

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

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

Допустить к защите:

Заведующий кафедрой

_____ Мухаметгалиев Ф.Н.

«21» мая 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Совершенствование организации материального стимулирования
работников Общества с ограниченной ответственностью
«Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ**

Обучающийся:

Нехезина Алёна Алексеевна

Руководитель:

к. с.-х.н., доцент

Гайнутдинов Ильгизар Гильмутдинович

Рецензент:

к.э.н., доцент

Амирова Эльмира Фаилевна

Казань - 2019

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра организации сельскохозяйственного производства

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Мухаметгалиев Ф.Н.
«07» декабря 2017 г.

ЗАДАНИЕ **на выпускную квалификационную работу** Нехезиной Алёны Алексеевны

- 1. Тема работы** Совершенствование организации материального стимулирования работников Общества с ограниченной ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ
- 2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «21» мая 2019г.
- 3. Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс», нормативно-правовые документы, результаты личных наблюдений и разработок.
- 4. Перечень подлежащих разработке вопросов:** сущность системы материального стимулирования труда работников предприятия; принципы создания системы материального стимулирования работников на предприятии; показатели оценки эффективности системы материального стимулирования труда работников предприятия; краткая природно-экономическая характеристика предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс»; актуальное состояние системы стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс»; мероприятия по совершенствованию материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс»; обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию материального стимулирования работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс»
- 5. Перечень графических материалов:** рисунок 2.1 – Организационная структура ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс»
- 6. Дата выдачи задания** «07» декабря 2017г.

Руководитель
Задание принял к исполнению

И.Г. Гайнутдинов
А.А. Нехезина

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечан ие
ВВЕДЕНИЕ	15.04.18	
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ	15.04.18	
1.1. Сущность системы материального стимулирования труда работников предприятия		
1.2. Принципы создания системы материального стимулирования работников на предприятии		
1.3. Показатели оценки эффективности системы материального стимулирования труда работников предприятия		
2. КРАТКАЯ ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ПТИЦЕВОДЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС «АК БАРС» ЗЕЛЕНОДОЛЬСКОГО РАЙОНА РТ	15.10.18	
2.1 Местоположение, размеры землепользования и природно-климатические условия предприятия		
2.2. Специализация предприятия		
2.3. Обеспеченность предприятия производственными фондами и трудовыми ресурсами		
2.4. Организационно-производственная структура предприятия		
2.5. Анализ и оценка экономической эффективности производства цыплят-бройлеров		
2.6. Актуальное состояние системы стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ		
3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ПТИЦЕВОДЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС «АК БАРС» ЗЕЛЕНОДОЛЬСКОГО РАЙОНА РТ		
3.1. Мероприятия по совершенствованию материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ	15.04.19	
3.2. Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию материального стимулирования работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	10.05.19	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10.05.19	
ПРИЛОЖЕНИЯ	10.05.19	

Обучающийся

А.А. Нехезина

Руководитель

И.Г. Гайнутдинов

Аннотация

к выпускной квалификационной работе бакалавра Нехезиной А.А. на тему: «Совершенствование организации материального стимулирования работников Общества с ограниченной ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ»

Актуальность выбранной темы состоит в том, что в современных условиях рыночных отношений, когда успех предприятия на рынке определяется продажей его продукции и услуг, для этого становится очень важно построить эффективную систему стимулирования трудовой деятельности работников организации. Верно созданные, внедренные и поддерживаемые способы стимулирования работников разрешают предприятию применять трудовые ресурсы наиболее выгодным для него способом и получать наибольшую отдачу и прибыль. Тема исследования имеет практическую значимость. Тема выпускной квалификационной работы соответствует содержанию работы, а содержание раскрывает вопросы и задачи, обозначенные в структуре работы. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованной литературы и приложений.

В первой главе изучены и рассмотрены теоретические аспекты материального стимулирования труда работников предприятия. Раскрыта сущность системы материального стимулирования труда работников предприятия. Изучены принципы создания системы материального стимулирования работников на предприятии. Рассмотрены показатели оценки эффективности системы материального стимулирования труда работников предприятия.

Во второй главе дается краткая природно-экономическая характеристика предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ. Было изучено актуальное состояние системы стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс». Рассчитаны показатели эффективности производства продукции птицеводства.

В третьей главе разработаны мероприятия по совершенствованию материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс». Обоснована социально-экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию материального стимулирования работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс».

Практической значимостью работы будет являться то что рекомендации, которые были разработаны для улучшения материального стимулирования работников предприятия смогут применяться в данной организации для того чтобы совершенствовать управление этой организации.

Annotation

to final qualification work of the bachelor Nekhezina A.A. on a subject: "Improvement of the organization of material stimulation of employees of Limited liability company "Of the poultry-farming complex "Ak Bars" of the Zelenodolsk district of RT"

The relevance of the chosen subject consists that in modern conditions of the market relations when success of the enterprise in the market is defined by sale of its products and services, it becomes for this purpose very important to construct the effective system of stimulation of work of employees of the organization. Truly created, introduced and supported ways of stimulation of workers allow the enterprise to apply human resources the most favorable to it by the way and to receive the greatest return and profit. The subject of a research has the practical importance. The subject of final qualification work corresponds to the content of work, and contents opens the questions and tasks designated in structure of work. Final qualification work consists of introduction, three chapters, conclusions and offers, the list of the used literature and applications.

In chapter 1 theoretical aspects of material work incentives of employees of the enterprise are studied and considered. The essence of a system of material work incentives of employees of the enterprise is disclosed. The principles of creation of a system of material stimulation of workers at the enterprise are studied. Indicators of assessment of system effectiveness of material work incentives of employees of the enterprise are considered.

In chapter 2 the short natural economic characteristics of the LLC Poultry-farming Complex Ak Bars Zelenodolskogo enterprise of the region of RT is given. Current state of a system of stimulation of work of employees of the LLC Poultry-farming Complex Ak Bars enterprise was studied. Indicators of production efficiency of products of poultry farming are calculated.

In a chapter 3 actions for improvement of material stimulation of work of employees of the LLC Poultry-farming Complex Ak Bars enterprise are developed. The social and economic efficiency of actions for improvement of material stimulation of employees of the LLC Poultry-farming Complex Ak Bars enterprise is proved.

The practical importance of work will be that recommendations which were are developed for improvement of material stimulation of employees of the enterprise can be applied in this organization to improve management of this organization.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	8
1.1 Сущность системы материального стимулирования труда работников предприятия.....	8
1.2 Принципы создания системы материального стимулирования работников на предприятии.....	16
1.3 Показатели оценки эффективности системы материального стимулирования труда работников предприятия.....	20
2.КРАТКАЯ ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ПТИЦЕВОДЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС «АК БАРС» ЗЕЛЕНОДОЛЬСКОГО РАЙОНА РТ.....	25
2.1 Местоположение, размеры землепользования и природно-климатические условия предприятия.....	25
2.2 Специализация предприятия.....	29
2.3 Обеспеченность предприятия производственными фондами и трудовыми ресурсами.....	30
2.4 Организационно-производственная структура предприятия.....	35
2.5 Анализ и оценка экономической эффективности производства цыплят-бройлеров.....	41
2.6 Актуальное состояние системы стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ.....	45
3.НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ПТИЦЕВОДЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС «АК БАРС» ЗЕЛЕНОДОЛЬСКОГО РАЙОНА РТ	55
3.1 Мероприятия по совершенствованию материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ	55
3.2 Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию материального стимулирования работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ.....	63
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	72
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	75

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы состоит в том, что в современных условиях рыночных отношений, когда успех любого предприятия на рынке определяется продажей его продукции и услуг, для этого становится очень важно построить эффективную систему стимулирования трудовой деятельности работников организации. Верно созданные, внедренные и поддерживаемые способы стимулирования работников разрешают предприятию применять трудовые ресурсы наиболее выгодным для него способом и получать наибольшую отдачу и прибыль.

Система трудового стимулирования представляет собой совокупность приемов и методов целенаправленного внешнего воздействия на работников организации с целью создания положительного побуждения к трудовой деятельности.

