обеспечивать необходимые взаимозаменяемость и подмену работников в случае болезни или невыхода на работу отдельных его членов, не допуская перегрузок, излишне растянутого рабочего дня и т. д.

Соблюдение этих требований обеспечивается, если в коллективе не менее 4-6 человек. Оптимальная численность специализированного звена на животноводческих фермах - 4-5 человек, а звена из работников нескольких профессий - 6-10 человек.

При обосновании численного состава коллектива учитывают также фактор управляемости. Принято считать, что оптимальными по размерам на фермах с привязным содержанием коров являются производственные бригады, в составе которых 20-35 человек, с беспривязным - 15-25 человек. Такие бригады могут обслуживать фермы с поголовьем до 400 коров. Превышение этих нормативов усложняет управление коллективом и контроль за ходом производственного процесса. Однако при бригадно-звеньевой форме подряда в коллективе может быть 40-50 человек и более. Есть примеры успешной работы коллективов комплексов, численность работников в которых составляет 100 человек и более.

Большое влияние на выбор формы коллективного подряда и соответствующей ей организации труда оказывает принятая на ферме (комплексе) технология производства. Например, на крупных фермах с поточно- цеховой технологией наиболее приемлемо внедрение бригадного подряда с выделением специализированных или смешанных звеньев, обслуживающих те или иные группы животных или выполняющих определенные работы по обслуживанию производства.

Важным фактором, влияющим на выбор формы коллективного подряда, является уровень сплоченности трудового коллектива. В небольшом по численности коллективе значительно легче обеспечить психологическую совместимость работников, меньше возможностей возникновения конфликтных ситуаций и разногласий (производственных, личных), которые могли бы привести к распаду коллектива.

При внедрении коллективного подряда нельзя допускать обезлички в использовании животных. В любом случае животные должны быть закреплены для обслуживания за отдельными работниками или звеном. Это - необходимое условие для получения высокой продуктивности животных, увеличения сроков их хозяйственного использования. Кроме того, учет продуктивности по каждой закрепленной группе животных в отдельности делает возможным обоснование индивидуального КТУ работника.

Решающим фактором успешного внедрения коллективного подряда является рациональная система материального стимулирования труда. Она включает следующие элементы: разработку общих условий оплаты труда и премирования; расчет коллективных расценок для оплаты за продукцию; установление норм и размеров премирования (поощрения) коллектива за высокие конечные результаты; обоснование оценки и учета трудового вклада каждого работника; определение порядка начисления и распределения коллективного заработка.

Оплата труда членов подрядных коллективов производится по стабильным расценкам за продукцию с учетом ее качества. Стабильные расценки рассчитывают исходя из годовой нормы производства продукции животноводства на работника или группу работников и тарифного фонда, увеличенного до 150 %.

На крупных механизированных фермах объем продукции зависит не только от работников, непосредственно обслуживающих животных, но и в значительной мере от эффективности работы всего коллектива. Отсюда и оплата труда всех работников таких ферм должна быть связана с количеством полученной продукции.

При определении расценок за продукцию предварительно устанавливают технически обоснованные нормы обслуживания, уточняют численный и профессиональный состав работников фермы. Затем определяют затраты труда и в соответствии с тарифными ставками - годовой тарифный фонд заработной платы и фонд оплаты за продукцию каждой профессиональной группы рабочих и в целом по бригаде. Если отдельные рабочие (электрики, слесари, осеменаторы, кормачи) обслуживают несколько ферм, их тарифный фонд распределяется пропорционально объему работ или затратам труда на каждую из них.

Нормативная численность подрядного коллектива определяется по действующим Типовым нормам обслуживания для работников животноводческих ферм и другим нормативам.

Может быть установлена доплата за продукцию слесарям, электрикам, ветсанитарам, рабочим молочного пункта, учетчикам-лаборантам, дежурным животноводам, поварами кормокухни и другим рабочим. Этот вопрос решает руководитель хозяйства совместно с комитетом профсоюза.

