

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

_____ Мухаметгалиев Ф.Н.
«21» мая 2018г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Выявление и оценка резервов роста производительности труда
в обществе с ограниченной ответственностью «Ташкын»
Актанышского района Республики Татарстан**

Обучающийся:

Ардашева Анастасия Игоревна

Руководитель:

к.э.н., доцент

Петрова Валентина Яковлевна

Рецензент:

к.э.н., доцент

Амирова Эльмира Фаилевна

Казань 2018

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

_____ Мухаметгалиев Ф.Н.
«20» мая 2016г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

_____ Ардашевой Анастасии Игоревны

1. Тема работы: Выявление и оценка резервов роста производительности
труда в обществе с ограниченной ответственностью «Ташкын»
Актанышского района Республики Татарстан

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «21» мая 2018г.

3. Исходные данные к работе: специальная и периодическая литература,
материалы Федеральной службы государственной статистики РФ,
Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые
бухгалтерские отчетности ООО «Ташкын» Актанышского района РТ,
нормативно-правовые документы, федеральные и республиканские целевые
программы развития сельского хозяйства, результаты личных наблюдений и
разработок

4. Перечень подлежащих разработке вопросов: теоретические основы
производительности труда; методические подходы и система показателей
оценки уровня производительности труда в сельском хозяйстве в целом, и в

отдельных его отраслях – в частности; фактор, влияющие на
производительность труда; оценка природно-экономических условий
хозяйствования объекта исследований; достигнутая производительность
труда в организации и оценка факторов, повлиявших на их уровень; общие
направления и конкретные рекомендации по повышению уровня
производительности труда в основных отраслях изучаемой организации на
перспективу__

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

«20» мая 2016г.

Руководитель

В.Я. Петрова

Задание принял к исполнению

А.И. Ардашева

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.09.16	
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ	15.03.17	
1.1. Понятие о трудовых ресурсах и производительности труда		
1.2. Система показателей уровня производительности труда в сельском хозяйстве		
1.3. Факторы, влияющие на уровень производительности труда		
2. ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ООО «ТАШКЫН»	15.10.17	
2.1 Характеристика природно-экономических условий организации		
2.2. Наличие и уровень использования трудовых ресурсов и достигнутая эффективность сельскохозяйственного производства в организации		
2.3. Производительность сельскохозяйственного труда в ООО «Ташкын» и факторы, повлиявшие на ее уровень		
3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ООО «ТАШКЫН»	15.04.18	
3.1. Общие направления совершенствования организации труда		
3.2. Мероприятия по повышению производительности труда в ООО «Ташкын»		
3.3. Экономическая оценка резервов повышения уровня производительности труда на перспективу		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	10.05.18	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10.05.18	
ПРИЛОЖЕНИЯ	10.05.18	

Обучающийся

А.И. Ардашева

Руководитель

В.Я. Петрова

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ	7
1.1. Понятие о трудовых ресурсах и производительности труда	7
1.2. Система показателей уровня производительности труда в сельском хозяйстве	11
1.3. Факторы, влияющие на уровень производительности труда	15
2. ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ООО «ТАШКЫН»	24
2.1 Характеристика природно-экономических условий организации	24
2.2. Наличие и уровень использования трудовых ресурсов и достигнутая эффективность сельскохозяйственного производства в организации	32
2.3. Производительность сельскохозяйственного труда в ООО «Ташкын» и факторы, повлиявшие на ее уровень	40
3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ООО «ТАШКЫН»	46
3.1. Общие направления совершенствования организации труда	46
3.2. Мероприятия по повышению производительности труда в ООО «Ташкын»	51
3.3. Экономическая оценка резервов повышения уровня производительности труда на перспективу	56
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	66
ПРИЛОЖЕНИЯ	70

ВВЕДЕНИЕ

В нынешних условиях повышение эффективности общественного производства является одним из главных направлений экономического прогресса. В значительной степени это зависит от качества труда рабочей силы. В этой связи актуальным становится рост эффективности труда. Усовершенствование производства, ускорение научно-технического прогресса приводят к тому, что труд становится более разнообразным и многогранным.

Поэтому в современных условиях хозяйствования необходимо разработать принципы и методы оценки и повышения производительности труда, которые учитывали бы их влияние на результаты деятельности сельскохозяйственных формирований.

В связи с постоянно происходящими преобразованиями не только в рыночной экономике, но и в обществе в целом, производительность труда работников на предприятиях и в разнообразных организациях становится на первый план. В процессе развития производства и трудовых отношений постоянно возрастают требования к рабочей силе. Работники воспринимаются не просто как трудовые ресурсы, от них начинают требовать гораздо большего.

Цель выпускной квалификационной работы – теоретическое обоснование и разработка методических и практических мероприятий по оценке и повышению производительности труда в сельскохозяйственных организациях для обеспечения более эффективного их функционирования. Для достижения поставленной цели было предусмотрено решение следующих задач:

- раскрытие сущности категорий «трудовые ресурсы» и «производительность труда»;
- изучение и обоснование системы показателей оценки производительности труда в сельском хозяйстве;

- характеристика природно-экономических условий сельскохозяйственного формирования;

- оценка достигнутых показателей производительности труда в изучаемой организации и анализ факторов, определивших их уровень;

- разработка общих направлений и практических рекомендаций по повышению производительности в сельскохозяйственной организации.

Объект исследования – ООО «Ташкын» Актанышского района Республики Татарстан.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе оценки, разработки и реализации направлений повышения производительности труда в аграрном секторе экономики.

Теоретической основой исследования явились труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов, нормативные и законодательные акты Российской Федерации и Республики Татарстан, аналитическая информация Федеральной службы государственной статистики, Министерства сельского хозяйства РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, отчетность ООО «Ташкын» Актанышского района РТ.

В процессе выполнения выпускной квалификационной работы были применены следующие методы и приемы экономических исследований: монографический, экономико-статистические (статистическое наблюдение, сравнение, определение средних и относительных величин, индексов), расчетно-конструктивный, абстрактно-логический и др.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

1.1. Понятие о трудовых ресурсах и производительности труда.

Трудовые ресурсы в сельском хозяйстве вместе с землей и капиталом выступают одним из основных средств для ведения производства. Труд – это целесообразная деятельность человека для создания материальных благ и других потребительских ценностей. Он характеризуется:

- продолжительностью (время, в течение которого происходит процесс труда);
- интенсивностью (затраты физических и умственных трудовых усилий в единицу времени);
- производительностью (способность конкретного человека производить определенное количество потребительских стоимостей в единицу времени).

Труд в современном обществе выступает главным фактором не только осуществления производственного процесса, но и условием всей человеческой жизни.

В экономике выделяют следующие виды труда:

- 1) живой (труд, затрачиваемый непосредственно в процессе производства, приводя в движения средства производства и предметы труда) и вещественный (труд, затраченный на предыдущих стадиях производства и заключенный в средствах производства и предметах труда);
- 2) необходимый (труд, создающий необходимый продукт, т.е. продукт для себя) и прибавочный (создает прибавочный продукт);
- 3) физический и умственный;
- 4) конкретный (формируется потребительская стоимость) и абстрактный (создает стоимость).

Труд также можно подразделить по отраслевому признаку его

использования, например, на промышленный и сельскохозяйственный.

В сельском хозяйстве труд имеет особенности, связанные с существенными отличиями сельского хозяйства от других отраслей экономики.

1.Труд в сельскохозяйственном производстве направлен на выращивание растений и обслуживание животных, что требует элементарных знаний биологических закономерностей, учета их требований, внимательного и заботливого отношения, использования накопленного опыта.

2.Условия труда сложнее; труд связан с различными рисками; в отрасли значителен удельный вес ручного труда; ограниченные сроки выполнения работ вызывают необходимость осуществлять рабочие процессы при неблагоприятных погодных условиях.

3.Труд связан с выполнением множества разнообразных видов работ, технологических процессов и операций; узкого развития труда, характерного для большинства других отраслей, в сельском хозяйстве не наблюдается.

4.Сезонный характер производства вызывает неравномерность использования труда (чрезмерная нагрузка в одни периоды и недогрузка в другие).

5.Труд в сельском хозяйстве осуществляется в течение года, а результат, т.е. произведенная продукция, получается раз в год, как правило, это продукция растениеводства.

6.Труд используется как в общественном, так и в личном подсобном хозяйстве, которое является значительными источниками доходов населения при относительно низком уровне заработной платы.

7.Одно и тоже количество труда одинакового качества и интенсивности на разных по плодородию почвах дает не одинаковое количество продукции, при этом в одинаковых условиях по плодородию, но в разные по погодным условиям годы результаты труда также различны.

8.В сельском хозяйстве используется преимущественно труд пожилых людей, высок удельный вес женщин и подростков. Такая тенденция

усилилась в последнее десятилетие и пока сохраняется.

Учет этих особенностей в экономике, организации и управлении позволяет лучшее использование труда, обеспечивать занятость и оплату труда.

Критерием эффективности и продуктивности труда работников на предприятии выступает производительность труда.

Повышение производительности труда в организации приводит к: повышению объема продукции, произведенной за единицу времени при постоянном ее качестве; улучшению качества продукции, создаваемой в том же объеме за единицу времени; снижению трудозатрат на единицу произведенной продукции; снижению в себестоимости единицы продукции доли трудозатрат; снижению времени на производство и оборот товаров; повышению объема и нормы прибыли.

Как считал Б.Н. Пономарев, производительность труда – это способность изготовить в течение данного рабочего времени (час, рабочий день) определенное количество продукции. На уровень производительности труда влияют техническая вооруженность и совершенство орудий производства, умелое использование машин, квалификация работников, система оплаты труда, уплотнение рабочего дня, укрепление дисциплины труда [12].

«Производительность труда – показатель эффективности, плодотворности затрат труда в процессе целесообразной деятельности людей. Показатель уровня производительности труда характеризуется количеством продукции, производимой в единицу времени, то есть выработкой, или количеством рабочего времени, затраченного на выполнение единицы работ, то есть трудоемкостью», - отмечал М.С. Екельчик [9].

В.И. Кушлин дает следующее определение: «Производительность труда – показатель эффективности использования ресурсов труда, который измеряется в натуральном или стоимостном выражении к затратам труда» [4].

Как макроэкономический показатель, производительность труда

определяется как сумма выхода за рабочий час (или объем продуктов, поделенный на количество рабочих часов); этот показатель полезен для инфляции и прироста объема производства [21].

В «Экономиксе» приводится следующая трактовка: «Производительность труда – общий объем продукции, деленный на количество затраченного на его производство труда; средний продукт труда или выработка одного рабочего за час» [7].

На практике принято различать следующие виды производительности труда:

- 1) фактическая – это соотношение фактических объема произведенной продукции и понесенных трудозатрат;
- 2) наличная – указывает на возможный объем выпуска продукции при недопущении простоев производства, ожиданий и пр.;
- 3) потенциальная – прогнозный объем производства при удалении из рабочего процесса прочих факторов потерь, обновлении оборудования и улучшении используемых материалов.

Чтобы влиять на эффективность труда персонала предприятия, всего лишь следует строго соблюдать 3 аспекта (в комплексе):

- измерять степень эффективности – иными словами, проводить оценку работы персонала, чтобы понять, куда двигаться, важно знать отправную точку.
- обеспечить возможность для профессионального роста и развития работников на основе проведенной оценки.
- стимулировать материально наиболее эффективных сотрудников.

Чтобы грамотно управлять эффективностью труда в организации, следует научиться проводить ее оценку и измерение. Можно обозначить 7 различных критериев результативности системы организации производства:

Действенность – показывает насколько предприятие продвинулось в достижении поставленных целей.

Экономичность – указывает на доступность для предприятия ресурсов.

Уровень качества – насколько деятельность компании соответствует ожиданиям, требованиям и спецификациям.

Прибыльность – отношение валового дохода к совокупным издержкам.

Производительность – показывает объем произведенного продукта и величину сопутствующих этому затрат.

Качество трудовой жизни – реакция сотрудников на социально-технические условия в организации, стиль работы.

Внедрение инноваций – результат проявления творческих способностей персонала.

В последнее время просматривается негативная тенденция снижения производительности труда. При этом следует сказать, что данная проблема возникает в организациях различных форм собственности. Поэтому, чтобы обеспечить повышение производительности труда, задачи перед руководством компаний стоят следующие:

- снижение затрат на производство и повышение уровня прибыли;
- увеличение гибкости подхода в процессе производства;
- повышение уровня качества продукции;
- улучшение контроля (технического и технологического).

Производительность труда работников определяют такие типы факторов:

Краткосрочные, в том числе объективные (изменение видов электроэнергии из-за аварий, нестабильный уровень качества сырья) и субъективные (изменчивая трудоспособность рабочих в течение дня, рабочей недели, года).

Долгосрочные (цены на электроэнергию, материалы, качество оборудования).

1.2. Система показателей уровня производительности труда в сельском хозяйстве.

Существуют два основных подхода к оценке производительности труда:

1. Расчет прямых трудовых затрат. С помощью него можно определить фактическую интенсивность работы, соотнеся прямые трудовые затраты и нормо-часы.

2. Отношение выручки от реализации продукции к затратам:

- по контролю за качеством;
- на гарантированный ремонт;
- на содержание количества производственных рабочих;
- на содержание всего коллектива;
- на дополнительные показатели: время на наладку/оплаченные часы, принятые изделия/ проверенные, плановые/произведенные, время на производство/фактически отработанное количество времени, расходы вспомогательные/прямые, численность рабочих на производстве/управленцев, часы по непринятым нарядам/отработанные часы, фактические накладные расходы/плановые.