Система стимулирования на предприятии должна чётко определять цели, устанавливать виды материального и нематериального стимулирования на основании достигаемых результатов, определять систему оценки, период и сроки выплат вознаграждения. Одна из основных целей создания системы стимулирования работников: ориентировать сотрудников на максимально эффективное решение задач, которые стоят перед организацией. Только тот персонал, который осознает смысл своей деятельности и стремится к достижению целей предприятия, может рассчитывать на достижение высоких результатов.

Установлено, что компенсационный пакет, который состоит из должностного оклада, это не единственная и не самая эффективная модель. Задача управляющего предприятия состоит в направлении всего многообразия инструментария мотивации в русло интересов организации на каждом определенном этапе ее развития.

Бывает часто так, что заканчиваются абсолютно все возможности материального стимулирования. При этом работодатели интересуются в

нематериальных методах воздействия, не за исключением денежного вознаграждения. Потому что у работника пропадает интерес к своей работе при достижении определённого уровня, при подавляющем использовании методов материального стимулирования. Поэтому руководители ставят на первое место нематериальные потребности, к которым относят: потребность в интересной работе, которая требует творческий подход; признание и адекватную оценку работы; высокую степень ответственности.

Объектом исследования является Общество с ограниченной ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ.

Предметом исследования является система материального стимулирования труда работников предприятия.

Цель работы заключается в разработке рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования труда работников предприятия Общества с ограниченной ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс».

Задачи данного исследования, будут следующие:

1) изучение теоретических основ по материальному стимулированию трудовой деятельности работников предприятия;

2) изучение краткой природно-экономической характеристики предприятия Общества с ограниченной ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ; рассмотрение современного состояния системы управления работников организации; изучить и произвести оценку по актуальному состоянию системы материального стимулирования трудовой деятельности работников Общества с ограниченной ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ;

3) разработать комплекс мероприятий по совершенствованию системы стимулирования труда работников Общества с ограниченной

ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» и оценить их социально-экономическую эффективность.

При исследовании использовались такие методы: теоретический анализ научной литературы по проблемам исследования, анализ документов финансово-хозяйственной и управленческой деятельности, беседы, наблюдение.

При написании работы были использованы годовые бухгалтерские отчеты за 2015-2018 годы предприятия Общества с ограниченной ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ.

Результатами научной новизны данной работы являются: формирование теоретических обоснований и разработка методических положений по совершенствованию стимулирования труда работников, а также разработка рекомендаций по эффективному стимулированию труда как элемента управления персоналом предприятия Общества с ограниченной ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ.

Практической значимостью работы будет являться то, что рекомендации, которые были разработаны для улучшения материального стимулирования работников предприятия смогут применяться в данной организации для того чтобы совершенствовать управление этой организации.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Сущность системы материального стимулирования труда работников предприятия

Современные условия развития научно-технических, экономических и социальных преобразований в деятельности предприятий определяют необходимость совершенствования системы материального стимулирования трудовой деятельности персонала. Вклад сотрудника в развитие организации, его способность выполнять качественно свои обязанности, стремиться к определенным результатам, поставленным руководством перед работниками, ставится в прямую зависимость от эффективности работы предприятия в целом [28].

Материальное стимулирование трудовой деятельности работников предприятия занимает перспективное место в управлении сотрудниками организации, и выступает причиной их дальнейшего поведения. Мотивация и материальное стимулирование персонала является одним из самых трудных направлений работы руководящего состава предприятия, а умение заинтересовать и побуждать работников организации – является большим достижением. Предприятия, в которых руководящий состав овладел данным искусством, занимают основное место на рынке.

Система управления труда работников не будет эффективна, если не будет сформирована прогрессивная система стимулирования труда, так как она побуждает каждого работника и весь коллектив в целом к достижению высоких результатов [1].

Материальное стимулирование труда сотрудников фирмы играет большую роль в организации работы предприятия, потому что оно нацелено на побуждение работника предприятия к более эффективному и

качественному труду. Который в свою очередь покрывает расходы работодателя на организацию процесса производства, заработную плату, но также позволяет получить высокий доход [7].

Первоначально необходимо выяснить, что такое материальное стимулирование труда. Виханский О.С. и Наумов А.Н. материальным стимулированием называют «внешней мотивацией, при которой деятельность человека располагается под действием мотивов, которые побуждают сотрудника к решению поставленной перед ним задачи».[2]

Понятие «материальное стимулирование» представляет собой «побуждение, воздействие, поощрение, активизирование сотрудников к трудовой деятельности». Экономическое стимулирование труда работников предприятия характеризуется как экономическое мотивирование, использование материальных побуждений к трудовой деятельности, которые помогают, чтобы производители, потребители, покупатели вели себя желаемым образом и приводили к выгоде и заинтересованных лиц, которые используют стимулирование труда.

Основными целями системы материального стимулирования работников предприятия являются:

- во-первых, привлечение сотрудников;
- во-вторых, эффективность по развитию производства продукции цыплят-бройлеров;
- в-третьих, уменьшение уволившихся работников

Задачей материального стимулирования является не полностью и всецело вынудить человека работать, и мотивировать его делать больше и лучше ту работу, которую по трудовому договору он должен делать. Материальное стимулирование помогает работнику реализовать себя как личность [6].

Вопросы совершенствования материального стимулирования труда работников предприятия занимают основное место в работах таких иностранных экономистов и классиков экономической науки, как К. Маркс,

А. Маршалл, А. Смит. Среди ученых нет единого мнения на определение понятия «стимулирование труда» [22].

С.А. Кайган считает, что стимулирование труда является целенаправленным или нецеленаправленным воздействием на личность или группу сотрудников с эффектом помощи качественных характеристик их трудового участия, прежде всего критерия трудовой активности [9].

Профессор Н.А. Волгин рассматривал стимул как «побуждение к действию, причина которого интерес (материальный, моральный, личный, коллективный) как форма реализации потребностей» [3].

По мнению Г.П. Шабановой процесс использования разных стимулов для побуждения людей и есть стимулирование, то есть одно из средств, при помощи которого может использоваться мотивация сотрудников предприятия [29, с.41].

А.Я. Кибанов, рассматривал мотивацию и стимулирование, как способы управления трудом, противоположны по направленности: «мотивация направлена на изменение существующего положения, стимулирование – на его закрепление, но при этом они взаимно дополняют друг друга» [10].

Материальное стимулирование используется через разработку условий трудовой деятельности, которые способствуют побуждению сотрудников действовать с максимальным эффектом и трудовой отдачей. Условия трудовой деятельности определяются по: уровню заработной платы, условиям организации труда и его содержанию. Хотелось бы сказать, что на конечный результат трудовой деятельности оказывают влияние элементы социального благосостояния: жилищно-бытовые условия, расположение местожительства (недалеко от работы). Также хотелось бы заметить, что активизации деятельности способствует, не всякая внешняя обстановка, а только та, которая становится важной для человека, соответствует его внешним устремлениям. В этом и заключается заинтересованность.

Следовательно, определяются разные подходы к определению понятия материального стимулирования, но определяющим для них является то, что стимулы – это внешние рычаги влияния на сотрудника, которые мотивируют его в достижении конечных результатов, которые хочет получить работодатель от работника [20].

По нашему мнению, стимулирование труда представляет собой совокупность экономических, организационных и социально-психологических рычагов влияния на работника, которые учитывают его внутренние побудительные мотивы и направляют на обеспечение заинтересованности работников на результат трудовой деятельности, Цели организации в стимулировании труда имеют следующие функции:

–экономическая функция заключается в том, что стимулирование труда способствует увеличению продуктивности производства, выражаемое в увеличении эффективности трудовых ресурсов и качества продукции;

–нравственная функция основана на стимулах к труду, которые сформировывают жизненную позицию, повышенный нравственный общественный климат в обществе, при этом нужно учесть традиции и исторический опыт;

–социальная функция осуществляется через разный уровень доходов, который в значимой степени зависит от действия стимулов на разных людей, формируется социальная структура общества.

В конечном итоге одним из методов управления, стимулирование труда работников подразумевает внедрение разных форм и способов регулирования трудового поведения [12].