2. Организация коллективного подряда в свиноводстве

В свиноводстве наиболее приемлемы две формы коллективного подряда: *бригадная* и *бригадно-звеньевая*. Первая - в подразделениях, занятых репродукцией, дорастиванием и откормом свиней в небольших хозяйствах; вторая - в репродукторных и откормочных подразделениях крупных комплексов. Во втором случае создаются звенья: по обслуживанию хряков-производителей (включая ремонтных), холостых свиноматок и свиноматок 1-й половины супоросности; по обслуживанию свиноматок 2-й половины супоросности, ремонтных свиноматок и свиноматок с поросятами (подсосных); по обслуживанию поросят-отъемышей и откорму. Кроме того, на комплексах помимо основных цехов коллективный подряд целесообразно внедрять во вспомогательных и обслуживающих подразделениях (в

группе плано- во-предупредительного ремонта, в кормоцехах, котельной, автопарке, на очистных сооружениях, водозаборе). Конечной продукцией, по которой будет оцениваться результат работы этих подразделений, могут быть получение приплода и среднесуточный прирост живой массы.

Бригады (звенья) на подряде несут коллективную ответственность за результаты работы и практическое осуществление возложенных на них задач (выполнение производственных заданий и обязательств по объему производства продукции и лимиту затрат на нее, повышение производительности труда, обеспечение высокого качества продукции, рациональное использование животных, машин и оборудования, кормов и других материальных ресурсов). Наряду с коллективной каждый член бригады (звена), включая бригадира (звеньевского), несет индивидуальную ответственность за выполняемые им обязанности. Все члены бригады (звена) должны соблюдать действующие на предприятии правила внутреннего трудового распорядка и требования по организации труда и производства, эксплуатации машин и оборудования, правила техники безопасности и другие специальные инструкции.

Определение нормативной потребности в рабочей силе для подрядных коллективов производится в таком порядке: на основании годового оборота стада свиней и плана осеменения свиноматок рассчитывают объем работ (среднегодовое поголовье) в планируемом году для рабочих отдельных профессий; исходя из конкретных условий содержания свиней каждой производственной группы и степени механизации основных производственных процессов уточняют норму обслуживания животных в расчете на одного рабочего; устанавливают нормативную численность рабочих делением объема работ на норму обслуживания. Численность подменных рабочих определяют в зависимости от реального фонда рабочего времени основных исполнителей. Этот фонд рассчитывают путем исключения из календарных дней года выходных и невыходов на работу по причинам, установленным законом (очередные и дополнительные отпуска; невыходы по болезни - на уровне прошлых лет; в связи с выполнением обязанностей). Численность ночных свиноматок устанавливают из расчета 1 на 4 основных рабочих, занятых на получении приплода и обслуживании подсосных маток; на основании среднегодовой численности и годового фонда рабочего времени определяют затраты труда рабочих отдельных профессий.

В подразделениях, работающих на коллективном подряде, система материального стимулирования предполагает установление коллективных расценок за продукцию, авансирование, окончательный расчет за фактический объем произведенной продукции.

Расценки за продукцию могут быть фиксированными (рассчитанными лишь на определенный нормативный уровень продуктивности) или прогрессивно возрастающими (установленными для различных возрастающих уровней продуктивности).

Для расчета фиксированных расценок годовой (или за период) тарифный фонд оплаты труда подрядного коллектива определяют как произведение размера тарифных ставок для соответствующих видов работ и профессий работников на их численность (устанавливается путем деления среднегодового поголовья на действующие технически обоснованные нормы обслуживания животных) и на 365 календарных дней. Кроме того, в годовой тарифный фонд оплаты труда бригады (звена) для расчета расценки за продукцию включают оплату труда бригадира и его помощника, звеньевского, а также при включении с согласия коллектива в состав бригады (звена) рабочих, выполняющих вспомогательные работы в технологическом процессе производства продукции (слесари, мастера-наладчики, электромонтеры, водители автомобилей, рабочие кормоцеха и др.), численность которых определяется в соответствии с нормативами, и специалистов среднего звена, - их оплату труда по соответствующим тарифным ставкам (окладам). Для определения расценок за продукцию весь этот суммарный фонд увеличивают до 150 % (решением администрации предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом - в зависимости от уровня продуктивности животных) и рассчитывают общий (аккордный) фонд оплаты труда. Делением этого фонда на норму производства продукции (с учетом ее качества) уста-