Управление производительностью труда подразумевает:

- управление качеством; разработку планируемых способов повышения эффективности;
- расчет трудовых затрат и нормирование труда;
- бухучет и осуществление финансового контроля.

Очень важно не сбрасывать со счетов и факторы, которые отрицательно влияют на повышение производительности труда работников: уменьшение оплаты труда в условиях инфляции (снижения уровня жизни) и роста затрат на восстановление трудоспособности.

Как полагает П.И. Дугин, система показателей уровня производительности труда в аграрном секторе экономики – это система взаимосвязанных и взаимодополняющих показателей, отражающих разные стороны данного явления. Все показатели уровня производительности труда он делит на:

- прямые, то есть непосредственно характеризующие результативность труда;
- обратные, характеризующие трудоемкость производства продукции;
- полные, отражающие эффективность труда в целом по предприятию или законченного цикла производства продукта;
- неполные, отражающие эффективность использования трудовых ресурсов в отдельных отраслях или при производстве конкретных видов сельскохозяйственной продукции [8].

В.Г. Кардашевский и Г.А. Шестакова считают, что немаловажное значение в сельском хозяйстве имеют косвенные показатели производительности труда, которые отражают соотношение численности работников предприятия к показателям его размера – площади посевов, поголовья животных и др. [18].

По мнению А.С. Плашкиной, поскольку в результате научно-технического прогресса увеличивается удельный вес прошлого (овеществленного) труда, все большую актуальность приобретает показатель производительности совокупных (прошлого и живого) затрат труда, в частности выход чистой продукции на одного работника, занятого в материальной сфере производства [23].

Как считает коллектив авторов [5], вследствие того, что производительность труда характеризует результативность конкретного труда, большую роль играют натуральные показатели, отражающие объем произведенной продукции на единицу затрат труда или обратные – трудоемкость продукции, то есть количество затраченного труда на производство единицы продукции. Однако натуральные показатели можно определять только по конкретным видам продуктов.

Вместе с тем, натуральные показатели не имеют возможности учитывать изменений в качестве продуктов сельского хозяйства, то есть его потребительных свойств, его полезности, которые безусловно должны быть учтены в показателях производительности труда.

В связи с этим П.И. Дугин предлагает проводить корректировку объемов произведенной продукции с учетом ее качества для совершенствования определения натуральных показателей производительности труда [8].

Как известно, сельскохозяйственные организации производят не один вид продукции, а несколько, и соответственно развиваются сочетание отраслей и подотраслей. Поэтому стоит вопрос сопоставления (соизмерения) всей произведенной или реализованной продукции, поскольку при вычислении натуральных показателей уровня производительности труда объем продукции исчисляется в натуральном виде. В связи с вышеизложенным целесообразно применять обобщающие показатели производительности труда, которые позволяют оценить достигнутый уровень производительности труда в различных отраслях сельского хозяйства или при производстве разных видов продукции через их стоимостное выражение, или же через использование условно-натуральных показателей.

Среди ценностных (стоимостных) показателей производительности труда одни экономисты рекомендуют применять валовую продукцию, а другие – чистую (товарную).

Как отмечает Г.А. Петранева, для объективного построения показателей производительности труда важно правильно начислять не только величину результат труда, но и затрачиваемое количество труда, мерой которого является рабочее время. В статистической практике применяют в основном три единицы измерения рабочего времени: человеко-час, человеко-день, среднегодовой работник. Эти показатели различаются не только по содержанию, но и по масштабу. В рабочих часах может быть измерено время фактического функционирования рабочей силы, то есть время действительного труда. В рабочих днях учитывают валовое рабочее время, то есть время на работе в течение дня независимо от фактической продолжительности работы. Поэтому выход продукции на человеко-день объединяет в себе показатели часовой производительности труда и

использования рабочего времени в течение дня. Показатель годовая выработка на одного среднегодового работника отражает не только уровень производительности труда, но и степень использования рабочей силы [11].

По нашему мнению, для оценки уровня производительности труда в сельскохозяйственных формированиях целесообразно применять систему показателей, которая должна включать следующие группы показателей:

1. Натуральные: выход валовой и товарной продукции на единицу затрат рабочего времени (на 1 чел.-час или чел.-день), ц, кг; выход валовой и товарной продукции на одного полного годового работника, ц, кг; затраты рабочего времени на единицу продукции (трудоемкость продукции), чел.-час/ц.

2. Стоимостные (обобщающие): стоимость валовой и товарной продукции, сумма валового и чистого дохода, сумма прибыли на единицу затрат рабочего времени (на 1 чел.-час или чел.-день), руб.; стоимость валовой и товарной продукции, сумма валового и чистого дохода, сумма прибыли на одного полного годового работника, руб.; стоимость валовой и товарной продукции, сумма валового и чистого дохода, сумма прибыли на одного среднегодового работника, тыс.руб.; затраты рабочего времени (труда) в расчете на 100 руб. валовой и товарной продукции, суммы валового и чистого дохода, суммы прибыли, чел.-час.

3. Косвенные: прямые затраты труда на гектар посевов культуры, чел.-час; прямые затраты труда на обслуживание головы скота, чел.-час.

1.3. Факторы, влияющие на уровень производительности труда.

В условиях расширенного воспроизводства, развития производственных и трудовых отношений постоянно возрастают требования к качеству рабочей силы, особенно с точки зрения научного подхода к организации труда.

Степень пригодности работника к конкретному виду труда

определяется исходя из профессиональных, квалификационных и деловых качеств. Следовательно, для оценки качества труда необходимо систематически и тщательно изучать качественный состав рабочей силы для ее воспроизводства.

Оценку качества труда получила первыми начали применять на предприятиях США и она называлась «оценка по заслугам», впоследствии ее применение стало повсеместным.

В России оценка качества труда применяется в основном как средство стимулирования труда, в виде распределения коллективной текущей премии между работниками.

При оценке качества труда и установлении размера вознаграждения используют коэффициент трудовой эффективности, который определяется исходя из повышающих и понижающих значений соответствующих коэффициентов (рисунок 1).



участие в движении
наставничества

нарушение трудовой
дисциплины

Рисунок 1 – Факторы, влияющие на трудовую эффективность.

Необходимость контроля качества труда на предприятии обусловлена как внутренними, так и внешними причинами. К внутренним можно отнести увеличение продолжительности производственного цикла вследствие роста времени простоев и перерывов по организационным и техническим причинам, увеличение процента брака, а к внешним – неудовлетворенность потребителей.

Для совпадения целей сотрудников с целями предприятия используют следующие факторы мотивации (рисунок 2).

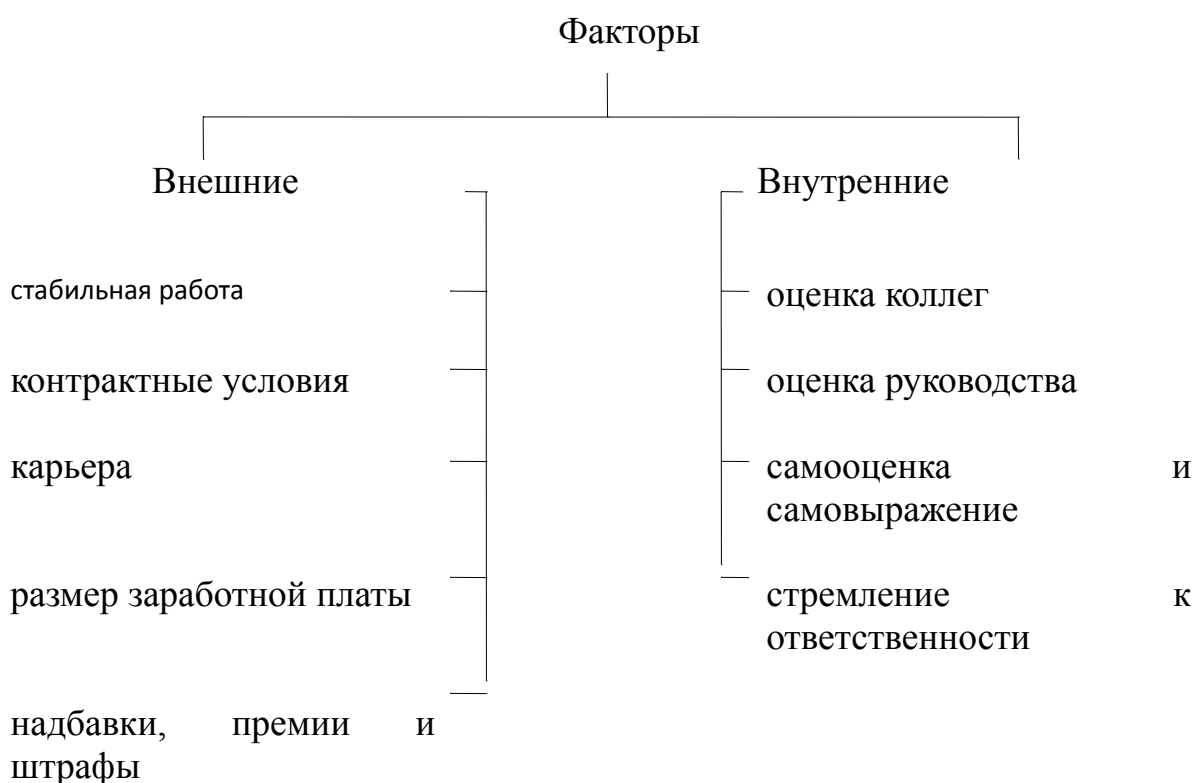


Рисунок 2 – Факторы мотивации.

Основными принципами современного качества труда являются:

- осознание сотрудниками необходимости качественно трудиться;

- принятие научно обоснованных решений на основе анализа полной информации;
- делегирование полномочий компетентным и ответственным работникам;
- всеобщее и постоянное обучение;
- ответственный менеджмент.

Для оценки квалификации работников уже недостаточно названных критериев. Их необходимо дополнить новыми: владение смежными специальностями, самостоятельность в принятии решений, компетентность и широта знаний, навыки общения с людьми, умение работать в коллективе. Последнее, конечно, в большей мере относится к специалистам и руководителям, от которых сегодня требуется организационная, социальная и коммуникабельная квалификация [33].

Функционирование системы управления качеством труда, как правило, регламентировано взаимосвязанными нормативно-техническими документами, в которых установлен перечень единичных показателей качества труда, критерии и оценка их выполнения, формы документов информационного обеспечения, порядок их заполнения и прохождения, порядок кодирования информации, технология ее сбора, обработки на ЭВМ и т.п.

Совершенствование организации труда, в том числе на основе создания и внедрения типовых проектов организации труда, обеспечивает более четкое и эффективное функционирование систем управления качеством труда.

Важность проведения социологических исследований на предприятии обусловлена тем, что на их основе можно не только объяснить социальные факты, но и предсказать (прогнозировать) их развитие и движение. Социологические исследования широко используются на предприятиях для разработки мероприятий по совершенствованию различных сторон деятельности коллективов, в том числе в области стабилизации кадров, профессиональной адаптации молодых рабочих, подбора и расстановки

руководителей низшего и среднего звена, управления качеством труда, развития рационализаторской работы и т.д.

Как было отмечено ранее, важнейшим фактором, влияющим на качество труда выступает его мотивация.

Выделяют материальную и нематериальную мотивацию. Материальное стимулирование включает в себя выплату зарплат, бонусов и премий. Все остальное условно относится к нематериальному стимулированию.

Между тем, последний тип мотивации не означает для организации полное отсутствие расходов на нее. Например, льготы социального характера (медицинское страхование, возмещение расходов на мобильную связь, проезд, питание, дополнительная пенсия и т.п.), относящиеся зачастую к нематериальной мотивации, требуют немалых финансовых затрат для компании.

Также проведение различных корпоративных мероприятий предусматривает дополнительные расходы. Помимо этого, существуют различные виды непосредственно нематериального стимулирования: устная благодарность работнику в присутствии коллектива, звание лучшего сотрудника месяца, грамоты и отличительные знаки, доски почета и т.д.

Система стимулирования не даст ожидаемого эффекта либо показатели повышения производительности труда будут минимальны, если мотивация будет базироваться только на материальных факторах, минуя нематериальные. Через какое-то время постоянный рост зарплат уже не будет себя оправдывать. А слишком высокая оплата труда может сказаться даже негативно: для чего трудиться в полную силу, если можно не напрягаться и получать немалый доход? В таких случаях работники просто держатся за рабочее место, но перестают работать эффективно на благо предприятия.

Для наших отечественных сельскохозяйственных организаций вопросы нематериального стимулирования особенно актуальны, т.к. зачастую предпринимательская деятельность ведется при ограниченных финансовых ресурсах. Но в России данный тип мотивации имеет свои особенности.

Иногда можно встретить на отечественном рынке предприятия, совсем не использующие методы нематериального стимулирования сотрудников. Однако, если компания находится в условиях конкурентной борьбы, то при других равных условиях она ее проиграет предприятиям, на которых существует нематериальная мотивация. То есть, по сути, данный вид стимулирования выступает одним из конкурентных преимуществ организации.

Безусловно, все члены коллектива очень нуждаются в нематериальной стимуляции. Но руководству нельзя заблуждаться на тот счет, что данные методы имеют одинаковую важность для всех работников предприятия. Поэтому, очень важно использовать принципы дифференциации.

Система мотивации всегда сталкивается с огромным разбросом жизненных ориентиров работников. Что привлечет сотрудников руководящего звена, то абсолютно не оценят производственные рабочие, и наоборот. Учитывая этот фактор, руководству следует подобрать индивидуальный подход ко всем ценным сотрудникам, не возлагая особых надежд на общие методы стимулирования.