Стимулирование делится на материальную и нематериальную группы. К начальной группе стимулирования относят денежные (заработная плата, премии) и неденежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы). К следующей группе стимулирования относят социальное (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста),

моральное (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации) [8].

Особенность стимулирования заключается в значительной роли увеличения денежных премий. В данной ситуации денежная премия является средством повышения оплаты труда, также является формой признания заслуг определенного сотрудника при развитии производства [17].

Во всем мире принято понятие, что формы морального поощрения нуждаются в постоянном совершенствовании для того, чтобы не стать обыденным явлением и не обесцениться в глазах работников. Материальное стимулирование и моральные поощрения работников дополняют друг друга [13, с. 8-15].

С.А. Шапиро, подчеркнул конкретные требования к организации стимулирования труда:

- требование комплексности представляет собой единство морального и материального, коллективного и индивидуального стимулирования. Его сущность базируется на системе подходов к управлению работников фирмы, а также опыте и традиций организации;

- требование дифференцированности заключается в собственном подходе к стимулированию разных слоев и групп работников предприятия;

- требование гибкости и оперативности управления коллективом нуждается в постоянном пересмотре стимулирования в связи с изменениями, происходящие в коллективе.

Также необходимо добавить еще одно требование взаимосвязи с итоговыми результатами сотрудника в фирме по его трудовой деятельности и достижений, которых он достиг. Премии по случаю муниципальных праздников пропорциональны окладам сотрудников и не имеют практически никакой связи с трудовой деятельностью, а также перечеркивают все мотивационное воздействие этого вида поощрений [30].

Многие специалисты, в сфере трудовых взаимоотношений подразумевают, что основой материального стимулирования труда

выступает денежное стимулирование, то есть заработная плата трудовой деятельности сотрудников фирмы.

Оплата труда работников предприятия является важнейшей частью системы заработной платы и стимулированием работников к труду, а также является важнейшим инструментом влияния на эффективность трудовой деятельности работников. Заработная плата служит стимулирующим фактором для работников если:

-она однозначно связана с конечными результатами выполненной работы сотрудниками;

-заработная плата взаимосвязана с работой во времени, то есть не должно быть длительных промежутков между выполнением работы и ее оплатой;

-заработная плата реально, а не символически повышает доход работника.

В конечном итоге, задачи по организации системы оплаты трудовой деятельности в фирме состоят в дифференциации величины оплаты труда. Она должна побуждать сотрудников предприятия к успешной трудовой деятельности, а также быть экономически оправданной в соответствии с ценностями конечных итогов и произведенных работ сотрудников организации [25].

Ю.П. Кокина считает, что стимулирующая функция заработной платы заключается в том, чтобы формировать для работодателя конкретный производственный результат от использования приобретенной им рабочей силы, то есть позволяющий ему, в конечном итоге, получить ожидаемый доход или валовой доход, для наемного работника – формировать заинтересованность в продуктивном труде» [11].

Другие авторы считают, что стимулирующая функция заработной платы важна с позиций руководства, то есть нужно мотивировать работника к трудовой активности, к максимальной отдаче, увеличению эффективности работников предприятия.

По мнению Р.А. Яковлева «поощрительной следует считать систему оплаты труда, которая обеспечивает в определенных производственных условиях оптимальное решение двух задач: достижения наиболее значимых работодателю показателей трудовой деятельности и обеспечения работнику условий для самореализации в процессе трудовой деятельности на основе финансовой заинтересованности в этом. Принудительная функция основана на достижении показателей, установленных работодателем на достаточно высоком (жестком) уровне и не допускает каких-либо отклонений в сторону понижения. Если же это происходит, работник рассматривается как не отвечающий требованиям работодателя» [31]. К способам морального стимулирования относят:

- постоянное информирование сотрудников, то есть собрания трудового коллектива, локальные коллективные СМИ, фирменный стиль;

- организации корпоративных событий, то есть трудовые состязания, коллективные праздничные дни;

- организация официального награждения сотрудников, то есть награждение дипломами, награждение грамотами, награждение ценными подарками, а также доска почета;

- организация по регулированию отношений в коллективе.

2.Трудовое (организационное) стимулирование. Оно характеризуется регулированием поведения работников, то есть по удовлетворенности сотрудников трудовой деятельности предприятия.

К методикам трудового побуждения относят:

- методика по повышению качества трудовой жизни, то есть улучшение организации трудовой деятельности работников предприятия, профессиональному развитию и обучению сотрудников, улучшению условий трудовой деятельности и оснащению рабочих мест;

- методика по управлению карьерой, то есть организация обретения необходимого уровня профессиональной подготовки сотрудников, поощрение творчества и инициативы;

-методика по заинтересованности сотрудников предприятия в процесс управления, то есть совмещение профессий, делегирование возможностей, организация обратной связи;

-методика по организации трудовых состязаний, то есть смотры профессионального мастерства, состязание коллективов).

Стимулирование свободного времени характеризуется стимулированием по поведению работников на основе изменения времени его занятости. К способам стимулирования свободного времени относят:

1) способ предоставления по дополнительному времени отдыха, то есть это внеплановый однодневный оплачиваемый отпуск, а также творческий и дополнительный оплачиваемый отпуск);

2) способ по установлению гибких режимов рабочего времени, то есть разрешение на саморегулирование общей продолжительности рабочего дня, рабочей недели, рабочего года при обязательном соблюдении общей нормы рабочего времени;

3) способ по применению гибких форм занятости [14].

В России в основном пользуются материальным стимулированием. Однако данное стимулирование считается самым дорогим. Если отсутствуют социально-психологические стимулы, а также мало развиты организационно-производственные способы, это означает, что в нашей стране еще не совсем применяют способы стимулирования трудовой деятельности, а, следовательно, работник выполняет работу не на 100% эффективно. А материальное стимулирование труда должно осуществляться так, чтобы было увеличение по оплате труда с помощью величины по экономическому эффекту, то есть оплата труда должна соответствовать не только расходам, но и его результатам. Ведь по анализу показывает, что заработная плата в действительности занимает основное место в системе материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия.

1.2 Принципы создания системы материального стимулирования работников на предприятии

С целью создания эффективной системы материального стимулирования сотрудников предприятия необходимо определить ее цели. Это заключается в том, каких конкретно результатов, хочет достигнуть предприятие, и как именно она собирается стимулировать работников. Следовательно, при разработке системы стимулирования трудовой деятельности работников необходимо отталкиваться от созданных в теории управления и используемых в рыночной экономике принципов:

1) Принцип комплексности, к которому относят организационные, правовые, технические, материальные, социальные, моральные, физиологические факторы.

- Организационные факторы представляют собой установление порядка выполнения работ, разграничение возможностей, формулирование целей и задач.

- Правовые факторы необходимы, чтобы обеспечить соответствие прав и обязательств работника в процессе трудовой деятельности с учетом возложенных на него функций и обязательств. Это является нужным для правильной организации производства и предстоящего ее стимулирования.

- Технические факторы обеспечивают сотрудников предприятия современными средствами производства и оргтехникой.

- Материальные факторы включают определенные формы материального стимулирования: зарплату, премии, прибавки и их размер.

- Социальные факторы направлены на повышение интересов сотрудников, при помощи предоставления им разных социальных льгот, оказания социальной поддержки.

- Моральные факторы представляют собой комплекс мероприятий, которые обеспечивают в коллективе положительный морально-нравственный

климат, верный подбор и расстановку кадров, разные формы моральных поощрений.

• Физиологические факторы представляют собой комплекс мероприятий, которые обеспечивают сохранение здоровья и увеличение работоспособности работников предприятия.

Перечисленные факторы должны применяться в общей сложности. Это дает гарантию получения наилучших итогов в стимулировании трудовой деятельности работников предприятия.

Принцип комплексности должен применяться ко всему коллективу организации.

2) Принцип системности представляет собой выявление и устранение разногласий между факторами, их увязку между собой.

3) Принцип регламентации ориентирован на установление конкретного порядка в виде инструкций, правил, показателей и контроль над их реализацией.

Задачи принципа регламентации:

- определение работ, которые возложены на работников предприятия;
- предоставление персоналу нужной им информации для реализации возложенных на них задач;
- распределение работ между подразделениями организации по принципу рациональности;
- установление конкретных должностных обязательств для каждого сотрудника по его квалификации и уровня образования.