навливают коллективную расценку за единицу продукции. При этом следует иметь в виду, что норма производства продукции и размер повышения тарифного фонда оплаты труда до 150 % должны устанавливаться с таким расчетом, чтобы определенные на их основе расценки не приводили к увеличению расхода оплаты труда на единицу продукции в целом по хозяйству. Расценки могут устанавливаться едиными на год или дифференцированными по периодам года.

Разработку прогрессивно возрастающих расценок следует начинать с определения шкалы продуктивности свиней. За минимальный принимают уровень продуктивности по хозяйству в среднем за предшествующие 5 лет, то есть уровень, предусмотренный нормой производства. Однако при этом необходима корректировка с учетом конкретных условий, сложившихся в планируемом году. Максимальную продуктивность целесообразно определять в зависимости от соотношения достигнутого за предшествующие 5 лет уровня продуктивности и установленного инструкциями по бонитировке свиней (на уровне породных характеристик животных при нормальных условиях их кормления и содержания). Шкала продуктивности и прогрессивно возрастающих расценок за продукцию может устанавливаться единой на хозяйство, если бригады (звенья) имеют одинаковые условия производства. В другом случае шкалу целесообразно разрабатывать для каждого подразделения отдельно с учетом конкретных условий. Шкалы продуктивности и прогрессивно возрастающие расценки в свиноводстве могут устанавливаться для поощрения по годовым, квартальным и другим периодам работы.

Аккордный фонд оплаты труда, используемый для расчета прогрессивно возрастающих расценок за продукцию, включает наряду с плановым тарифным фондом, увеличенным до 150% (в зависимости от уровня продуктивности), дополнительную оплату труда (поощрение) за качественное и своевременное выполнение важнейших работ, обеспечивающих повышение продуктивности, более полное сохранение обслуживаемых животных, увеличение выхода молодняка и повышение качества продукции, - один месячный заработок, или 8,3 % годового заработка коллектива, и различные виды премий за продукцию по показателям, разработанным в хозяйстве (за повышение продуктивности животных по сравнению с уровнем, достигнутым за предшествующие 3-5 лет, выполнение и перевыполнение производственных заданий, предусмотренных договором, улучшение качества продукции и т. д.). Премии по показателям, разработанным в хозяйстве, выплачиваются за счет фонда оплаты труда в размере не более 5, а в совхозах целинных районов - не более 6 месячных заработков, или соответственно 41,7 и 50 % годового заработка (при этом из предельного размера премий 5-7 % и более целесообразно зарезервировать для выплаты премий за экономию затрат). Кроме того, в расчет расценок за продукцию может быть включена часть средств фонда материального поощрения. Доплату за звание «Мастер животноводства» I и II классов, надбавку за стаж работы в расчет расценок за продукцию не включают.

3. Коллективный подряд в овцеводстве

Основная форма организации труда в овцеводстве - *постоянные производственные бригады*, обслуживающие маточное поголовье, молодняк овец, взрослых валухов, баранов-производителей. Такие бригады состоят из 4-5 человек, могут быть самостоятельными или входить в состав овцеводческой фермы или овцеводческого комплекса. Они обслуживают 800-900 овцематок, или 900-1000 голов молодняка, или 1000-1100 валухов. Руководит бригадой старший чабан, он же ведет первичный учет. За это ему доплачивают 10-15 % заработка, причем эту сумму включают в сумму заработка при распределении доплат и премий.