Основы повышения производительности труда в любой организации базируются на грамотном материальном стимулировании, включающем в себя постоянную и переменную части.

К постоянной части относят основной оклад и сопутствующий социальный пакет. А переменная часть зависит от определенных результатов труда работника и направлена на выполнение долгосрочных целей компании. Она представляет собой различные системы премиальных выплат.

Базовые потребности работника призвана удовлетворять постоянная часть материального стимулирования. Но не менее важной для него будет и переменная часть: бонусы и дополнительные премии. Желательно выплачивать персоналу премиальные двух видов: по результатам индивидуальной работы сотрудника и деятельности организации в целом.

Установление премиальной системы базируется на следующих

основных положениях:

- выплата премиальных не должна быть слишком частой и повсеместно распространенной, иначе сотрудники будут воспринимать ее лишь как полагающуюся часть зарплаты;

- премию следует увязать с непосредственным личным вкладом работника в общий результат, его личными достижениями (например, в составе группы, отдела и т. д.);

- должен применяться наиболее объективный и известный всем метод расчета личного вклада сотрудника в производство;

- персонал должен воспринимать премию в качестве вознаграждения за определенный результат, полученный с помощью дополнительных усилий, но не в качестве оплаты за обычную, ежедневную работу;

- работники не должны ассоциировать премиальные с платой за их преданность фирме или с попыткой их удержать;

- дополнительные усилия персонала, оплачиваемые с помощью премий, обязаны покрывать расходы на выплату последних.

Среди дополнительных премий выделяют:

- за успешное окончание проектов (внедрение новой компьютерной программы, системы отчетности и пр.) с помощью дополнительных усилий трудящихся, превышающих очерченный круг обязанностей;

- за активное участие в специальных программах (работа наставником, разработка инноваций, рационализаторская деятельность и т. д.);

- за общий результат работы подразделения (за успешные годовые итоги работы);

- за индивидуальный вклад (выдающиеся личные достижения, в основном не связанные с простым кругом обязанностей: разработка каких-то интересных программ, проектов и пр.).

Результаты наших исследований свидетельствуют, что управление качеством на предприятиях АПК складывается на основе множества отдельных факторов на стадиях разработки, производства и потребления

продукции. При этом на всех производственных этапах возникают расходы, обеспечивающие поддержание качества на оптимальном уровне, имеющие различное экономическое содержание, природу, место и причины возникновения. Статьи расходов на управление качеством можно выделить в три основные группы:

- предупредительные (превентивные);
- затраты на осуществление контроля;
- внешние и внутренние расходы, причиной которых являются несоответствия, брак и дефекты.

Очевидно, что качество продукции предприятий АПК зависит от многих обстоятельств: от каждого отдельного производственного процесса, от качества их выполнения, ключевого показателя эффективности использования материальных и человеческих ресурсов, а также в большой степени от метеорологических условий и почвенно-климатического комплекса.

Особенность управления качеством на предприятиях АПК заключается в том, что на качество продукции оказывает влияние только некоторая часть рабочих процессов: от самого начала производства до получения готовой продукции и ее реализации потребителям. Причем большая часть процессов влияет на управление качеством опосредованно. Следовательно, большинство мероприятий, направленных на улучшение качества продукции, положительно сказываются и на количестве, что делает границу между общей системой управления качеством и подсистемами менее выраженной, как это происходит на промышленных предприятиях.

В современной литературе можно встретить описание многих факторов, влияющих на управление качеством на предприятиях АПК, учитывающих лишь характер и время воздействия, но для большинства предприятий этого недостаточно. Если принять во внимание тот факт, что качество должно формироваться на всех этапах производства, то классификация факторов должна быть следующей:

- материальные факторы, то есть, средства производства;
- личностные характеристики, рабочая сила.

Материальные факторы, необходимые для улучшения управления качеством, включают в себя следующие показатели:

- состояние материально-технических ресурсов: удобрения, семена, корма и прочее;
- состояние технологических процессов: точность и своевременность выполнения всех необходимых операций;
- техническая оснащенность производства необходимым оборудованием и механизмами;
- уровень технической оснащенности закупочно-сбытовых и технологических операций, хранения, переработки и первичной обработки, например, зерна или молочной продукции.

Если не принимать во внимание все эти параметры, то управление [СМК](#) нельзя назвать совершенным.

К личностным параметрам относятся:

- квалификация и опыт работников (качество рабочей силы);
- форма оплаты, организация деятельности и разделение труда.

Важным элементом, неразрывно связанным с управлением качеством, считается стимулирование труда сотрудников предприятий АПК на повышение производительности, поскольку оно устанавливает определенную зависимость между оплатой за выполненную работу и качеством ее выполнения, что в конечном итоге определяет конечное качество сельскохозяйственной продукции. Сюда можно отнести социальные факторы, которые непосредственно влияют на производительность труда: санаторно-курортное лечение, оплачиваемые отпуска и больничные и т.д. Такой подход позволяет создать эффективную систему управления качеством на предприятиях АПК.

2. ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ООО «ТАШКЫН»

2.1. Характеристика природно-экономических условий организации.

ООО «Ташкын» расположено в южной части Актанышского муниципального района, который входит в Нижнекамскую пригородную природно-экономическую зону Республики Татарстан. Оно было организовано в апреле 2003 года.

Сельскохозяйственные угодья предприятия в основном представлены черноземами, которые составляют практически 80% от площади пахотных земель, черноземы преимущественно типичные (более 70%), незначительную долю занимают выщелоченные черноземы - 10%, а по механическому составу в основном преобладают почвы тяжелые и среднесуглинистые.

Балл экономической оценки земли по результатам IV тура земли оценочных работ составляет 30,00, что незначительно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям района (30,35), но выше среднереспубликанского показателя (28,06).

Изучаемая организация расположена в зоне умеренно-континентального климата, характеризующийся теплым летом (среднемесячная температура июля 19,8°C), умеренно холодной зимой (средняя температура января равна -14,8°C), количество осадков в год составляет около 420 мм.

В целом природно-климатические условия хозяйствования относительно благоприятны для развития основных отраслей растениеводства и животноводства.

Центральная контора ООО «Ташкын» расположена в селе Старое Байсарово, которое находится в 35 км от районного центра – села Актаныш и в 383 километрах от республиканского центра – города Казани, в 40 километрах от железнодорожной станции Бугульма и в 80 километрах от

речного порта Набережной Челны.

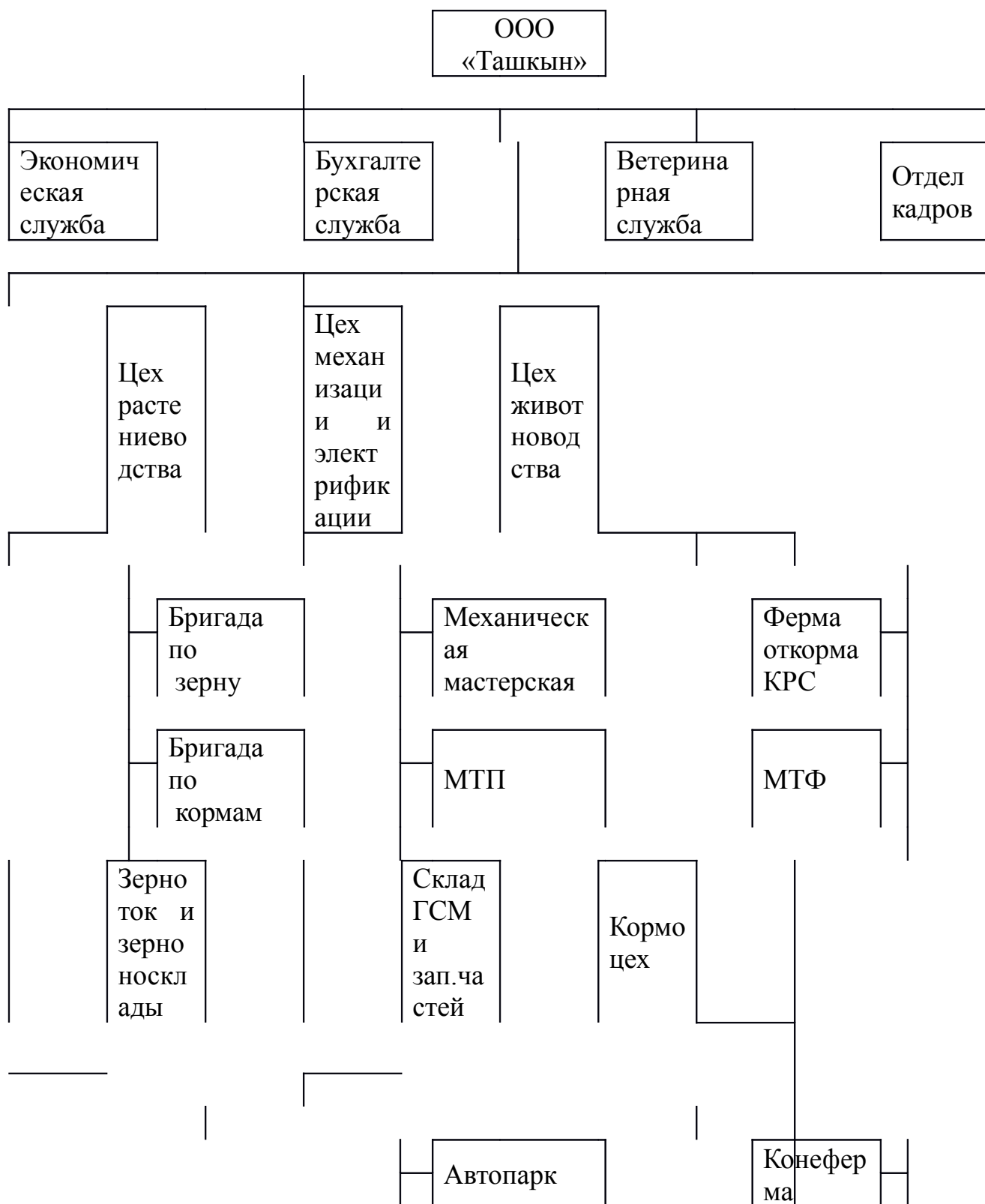
Для оценки состояния землепользования в ООО «Ташкын» был проведен анализ состава и структуры земельных угодий за последние пять лет (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика состава земельных фондов и структуры сельскохозяйственных угодий в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы

	Годы					В среднем по		
	2013	2014	2015	2016	2017			
	площ адь, га	площ адь, га	площ адь, га	площ адь, га	площа дь, га	структ ура, %	площа дь, га	структ ура, %
Всего земель	5035	5035	4961	4770	4770	х	6500	х
в том числе сельхозугодий	4702	4702	4628	4628	4628	100	6290	100
из них пашня	3676	3676	3676	3677	3677	79,5	5508	87,6
пастбища	943	943	869	868	868	18,9	644	10,2
сенокосы	78	78	78	78	78	1,6	119	1,9
Процент распаханности	78,2	78,2	79,4	79,5	х	79,5	х	87,6

Из таблицы мы видим, что в течение 2013-2017 годов произошли определенные изменения в составе и структуре сельскохозяйственных угодий изучаемой организации. Так, за 2013-2016 годы незначительные изменения в площадях земельных угодий объясняются реорганизационными процессами, связанными с выделением или присоединением крестьянских (фермерских) хозяйств. В результате по сравнению с 2013 годом к 2017 году несколько повысился процент распаханности сельскохозяйственных угодий и составил 79,5%, однако достигнутый показатель значительно ниже, чем в среднем по республике (87,6%). Следовательно, при прочих равных условиях ООО «Ташкын» может получить меньше продукции с единицы сельскохозяйственных угодий по сравнению с сельскохозяйственными организациями РТ.

ООО «Ташкын» создано с целью получения на основе эффективного пользования земли и иных материальных ресурсов высокой прибыли, обеспечивая охрану окружающей среды. В организации нашел применение отраслевой принцип организации производства (рисунок 3).



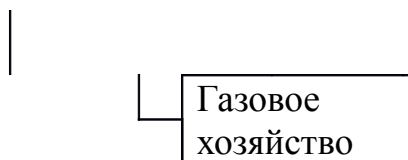


Рисунок 3 – Организационная структура ООО «Ташкын».

Организационно-производственная структура во многом зависит от сложившейся специализации, под которой понимается процесс сосредоточения деятельности предприятия, какой-либо зоны или экономического региона на развитии той или иной отрасли или на производстве определенных видов продукции.

Таблица 2 – Состав и структура товарной продукции в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы

Наименование	Объем реализованной продукции, ц						Стоимость	Структура, %
	2013	2014	2015	2016	2017	в среднем		
Зерно – всего	11491	24852	24539	23586	22255	21345	214,2	16,7
в т.ч. пшеница	4827	18067	9443	9601	8789	10145	111,1	8,7
рожь	2	-	8510	7819	816	3429	34,9	2,7
ячмень	5673	6626	4224	5251	11706	6696	53,0	4,1
горох	774	102	2352	866	588	936	13,7	1,1
овес	215	57	10	49	356	137	1,5	0,1
Рапс	1008	2096	-	2606	862	1314	33,1	2,6
Молоко	24224	25640	24851	25821	26712	25450	754,1	58,9
Мясо КРС	2077	2193	2348	2088	3061	2353	267,9	20,9
Мясо лошадей	73	58	204	26	-	72	10,8	0,8
Итого	х	х	х	х	х	х	1280,1	100

Проанализировав показатели по составу, стоимости и структуре товарной продукции можно сказать, что ООО «Ташкын» за анализируемый

период в 1,3 раза увеличила стоимость товарной продукции.