4) Принцип специализации закрепляет за каждым отделением компании и некоторыми работниками определенных функций и работ с учетом принципа рационализации. Специализация является побуждением к увеличению производительности труда, повышению продуктивности и улучшению качества работы.

5) Принцип стабильности подразумевает присутствие размеренного коллектива, недоступность текучести сотрудников.

б) Принцип целенаправленного творчества содействует проявлению сотрудниками творческого подхода, то есть создание новых, изделий, технологий производства и конструкций используемой техники либо разновидностей материалов, и нахождение новых, наиболее эффективных решений в области организации производства и управления [19].

Когда создается система материального стимулирования в организации нужно придерживаться принципа эластичности системы. Например, как она разрешает руководителю гарантировать сотрудникам конкретные гарантии получения оплаты труда с учетом их опыта и профессиональных знаний, а также, поставить заработную плату сотрудников в зависимость от их личных показателей в работе и от итогов деятельности предприятия в целом. Гибкие системы стимулирования в настоящее время получили обширное распространение в зарубежных странах, у которых развита экономика. Гибкость в заработной плате проявляется в виде дополнительных индивидуальных доплат к оплате труда, индивидуальных надбавок за стаж, опыт, уровень образования.

В настоящее время в организациях нашей страны основными проблемами материального стимулирования работников являются:

-недостающая гибкость формирования оплаты труда, невозможность стремительно проявлять реакцию на перемены в продуктивности и качестве труда некоторого сотрудника. Данную проблему можно решить с помощью внедрения новых форм вознаграждения, зависящие от итогов трудовой деятельности;

-субъективная оценка управляющего организации персональных трудовых характеристик сотрудников, то есть не предусматриваются личные заслуги сотрудника и итог его работы на предприятии в целом. Объективная система оценки имеет возможность создания на базе описания рабочего места и должностных обязательств сотрудника для определения неизменной части оплаты труда;

-несправедливая заработная плата управляющих, специалистов и служащих. Зарплата обязана строиться с использованием конкретных показателей, к примеру, предусматривающих сложность решаемых задач и уровня ответственности;

-неудовлетворенность работников предприятия имеющейся системой заработной платы в целом.

В результате введения системы стимулирования работы на предприятии пойдет тенденция на увеличение производительности работников фирмы, за счет роста продуктивности и качества труда каждого сотрудника предприятия. Система стимулирования на предприятии обязана верно предопределять собственные цели, устанавливать разновидности стимулирования труда работников организации с учетом достигнутых результатов деятельности, устанавливать систему оценки, период, и сроки перечисления вознаграждения в виде денежных средств предприятия [23].

Главные требования к системе материального стимулирования наемных сотрудников:

- конкретность и четкость системы стимулирования в целом;
- четкое описание трудовых обязательств работников;
- объективная оценка конечных итогов трудовой деятельности работников;
- размер заработной платы обязан находиться в зависимости от трудности и ответственности работы;
- возможность подъема оплаты труда с повышением персональных характеристик работы работника;
- надобность учета в оплате труда уровня значимости тех либо других работ для организации;
- равная оплата труда сотрудников с одинаковой сложностью и ответственностью выполняемых работ (без дополнительных выплат по конечным итогам) [21].

1.3 Показатели оценки эффективности системы материального стимулирования труда работников предприятия

Разрабатывание результативной системы материального стимулирования сотрудников фирмы считается трудоёмким процессом, по следующим причинам, которые заключаются в окончательном результате ее формирования, а также должны быть выполнены мероприятия по увеличению заинтересованности работников предприятия в скорейшем достижении хорошего для фирмы конечного итога.

Основная цель формирования и функционирования системы стимулирования труда заключается в обеспечении достижения целей организации. К данным целям относятся: повышение выручки, повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции. Для того чтобы определить, достигнута ли данная цель организацией, экономисты проводят анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов. Анализ эффективности показывает на сколько были оправданы затраты на материальное и моральное стимулирование работников, произошло ли увеличение продукции, снизилась ли себестоимость.

Для разных категорий сотрудников организации и отраслей показатели эффективности стимулирования трудовых ресурсов будут различаться. К примеру, сравнивают норму выработки на производстве: для сотрудников бухгалтерии данный показатель недопустим, потому что бухгалтерия в организации осуществляет не производственную, а обеспечивающую функцию [15].

На предприятии необходимо проводить социологические исследования для анализа показателей эффективности стимулирования трудовых ресурсов, которые представляются в виде анкеты. Это нужно для того, чтобы узнать, на сколько, сотрудники удовлетворены своей работой, а также материальным и нематериальным стимулированием. Эти анкеты заполняются анонимно. Данные анкеты помогают управляющим предприятия получить общую

картину настроений сотрудников. На основе анализированных анкет руководство предприятия делает заключение о качественном уровне эффективности стимулирования трудовых ресурсов, следовательно, получает ответ на вопрос: «приносят ли собственные итоговые результаты программы по стимулированию труда работников предприятия, организованные на предприятии, или нет?».

Проводимые исследования позволяют найти причины, по которым не удовлетворены сотрудники предприятия условиями трудовой деятельности. Их нужно устранять для того чтобы был положительный климат в коллективе, также это отражается на экономических показателях организации.

Еще одним из более несложных и достоверных инструментов оценки отличительных черт системы стимулирования является беседа, то есть интервью. При интервью получают необходимую информацию при помощи вопросов.

Количественные показатели анализа эффективности стимулирования трудовых ресурсов, в большинстве случаев, представляют собой материальное стимулирование работников.

Оценка системы побуждения трудовой деятельности работников имеет большее значение как для самого сотрудника, которая определяет привлекательность используемых стимулов, так и для организации, потому что она обеспечивает вероятность осуществления выявить конкурентоспособность находящейся в наличии систему побуждения, если сравнивать с другими представляющими работу и определить направления ее увеличения [16].

Рассмотрев научную литературу можно прийти к выводу, что в текущее время нет в наличии единой методики оценки эффективности системы материального стимулирования трудовой деятельности работников [24].

К основным направлениям анализа материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия относят: документальные архивы законодательства по учету численности, размер минимальной оплаты труда, расчет средней оплаты труда; экономических показателей деятельности предприятия в динамике за несколько лет; организации трудовой деятельности и обеспеченности рабочей силой; анализ производительности и эффективности трудовой деятельности.

Оценивая, с точки зрения работника, при эффективности системы материального стимулирования трудовой деятельности работников нужно анализировать его удовлетворенность величиной оплаты труда, удовлетворенность различными выплатами материального стимулирования труда.

Основным шагом исследования по материальному стимулированию трудовой деятельности работников, исходя из убеждений сотрудников, считается шаг, который включает, в себя два главных направления: выявление и оценку размера и форм материального стимулирования труда работников; выявление и оценку удовлетворенности работников уровнем оплаты труда.

Оценка эффективности по материальному стимулированию трудовой деятельности сотрудников исходя из убеждений работодателя включает анализ эффективности по материальному стимулированию трудовой деятельности работников и построению системы по обобщающим показателям эффективности.

В анализ эффективности по материальному стимулированию работников трудовой деятельности на предприятии включают в себя показатели: показатель по удельному весу премий в итоговой сумме заработной платы трудовой деятельности работников предприятия в целом или отдельных категорий; показатель отдачи материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия, которая находится по

отношению выручки от продажи к сумме заработной платы работников либо премий и вычисляется по формуле 1.1:

$$Zo = \frac{ВП}{ФЗП}, \quad (1.1)$$

где: Zo – зарплатоотдача, руб./руб.;

ВП – выручка от реализации, тыс. руб.;

ФЗП – фонд по заработной плате, тыс. руб.;

• зарплатоемкость – показатель, обратный зарплатоотдаче.

Рассчитывается по формуле 1.2:

$$Ze = \frac{ФЗП}{ВП}, \quad (1.2)$$

где: Ze – зарплатоемкость, руб./руб.;

ФЗП – фонд по заработной плате, тыс. руб.;

ВП – выручка от реализации, тыс. руб.;

• рентабельность материального стимулирования – определяется как отношение прибыли к общей сумме заработной платы (премий).