Бригада чабанов, работающая по методу подряда, формируется аналогично коллективам в других отраслях.

Особо следует подчеркнуть, что эффективность работы овцеводческих бригад в условиях коллективного подряда в значительной степени зависит от обоснованности за-

даний по производству продукции. Именно в овцеводстве наибольшее развитие получил семейный подряд - членами бригады часто являются представители одной семьи. В таких коллективах складываются наиболее благоприятные условия для выполнения производственных заданий.

Важной предпосылкой перехода чабанских бригад на новую форму организации и оплаты труда является ряд установленных в последнее время мер материального стимулирования труда работников животноводства: увеличение тарифных ставок, дифференциация их для расчета расценок за продукцию и авансирования до получения продукции, увеличение тарифного фонда заработной платы при определении расценок за продукцию до 150 %.

Чабанам, имеющим звание «Мастер животноводства» I и II классов, выплачивается соответствующая надбавка к заработку (20 или 10 %). Кроме того, для основных рабочих животноводства, в том числе и овцеводства, установлена надбавка за стаж работы по специальности в данном хозяйстве.

4. Применение коллективного подряда в птицеводстве

Основной формой организации труда на птицеводческих предприятиях является *бригада, состоящая из нескольких звеньев*. Внутрибригадное разделение труда способствует росту производительности, рационализации режимов труда и отдыха, лучшему использованию оборудования, повышению ответственности работников за состояние поголовья и продуктивность птицы. Звено от 3 до 6 человек включает птичниц-операторов, слесарей-операторов, занятых обслуживанием закрепленного за ними в соответствии с нормами поголовья птицы, объединенных общим производственным заданием и несущих коллективную ответственность за конечные результаты производства. Это проявляется прежде всего в том, что расценки за продукцию, устанавливаемые для членов звена, работающего на принципах коллективного подряда, являются едиными для птичниц-операторов и слесарей-операторов.

Наряду с установлением стабильных расценок для оплаты за продукцию могут применяться также единые прогрессивно возрастающие расценки за продукцию, объединяющие все виды материального поощрения - доплату за продукцию, дополнительную оплату за высокое качество и своевременное выполнение работ, надбавки за классность, премии.

Эти положения, а также ряд других, обуславливающих взаимоотношения между членами подрядного звена и руководством птицефабрики, находят отражение в заключаемом между ними трудовом договоре, в котором определяются обязательства членов звена, связанные с производством продукции птицеводства (выполнение с высоким качеством всех работ по обслуживанию поголовья птицы, экономное расходование кормов, полное использование рабочего времени, эффективное использование оборудования и механизмов, поддержание соответствующего санитарного состояния помещений, рабочих мест и т. д.). В свою очередь, руководство птицефабрики принимает на себя обязательство обеспечить членов звена денежными и материальными ресурсами, необходимыми для выполнения производственного задания и получения продукции.

1.8 Лекции № 14, 15 (4 часа).

Тема: «Организация внутрихозяйственных арендных отношений»

1.8.1 Вопросы лекции:

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

4. Основные элементы внутрихозяйственного арендного подряда.

1.8.2 Краткое содержание вопросов:

1. Экономическая сущность внутрихозяйственных арендных отношений

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

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

Арендный коллектив формируется исключительно на добровольных началах.

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

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

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

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

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

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

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

2. Цель, задачи, принципы организации арендного подряда

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

Арендный подряд направлен на решение следующих основных задач:

1. обеспечение заинтересованности в выполнении плановых заданий и договорных обязательств;
2. снижение себестоимости;
3. рост прибыли;
4. рост производительности труда;

5. эффективное использование производственных фондов;
6. развитие инициативы в выявлении и использовании внутрипроизводственных резервов.