Основной отраслью ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы являлось скотоводство, средняя доля которого в структуре товарной продукции равнялась 79,8 %. В связи с этим необходимо отметить, что благодаря своей специализации изучаемая организация производит значительную долю коровьего молока и мяса крупного рогатого скота района.

Уровень специализации показывает коэффициент специализации (K_c), его значение за период 2013-2017 годы равно:

$$K_c = 100 / 79,8 \cdot (2-1) + 16,7 \cdot (4-1) + 2,6 \cdot (6-1) + 0,8(8-1) = 100 / (79,8 + 50,1 + 13,0 + 5,6) = 100 / 148,5 = 0,67$$

Коэффициент специализации равный 0,67 свидетельствует о глубоком уровне специализации хозяйства.

Организационно-производственная структура и специализация хозяйства, является, несомненно важным фактором ведения сельскохозяйственного производства, однако существенное влияние на него также оказывают обеспеченность хозяйства производственными фондами и трудовыми ресурсами.

От степени обеспеченности сельскохозяйственных организаций основными средствами производства во многом зависит как получение определенного эффекта, так и эффективность его получения. Показатели, характеризующие обеспеченность ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы основными производственными фондами приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В среднем
	2013	2014	2015	2016	2017	
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	159224	177660	212194	244469	265756	265228
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	4702	4702	4628	4628	4628	6290

Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел.	84	84	84	84	81	98
Фондооснащенность, тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий	3386,3	3778,4	4585,0	5282,4	5742,4	4216,7
Фондовооруженность, тыс. руб. на 1 работника	1895,5	2115,0	2526,1	2910,3	3280,9	2706,4

Рассмотрев значение показателей в динамике за 5 лет видно, что фондооснащенность ООО «Ташкын» увеличилась на 2356,1 тыс.руб. (более чем на 2/3), данное изменение вызвано главным образом приростом стоимости основных производственных фондов при незначительных темпах уменьшения площади сельхозугодий.

Фондовооруженность труда в организации также росла, и увеличилась за период 2013-2017 годы на 1385,4 тыс. руб., более чем в 1,7 раза. На рост фондовооруженности повлияли, рост стоимости основных фондов и уменьшение количества рабочих предприятия.

В результате происшедших изменений достигнутый уровень фондооснащенности организации на 36,2% выше его среднереспубликанского значения, а фондовооруженность труда – на 21,2%.

Далее определим обеспеченность хозяйства энергоресурсами, которая характеризуется показателями энергооснащенности и энерговооруженности (таблица 4).

Таблица 4 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В среднем
	2013	2014	2015	2016	2017	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	6807	6885	7130	7475	7780	6477
Площадь пашни, га	3676	3676	3676	3677	3677	5508
Число среднегодовых работников, чел.	84	84	84	84	81	98
Энергооснащенность, в л.с. на 100	185,2	187,3	194,0	203,3	211,6	117,6

га						
Энерговооруженность, в л.с. на 1 работника	81,0	82,0	84,9	89,0	96,0	66,1

Показатели, приведенные в таблице 4 свидетельствуют, что в ООО «Ташкын» наметилась определенная тенденция к повышению энергообеспеченности предприятия. По сравнению с базисным 2013 годом к отчетному энергооснащенность хозяйства повысилась на 26,4 л.с. в расчете на 100 га пахотных земель или на 14,3%, и в 2017 году составляет 179,9% от среднереспубликанского уровня. Энерговооруженность труда в течение исследуемого периода повысилась на 15,0 л.с. в расчете на одного работника, занятого в сельскохозяйственном производстве или на 18,5%, и в отчетном году почти на 45,5% выше, чем в среднем по сельскохозяйственным формированиям республики.

Немаловажную роль в развитии отраслей сельскохозяйственного производства играет обеспеченность предприятий отдельными видами машин, в таблице 5 приведены показатели обеспеченности ООО «Ташкын» тракторами и зерноуборочными комбайнами за последние пять лет.

Таблица 5 – Обеспеченность ООО «Ташкын» основными видами машин за 2013-2017 годы

Показатели	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2017
Площадь пашни, га	3676	3676	3676	3677	3677
Нагрузка площади пашни на один трактор, га	100	100	100	100	100
Требуемое число тракторов, шт.	37	37	37	37	37
Имеется тракторов, шт.	18	19	19	20	22
Обеспеченность тракторами, %	48,6	51,4	51,4	54,1	59,5
Площадь посева зерновых и зернобобовых культур, га	900	1480	1630	1360	1455
Нагрузка площади посевов на один зерноуборочный комбайн, га	300	300	300	300	300
Требуемое число зерноуборочных комбайнов, шт.	3	5	5	5	5

Имеется зерноуборочных комбайнов, шт.	4	3	3	3	4
Обеспеченность зерноуборочными комбайнами, %	133,3	60,8	55,2	66,2	82,5

Несмотря на положительные тенденции повышения обеспеченности как тракторами, так и зерноуборочными комбайнами, в ООО «Ташкын» за весь период исследований значения рассматриваемых показателей существенно ниже нормативного их уровней, однако за 2017 год существенно выше, чем в среднем по РТ.

На уровень производительности труда производства животноводческой продукции оказывают влияние множество факторов, среди важнейшим является уровень механизации основных производственных процессов и операций. Поэтому дадим оценку наличия средств механизации и их использования в скотоводстве на 2017 год, которое главная товарная отрасль в ООО «Ташкын» (таблица 6).

Таблица 6 – Показатели наличия и использования технологического оборудования для скотоводства в ООО «Ташкын» на 2017 год

Показатели	2017 год
Современные доильные установки (молокопроводы и доильные залы), шт.	4
в т.ч. молокопровод в летнем лагере на 12 стойл «ДеЛаваль»	1
линейная доильная установка на 200 голов	1
линейная доильная установка на 100 голов	1
Танки-охладители молока закрытого типа, шт.	3
в т.ч. «Арктика»	1
«ДеЛаваль»	1
«Нерехта»	1
Мобильные миксеры-кормораздатчики, шт.	2
в т.ч. «АКМ-9»	1
«ДеЛаваль»	1
Навозоуборочные транспортеры, шт.	3

Из таблицы 6 видно, что в ООО «Ташкын» на 2017 год имеются 4 единицы доильных установок – молокопровод в летнем лагере на 12 стойл, линейные доильные установки на 100 и 200 голов и компании «ДеЛаваль»; 3

танка-охладителя молока закрытого типа – по одной марок Арктика, ДеЛаваль и Нерехта. В то же время следует отметить достаточно большие затраты по эксплуатации технологического оборудования, однако их наличие позволяет значительно облегчить труд работников животноводства и повысить уровень производительности труда в отрасли, которая в свою очередь также зависит от численностного и профессионального состава работников.

2.2. Наличие и уровень использования трудовых ресурсов и достигнутая эффективность сельскохозяйственного производства в организации.

Важнейшим условием развития любого производственного процесса, в любой сфере деятельности выступает наличие трудовых ресурсов и их рациональное использование. В таблице 7 приведены показатели обеспеченности трудовыми ресурсами в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы.

Таблица 7 – Обеспеченность ООО «Ташкын» трудовыми ресурсами за 2013-2017 годы

Показатели	Годы				
	2013	2014	2015	2016	2017
Количество работников по организации - всего, чел.	92	91	91	91	87
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве – всего	84	84	84	84	81
Площадь сельхозугодий, га	4702	4702	4628	4628	4628
Число работников, занятых в сельхозпроизводстве на 100га, чел.	1,79	1,79	1,82	1,82	1,75

В течение анализируемого периода численность работников в ООО «Ташкын» сократилось на 5 человек или на 5,4%, в том числе занятых в сельскохозяйственном производстве – на 3 работника или 3,6%. Вследствие того, что в динамике прослеживается определенная тенденция уменьшения площади сельскохозяйственных угодий число работников, приходящихся на

100га сельскохозяйственных угодий практически не меняется и колеблется в пределах 1,75-1,82 чел. достигнутый за 2017 год показатель несколько превышает его среднереспубликанское значение (1,56 чел. на 100га сельхозугодий).

Для определения годового запаса труда и уровня его использования рассчитаем показатели, приведенные в таблице 8.

Таблицы 8 – Годовой запас труда и уровень его использования в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В
	2013	2014	2015	2016	2017	
Количество работников по организации, чел.	92	91	91	91	87	106
Годовой запас труда, тыс. чел.-час	167	166	166	166	158	192,4
Отработано - всего, тыс. чел.-час	196	194	196	203	182	213
Уровень использования запаса труда, в %	117,1	117,1	118,3	122,6	114,9	110,7

Несмотря на незначительные изменения в численности работников организации в течение анализируемого периода, в частности за 2016-2017 годы, вследствие пропорционального изменения среднегодовой численности работников, годового запаса труда и фактически отработанного времени работниками в ООО «Ташкын» уровень использования запаса труда существенно колеблется, и за 2017 год данный показатель выше не только нормативного, но и среднереспубликанского значения.

Как известно, уровень и эффективность использования трудовых ресурсов любой организации во многом зависят от возраста трудящихся, уровня образования и трудового стажа (таблица 9).

Показатели, приведенные в таблице 9 свидетельствуют, что по состоянию на конец 2017 года по возрастному составу преобладают работники в возрасте от 30 до 50 лет на долю которых приходится 87,3% от общего числа работников организации. Во многом сложившаяся ситуация

связана с тем, что молодые люди не имеют желания или им не созданы условия, чтобы они остались в сельской местности, и соответственно переезжают в города или районные центры.

Таблица 9 – Состав трудовых ресурсов в ООО «Ташкын» за 2014-2017 годы

Группы работников	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Возраст:				
до 30 лет	2	2	2	2
от 30 до 40 лет	39	39	39	39
от 40 до 50 лет	37	37	37	35
от 50 до 60 лет	7	7	5	7
старше 60 лет	6	6	8	4
Уровень образования:				
высшее	17	17	17	17
незаконченное высшее	1	1	1	1
среднепрофессиональное	21	21	21	20
среднее и неполное среднее	52	52	52	49
Трудовой стаж:				
менее 1 года	1	-	-	-
от 1 до 5 лет	15	16	16	16
от 5 до 10 лет	31	31	31	29
от 10 до 20 лет	34	34	34	33
от 20 до 30 лет	10	8	8	8
более 30 лет	-	2	2	1

По уровню образования наибольшую долю в структуре персонала организации занимают работники со средним или неполным средним образованием, а удельный вес специалистов и руководителей с высшим образованием равен 19,5%.

Основная масса работников ООО «Ташкын» имеют трудовой стаж работы от 5 до 20 лет, на долю которых приходится в отчетном году более 70% от общей их численности, при этом достаточно много работников

трудовой стаж которых менее 5 лет.

Анализ использования трудовых ресурсов за последние четыре года представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Показатели использования трудовых ресурсов в ООО «Ташкын» за 2014-2017 годы

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2017
Количество работников по организации - всего, чел.	91	91	91	87
Отработано одним работником за год, дни	2132	2154	2231	2092
Отработано одним работником за год, час.	308	308	308	299
Средняя продолжительность рабочей смены, час.	6,9	7,0	7,3	7,0

Из таблицы 10 видно, что за 2014-2017 годы снижается отработанное время одним работником как в днях (на 9 дней или 29,2%), так и в часах (на 40 часов или 1,9%), вследствие непропорционального их изменения средняя продолжительность рабочего дня повышается до 7 часов. Однако достигнутые показатели отработанного времени одним работников существенно превышают нормативный их уровень – 275 дней или 1820 часов.

Для оценки качества и эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Ташкын» применяют следующие методы и приемы:

- аттестация персонала;
- анкетирование;
- социологический опрос и др.

Целью проведения аттестации персонала выступает повышение уровня производительности труда на предприятии и предполагает совершенствование подбора и расстановки кадров.

В ООО «Ташкын» аттестация работников осуществляется в несколько этапов:

1. Подготовительный. До начала календарного года составляется график проведения аттестации, которая организуется Правлением Общества и кадровой службой организации. Данный этап предусматривает выполнение следующих мероприятий:

- определение работников, подлежащих на планируемый период аттестации;
- организация разъяснительной работы среди персонала предприятия о сроках, целях, задачах и порядке проведения аттестации;
- установление и утверждение размера и состава аттестационной комиссии;
- разработка и утверждение графика проведения аттестации.

2. Оценка работника. В службах или производственных подразделениях ООО «Ташкын» создаются экспертные группы, в которые включают: руководителя (начальника) аттестуемого, один-два специалиста службы или подразделения, начальник отдела кадров и делопроизводства. На всех аттестуемых заполняют оценочные листы, в которых отражаются его знания, умения, навыки и результаты деятельности.

3. Аттестация. За 15 календарных дней до аттестации в Аттестационную комиссию должны быть представлены все документы на аттестуемого работника. При наличии документов и в указанные запланированные сроки Аттестационная комиссия на заседание приглашает аттестуемого и его непосредственного руководителя. На заседании изучаются все представленные материалы, заслушиваются работник и его руководитель. По итогам работы Аттестационной комиссии заполняется аттестационный лист на работника, который предъявляется аттестуемому после открытого или тайного голосования (согласно решения Аттестационной комиссии) по следующим позициям:

- соответствует занимаемой должности;
- соответствует занимаемой должности при условии выполнения рекомендаций аттестационной комиссии и повторной аттестации через год;

- не соответствует занимаемой должности.