Вычисляется по формуле 1.3:

$$Pm = \frac{\Pi}{ФЗП}, \quad (1.3)$$

где: Pm – рентабельность материального стимулирования;

Π – прибыль, тыс. руб.;

• уровень заработной платы в процентах к товарообороту (Уз).

Вычисляется по формуле 1.4:

$$Uz = \frac{ФОТ}{\text{Выручка от продаж}} \times 100\%, \quad (1.4)$$

• коэффициент эффективности использования заработной платы (Кс).

Вычисляется по формуле 1.5:

$$Kc = \frac{\text{Чистая прибыль}}{ФОТ} \times 100\%, \quad (1.5)$$

• фонд оплаты труда на одного работника (Kp).

Вычисляется по формуле 1.6:

$$Kp = \frac{ФОТ}{\text{Среднесписочная численность}} \times 100\%, \quad (1.6)$$

Данные показатели определяются из общей суммы оплаты труда, а также и от величины премий [26].

Такие показатели как коэффициент соотношения темпов увеличения объема продажи и оплаты труда; коэффициент соотношения темпов роста прибыли и материального стимулирования труда используют при анализе эффективности материального стимулирования.

Следовательно, основными показателями, характеризующие эффективность материального стимулирования труда работников, являются: показатель зарплатоотдачи, показатель зарплатоемкости, показатель по уровню оплаты труда к товарообороту, показатель коэффициента эффективности использования оплаты труда, показатель рентабельности и показатель доходности. Эффективность использования средств на материальное стимулирование может быть оценена при рассмотрении их доли в совокупном доходе.

При использовании экономико-математических методов изучения взаимосвязи динамики затрат на стимулирование труда и конечных итогов трудовой деятельности позволит установить объективную взаимосвязь между ними, ведь это позволит в последующем совершенствовать систему материального стимулирования [27].

Рассмотрев теоретические аспекты совершенствования стимулирования труда работников предприятия, перейдем к подробной характеристике системы материального стимулирования трудовых ресурсов на предприятии Общества с ограниченной ответственностью «Птицеводческого комплекса «Ак Барс» Зеленодольского района РТ.

2. КРАТКАЯ ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ПТИЦЕВОДЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС «АК БАРС» ЗЕЛЕНОДОЛЬСКОГО РАЙОНА РТ

2.1 Местоположение, размеры землепользования и природно-климатические условия предприятия

Птицеводческий блок Холдинговой компании «Ак Барс» представлен двумя птицефабриками: ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс», который находится по адресу: Пестречинский район, село Ленино-Кокушкино и Зеленодольский филиал ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс», который находится по адресу: Зеленодольский район, село Осиново.

Птицеводческий блок является одним из крупнейших региональных игроков отрасли, на долю которого приходится около трети продукции мяса птицы, производимой в Республике Татарстан. Суммарное среднегодовое поголовье бройлеров обеих птицефабрик насчитывает 2,5 миллиона голов. Объем производства мяса птицы в живом весе – 35 тысяч тонн в год.

Извивающейся синусоидой сельская дорога, от автобусной остановки возле Осиновского храма ведет к Зеленодольскому филиалу ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс». От него до поселка и дальше, до трассы М-7, проезжают лишь небольшие вахтовые автобусы, развозящие персонал. Видимо, месторасположение подобных промышленных объектов выбирается не случайно: животные не болты и гайки – смога, грохота, городской суеты не выносят. Поэтому, наверное, и биологическое окружение фабрики символично – речка, озерца, бор соснового молодняка, полевые уголья. На территории села располагаются объекты социальной инфраструктуры: 2 школы, поликлиника, 4 детских садика, сельсовет, аптека, мечеть, храм, кафе. На территории предприятия размещаются следующие подсобные предприятия: машинно-тракторный парк с

ремонтными подразделениями, автопарк, энергетическая служба, теплоснабжение, склад ГСМ и запчастей.

Для наиболее полной характеристики природно-экономических условий необходимо провести анализ показателей, характеризующих обеспеченность предприятия ресурсами, одним из таких является эффективность использования земли. Земля имеет огромное значение для сельского хозяйства. Она единственная отрасль народного хозяйства, которая напрямую зависит от земли. Земля одновременно выступает и предметом труда, и средством труда. При правильном уходе земля не только изнашивается, но и способна постоянно увеличивать свою производительность [4]. Для проведения анализа изучения состояния земельных угодий в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ, рассмотрим состав земельных фондов и структуру сельскохозяйственных угодий, отражённых в таблице 1.

Таблица 1 - Состав и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ, за 2015-2018 годы

Виды угодий	Годы		В 2018г. в среднем по РТ	
	2015-2018г.		площадь,га	структура,%
	площадь,га	структура,%		
Всего земель	1102	X	6654	X
в т.ч. сельхозугодий	952	100	6442	100
из них пашня	647	67,9	5650	87,7
Пастбища	-	-	620	9,6
Сенокосы	-	-	157	2,4
Сады и ягодники	-	-	1	0,0
Процент распаханности	X	67,9	X	87,7

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что в динамике с 2015 по 2018 годы общая земельная площадь, состав и структура сельскохозяйственных угодий предприятия не изменились. В структуре

сельскохозяйственных угодий наибольший удельный вес приходится на пашню и составляет 67,9 %, что на 19,8 % меньше среднего показателя по республике. Таким образом, это свидетельствует о сильной степени распаханности земель предприятия, экологическая ситуация критическая. Показатель процента распаханности говорит о том, что предприятие не рационально использует свои земли, так как занимается производством цыплят-бройлеров.

Птицеводческий комплекс входит в Казанский промышленный район, который является районом развитой промышленности. Ядром этого промышленного района является город Казань – столица республики Татарстан. Она является мощным транспортным центром на пересечении важнейшей железнодорожной магистрали Москва – Казань – Екатеринбург, Казань – Нижний Новгород и водного пути на Волге. Ближайшая железнодорожная станция к птицеводческому комплексу – Юдино, что примерно в 8 км. Через территорию Казанского промышленного района проходит автодорога всероссийского значения Москва – Нижний Новгород – Казань и республиканского значения: Казань – Ульяновск, Казань – Екатеринбург, Казань – Уфа, Казань – Оренбург.

Зеленодольский район находится в северо-западной части республики Татарстан. Районным центром является г.Зеленодольск, который расположен в 38 км от Казани, в 3 км от железнодорожной станции Зеленый дол, в 8 км от пристани Волжск по реке Волге.

Территория Зеленодольского района в целом, за исключением отдельных неблагоприятных участков, является пригодной для строительства различного рода зданий и сооружений. Район расположен в левобережной части реки Волга, в пределах лесной зоны северного Заволжья. Поверхность представляет собой наклонную равнину с выраженными уступами древних левобережных террас реки Волга. Преобладающая часть территории сложена рыхлыми четвертичными отложениями, которые представлены легкими и

средними суглинками, супесями и песками. Коренные отложения в виде выветрившихся доломитов, известняков и песчаников.

Климат умеренно-континентальный, отличается большой влажностью и прохладностью. Осадков выпадает до 500 мм в год. Средняя зимняя температура -13,8 С, средняя летняя температура +19,1 С, абсолютная минимальная температура воздуха -42 С, а абсолютная максимальная +38 С. Средняя толщина снежного покрова 40см. Зимой преобладают ветры юго-западного и юго-восточного направления, летом – юго-западного и западного.

2.2 Специализация предприятия

Основная специализация предприятия – производство и реализация продукции птицеводства: 1)цыплята-бройлеры; 2)полуфабрикаты; 3)субпродукты; 4) колбасные изделия; 5)деликатесные изделия из мяса птицы. Подробнее рассмотрим и рассчитаем специализацию предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» в таблице 2

Таблица 2 - Структура товарной продукции в ООО «Птицеводческий, комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ, за 2015-2018г.