Арендный подряд основан на следующих принципах:

1. сочетание центрального руководства со стороны предприятия в целом с определенной оперативно-хозяйственной самостоятельностью каждого структурного подразделения;
2. рациональное использование ресурсов на основе соизмерения фактического расхода с установленными нормами, нормативами, плановыми заданиями;
3. экономическая ответственность за упущения в работе и нарушение хозрасчетных обязательств;
4. материальное и моральное поощрение за достижение высоких результатов;
5. расширение прав трудовых коллективов.

Реализация принципов арендного подряда предусматривает:

1. закрепление за подразделением необходимых производственных фондов, трудовых, денежных и других ресурсов;
2. рациональное использование ресурсов на основе соизмерения фактического их расхода с установленными нормами, нормативами, плановыми заданиями;
3. экономическая ответственность за упущения в работе и нарушение хозрасчетных обязательств;
4. материальное и моральное поощрение за достижение высоких результатов;
5. расширение прав трудовых коллективов.

Реализация принципов арендного подряда предусматривает:

1. закрепление за подразделением необходимых производственных фондов, трудовых, денежных и других ресурсов;
2. регламентацию прав, обязанностей и ответственности каждого подразделения;
3. предоставление подразделениям необходимой оперативно-хозяйственной самостоятельности;
4. разработку для каждого подразделения системы планирования, учета, контроля, экономической оценки и стимулирования хозрасчетной деятельности;
5. установление обоснованных и стабильных плановых заданий подразделениям, обеспечивающих выполнение задач, стоящих перед предприятием в целом;
6. организацию достоверной системы экономической ответственности подразделений за причиненный ущерб предприятию или другим подразделениям;
7. создание системы материально и морального поощрения трудовых коллективов учитывающих их вклад в хозяйственный доход подразделения в целом.

3. Экономические основы работы арендных коллективов

Исходные экономические основы работы арендных коллективов заключаются в следующем:

Каждое подразделение формирует свой валовой доход. При этом валовой доход предприятия складывается из суммы арендных подразделений. Таким образом, экономические интересы предприятия и подразделений оказываются сориентированными на единую цель – получение валового дохода.

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

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

Внутрихозяйственные отношения арендных коллективов определяются следующими факторами:

1. условиями производства продукции (целевой или свободной арендой);
2. условиями реализации продукции арендных подразделений.

Формируются отношения следующих видов:

- ✓ когда продукция передается подразделениям партнера по установленным внутрихозяйственным плановым расчетным ценам;
- ✓ когда продукция передается по ценам установленным самим арендным подразделением;
- ✓ когда внутрихозяйственные цены на изделия не устанавливаются, а до арендных коллективов доводится лишь норматив оплаты труда за единицу продукции. В последнем случае специфика арендных отношений часто теряется и такие отношения больше свойственны коллективному подряду.

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

4. Основные элементы внутрихозяйственного арендного подряда

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

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

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

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

1. расчеты между подразделениями за выполненные работы осуществляются на основе планово-учетных цен.
2. за произведенную продукцию коллектив получает по установленным внутренним ценам, предусматривающим возмещение плановых расходов и необходимую оплату труда. Соответственно чем выше фактические расходы по сравнению с нормами, тем меньше средств остается на оплату труда работников и наоборот.

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

В зависимости от специфики выполнения отдельных работ, конкретной хозяйственной ситуации форма оплаты труда может организовываться по-разному. Так коллективу производственное задание может не доводиться, а он сам должен заключить договоры с другими подразделениями и набрать определенный объем работ. Другой вариант предусматривает доведение производственного задания коллективу, но одновременно в договоре оговариваются условия стимулирования достижения определенного объема производства, превышения задания или ответственность за его выполнение.

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

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

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

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

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

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

1.9 Лекции № 16, 17 (4 часа).