Заседание Аттестационной комиссии оформляется протоколом, и подписывается председателем и секретарем Комиссии. Выводы аттестационной комиссии могут использоваться как рекомендации по продвижению аттестуемого работника на вышестоящую должность, увеличению заработной платы, переводу в другое подразделение или рабочее место и др.

В ООО «Ташкын» проводят следующие виды аттестации: итоговую и промежуточную.

Итоговая аттестация подразумевает полную и разностороннюю оценку эффективности деятельности работника за весь период (как правило, от 3 до 5 лет). Оценивается не только его деятельность, но и качества личности, готовность выполнять ту или иную работу. Промежуточная же аттестация проводится раз в год, причем каждая последующая аттестация исходит из результатов предыдущей.

Оценка персонала проводится для новых сотрудников по окончании испытательного срока, для вновь назначенных сотрудников по истечении двух месяцев с момента издания приказа о назначении, для принятых на постоянной основе - раз в год.

Определение эффективности действующей системы мотивации в ООО «Ташкын» требует проведения исследования, цель которого - выявление удовлетворенности персонала трудом. В качестве метода исследования был выбран анкетный опрос.

Анализ результатов показывает, что большинство сотрудников не совсем удовлетворены заработной платой, условиями труда, отношениями в коллективе, надежностью ООО «Ташкын», процессом самой работы и возможностями для профессионального роста и высказывания своих идей. Данные показатели подтверждают не полную эффективность действующей системы мотивации и необходимость ее совершенствования с целью повышения качества и эффективности труда персонала.

Необходимым условием достоверной оценки производственных возможностей сельскохозяйственных формирований, достигнутого уровня экономической эффективности сельскохозяйственного производства и направлений улучшения рассматриваемых вопросов выступает определение производственного потенциала и эффективности его использования в изучаемой организации.

Определим уровень ресурсного потенциала в расчете на 100 га сельхозугодий (ОРП) и общую суммарную оценку ресурсного потенциала по хозяйству (ΣОРП) за 2013-2014 годы:

Общая суммарная оценка производственного потенциала в целом по хозяйству определяется исходя из показателей оценки его уровня на 100 га и площади сельскохозяйственных угодий предприятия (тыс. руб.):

Сравнением фактических уровней показателей стоимости валовой продукции с величинами суммарной оценки ресурсных определяется степень эффективности использования имеющихся в распоряжении предприятия производственных ресурсов (в %):

Как свидетельствуют проведенные расчеты, в течение 2013-2014 годов в ООО «Ташкын» наблюдается увеличение суммарной оценки ресурсного потенциала (1960 и 2626 тыс.руб. соответственно), однако снижается эффективность его использования (89,4 и 76,9% соответственно), что обусловлено различными темпами увеличения потенциальных возможностей изучаемой организации и фактическим объемом произведенной продукции в стоимостной оценке.

Рассмотрим экономическую эффективность производства в ООО

«Ташкын» за последние пять лет (таблица 11).

Таблица 11 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В
	2013	2014	2015	2016	2017	
Стоимость валовой продукции в расчете на:						
100 га сельхозугодий, тыс. руб.	35,3	42,9	46,4	48,5	59,6	77,1
1 среднегодового работника, тыс. руб.	19,8	24,0	25,6	26,7	34,1	49,3
100 руб. основных средств, руб.	1,0	1,1	1,0	0,9	1,0	1,8
100 руб. издержек производства, руб.	1,9	2,3	1,9	1,9	1,8	2,5
Сумма валового дохода в расчете на:						
100 га сельхозугодий, тыс. руб.	415,0	720,8	855,7	897,6	927,6	558,7
1 среднегодового работника, тыс. руб.	232,3	403,5	471,4	494,6	530,0	357,0
100 руб. основных средств, руб.	12,3	19,1	18,7	17,0	16,2	13,3
100 руб. издержек производства, руб.	22,9	39,4	35,7	34,5	28,5	17,9
Сумма прибыли в расчете на:						
100 га сельхозугодий, тыс. руб.	126,9	397,7	475,3	482,3	480,1	190,7
1 среднегодового работника, тыс. руб.	71,0	222,6	261,9	265,7	274,3	121,8
100 руб. основных средств, руб.	3,7	10,5	10,4	9,1	8,4	4,5
100 руб. издержек производства, руб.	7,0	21,7	19,8	18,5	14,8	6,1
Уровень рентабельности, %	10,7	30,7	31,8	29,8	25,3	9,7

Как свидетельствуют проведенные расчеты, в течение анализируемого периода существенные изменения произошли в значениях показателей стоимости валовой продукции в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий и на одного среднегодового работника, тогда как показатели выхода валовой продукции в расчете на единицу основных производственных фондов и суммы издержек производства остались практически на том же уровне, что объясняется преимущественно существенным увеличением стоимости валовой сельскохозяйственной продукции, стоимости основных средств и производственных затрат и относительно небольшим сокращением

площади сельскохозяйственных угодий и численности работников. Вместе с тем по сравнению со среднереспубликанскими значениями все вышеперечисленные показатели в ООО «Ташкын» за 2017 год существенно ниже.

В динамике прослеживается определенная положительная тенденция повышения выхода валового дохода и суммы прибыли в расчете на единицу земельных угодий, затрат живого труда, основных средств и производственных затрат. Вследствие происшедших изменений все указанные показатели за 2017 год выше среднереспубликанских их значений.

2.3. Производительность сельскохозяйственного труда в ООО «Ташкын» и факторы, повлиявшие на ее уровень.

Достигнутая производительность труда в аграрном секторе экономики России характеризуется следующими особенностями, которые дает возможность определить динамику ее развития:

- 1) различие в уровнях соотношения темпов роста производительности труда в различных отраслях; внутри отраслей – по отдельным видам продукции;
- 2) различия в степени влияния отдельных факторов на изменение производительности труда.

Для всесторонней характеристики и достоверной оценки достигнутой производительности труда в сельскохозяйственных формированиях необходимо применять систему показателей.

Исследование начнем с натуральных показателей производительности труда. Для того, чтобы рассчитать их необходимо правильно измерить массу произведенного продукта (объем валовой продукции) и величину затраченного времени на него (прямые затраты труда), которые приведены в таблице 12.

Из таблицы 12 видно, что в течение 2013-2017 годов производство

зерновых повысился с 82 до 175 кг за 1 чел.-час или более чем в два раза и с 1494 до 3191 ц на одного полного годового работника, при снижении трудоемкости производства с 1,22 до 0,57 чел.-час/ц. Несмотря на положительные изменения, уровень производительности труда в зернопроизводстве ООО «Ташкын» за 2017 год почти на треть ниже аналогичного показателя среднем по республике.

Таблица 12 – Натуральные показатели уровня производительности труда в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В
	2013	2014	2015	2016	2017	
Объем валовой продукции в расчете на 1 чел.-час, кг:						
зерно	82,1	171,8	149,6	147,0	175,3	254,4
молоко	78,6	77,0	76,4	71,1	74,1	53,4
мясо крупного рогатого скота	6,8	7,2	7,2	6,8	7,4	5,9
Объем валовой продукции в расчете на 1 полного годового работника, ц:						
зерно	1494	3127	2724	2676	3191	4630
молоко	1430	1401	1390	1294	1348	971
мясо крупного рогатого скота	124	130	131	124	135	108
Прямые затраты труда на 1ц, чел.-час:						
зерно	1,22	0,58	0,67	0,68	0,57	0,39
молоко	1,27	1,30	1,31	1,41	1,35	1,87
мясо крупного рогатого скота	14,71	13,95	13,85	14,70	13,52	16,83

Аналогичная ситуация наблюдается по производству мяской продукции скотоводства, однако здесь темпы повышения производительности труда существенно ниже. Так, производство мяса на 1 чел.-час по сравнению с 2013 годом повысился на 0,6 кг (6,8 и 7,4 кг соответственно), на 1 полного годового работника – на 11ц (124 и 135ц соответственно), а трудоемкость 1ц продукции снизилась на 1,19 чел.-час или на 8,1%. По сравнению со

среднереспубликанскими показателями уровень производительности труда в мясном скотоводстве за 2017 год выше на четверть.

Несколько другая картина наблюдается в молочном скотоводстве. Здесь производство продукции на 1 чел.-час снизился на 4,5 кг или на 5,7%, на одного полного годового работника – на 82ц, а трудоемкость производства единицы продукции отрасли повысилась 0,08 чел.-час/ц или на 6,3%. Однако достигнутые темпы роста производительности труда в молочном скотоводстве за 2017 год на 38,8% выше их среднереспубликанских значений.

Основным критерием, характеризующим результативность системы управления качеством труда на любом предприятии является эффективность использования персонала. Для обобщенной оценки эффективности использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных формирований применяется система показателей, наиболее важными среди которых выступают стоимость валовой продукции (в сопоставимой оценке), сумма валового дохода и прибыли в расчете на одного среднегодового работника (таблица 13).

Таблица 13 – Обобщающие показатели использования трудовых ресурсов в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы, в расчете на одного среднегодового работника, тыс. руб.

	Годы					В
	2013	2014	2015	2016	2017	
Стоимость валовой продукции (в сопоставимых ценах 1994 года) – всего	19,8	24,0	25,6	26,7	34,1	40,7
в т.ч. растениеводства	13,8	23,7	24,5	26,2	37,2	51,0
животноводства	25,4	24,3	26,6	27,2	30,7	33,8
Сумма валового дохода – всего	232,3	403,5	471,4	494,6	530,0	387,2
в т.ч. растениеводства	144,4	255,7	296,4	358,2	283,8	438,6
животноводства	314,6	529,0	642,5	630,9	796,7	352,8
Сумма прибыли – всего	71,0	222,6	261,9	265,7	274,3	174,3
в т.ч. растениеводства	20,7	113,2	136,9	175,0	75,9	206,1

За 2013-2017 годы уровень годовой производительности труда в ООО «Ташкын» имеет четкую тенденцию повышения, и за отчетный год составляет 172,2% от уровня базисного года, то есть ежегодный средний темп роста составляет 18,1%. Выход валовой растениеводческой продукции в расчете на одного среднегодового работника за изучаемый период увеличился на 23,4 тыс.руб., однако за 2017 год ниже среднереспубликанского значения – на 13,8 тыс.руб. или на 37,1%. Тогда как в животноводстве уровень производительности труда повысилась лишь на 5,3 тыс.руб. и за отчетный год составляет 90,8%.

Сумма валовой дохода от сельскохозяйственного производства на одного среднегодового работника в течение 2013-2017 годов увеличилась на 297,7 тыс.руб. или почти в 2,3 раза, достигнутый уровень выше, чем в среднем по республике. Меньшими темпами повышается выход валового дохода в растениеводстве ООО «Ташкын» – на 139,4 тыс.руб. в расчете на одного среднегодового работника или чуть менее двух раз, однако достигнутый показатель за 2017 год ниже среднереспубликанского значения более чем на треть. Выход валового дохода в расчете на одного работника животноводства увеличился на 482,1 тыс.руб. или в 2,5 раза, и достигнутый показатель в 2,3 раза выше среднерегionalного значения.

Выход прибыли в расчете на одного работника в течение анализируемого периода повысился почти в 4 раза. Вместе с тем наметившиеся определенные тенденции его повышения в динамике способствовали более высокому уровню показателей за 2017 год как в целом по организации, так и по животноводству в отдельности, чем в среднем по республике, а в растениеводстве – достигнутый показатель существенно ниже.

Как известно, основными факторами, влияющими на изменение уровня трудоемкости производства сельскохозяйственных продуктов выступают уровень прямых затрат труда в расчете на гектар посева

сельскохозяйственных культур или на одну голову скота и урожайность или продуктивность животных.

Таблица 14 – Влияние урожайности и уровня затрат труда на 1 га посева на трудоемкость зерновых в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В 2017г. в среднем по РТ
	2013	2014	2015	2016	2017	
Прямые затраты труда на 1 га, чел.-час	31,1	22,3	20,2	27,2	28,2	12,4
Урожайность, ц с 1 га	25,5	38,3	30,3	40,0	49,5	31,8
Трудоемкость 1ц, чел.-час	1,22	0,58	0,67	0,68	0,57	0,39
Отклонения (+,-) в трудоемкости, всего, чел.-час	x	-0,64	0,09	0,01	-0,11	-0,18
в том числе за счет:	x	-0,41	0,15	-0,16	-0,13	0,32
а) урожайности						
б) уровня затрат труда на 1 га	x	-0,23	-0,07	0,17	0,02	-0,50

Наметившаяся тенденция снижения трудоемкости производства 1ц зерновых культур объясняется с одной стороны уменьшением уровня прямых затрат труда на гектар посевов, а с другой, - повышением урожайности культур. Более высокая трудоемкость продукции в зернопроизводстве ООО «Ташкын» по сравнению с среднереспубликанским уровнем связано главным образом большими затратами труда на гектар посевов (28,2 и 12,4 чел.-час/га соответственно), хотя и урожайность зерновых культур значительно выше (49,5 и 31,8 ц/га соответственно).

Основной причиной колебания уровня трудоемкости производства 1ц молока в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы выступают различия в уровнях прямых затрат труда в расчете на одну голову молочного скота, поскольку продуктивность коров, хотя и незначительно, и все имеет четкую тенденцию к повышению. Трудоемкость производства 1ц молока в организации ниже почти наполовину по сравнению со среднереспубликанским его значением

как за счет низкого уровня прямых затрат труда на одну голову скота, так и вследствие более высокой продуктивности коров.

