

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

## КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

**Крючкова Светлана Валерьевна**

*Магистрант 2 курса направления «Менеджмент» ФГБОУ ВО «Ижевская государственная сельскохозяйственная академия», Ижевск, Россия*

*Email: cruchkova.svetl@yandex.ru*

### АННОТАЦИЯ

Основным источником богатства общества и главным фактором создания материальных и духовных благ человечества является труд. Он представляет собой целесообразную деятельность человека, направленную на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, эффективность использования трудовых ресурсов, сельское хозяйство, корпоративная социальная ответственность

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS ONE OF THE FACTORS OF INCREASE OF EFFICIENCY OF USE OF LABOR RESOURCES IN AGRICULTURE

**SVETLANA KRYUCHKOVA**

*The 2-year student of Department of Management of Federal state budgetary educational institution of higher professional education "Izhevsk state agricultural Academy", Izhevsk, Russia*

*Email: cruchkova.svetl@yandex.ru*

### ABSTRACT

The main source of wealth of the society and a major factor in creating material and spiritual wealth of mankind is work. It is a purposeful human activity aimed at the modification and adaptation of natural objects to meet their needs.

**Keywords:** labor resources, efficiency of labor, agriculture, corporate social responsibility

Трудовые ресурсы – сельскохозяйственного  
необходимый и важный элемент производства.  
производственного потенциала

Труд в сельском хозяйстве имеет ряд особенностей, которые отражают специфику отрасли.

В процессе труда в сельском хозяйстве человек имеет дело с живыми организмами — растениями и животными. Следовательно, при производстве продукции необходимо знать и учитывать требования биологических законов. Эффективность труда в сельском хозяйстве в значительной степени зависит от рационального использования конкретных сортов растений и пород скота.

На эффективность труда в сельском хозяйстве большое влияние оказывают природно-климатические условия и качество земли. В этой связи одинаковые трудовые затраты в отдельных климатических зонах дают совершенно разные результаты производства.

В сельском хозяйстве на эффективность использования труда существенное влияние оказывает сезонный характер производства, обусловленный несовпадением времени производства с рабочим периодом. В связи с сезонностью труда в сельском хозяйстве возрастает значительная потребность в рабочей силе в период посева, посадки сельскохозяйственных культур и уборки урожая. В то же время в зимний период в отраслях растениеводства наблюдается избыток рабочей силы [5].

В сельскохозяйственном производстве невозможна узкая специализация труда. Многообразие видов работ и короткие сроки их выполнения приводит к тому, что

многие работники в сельском хозяйстве совмещают ряд трудовых функций.

В аграрном секторе имеются несколько худшие социальные условия труда и отдыха. Подавляющее большинство трудовых процессов выполняются на открытом воздухе, под воздействием различных погодных и климатических условий: высокие и низкие температуры, осадки, солнечная радиация, пыль, грязь и др. В то же время обеспеченность населения объектами социальной инфраструктуры здесь значительно ниже, чем в других отраслях и в городской местности. Все это делает сельскохозяйственный труд малопривлекательным и неэстетичным.

Труд работников в сельской местности используется как в общественном производстве, так и в личных подсобных хозяйствах. Это особенно проявляется в условиях перехода к рыночным отношениям, когда все большее количество сельскохозяйственной продукции производится в крестьянских (фермерских) хозяйствах и личных подсобных хозяйствах сельского населения.

Согласно действующему законодательству к трудовым ресурсам сельского хозяйства относят население в трудоспособном возрасте: мужчины в возрасте от 16 до 59 лет, женщины в возрасте от 16 до 54 лет включительно. Кроме того, в состав трудовых ресурсов включаются подростки и лица пенсионного возраста, проживающие в сельской местности. Состав трудовых ресурсов

государственных сельскохозяйственных предприятий представлен постоянными, сезонными и временными работниками, а также другими категориями рабочих, состоящих в штате. Постоянными являются работники, принятые на работу без указания срока. Сезонные работники зачисляются на определенный период, но не более 6 месяцев, а временные работники считаются теми, которые принимают участие в работе не более 2 месяцев. Трудовые ресурсы коллективных предприятий представлены трудоспособными работниками, подростками и лицами старших возрастов. В необходимых случаях в сельском хозяйстве используются трудовые ресурсы, привлеченные со стороны по трудовому соглашению [4].

Спецификой использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве является сезонность труда, являющаяся результатом несовпадения периода производства и рабочего периода. Это касается растениеводства, особенно выращивания технических, овощных, плодово-ягодных культур и картофеля. Сезонность выражается в увеличении потребности в труде в период посевных работ, ухода за растениями, уборки урожая и в уменьшении ее в зимний период. В животноводстве, промышленных производствах, на автотранспорте и в ремонтных мастерских затраты труда в течение года более равномерны.

Другими особенностями использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве являются необходимость совмещения

работниками трудовых функций, которая вызвана многообразием работ и короткими сроками их исполнения; применение труда не только в общественном, но и в личном подсобном хозяйстве; зависимость результатов труда от природных условий. Кроме того, использование в качестве средств производства растений и животных обуславливает особые формы кооперации и специализации [6].