Тема: «Договорные основы деятельности арендных коллективов»

1.9.1 Вопросы лекции:

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

1.9.2 Краткое содержание вопросов:

1 Договор арендного внутрихозяйственного подряда

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

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

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

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

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

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

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

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

Подрядный коллектив отвечает за производство в установленные сроки запланированного объема продукции (выполненных работ) в номенклатуре и требуемого качества; повышение производительности труда (снижение трудоемкости); рациональное использо-

вание основных фондов, сырьевых, топливно-энергетических ресурсов; соблюдение трудовой и производственной дисциплины, требований охраны труда и др.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Последнее может стать основанием для расторжения договора.

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

Устанавливается также экономическая ответственность за ущерб, причиненный арендным коллективом другим подразделениям. Положение о взаимных внутрипроизводственных претензиях между подразделениями должно определять возможные причины ущерба, порядок его возмещения.

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

Договор администрации и арендного подразделения должен иметь следующие разделы:

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

2 Арендная плата подразделений

2.1 Варианты удержания арендной платы

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2 вариант. Вариант удержания арендной платы со всех подразделений.

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

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

2.2 Виды арендной платы

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

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

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

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

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

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

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

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

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

С другой стороны администрация имеет возможность:

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

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

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

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

1.10 Лекция № 18 (2 часа).

Тема: «Особенности и условия деятельности внутрихозяйственных кооперативов»

1.10.1 Вопросы лекции:

1. Отличительные особенности деятельности внутрихозяйственных кооперативов.
2. Условия деятельности внутрихозяйственных кооперативов: предоставление статуса собственника и статуса товаропроизводителя.

1.10.2 Краткое содержание вопросов:

1. Отличительные особенности деятельности внутрихозяйственных кооперативов

Эффективной формой хозяйствования является создание на базе подразделений **внутрихозяйственных кооперативов** (в которых могут осваиваться различные формы коллективного, семейного индивидуального предпринимательства), осуществляющих совместную деятельность на предприятии. В этом случае предприятие представляет **собой ассоциацию (союз) внутрихозяйственных кооперативов**.

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

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

1. предоставление внутрихозяйственным кооперативам юридической самостоятельности превращает их в субъект налогообложения с более высокими ставками налогов;

2. каждому кооперативу трудно осуществлять внешние связи по материально-техническому обеспечению, производственному обслуживанию, реализации продукции, финансово-кредитным, другим рыночным отношениям;

3. общественные фонды предприятия создаются общим трудом, складывается общая социальная инфраструктура, и все это используется в интересах коллектива в целом.

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

Внутрихозяйственные кооперативы несут ответственность за выполнение условий продажи продукции в счет договоров предприятия. В случае невыполнения их кооперативы возмещают предприятию ущерб и уплачивают установленный штраф. Таким образом, ответственность за выполнение договора несет каждый кооператив.

2. Условия деятельности внутрихозяйственных кооперативов: предоставление статуса собственника и статуса товаропроизводителя.

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

Статус собственника предполагает:

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

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

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

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

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

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

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

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

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1 Практическое занятие № ПЗ-1, ПЗ-2, ПЗ-3 (6 часов).

Тема: «История развития научной мысли о формах хозяйствования»

2.1.1 Задание для работы:

1. Основные взгляды канонистов (Ф. Аквинский, Е. Еразм и др.)
2. Основные идеи западных меркантилистов (Т. Мен, А. Монкретьен и др.; россиянин И.Т. Посошков).
3. Теория утопического социализма (Т. Мор, Т. Кампанелла).
4. Взгляды французских физиократов (Ф. Кенэ, А. Тюрго).
5. Английская классическая политэкономия (У. Пети, А. Смит, Д. Рикардо).
6. Сущность экономической мысли А.Н. Радищева.
7. Аграрные программы декабристов (Н.И. Тургенев, Н.М. Муравьев, П.И. Пестель).
8. А.И. Герцен и русский крестьянский социализм.
9. Взгляды Н.Г. Чернышевского на аграрный вопрос.
10. Вклад А.Т. Болотова, И.М. Комова, А. Тэера в развитие научной мысли об организации земледельческих хозяйств.
11. Теория народонаселения и убывающей доходности Т. Мальтуса, «теория сбыта» Ж.Б. Сэя.
12. Суть теорий Ж. Сисмонди и П. Прудона.
13. Экономические взгляды утопических социалистов К. Сен-Симона, Ш. Фурье и Р. Оуэна.
14. Теория кооперации У. Кинга, Ф. Шульце-Делича, Ф. Райфанзена.
15. Марксистская политическая экономия.
16. Взгляды В.И. Ленина и К. Каутского на развитие форм аграрного хозяйствования.
17. Взгляды экономистов на рубеже XIX и XX веков (Ф. Герц, С. Булгаков, Н. Каблуков, А. Чупров).
18. Сущность столыпинской аграрной реформы.
19. Вклад А.В. Чаянова в развитие крестьянских хозяйств.
20. Сущность новой экономической политики (НЭП).