Вид продукции	Годы								В среднем за 4 года, %	
	2015		2016		2017		2018		тыс. руб.	%
	тыс. руб.	%								
Мясо птиц	19 069,7	96,2	18 008,5	96,1	14 598,7	95,0	16 486,6	95,5	17 040,9	95,8
Яйца	760,3	3,8	727,5	3,9	760,3	4,9	767,4	4,4	753,9	4,2
Итого	19830	100	18736	100	15359	100	17254	100	17795	100

Специализация рассчитывается на основе расчета показателей стоимости товарной продукции (Приложение Г). Из таблицы 2 можно сказать, что специализация в ООО Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ птицеводческая, так как наибольший удельный вес в структуре товарной продукции в среднем за 4 года занимает производство мяса птиц. Для характеристики уровня специализации предприятий используются показатели коэффициентов специализации. Величины их определяются на основе данных таблицы 2 по формуле, которую предложил профессор Попович И.В.:

$$K_c = \frac{100}{\sum p(2i-1)} = \frac{100}{95,8(2 \cdot 1 - 1) + 4,2(2 \cdot 2 - 1)} = 0,92 \quad (\text{глубокий уровень}$$

специализации хозяйства).

2.3 Обеспеченность предприятия производственными фондами и трудовыми ресурсами

Уровень и темпы роста сельскохозяйственного производства, повышение его экономической эффективности зависит от обеспеченности сельского хозяйства основными фондами. Низкая обеспеченность основными средствами производства приводит к несвоевременному выполнению важнейших технологических операций, росту трудоемкости и увеличению материальных затрат на производство продукции. Высокая эффективность сельскохозяйственного производства достигается при оптимальной обеспеченности хозяйств основными производственными фондами. Оценку уровня обеспеченности хозяйства основными производственными фондами производят с помощью таких показателей, как фондооснащенность и фондовооруженность. Построим таблицу 3.

Таблица 3 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В 2018г. в среднем по РТ
	2015	2016	2017	2018	
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс.руб.	3325599	2399383	2620571	2598742	308432
Площадь сельхозугодий, га	952	952	952	952	6442
Среднегодовая численность работников, чел.	810	764	762	764	98
Фондооснащенность, тыс.руб. на 100га сельхозугодий	349327,6	252036,0	275270,1	272977,1	4787,8
Фондовооруженность, тыс.руб. на 1 работника	4105,7	3140,6	3439,1	3401,5	3142,6

Как видно из данной таблицы 3 в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» фондооснащенность по годам имеет тенденцию колебания. В 2018 году фондооснащенность по сравнению со среднереспубликанскими данными увеличилась на 268189,3 тыс.руб. При фондовооруженности наблюдается тенденция колебания. В 2018 году фондовооруженность увеличилась на 258,9 тыс.руб.

Фондооснащенность представляет собой фактор эффективного ведения производства на предприятии. Когда идет процесс повышения фондооснащенности, тогда на предприятии повышается производимая продукция цыплят-бройлеров, также выполняются во время работы, не бывают потери продукции и повышается качество данной продукции. Фондовооруженность трудовой деятельности на предприятии характеризуется отношением среднегодовой стоимости основных производственных фондов сельскохозяйственного назначения в расчете на одного работника. По фондовооруженности в динамике по годам наблюдается тенденция колебания. Это говорит о неэффективном использовании основных технологических фондов. В этом случае проводится оценка всех показателей организации работы основных фондов, разрабатываются мероприятия для их улучшения.

Обеспеченность ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» энергоресурсами характеризуется показателями энергооснащенности и энерговооруженности.

Энергооснащенность характеризуется обеспеченностью предприятия энергетическими ресурсами на 100 га пашни.

А энерговооруженность представляет собой отношение суммарной мощности всех разновидностей энергии и среднегодовой численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве. С повышением энерговооруженности трудовой деятельности уменьшаются общие затраты на единицу продукции.

Для расчета данных показателей составим таблицу 4. Таблица 4 показывает, что с увеличением энергетических мощностей увеличивается такие количественные показатели, как энергооснащенность на 100 га пашни (л.с) и энерговооруженность на одного работника (л.с.).

Таблица 4 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В 2018 г. в среднем по РТ
	2015	2016	2017	2018	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	76492	72544	76330	76832	7769
Площадь пашни, га	647	647	647	647	5650
Число среднегодовых, чел.	810	764	762	764	98
Энергооснащенность, л.с. на 100 га пашни	11822,6	11212,4	11797,5	11875,1	137,5
Энерговооруженность, л.с. на 1 работника	94,4	94,9	100,2	100,6	79,2

Самый высокий уровень энергооснащенности наблюдается в 2018 году, который составил 11875,1 л.с. Рост произошел за счет роста суммы энергетических мощностей. Хозяйство имеет высокие показатели энергооснащенности по сравнению со среднереспубликанскими показателями. По нормам показатель энерговооруженности должен составлять 50-55 л.с. на 1 работника. Следовательно, у изучаемого предприятия энерговооруженность по нормам. Показатель энерговооруженности по сравнению со среднереспубликанскими показателями выше.

А теперь перейдем к рассмотрению обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, поскольку трудовые ресурсы представляют собой один из основных факторов производства и результаты производства зависят от качественного состояния и рационального использования этой главной

составляющей производительности. Поэтому, давая оценку обеспеченности ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» средствами производства, необходимо дать характеристику его трудообеспеченности и уровня использования труда. Для этого рассмотрим таблицу 5.

Таблица 5 – Запас труда и уровень его использования в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В 2018г. в среднем по РТ
	2015	2016	2017	2018	
Среднегодовое число работников хозяйства, чел.	810	764	762	764	105
Запас труда, тыс. чел.-час.	1474,2	1390,5	1386,8	1390,5	191
Фактически отработано, тыс. чел.-час.	2490	2490	2490	2490	207
Уровень использования запаса труда, %	168,9	179,1	179,6	179,1	108,4

По таблице 5 можно сделать вывод, что годовой запас труда реализуется неэффективно. Наблюдается, что уровень использования запаса труда в динамике по годам имеет тенденцию колебания. Максимальное значение приходится на 2017 год, который составил 179,6%. На наш взгляд, эта тенденция вызвана, прежде всего, колебанием числа работников предприятия.

Отработанное время превышает запас труда - это значит, что уровень использования потенциальных возможностей высок. Подытожив можно сказать, что трудовые ресурсы используются в полном объеме. При этом данные за все четыре года выше среднереспубликанских.

В ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ все работники включая, бухгалтеров осуществляют свою трудовую деятельность согласно инструкции по охране труда (Приложение А). В соответствии со статьей 211 Трудового Кодекса РФ, государственные

нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицам при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Так же на предприятии особое внимание уделяется физической культуре сотрудников (Приложение Б). Такое регламентирование необходимо для поддержания организма сотрудников, занятых офисной работой, в комфортном рабочем состоянии, не позволяя сотрудникам преждевременно переутомляться.

С целью недопущения оскорблений и установления уважительного делового общения между сотрудниками в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ существуют правила общения (Приложение В).

2.4 Организационно-производственная структура предприятия

Общество является юридическим лицом и действует на основании доверенности от Холдинговой компании «Ак Барс» и законодательства РФ. Во главе предприятия находится генеральный директор, который осуществляет руководство предприятия. Он также является единоличным исполнительно-распорядительным органом общества, представляет интересы и действует от имени фирмы.

Бухгалтерия является функциональным отделом и подчиняется непосредственно главному экономисту. Основной задачей бухгалтерии является своевременный и достоверный учет хозяйственных операций и результатов финансово-хозяйственной деятельности, правильный и своевременный учет денежных средств, основных фондов, товарно-материальных ценностей, учет всех финансовых, кредитных и расчетных операций. Бухгалтерия обеспечивает представление бухгалтерской отчетности на основе первичных документов.

На предприятии присутствует линейно-функциональная организационная структура управления. Схематично она представлена на рисунке 2.1.

Суть функциональной организованной структуры управления состоит в том, что выполнение отдельных функций по конкретным вопросам возлагается на специалистов, то есть каждый руководитель или исполнитель специализирован на выполнение отдельных видов деятельности.

Структура системы управления ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» – упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого.

Структура системы управления является формой разделения и кооперации управленческой деятельности, в рамках которой происходит

формируются функциональные службы. Структура в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» имеет свои преимущества и недостатки. Преимущества линейно-функциональной структуры управления:

1) наличие профессионалов в подготовке управленческих решений и их ответственность;

2) соблюдение принципа единоначалия.