Таблица 15 – Влияние продуктивности и уровня затрат труда на 1 голову на трудоемкость молока в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2017г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Затраты труда на 1 гол., чел.-час	75,6	77,6	80,0	85,7	85,7	99,9
Продуктивность, кг с 1 гол.	5937	5976	6112	6094	6350	5341
Трудоемкость 1ц, чел.-час	1,27	1,30	1,31	1,41	1,35	1,87
Отклонения в трудоемкости 1ц, всего, чел.-час	х	0,03	0,01	0,10	-0,06	0,52
в том числе за счет:						
а) продуктивности	х	-0,01	-0,03	0,00	-0,06	0,25
б) уровня затрат на 1 гол.	х	0,02	0,04	0,09	0,00	0,27

Таблица 16 – Влияние продуктивности и уровня затрат труда на 1 голову на трудоемкость мяса КРС в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2017г.
	2013	2014	2015	2016	2017	
Затраты труда на 1 гол., чел.-час	24,0	21,1	21,5	22,3	23,5	33,5
Продуктивность, кг с 1 гол.	163	151	156	152	174	199
Трудоемкость 1ц, чел.-час	14,71	13,95	13,85	14,70	13,52	16,83
Отклонения в трудоемкости 1ц, всего, чел.-час	х	-0,76	-0,09	0,85	-1,18	3,31
в том числе за счет:						
а) продуктивности	х	1,20	-0,41	0,32	-1,86	-1,70
б) уровня затрат на 1 гол.	х	-1,96	0,31	0,52	0,69	5,00

В течение анализируемого периода, трудоемкость 1ц прироста крупного

рогатого скота снижается на 1,19 чел.-час на 1ц или на 8,1%, что обусловлено как уменьшением уровня прямых затрат труда в расчете на одну голову животных на выращивании и откорме, так и повышением продуктивности скота. Вследствие происшедших изменений трудоемкость производства единицы продукции в мясном скотоводстве изучаемой организации существенно ниже, чем в среднем по республике, из-за меньших затрат труда.

3. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ООО «ТАШКЫН»

3.1. Общие направления совершенствования организации труда.

Важнейшим направлением повышения качества труда персонала предприятия, выступают оптимизация применяемых методов управления, которые используются теми или иными руководителями. Как известно, преобладающими в системе применяемых методов руководством являются административные методы, прежде всего, это способы организационного воздействия, должностных инструкций. Далее оперативно-распорядительные приемы, осуществляемые путем издания различных приказов, дачи указаний, распоряжений. К ним же относятся проводимые в сельскохозяйственной организации планерки.

Одним из основных элементов административных методов управления является инструктирование. Например, это правила техники безопасности при работе с различным оборудованием и техникой, инструкции по хранению и использованию ядохимикатов, минеральных удобрений и т.д. Каждый работник, которого непосредственно затрагивает та или иная инструкция, должен быть ознакомлен с ней, что облегчает выполнение доверенной работы и обеспечивает безопасность труда. Ответственность за это должен нести инженер по технике безопасности и охране труда. Но здесь следует учесть, что определенную ответственность должны нести и руководитель предприятия, и начальники среднего звена.

Распорядительное воздействие находит конкретное воплощение в форме распорядительных документов. В сельскохозяйственных организациях в соответствии с Уставом должны издаваться приказы по личному составу: для оформления приема, назначения, перемещения и увольнения работников; и по основной деятельности: для совершенствования производства, доведения до коллектива директив, заданий и приказов вышестоящих

органов, регламентации распорядка рабочего дня и т.д. Однако до сих пор во многих сельскохозяйственных организациях эти вопросы оформляются протоколами и заявлениями работников, что является не правильным, не целесообразным и снижает оперативность выполнения работ.

Основным распорядительным органом, обеспечивающим своевременное воздействие на производство, является наряд, на котором проводится оперативный анализ, планирование, организация выполнения задач. Результат обсуждения – распорядительный документ в виде плана-наряда. Практика имеет богатый опыт проведения нарядов и планерок. Например, в передовых сельскохозяйственных организациях с помощью наряда вырабатывают коллегиальные оперативные управленческие решения. Наряд должен проводиться ежедневно и продолжаться 30-40 мин, в котором должны участвовать главные специалисты, бригадиры и заведующими животноводческими комплексами.

Важной формой оперативно-распорядительного воздействия должен стать решения производственных совещаний, которые необходимо проводить в тех случаях, когда необходима работа коллективного разума. При этом нецелесообразно их работу обременять рассмотрением оперативных вопросов. Руководитель подразделения должен организовать работу производственных совещаний таким образом, чтобы они решали стратегические проблемы или сложные тактические вопросы, и при этом постоянно помнить, что совещания очень дорогостоящий вид служебной деятельности.

Опыт работы бригад, животноводческих ферм свидетельствует о том, что многие совещания позволяют рационально решать вопросы по выявлению резервов повышения качества работы, способствуют росту эффективности производства. Работники, участвующие в обсуждении и выработке распорядительных актов в форме решений, постановлений, резолюций, с удовольствием их выполняют. Кроме того, такие решения основываются на опыте, знаниях многих работников и поэтому более

реальные.

Для обеспечения четкой реализации распорядительных воздействий необходимо наладить систематический контроль за выполнением каждого постановления, приказа, распоряжения и указания со стороны руководителя подразделения или его уполномоченного. Это позволяет улучшить дисциплину, достоверное отношение к труду, своевременно устранить объективные факторы, мешающие выполнению задачи, вскрыть резервы и тем самым повысить качество работы каждого работника, следовательно, и эффективность всего сельскохозяйственного производства.

При осуществлении распорядительного воздействия в форме постановления, приказа, распоряжения, инструкции, указания необходимо:

- определить, кто и что должен сделать, где, когда и каким образом это выполнить;
- точно, ясно, сжато излагать мысль;
- четко определить полномочия исполнителя;
- убедиться, что задача и форма выполнения поняты и усвоены;
- установить персональную и полную ответственность;
- провести инструктаж;
- обеспечить развитие творчества, инициативы и самостоятельности;
- определить формы контроля исполнения и методы подведения итогов;
- соблюдать служебный этикет.

Таким образом, умение правильно организовать производство и управление характеризует качество работы аппарата управления в целом и эффективность деятельности подразделений в частности.

Экономические методы, применяемые руководителем и специалистами сельскохозяйственных формирований, находят свое выражение в планировании производственно-хозяйственной деятельности, контроле за выполнением планов и анализе полученных результатов.

Безусловно, любой руководитель в своей профессиональной деятельности должен использовать и социально-психологические методы. Он

должен уметь и похвалить, и серьезно отчитать; знать, как настроить подчиненных на выполнение поставленных перед ними задач.

Другим важным направлением повышения качества и производительности труда на предприятии выступает совершенствование организации труда специалистов, которое должно осуществляться с учетом принципов научности, системности, комплексности и непрерывности.

Для совершенствования организации труда руководителей и специалистов в сельскохозяйственных организациях необходимо разработать и реализовать следующие мероприятия:

1. Совершенствование разделения и кооперации труда, которое предусматривает рационализацию технологического, функционального и квалификационного разделения труда; внедрение многоагрегатного обслуживания, совмещение профессий, обязанностей и функций; внедрение прогрессивных форм и видов организации управления и труда.

2. Совершенствование организации и обслуживания рабочих мест предполагает рациональную планировку рабочих мест; оптимальную организационно-техническую их оснащенность; расширение типизации в планировке и оснащении рабочих мест; планирование обслуживания рабочих мест и профилактику оборудования.

3. Улучшение условий труда включает нормализацию санитарно-гигиенических условий работы; обеспечение и выполнение требований охраны труда; обеспечение нормальных психофизиологических условий труда; упорядочение бытового обслуживания трудящихся; повышение уровня эстетизации производственной среды; первостепенная механизация тяжелых и вредных работ; устранение эмоционально-отрицательных факторов труда.

4. Совершенствование режимов труда и отдыха предусматривает рациональную сменности по отдельным подразделениям и организации в целом, отдельных категорий персонала; эффективное использование внерабочего времени и мероприятия по его обеспечению.

5. Совершенствование организации подбора, подготовки и повышения

квалификации кадров за счет обеспечения подготовки и переподготовки кадров исходя из потребностей производства; организации системы профессиональной ориентации и профессионального отбора; повышения общеобразовательной и экономической подготовки специалистов и рабочих профессий; совершенствования форм и способов повышения квалификации кадров; создания условий, обеспечивающих стабильность кадров; соблюдения типовых программ и сроков обучения по профессиям и квалификациям.

6. Изучение и внедрение передовых приемов и методов труда путем рационализации трудовых приемов и движений; внедрения прогрессивных методов труда в пределах смены; инструктажа исполнителей и обучения их передовым приемам и методам организации труда, способствующим экономии рабочего времени и росту производительности труда.

7. Совершенствование нормирования труда.

8. Рациональная организация стимулирования труда.

Неотъемлемой частью в деле повышения качества труда и его производительности выступает применение научно-обоснованных норм и нормативов, что позволяет установить меру труда конкретного работника.

Для улучшения нормирования труда на сельскохозяйственных предприятиях должны проводиться работы в следующих направлениях:

1. Максимально возможное расширение сферы нормирования труда (охват всех работников и работ нормированием труда), которое обеспечило бы измерение и оценку труда любой категории работников.

2. Повышение качества действующих норм и нормативов, их максимальное приближение к уровню необходимых затрат труда в конкретных условиях хозяйствования.

3. Совершенствование нормативной и методической базы нормирования труда, то есть расширение разработки межотраслевых и отраслевых нормативов как рекомендуемых, что позволит сельскохозяйственным формированиям ликвидировать дублирование

разработки уже существующих норм и нормативов.

4. Автоматизация работ по нормированию за счет применения автоматизированных систем управления предприятием на базе персональных компьютеров.

5. Кадровое обеспечение.

6. Регламентирование нормирования труда.

В каждом сельскохозяйственном предприятии специалисты помимо использования типовых справочников, например, «Типовые нормы выработки в растениеводстве», «Справочник экономиста» и т.п., должны по крайней мере на основных операциях технологического процесса производства продуктов растениеводства и животноводства проводить, обрабатывать и в дальнейшем применять результаты фотохронометражных наблюдений.

3.2. Мероприятия по повышению производительности труда в ООО «Ташкын».

Одним из важнейших средств воздействия на работника является материальное стимулирование, где ведущее место отводится оплате труда. В большинстве сельскохозяйственных организаций Республики Татарстан применяются в животноводстве и на полевых работах – сдельно-премиальная, в подсобных и вспомогательных подразделениях (работа сварщика, кузнеца, токаря и т.д.) – повременно-премиальная системы оплаты труда. Все расценки и порядок их расчета по каждому виду работ и продукции содержатся в тарифном (составляется ежегодно), с копиями которого знакомят работников растениеводства и животноводства.

К сожалению, в настоящее время в редких сельскохозяйственных организациях вносятся изменения в тарифную сетку, и поэтому применяются дневные тарифные ставки для рабочих исходя из суммы минимального размера оплаты труда в месяц 7500 рублей. Нами рассчитаны дневные

тарифные ставки для рабочих сельского хозяйства с учетом минимального размера оплаты труда в месяц в 9489 рублей, действующий с 1 января 2018 года (таблица 17).

Таблица 17 –Дневные тарифные ставки для рабочих сельского хозяйства

	Разряд					
	1	2	3	4	5	6
Трактористы-машинисты:	472,3	511,70	566,2	636,1	727,0	844,41
- для авансирования до получения продукции	1		9	0	3	
- для расчета расценок за продукцию	503,8	545,84	604,0	678,5	775,5	900,74
	2		6	4	2	
На работах в животноводстве и на ручных работах:	362,9	394,44	441,8	496,5	566,2	657,21
	8		8	1	9	
- для авансирования до получения продукции						
- для расчета расценок за продукцию	387,1	420,75	471,3	529,6	604,0	701,04
	9		6	2	6	
Бригадиры в растениеводстве и животноводстве:			566,2	636,1	727,0	844,41
			9	0	3	
- для авансирования до получения продукции						
- для расчета расценок за продукцию			604,0	678,5	775,5	900,74
			6	4	2	

Вместе с тем в сельскохозяйственных организациях необходимо совершенствовать, а иногда и восстановить систему применяемых различных виды доплат и надбавок:

1. Трактористам-машинистам, работающим на гусеничных тракторах и особо сложной технике, операторов животноводческих комплексов – 30%, для вредных условий (работа с ядохимикатами, на мельнице, с аммиаком, работа кузнецов и сварщиков) – 20%.

2. На уборке урожая: комбайнерам, занятым на уборке зерновых культур выдается бесплатно 1000кг зерна, помощникам – 500кг; комбайнерам, занятым на заготовке кормов выдается бесплатно 750кг зерна, помощникам – 350кг; механизаторам, занятым на вспашке зяби по 5кг зерна за 1 норму-смену; пастухам: зерно – 1000кг по цене 50% от стоимости, по 3

рулона сена и солома бесплатно.

3. За непрерывный стаж работы в данном хозяйстве ежемесячно всем категориям работников: при стаже от 2 до 5 лет – 10%; от 5 до 10 лет – 15%; от 10 до 15 лет – 20%; от 15 до 20 лет – 25%; свыше 20 лет – 30%.

4. Трактористам-машинистам, мастерам растениеводства и животноводства: 1 класс – 20%; 2 класс – 10%.

5. Водители автомобилей: 1 класс – 25%; 2 класс – 10%.