2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.1.3 Результаты и выводы:

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

2.2 Практическое занятие № ПЗ-4 (2 часа).

Тема: «Рыночная экономика и хозяйственный расчет»

2.2.1 Задание для работы:

1. Принципы внутрихозяйственного расчета.
2. Условия организации деятельности подразделений на внутрихозяйственном расчете.

3. Общие элементы системы организации внутрихозяйственного расчета.
4. Формы внутрихозяйственного расчета.

2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.2.3 Результаты и выводы:

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

2.3 Практическое занятие № ПЗ-5 (2 часа).

Тема: «Организационные основы форм экономических отношений на предприятиях и в объединениях»

2.3.1 Задание для работы:

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

2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.3.3 Результаты и выводы:

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

2.4 Практическое занятие № ПЗ-6, ПЗ-7 (4 часа).

Тема: «Организационные основы коллективного подряда в сельскохозяйственном производстве»

2.4.1 Задание для работы:

1. Особенности формирования подрядных коллективов.
2. Организационные формы подряда.
3. Сущность нормативно-чековой системы планирования, учета и контроля затрат.

2.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.4.3 Результаты и выводы:

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

2.5 Практическое занятие № ПЗ-8, ПЗ-9 (4 часа).

Тема: «Система организационных мероприятий по освоению подряда»

2.5.1 Задание для работы:

1. Основные направления подготовительной работы по внедрению коллективного подряда.
2. Роль нормирования труда и нормативов в организации подряда.
3. Подбор руководителя коллектива и организация его работы.

2.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.5.3 Результаты и выводы:

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

2.6 Практическое занятие № ПЗ-10, ПЗ-11 (4 часа).

Тема: «Организация подрядных коллективов в растениеводстве»

2.6.1 Задание для работы:

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

2.6.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.6.3 Результаты и выводы:

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

2.7 Практическое занятие № ПЗ-12, ПЗ-13 (4 часа).

Тема: «Организация подрядных коллективов в животноводстве»

2.7.1 Задание для работы:

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

2.7.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.7.3 Результаты и выводы:

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

2.8 Практическое занятие № ПЗ-14, ПЗ-15 (4 часа).

Тема: «Организация внутрихозяйственных арендных отношений»

2.8.1 Задание для работы:

1. Организация арендных отношений в растениеводстве.
2. Организация арендных отношений в животноводстве.
3. Организация арендных отношений в центральной ремонтной мастерской .

2.8.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.8.3 Результаты и выводы:

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

2.9 Практическое занятие № ПЗ-16, ПЗ-17 (4 часа).

Тема: «Договорные основы деятельности арендных коллективов»

2.9.1 Задание для работы:

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

2.9.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.9.3 Результаты и выводы:

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

2.10 Практическое занятие № ПЗ-18 (2 часа).

Тема: «Особенности и условия деятельности внутрихозяйственных кооперативов»

2.10.1 Задание для работы:

1. Производственные и обслуживающие кооперативы.

2. Отличительные особенности деятельности внутрихозяйственных кооперативов: предоставление статуса собственника и статуса товаропроизводителя.

2.10.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.10.3 Результаты и выводы:

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