Недостатком линейно-функциональных структур управления является увеличение времени движения информации, что влияет на скорость и своевременность принятия управленческих решений. Однако данный недостаток не является существенным для предприятия, так как при небольших масштабах предприятия и малом числе уровней иерархии управления использование линейно-функциональной структуры не окажет заметного влияния на увеличение времени движения информации.

На основе вышеизложенного можно сделать вывод о том, что для исследуемого предприятия использование линейно-функциональной структуры управления является наиболее рациональным.

Производство предприятия организовано по цеховому принципу с замкнутым производственным циклом. В производственную структуру птицеводства включаются такие цеха: цех инкубации, цех воспроизводства (маточный цех и цех выращивания ремонтного молодняка), цех откормочного поголовья бройлеров, кормоцех, зоотехническая и ветеринарная лаборатории, яйцесклад, убойный цех, комбинат по глубокой переработке, цех переработки отходов производства.

В структуре управления имеются следующие производственные отделы: птицеводства (зоотехнии), ветеринарии, технический, строительства, материально-технического снабжения и сбыта, планово-экономический, складского хозяйства, центральная бухгалтерия, отдел кадров.

В настоящее время инкубация яиц на предприятии не осуществляется. Замкнутый цикл производства завершается убоем и переработкой птицы. Этим занимаются работники убойного цеха и комбината по глубокой

переработке. Технологические процессы переработки включают в себя следующие операции: отлов птицы; доставку и приемку ее; первичную обработку; полупотрошение, потрошение, глубокую разделку и полную разделку тушек; формовку и охлаждение тушек; сортировку, маркировку, взвешивание, упаковку тушек; охлаждение и замораживание мяса; хранение, переработка и реализация.

Для хранения готовой продукции имеются холодильники мощностью 400 тонн (из них 2 камеры охлаждения 0 С, 4 камеры -18 С и 2 камеры заморозки до -35 С). Это позволяет увеличивать мощность производимой продукции. Также предприятие освоило современное оборудование по производству колбас, копченых изделий по доступным ценам. Ежедневно птицеводческий комплекс производит до 5 тонн колбас и копченостей из мяса птицы. На прилавки магазинов птица попадает как в виде полуфабрикатов, так и в виде готовых к употреблению изделий. Ассортимент продукции составляет около 100 наименований: как сырое мясо птицы, так и широкая гамма колбасных и полукопченых изделий. Отличительной особенностью колбасной продукции являются ее исключительные вкусовые качества и отсутствие в составе вредных консервантов. Сегодня далеко не каждый производитель может предложить потребителю колбасные изделия такого уровня качества. Многие копченые изделия готовят по старинным рецептам. Тщательный подбор пряностей и классическая технология копчения обеспечивают великолепный вкус готовой продукции. Активно практикуется производство халяльной мясной продукции – с соблюдением всех исламских норм и традиций, производство сертифицировано Духовным управлением мусульман Республики Татарстан. Халяльная продукция пользуется широким спросом у мусульман Татарстана и в российских регионах.

Многолетний опыт сотрудников в сочетании с современными технологиями позволяет производить полезный, питательный и экологически чистый продукт – мясо птицы. Отличные вкусовые свойства и экологическая

чистота мяса птицы обеспечиваются благодаря применению кормов только натурального растительного происхождения. Рацион птиц на 60% состоит из зерна: пшеница четвертого класса, соевый шрот, растительное масло, горох, ячмень, подсолнечного жмыха, поэтому и мясо по физиологическому составу, по вкусовым качествам значительно превосходит импортное. Система кормления, состоящая из кормораздатчика с емкостью для корма, кормораздаточного транспортера и привода, то есть оптимальный вариант для контролируемого типа кормления, который предположительно позволит сэкономить корма. Корма для птицы готовятся в комбикормовых цехах, расположенных на территории птицеводческого комплекса, производительностью 20 тонн в час.

Большое внимание уделяется породе птицы – кур выращивают из кросса «ИЗА» (мясная порода). Содержание бройлеров осуществляется напольным способом. Это новая, общепринятая во всем мире технология, по которой птица содержится в условиях, максимально приближенным к естественным. Переход на новую технологию выращивания напольного содержания птицы произошел с заменой старого оборудования на новое (VALKO), которое включает в себя систему напольного поения с устройством для подготовки воды, то есть по рекомендации ведущих специалистов отрасли в птичниках применяется ниппельное поение. Новая система поения сокращает расход воды и как следствие сокращение затрат на канализацию (ликвидация проточных поилок, сокращение загрязнителей в сточных водах), вывоз и утилизацию жидкого помета (высвобождение тракторного парка, оздоровление экологической ситуации предприятия). Это благоприятно сказывается на здоровье птиц, так как исключает, в отличие от проточного поения, контакт между ними через воду.

Цыплята при этом, растут в просторных птичниках, оснащенных автоматическими системами управления микроклиматом, что обеспечивает комфортные условия для питания и роста птиц. Система поддержания микроклимата: это вентилятор, обладающий высокой производительностью с

малым потреблением мощности. В результате использования научных технологий увеличивается сохранность птицы и улучшается качество готовой продукции.

Для цыплят созданы такие условия, которые существуют, наверное, только в элитных роддомах: корпуса птиц очищенные, тщательно дезинфицированные. Контакт с внешней средой сведен к нулю. При корпусе работает бактериологическая лаборатория, которая следит за тем, чтобы микрофлора в помещениях соответствовала норме. Автоматически отслеживается влажность в корпусах, кормление птиц, температура помещения и световой режим.

2.5 Анализ и оценка экономической эффективности производства цыплят-бройлеров

Эффективность сельскохозяйственного производства означает его результативность. Экономическая эффективность производства цыплят-бройлеров, в общем случае, определяется через соотношения полученного результата с затратами или примененного результата ресурсами, которые были использованы для получения какого-либо результата [18]. Для определения показателей экономической эффективности рассмотрим таблицу 6.

Таблица 6 – Динамика обобщающих показателей экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				Отношение 2018г. в % к 2015г.	В 2018 г. в среднем по РТ
	2015	2016	2017	2018		
Стоимость валовой продукции в расчете на: 100 га сельхозугодий, тыс.руб.	2082,1	1968,1	1613,3	1812,4	87,0	63,1
100 га соизм.пашни, тыс.руб.	8484,8	7922,2	6494,3	7295,6	85,9	246,2
- 1 среднегод. работника, тыс.руб.	24,5	24,5	20,2	22,6	92,2	41,4
- 100 руб. основных средств, руб.	0,6	0,5	0,4	0,7	116,7	1,3
- 100 руб. издержек производства, руб.	1,5	1,9	1,4	1,2	80,0	1,9
Сумма прибыли в расчете на: - 100 га сельхозугодий, тыс.руб.	52233,9	80926,5	72315,4	60327,7	115,5	129,0
- 100 га соизм.пашни, тыс.руб.	210260,9	325758,9	291096,4	242841,4	115,5	503,6
1 среднегодового работника, тыс.руб.	613,9	1008,4	903,5	751,7	122,4	84,6
100 руб. основных средств, руб.	14,7	22,3	19,3	22,1	150,3	2,7
100 руб. издержек производства, руб.	37,4	81,1	63,8	38,8	103,7	4,0
Уровень рентабельности, %	14,5	21,7	13,9	10,9	75,2	5,8
Норма прибыли, %	9,4	14,3	11,7	9,9	105,3	1,5

Данные показатели находятся по исходным данным для определения обобщающих показателей экономической эффективности производства продукции цыплят-бройлеров в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ (Приложение Ж).