6. Трактористам-машинистам, работающим на зерновых 80% в тех случаях, где премия не включается в аккордные расценки премии за массу намолоченного зерна устанавливается за каждые 100 тонн в следующих размерах, руб.:

	с копнителем	на скашивании
первые 100 тонн	350	300
вторые 100 тонн	400	350
за третьи 100 тонн	450	400
за последующие 100 тонн	500	450

7. За экономию топлива и смазочных материалов при соблюдении агротехнических требований и качества в следующих размерах от сумм сэкономленных при этом средств, в %:

трактористам-машинистам, водителям автомобилей	<i>Слабые:</i>
руководителю коллектива	_____
механику, помощнику, заправщику горючего	
мастеру наладчику	
рабочим ремонтных мастерских, занятых топливным аппаратом	
заведующему нефтехозяйством	
ИТР	
руководителю хозяйства, главному инженеру	

8. Работникам животноводства

за сдачу скота высшей упитанности

– 100 рублей за 1 голову.

Должностные оклады
руководящим работникам и
специалистам сельскохозяйственных
организаций должны быть

установлены в зависимости от фактического объема производства сельскохозяйственных продуктов, а руководителям хозрасчетных подразделений от фактического объема производства продукции.

Премирование руководителей, специалистов и служащих за основные результаты хозяйственной деятельности производится в соответствии с рекомендациями Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан.

К повышению качества труда приводят такие показатели, как перевыполнение плановых заданий, досрочное выполнение работ, проявление инициативы в работе, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, высокая интенсивность труда, сверхурочная работа, действия, повышающие имидж компании, работа без больничных и отпусков, а к понижению небрежное отношение к имуществу предприятия, нарушение трудовой дисциплины, выговоры, замечания, увольнение, допущение простоев в работе, низкое качество

работ и др.

Таким образом, можно прийти к выводу, что от системы стимулирования труда работников и показателей, применяемых в отношении трудящихся, а также требований, предъявляемых к рабочей силе, во многом зависит повышение качества труда. Важно, чтобы защита прав работников и поощрение высокой трудовой отдачи относились к первостепенным целям политики предприятия. Экономика претерпевает изменения, необходимо подстраиваться под них. Преобразования требуют инициативных, высококвалифицированных работников, глубоко вовлеченных в рабочий процесс, чего можно добиться соответствующей организацией труда. Руководителям организаций следует поощрять работников не только с помощью материального вознаграждения, стимулирование должно быть направлено на совершенствование личностных качеств трудящихся. В современном обществе имеет большое значение достижение

компромисса между руководителями организации и работниками, их деловые отношения будут складываться благополучно для обеих сторон, если осуществляется согласованность в действиях. Только когда работник будет удовлетворен условиями труда, коллективом, заработной платой, он начнет работать намного качественнее и, в свою очередь, обеспечит предприятию успех на рынке и получение прибыли.

В связи с отсутствием в большинстве сельскохозяйственных организаций Республики Татарстан специальных бланков, применяемых при аттестации работников, нами разработана «Анкета для аттестуемого» (рисунок 4).

Анкета для аттестуемого

Фамилия _____ Имя _____
Отчество _____

Подразделение, занимаемая должность _____

Дата рождения _____ Стаж работы на предприятии (лет) _____

Стаж работы в занимаемой должности (лет) _____

1. Выделите Ваши основные обязанности (не более 3)

2. Довольны ли Вы занимаемой должностью и условиями труда (ответ _____)

подчеркнуть)?

Да *нет*

3. Считаете ли Вы, что перегружены на данной должности (ответ подчеркнуть)?

Да *нет*

4. Что Вам необходимо от руководства, для того, чтобы лучше работать

5. Как Вы считаете, ценят ли Вас на предприятии (ответ подчеркнуть)?

Руководство предприятия

начальник отдела

да

нет

6. Вы считаете, что используете свои профессиональные навыки и способности (нужное подчеркнуть) ...

полностью

не полностью

в отдельных случаях

совсем нет

7. Устраивают ли Вас отношения сложившиеся с коллегами (ответ подчеркнуть)?

Да *нет*

8. Как Вы считаете, каким они (коллеги) Вас охарактеризуют?

9. Удовлетворяют ли Вас взаимоотношения с руководителем подразделения (ответ подчеркнуть)?

Да *нет*

10. Как Вы охарактеризуете обратную связь с непосредственным руководителем?

11. Довольны ли Вы оснащенностью рабочего места, если НЕТ, то почему и что необходимо сделать для улучшения?

12. Как Вы считаете, есть ли необходимость в обучении, переподготовки и повышении Вашей квалификации _____

13. Что необходимо для Вашего профессионального роста? (нужные подчеркнуть или добавить) наличие свободного времени для самостоятельного обучения

посещение дополнительных курсов

*получение высшего образования
прохождение стажировки по
специальности в передовых предприятиях*

14. Как Вы считаете, для успешной работы в занимаемой Вами должности какими знаниями, умениями, чертами характера необходимо обладать?

15. Что на Ваш взгляд в профессиональной деятельности выполняете лучше других на аналогичной должности?

16. Каковы Ваши сильные и слабые стороны, относительно занимаемой должности?

Сильные:

17. Каковы основные причины и факторы, которые мешают Вам эффективно работать?

Рисунок 4 – Бланк анкеты для аттестуемого.

Система предлагаемых нами мероприятий будет способствовать повышению качества и производительности труда вследствие увеличения объемов производимой сельскохозяйственной продукции.

3.3. Экономическая оценка резервов повышения уровня производительности труда на перспективу

Повышение качества труда в первую очередь влияет на показатели выхода сельскохозяйственной продукции, в связи с чем увеличиваются показатели уровня производительности труда и экономической эффективности производства в целом. Как было выявлено ранее, на экспериментальном предприятии – ООО «Ташкын» основными товарными видами продукции выступают молоко и зерно, поэтому расчеты показателей на перспективу по этим продуктам.

В скотоводстве важным является повышение экономической эффективности производства молока и конкурентоспособности молочных продуктов, а также повышение продуктивности животных и снижение затрат

на производство мяса. В молочном скотоводстве необходимо продолжить процесс совершенствования племенных и продуктивных качеств скота, особенно повышения жирности и содержания белка в молоке с учетом использования лучших отечественных и мировых племенных ресурсов.

Основными направлениями повышения экономической эффективности молочного скотоводства выступают:

- обеспечение продуктивности животных на основе их биологического потенциала;
- снижение затрат по содержанию скота;
- создание благоприятных условий для эффективного использования производственных ресурсов и ускорения внедрения достижений НТП;
- адаптация к внешним условиям, влияющим на производство.

Одним из решающих направлений дальнейшего развития и повышения его экономической эффективности в условиях формирования рыночных отношений является создание прочной и устойчивой кормовой базы.

Необходимо, чтобы кормовая база скотоводства отвечала следующим требованиям:

- объем производимых кормов должен соответствовать запланированному объему производства продукции;
- поставка необходимых кормов должна быть бесперебойной и ритмичной;
- должен обеспечиваться кормовой баланс с помощью качественных и дешевых компонентов;
- корма следует использовать рационально, сводя к минимуму потери при заготовке и хранении;
- затраты труда и материально-технических средств на производство кормов должны быть минимальными.

Последовательная интенсификация и повышение эффективности молочного скотоводства — это основное направление увеличения производства молока в любом сельскохозяйственном формировании.

Главными резервами роста валового производства молока выступают увеличение поголовья и повышение продуктивности скота, которые на практике можно осуществить через улучшение племенной работы, сокращение яловости коров и улучшение их кормления.

Научные исследования и практический опыт свидетельствуют, что высокая эффективность производства молока за счет оптимального состава дойного стада. Как известно, доля молочного скота коров в стаде зависит от количества передаваемого приплода на выращивание и откорм. В ООО «Ташкын» весь ремонтный и сверхремонтный молодняк крупного рогатого скота (бычки и телочки) выращиваются в организации, вследствие чего доля коров в структуре стада должна быть примерно 30-40%. Исходя из этого рассчитаем поголовье коров на предприятии на основе данных на конец 2017 года (таблица 18).

Таблица 18 – Расчет оптимальной численности поголовья коров в ООО «Ташкын» на перспективу

	Группы животных	
	2017 год	Проект
	головы	головы
	структура	структура
Крупный рогатый скот – всего	1904	1904
	100	100
из них коровы	455	571
	13,9	30,0

На перспективу предполагается увеличение доли поголовья коров в структуре стада до 30%, поскольку вместимость молочно-товарных ферм изучаемой организации составляет 600 голов, соответственно за счет

оптимизации структуры стада крупного рогатого скота мы практически полностью можем использовать производственные мощности. увеличение численности поголовья коров произойдет за счет собственных источников путем перевода телок старше двух лет и нетелей в основное молочное стадо.

Увеличение поголовья коров даже при сложившейся продуктивности скота получить дополнительно 7303 ц молока:

$$(571 - 455) \cdot 63,5 = 7303 \text{ ц}$$

Следует особо отметить, что на экономическую эффективность отрасли существенное влияние оказывает технология производства. В молочном скотоводстве прогрессивной является поточно-цеховая технология. Она базируется на раздельно-групповом содержании коров с учетом их физиологического состояния и продуктивности.

Стадо по физиологическому состоянию группируют в четыре цеха, в которые поочередно поступают коровы на определенный срок:

- цех сухостойных коров (подготовка коров к отелу) – 50-60 дней;
- цех отела (коровы поступают за 8-10 дней до ожидаемого отела) – 25 дней;
- цех раздоя и осеменения – до 90 дней;
- цех производства молока (коровы поступают после раздоя и осеменения) – около 200 дней.

В основе повышения продуктивности молочного стада лежит использование потенциальных возможностей животных, которые, в свою очередь, определяются качеством племенной работы. В ООО «Ташкын» применяется искусственное осеменение, которое позволяет улучшать черно-пеструю породу скота, и получать при этом животных, отличающихся хорошей генетической продуктивностью, стойкостью к заболеваниям, приспособленностью к машинному доению, а также к местным климатическим условиям.

Все коровы ООО «Ташкын» относятся к чистопородным животным, то есть племенная работа в организации ведется на должном уровне. Поэтому

нужно создать коровам такие условия, при которых генетический потенциал животных по продуктивности (7-9 тонн) проявился в полной мере.

Таблица 19 – Показатели использования генетического потенциала молочного стада в ООО «Ташкын»

Показатели	2017 год	Потенциал
Поголовье скота, головы	455	455
Среднегодовой удой на корову, ц	63,5	70
Валовой надой, ц	28892	31850
Недополученная продукция, ц	2958	х
Уровень использования генетического потенциала по продуктивности, %	90,7	х

Как свидетельствуют показатели, приведенные в таблице 19 уровень использования генетического потенциала коров по продуктивности в ООО «Ташкын» за 2017 год составляет 90,7%, что свидетельствует о 2958 ц недополученной продукции.

Одним из направлений, которое может увеличить производство молока и не требующее крупных затрат, но дающее быстрый и ощутимый эффект, является снижение яловости. Удой молока у яловых коров примерно на 40-50% ниже, чем у растелившихся коров. Поэтому организация должна стремиться к стопроцентному уровню отелов.

Известно, что продуктивность коров находится в прямой зависимости от выхода приплода. В 2017 году в ООО «Ташкын» насчитывалось 34 яловых коров, а продуктивность яловых коров примерно на половину ниже, чем у отелившихся. Следовательно, за счет сокращения яловости мы можем получить дополнительный удой молока от одной структурной коровы:

$$63,5 \cdot 0,5 \cdot 0,10 = 3,175 \text{ ц.}$$

Для повышения показателей производительности труда, экономической эффективности производства в зернопроизводстве ООО «Ташкын», главным образом необходимо повысить урожайность культур и их валовые сборы. В системе мероприятий, обеспечивающих повышение урожайности культур, большое значение придает севооборотам, состав зерновых состоит из 6 культур

(озимая и яровая пшеница, озимая рожь, ячмень, горох и овес).

Основными требованиями к схемам чередования культур в севооборотах являются: наличие ремонтного поля (чистый пар); наличие улучшителя структуры, почвы и накопителя гумуса (многолетние травы); максимальный выход продукции с единицы площади без ущерба для структуры почвы и ее плодородия, в частности, для содержания гумуса.

В ООО «Ташкын» целесообразно размещать следующие схемы севооборотов:

Полевые севообороты

- | | |
|---|--|
| I. 1. Чистый пар
2. Озимая рожь.
3-5. Многолетние травы
6. Яровая пшеница
7. Овес | II. 1. Чистый пар
2. Озимая пшеница
3. Ячмень
4. Рапс
5. Горох
6. Яровая пшеница
7. Ячмень |
|---|--|

Кормовой

1. Однолетние травы на з/к
2. Озимые на з/к
3. Силовосные
4. Кукуруза
5. Ячмень
6. Кормосмеси
7. Яровая пшеница

Почвозащитный

1. Однолетние травы
2. Клевер

Применение научно обоснованных севооборотов не только улучшит состояние земельных ресурсов, но и повысит урожайность сельскохозяйственных культур – 2-3% от фактического уровня урожайности:

$$49,5 \cdot 0,02 = 1,0 \text{ ц/га.}$$

ООО «Ташкын» как и другие предприятия республики, расположено в зоне рискованного земледелия, поэтому система обработки почвы должна быть направлена на максимальное накопление и сохранение влаги.

Передовой опыт свидетельствует о преимуществе почвозащитной обработки почвы чередованием вспашки и безотвального рыхления. Удельный вес безотвальной обработки севооборотов следует менять в

зависимости от типа почвы и засоренности полей. Рыхление плоскорезами или безотвальными плугами предусматривается при подготовке почвы под озимые культуры, кукурузу, гречиху, пшеницу, ячмень, овес. Вспашку рекомендуется проводить под зерновые, однолетние травы, а также после многолетних трав и силосных культур.