Одним из важнейших факторов, способных качественно повысить эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве является, на наш взгляд, корпоративная социальная ответственность, которая рассматривается нами как добровольный вклад бизнеса в развитие своих сотрудников.

В этой связи выделим функции корпоративной социальной ответственности:

1) обеспечение единства целей и потребностей предприятия и его сотрудников;

2) повышение производительности труда, его качества и эффективности;

3) выработка особой психологии у сотрудников, когда они отождествляют себя с предприятием, на котором работают;

4) повышение социальной защиты работников, нежели только государственные гарантии;

5) создание положительного микроклимата в трудовом коллективе;

6) создание положительного имиджа предприятия не только в глазах его сотрудников, но и общественного мнения;

7) повышение инвестиционной привлекательности компании [1].

Социально ответственной является та компания, которая выполняет минимальный набор признаков корпоративной социальной ответственности:

1) производство качественных и безопасных для использования товаров и услуг;

2) полную уплату всех видов налогов;

3) выплату регулярной заработной платы своим работникам и внесение своего вклада в их социальное обеспечение;

4) соблюдение требований антимонопольного законодательства;

5) соблюдение законодательных норм в области охраны окружающей среды и требований государства к экологически чистому производству;

6) обеспечение безопасности, здоровья и охраны труда своих работников, соблюдение норм трудового права;

7) соблюдение прав человека, предоставляемых Конституцией РФ [2].

Социальные льготы и гарантии, которые предоставляет предприятие своим сотрудникам, играют важную роль в долгосрочном стимулировании наемных работников к длительной эффективной работе на предприятии. Социальные льготы можно разделить на две группы: льготы, гарантированные государством и льготы, добровольно предоставленные предприятием своим сотрудникам

Если говорить о первой группе льгот, то особенностью их является то, что они обязательны для предприятий всех форм собственности и организационно – правовых форм, поэтому они играют не стимулирующую роль, а роль социальных гарантий и социальной защиты трудоспособных граждан, занятых трудовой деятельностью. К таким льготам относятся: ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачиваемый больничный лист, отпуск по уходу за ребенком и т.д.

Касательно второй группы льгот, они реализуются с целью привлечения на предприятие новых работников, снижения текучести кадров, повышения производительности труда, предотвращения забастовок, стимулирования эффективной качественной работы, а также закрепления на предприятии квалифицированных кадров.

В современных экономических условиях главным показателем успеха деятельности предприятия является не только максимизация прибыли, но и социальное обеспечение сотрудников, повышение удовлетворенности работников своим трудом и развитие их личности. Данное обстоятельство детерминирует факт того, что социальные льготы являются формой участия сотрудника в экономическом успехе предприятия [3].

Таким образом, при построении системы социальных льгот для сотрудников предприятия целесообразно исходить из следующих принципов:

1) необходимость выявления материальных и нематериальных потребностей сотрудников;

2) необходимость информирования сотрудников в полном объеме о предоставляемых им социальных льготах, а также об их дополнительном, сверх государственных льгот, характере;

3) экономическая оправданность предоставляемых социальных льгот и их увязка с бюджетом предприятия;

4) система социальных льгот должна быть понятной сотрудникам и каждый сотрудник должен знать за что, за какие заслуги ему положена или не положена та или иная льгота.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Тимошкина Е.В. Современные информационные технологии в управлении персоналом и их место в кадровой политике организации // Экономика и предпринимательство. 2015. № 4-1 (57-1). С. 603-607.
2. Тимошкина Е.В. Дистанционное обучение как один из важнейших элементов информатизации высшего профессионального образования // Социальные науки. 2015. Т.1 № 3(6). С. 15-21.
3. Тимошкина Е.В. Социальная политика предприятия: ее цели и функции // Наука Удмуртии. 2014. № 3. С. 122-127.
4. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.mcx.ru/>
5. Как КСО увеличивает стоимость программ и можно ли оценить социальный вклад компаний в общество? // Бизнес и общество. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.b-soc.ru/center/our-meetings/meeting/55>
6. Независимый институт социальной политики. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.socpol.ru/>

### REFERENCES

1. Timoshkina E. V. Modern information technologies in the personnel management and their place in the personnel policy of the organization // Economics and entrepreneurship. 2015. No. 4-1 (57-1). P. 603-607.
2. Timoshkina E. V. distance learning as one of the most important elements of Informatization of higher professional education // Social Sciences. 2015. Vol. 1 No. 3(6). P. 15-21.
3. Timoshkina E. V. Social policy of the enterprise: its objectives and functions // Science of Udmurtiya. 2014. No. 3. P. 122-127.
4. The Ministry of agriculture of the Russian Federation. [Electronic resource]. Mode of access: <http://www.mcx.ru/>
5. As corporate social responsibility increases the cost of programs and whether it is possible to assess the social role of companies in society? // Business and society. Electronic resource. Mode of access: <http://www.b-soc.ru/center/our-meetings/meeting/55>
6. Independent Institute for social policy. Electronic resource. Mode of access: <http://www.socpol.ru/>