Местом глубокой обработки почвы должен быть чистый пар, что позволит широко применять минимализацию обработки под яровые зерновые культуры. Кроме чистого пара, глубокую обработку, целесообразно применять под кукурузу, горох, однолетние и многолетние травы (в глубину до 32-34 см). под остальные культуры должна проводиться обычная (на 20-22 см) или мелкая (на 12-14 см). Число глубоких обработок в севообороте достаточно проводить один раз в 3-4 года.

Непременным условием получения высокого урожая является применение минеральных удобрений. Как показывают научные данные и практический опыт, прибавка урожая от внесения научно обоснованных доз минеральных удобрений под зерновые культуры составляет при внесении 1 ц д.в. на 1 га 5ц.

За 2017 год в ООО «Ташкын» под зерновые фактически внесено 62 кг д.в. на 1 га посева. Мы предлагаем довести внесение удобрений до оптимальных (таблица 20).

Таблица 20 – Количество вносимых удобрений под зерновые культуры в ООО «Ташкын» на перспективу, кг д.в. на 1 га

Культуры	Всего	В том числе		
		азотные	фосфорные	калийные
Озимая рожь	95	15	40	30
Озимая пшеница	105	15	50	30
Яровая пшеница	85	35	40	-
Ячмень	65	20	35	-
Овес	45	20	25	-
Горох	35	-	20	15

Вследствие дополнительно внесения удобрений дополнительная прибавка урожая на 1 га составит:

$$0,16 \times 5 = 0,8\text{ц.}$$

Система предлагаемых мероприятий положительно скажется показателях уровня производительности труда в основных отраслях ООО «Ташкын» (таблица 21).

Таблица 21 – Сопоставимые показатели уровня производительности труда в основных отраслях ООО «Ташкын» на перспективу

Показатели	Факт (2017 год)	На перспективу
Стоимость валовой продукции (в сопоставимых ценах 1994 года) на одного среднегодового работника – всего	34,1	36,1
в т.ч. растениеводства	37,2	39,6
животноводства	30,7	32,8
Трудоемкость 1ц продукции, чел.-час:		
зерно	0,57	0,51
молоко	1,35	1,26

Следовательно, за счет реализации на практике системы предлагаемых мероприятий уровень производительности труда в ООО «Ташкын» может повыситься на 2,0 тыс. руб. в расчете на одного среднегодового работника, главным образом за счет снижения трудоемкости производства зерна – более чем на 10% и молока – 7%.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

В целях развития сельскохозяйственного производства в современных условиях хозяйствования необходимо разработать принципы и методы оценки и повышения производительности труда, которые учитывали бы их влияние на результаты деятельности сельскохозяйственных формирований. Главная роль и значение роста производительности труда заключается в том, что он является основным источником увеличения производства валовой продукции сельского хозяйства и способствует более полному удовлетворению потребности в продуктах питания населения страны.

ООО «Ташкын» расположено в южной части Актанышского муниципального района, который входит в Нижнекамскую пригородную природно-экономическую зону РТ. Природные условия зоны расположения организации умеренно благоприятные для ведения сельского хозяйства. В изучаемой организации организационно-производственная структура построена по отраслевому признаку, структура управления – линейно-функциональная, сложилась скотоводческая специализация с глубоким ее уровнем.

За 2013-2017 годы наблюдаются тенденции повышения обеспеченности изучаемого предприятия основными средствами, энергетическими мощностями, а трудовыми ресурсами – не изменилась, в результате достигнутые показатели за отчетный год значительно превышают среднереспубликанские их значения.

По состоянию на конец 2017 года по возрастному составу преобладают работники в возрасте от 30 до 50 лет на долю которых приходится 87,3% от общего числа работников организации. По уровню образования наибольшую долю в структуре персонала организации занимают работники со средним или неполным средним образованием, а удельный вес специалистов и руководителей с высшим образованием равен 19,5%. Основная масса работников ООО «Ташкын» имеют трудовой стаж работы от 5 до 20 лет, на

долю которых приходится в отчетном году более 70% от общей их численности.

В течение анализируемого периода существенные изменения произошли в значениях показателей стоимости валовой продукции в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий и на одного среднегодового работника, тогда как показатели выхода валовой продукции в расчете на единицу основных производственных фондов и суммы издержек производства остались практически на том же уровне, что объясняется преимущественно существенным увеличением стоимости валовой сельскохозяйственной продукции, стоимости основных средств и производственных затрат и относительно небольшим сокращением площади сельскохозяйственных угодий и численности работников.

В течение 2013-2017 годов натуральные показатели уровня производительности труда в зернопроизводстве и мясном скотоводстве повысились, а при производстве молока наблюдается небольшое снижение. В целом по сельхозпроизводству уровень годовой производительности труда в ООО «Ташкын» имеет четкую тенденцию повышения.

Наметившаяся тенденция снижения трудоемкости производства 1ц зерновых культур объясняется с одной стороны уменьшением уровня прямых затрат труда на гектар посевов, а с другой, - повышением урожайности культур. Основной причиной колебания уровня трудоемкости производства 1ц молока в ООО «Ташкын» за 2013-2017 годы выступают различия в уровнях прямых затрат труда в расчете на одну голову молочного скота, поскольку продуктивность коров, хотя и незначительно, и все имеет четкую тенденцию к повышению. В течение анализируемого периода, трудоемкость 1ц прироста крупного рогатого скота снижается, что обусловлено как уменьшением уровня прямых затрат труда в расчете на одну голову животных на выращивании и откорме, так и повышением продуктивности скота.

Общими направлениями улучшения использования трудовых ресурсов

в сельскохозяйственных организациях выступают: 1) исследование ситуации на рынке труда; 2) изучение организационной культуры организации; 3) влияние на воспитание у членов коллектива культуры внутрипроизводственных отношений; 4) разработка механизма выдвижения предложений по совершенствованию работы; 5) конкретизация видов деятельности; 6) выявление работников, без которых эффективность работы организации оказывается под угрозой; 7) разработка персональных знаков отличия для работников в зависимости от качества их труда и др.

Важнейшими путями повышения производительности труда персонала в ООО «Ташкын» являются: оптимизация применяемых методов управления; совершенствование организации производства и труда (разделение и кооперации труда, организация и обслуживание рабочих мест, улучшение условий труда, совершенствование режимов труда и отдыха, организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров и т.п.).

На предприятии специалисты помимо использования типовых справочников должны, по крайней мере, на основных операциях технологического процесса производства продуктов растениеводства и животноводства проводить, обрабатывать и в дальнейшем применять результаты фотохронометражных наблюдений. В настоящее время в редких сельскохозяйственных организациях вносятся изменения в тарифную сетку, и поэтому нами рассчитаны дневные тарифные ставки для рабочих сельского хозяйства с учетом минимального размера оплаты труда в месяц в 9489 руб. Вместе с тем большие резервы роста производительности труда кроются в совершенствовании и соблюдении требований агротехники и зооветеринарии.

Как свидетельствуют расчеты, за счет реализации на практике системы предлагаемых мероприятий уровень производительности труда в ООО «Ташкын» может повыситься на 2,0 тыс. руб. в расчете на одного среднегодового работника, главным образом за счет снижения трудоемкости производства зерна – более чем на 10% и молока – 7%.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая и третья. – М.: Юрайт-М, 2002. – 462с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Юрайт-М, 2002. – 168с.
3. Гелета И.В., Коваленко А.В. Экономика и социология труда: учебное пособие. – Краснодар: КубГУ, 2013. – 224с.
4. Интенсификация экономики. Вопросы теории и практики: учебное пособие/ В. И. Кушлин и др., рук. авт. коллектива Е.К. Смирницкий. – М.: Экономика, 1986. – 287с.
5. Экономика сельского хозяйства: Учебник/ В.А. Добрынин, А.В. Беляев, П.П. Дунаев и др. - 3-е изд. – М.: Агропромиздат, 1990. – 475с.
6. Бондарь И.К. Производительность труда: вопросы теории и практики.- Киев: Наука думка, 1991.- 112 с.
7. Брю С.Л., Макконелл К.Р. Экономика: принципы, проблемы и политика. Пер. с англ. 2-е изд. – Хаттар-Демос, 1993. – 445с.
8. Дугин П.И. Резервы повышения производительности труда в сельском хозяйстве – М.: Росагропромиздат, 1991. – 156с.
9. Екельчик М.С. Краткий справочник производителя строительных работ. – Киев: Будивельник, 1968. – 440с.
10. Золотогоров В.Г. Энциклопедический словарь по экономике. – Минск: Полымя, 1997. – 571с.
11. Петранева Г.А. Трудовые ресурсы и производительность труда в сельском хозяйстве – М.: ТСХА, 1984. – 37с.
12. Политический словарь/ Под ред. проф. Б.Н. Пономарева. М.: Госполитиздат, 1956.-672с.
13. **Алтухов А.** Продовольственная безопасность России в условиях зарубежных санкций// АПК: экономика, управление. – 2014. - №12. – С.19-29.
14. Батталова А.Р., Кундакян Р.М. Проблемы обеспечения

продовольственной безопасности России в условиях глобализации экономики// Вестник Казанского ГАУ, 2015. – №2. – С.5-9.

15. Гешель В. Теоретические аспекты оценки эффективности аграрного производства// АПК: экономика, управление. – 2014. – №4. – С.37-43.

16. Голубев А.В., Голубева А.А. Внутренние резервы повышения эффективности аграрной экономики// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий.– 2014.- № 3.- С. 12-14.

17. Зинченко А.В. Проблемы производительности труда в сельском хозяйстве России// АПК: экономика, управление.- 2001.- № 6.- С. 22-28.

18. Кардашевский В.Г., Шестакова Г.А. Повышение уровня жизни можно достичь только за счет производительности// Экономист, 2003. – № 8. – С.23-25.

19. Краснов М.М. [Возможности сельскохозяйственного и несельскохозяйственного предпринимательства в сельской местности/](#) Краснов М.М.// [Аграрный научный журнал](#). – 2016. – №2. – С. 84-87.

20. Кузнецова Н.Б., Галимова А.Ш. Оценка трудового вклада и эффективности труда работников// Молодой ученый, 2013. – №1.

21. Марковская Е.Н. Производительность труда как ключевой фактор успеха многоуровневой конкурентоспособности// Экономический анализ: теория и практика. – 2005. – № 6. – С. 60.

22. Минаков И.А. Методы и основные направления государственного регулирования агропромышленного комплекса// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий.– 2013.- № 6.- С. 22-26.

23. Плашкина А.С. Интенсификация труда – один из важнейших путей повышения его производительности// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2004. – № 1.- С.59-61.

24. Тапкин Н.Т., Лукашев Н.И. Пути повышения производительности труда в сельском хозяйстве // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий.- 2005.- № 3.- С. 14.

25. Татарова Л.Т. Напряженность на сельском рынке труда и социальная поддержка безработных// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий.– 2014.- № 2.- С. 56-59.

26. Тюмерова И.Б. [Направления эффективной системы государственного регулирования аграрной сферы// Известия Санкт-Петербургского государственного аграрного университета.](#) – 2014. – [№36.](#) – С. 161-165.

27. **Ушачев И.** Государственная программа развития сельского хозяйства как механизм достижения продовольственной безопасности России//АПК: экономика, управление. – 2013. - №11. – С.3-9.

28. Хакимов А.Х. [Особенности аграрного предпринимательства в современной России// Казанский экономический вестник.](#) – 2015. – [№2 \(16\).](#) – С. 70-73.

29. Хицков И. Ф. Предпринимательство: место и роль в системе агропромышленного производства// Инновационное предпринимательство как фактор эффективного развития АПК: сборник научных трудов по итогам «круглого стола» (10-11 июня 2014 г.). Елец: ЕГУ им. И. А. Бунина, 2014. – С. 13-17.

30. **Эпштейн Д.** Оценка государственной поддержки сельского хозяйства// АПК: экономика, управление. – 2015. – №12. – С.17-23.

31. Влияние качества труда на его результаты – Режим доступа: <http://seminarprof.ru/vliyaniye-kachyestva-truda-na-yego-ryezultati/>

32. Гелета И.В., Шабанова В.А. Качество труда работников как инструмент успешного функционирования предприятия// Экономика и менеджмент инновационных технологий, 2015. – № 6. Ч. 2 – Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/06/9284>.

33. Качество труда – основа дифференциации его оплаты – Режим доступа: <http://seminarprof.ru/kachyestvo-truda-osnova-diffyeryenciacii-yego-oplati/>

34. Качество трудовых ресурсов – условия эффективного производства – Режим доступа: <http://www.empitry.com/280-kachestvo-trudovykh->

resursov.html.

35. Кузьмина Н.А. Качество трудовой жизни как среда управления эффективностью труда на предприятии// Вестник Волгоградского института бизнеса, 2013. – № 3 (24) – Режим доступа: [http:// vestnik.volbi.ru/upload/numbers/324/article-324-666.pdf](http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/324/article-324-666.pdf).

36. Особенности формирования качества труда и рабочей силы в современный период – Режим доступа: <http://seminarprof.ru/osobyennosti-formirovaniya-kachyestva-truda-i-rabochyey-sili-v-sovryemyenniy-pyperiod/>

37. Солдатова И. Ю. Управление качеством трудовых ресурсов в политической и экономической неопределённости для повышения эффективности сельских территорий // Аэкономика: экономика и сельское хозяйство, 2016. №4 (12) – Режим доступа: <http://aeconomy.ru/science/economy/upravlenie-kachestvom-trudovykh-res/>

38. Deming W.E. Out of crisis. – Cambridge, 1986.