Таким образом, по таблице 6 стоимость валовой продукции в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий в 2018 году по сравнению с 2015 годом выше среднереспубликанского показателя на 23,9%. Это говорит, что сельскохозяйственные угодья эффективно используются предприятием для получения продукции цыплят-бройлеров. Валовая продукция соизмеримой пашни на 100га ниже среднереспубликанского показателя на 160,3%, это говорит о неэффективном использовании пашни, так как предприятие не занимается выращиванием сельскохозяйственных культур. Стоимость валовой продукции на 1 среднегодового работника повысилась на 50,8% по сравнению со среднереспубликанским показателем. Это говорит о неэффективном использовании пашни, так как предприятие не занимается выращиванием сельскохозяйственных культур. Стоимость валовой продукции на 1 среднегодового работника повысилась на 50,8% по сравнению со среднереспубликанским показателем. Показатель валовой продукции на 100 рублей основных средств выше среднереспубликанского показателя на 115,4%. На 100 рублей издержки производства увеличились на 78,1%.

Наибольшая сумма прибыли оказалась в расчете на 100 рублей основных средств, которая составила 150,3%. Она увеличилась по сравнению со среднереспубликанским показателем на 147,6%.

Уровень рентабельности в сравнении с 2018 по сравнению с 2015 годом увеличился на 69,4%. Повышение уровня рентабельности свидетельствует о повышении продаж, росте доходов предприятия, становится больше услуг, снижаются расходы на предприятии и уменьшаются издержки. На предприятии наблюдается в сравнении с 2018 по

сравнению с 2015 годом прибыль. Повышение прибыли говорит об эффективной работе предприятия.

А также подробнее рассчитаем экономические показатели деятельности предприятия в таблице 7.

Таблица 7 – Экономические показатели деятельности в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Наименование показателей	Годы				Отношение 2018г. в % к 2015г.
	2015	2016	2017	2018	
Выручка от реализации товаров, тыс.руб.	3918723	4325784	5628744	5827798	148,7
Себестоимость проданных товаров, тыс.руб	3421456	3555364	4940301	5253478	153,5
Прибыль от продаж, тыс.руб.	116706	305789	265676	189855	162,7
Чистая прибыль, тыс.руб.	2615	165833	277639	169330	6475,3
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс.руб	3325599	2399383	2620571	2598742	78,1
Среднесписочная численность работников, чел.	810	764	762	764	94,3
Производительность труда, тыс.руб/чел	4838	5662	7387	7628	157,7
Фондоотдача	1,2	1,8	2,1	2,2	183,3
Рентабельность товаров,%	0,03	0,09	0,05	0,04	133,3

По таблице 7 можно сделать вывод о том, что в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» наблюдается рост показателей размера производства. Выручка от реализации продукции птицеводства в 2015 году, по сравнению с 2018 годом, увеличилась на 48,7%. Себестоимость в 2015 году по сравнению с 2018 годом увеличилась на 53,5%. Среднегодовая стоимость основных средств за анализируемое время снизилась на 22 %. Среднесписочная численность работников в 2015 по сравнению с 2018 годом уменьшилась на 46 человек или на 5,7 %. Производительность труда за исследуемый период повысилась на 57,7 %. Рентабельность товаров по сравнению с 2015 годом

увеличилась на 0,01 %. Увеличение показателя фондоотдачи на 83,3 % по отношению к 2015 году свидетельствует об увеличении эффективности использования производственных фондов. Следовательно, это говорит об эффективной работе предприятия.

За использование труда рабочих на предприятии оплачивают заработную плату. Она оплачивается каждый месяц работникам предприятия. Для этого рассмотрим таблицу 8.

Таблица 8 – Динамика ежемесячной заработной платы работников в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Категория работников	Годы			
	2015	2016	2017	2018
1.Служащие, руб.	28626	28626	28626	28626
2.Специалисты, руб.	17593	17 593	17 593	17 593
3.Рабочие сезонные и временные, руб.	10628	10628	10628	10628

По таблице 8 можно сделать вывод, что в связи с кризисным положением на предприятии за последние 4 года заработная плата не повышалась. На первом месте стоят служащие, которые получают 28626 рублей в месяц. На втором месте специалисты, которые получают 17593 рублей. На третьем месте рабочие, которые получают 10628 рублей.

Высокая значимость материальных потребностей в первую очередь связана с возрастной структурой персонала. Известно, что в возрасте от 18 до 36 лет ведущим стимулом к трудовой деятельности является именно заработная плата. Кроме того, учитывая, что наибольшую долю персонала составляют женщины, особое внимание уделяется мотиву потребности в стабильности, что так же активизируется через незначительное, но постоянное повышение заработной платы.

2.6 Актуальное состояние системы стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ

Нами была изучена система стимулирования труда персонала ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс». В ходе исследований выяснилось, что в организации основным составляющим стимулирования выступает материальное денежное стимулирование труда, которое осуществляется через заработную плату, различных доплат и премий.

Материальное неденежное стимулирование труда включает оказание различных видов безвозмездных услуг (доставка сотрудников на работу и с работы, оказание спонсорской помощи).

На ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» используются следующие формы и системы оплаты труда: повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная.

Повременная форма оплаты труда осуществляется по тарифным ставкам и должностным окладам за фактически отработанное время.

Сдельная форма оплаты труда производится по расценкам за объем произведенной продукции птицеводства с учетом ее качества, объем выполненных работ и услуг.

В месячный фонд оплаты труда входят: 1) основная заработная плата: оклад, оплата по сдельным расценкам, по часовой тарифной ставке;

2) премия за качественное выполнение трудовых обязанностей;

3) доплаты и надбавки (дополнительная оплата за сверхурочную работу в выходные и праздничные дни).

Затраты на оплату труда складываются из основной заработной платы, премий, прочих выплат.

В ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» используются следующие виды доплат и компенсирующих выплат: прибавка к заработной плате за работу в ночное время; компенсация за вредное производство;

дополнение к заработной плате за совмещение профессий; доплата за ненормированный рабочий день; прибавка за профессиональное мастерство; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; доплата за работу в выходной или праздничный день. При этом, оплата за сверхурочную работу производится за первые 2 часа в полуторном размере, а последующие часы в двойном размере.

Штатным сотрудникам ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» выплачиваются следующие виды премий: индивидуальная и ежемесячная премия за качественное выполнение обязанностей; за достижение высоких результатов, выплачиваются единовременные (разовые) премии; премия по итогам года выплачивается за добросовестное выполнение трудовых обязанностей; премии к юбилейным и праздничным датам.

Также в виде материального неденежного стимулирования в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» применяют натуральную (неденежную) форму оплаты труда. На предприятии ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» осуществляют льготное питание работников в собственной столовой. Предприятие оказывает материальную помощь сотрудникам, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию. В организации имеется вахтовый автобус, который доставляет работников на работу и развозит после работы. Организация обеспечивает работников высшего и среднего звена бесплатной сотовой связью; оплачивает расходы на ГСМ, имеющих разъездной характер (торговые представители, доставщики продукции птицеводства, мерчендайзеры). На предприятии работник может достичь карьерного роста, путем бесплатного обучения и повышения квалификации в ведущих институтах Республики Татарстан. Птицеводческий комплекс обеспечивает бесплатным медицинским страхованием всех работников предприятия. Сотрудникам выдаются: специальная одежда, специальная обувь, средства гигиены; средства индивидуальной защиты. Особое внимание птицеводческий комплекс уделяет сотрудникам пенсионного и предпенсионного возраста (имеются льготы, подарки,

продукция на льготных условиях, дополнительная доплата за выслугу лет). В процессе дальнейшего анализа рассмотрим таблицу 9, по которой видны изменения по данным видам выплат.

Таблица 9 – Состав фонда оплаты труда работников в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Виды выплат	Тыс. руб	%
Оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам	136536	80,6
Премии	11749	6,9
Доплаты, надбавки	11838	7,0
Оплата отпусков	9305	5,5
Итого фонд оплаты труда	169428	100

Таким образом, по таблице 9 можно сказать, что в связи с тяжелым финансовым положением заработная плата работников предприятия с 2015года по 2018год существенно не повышалась. Оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам составила 80,6%. Премии составили 6,9%. Доплаты и надбавки 7%. Оплата отпусков 5,5%.

А теперь перейдем к анализу качественного состава работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс». Для этого рассмотрим таблицу 10.

Анализируя данные таблицы, можно сделать вывод о том, что большинство сотрудников имеет возраст в промежутке от 40 до 50 лет, а молодежи только 4,7% от общего состава. Следует отметить, что в организации трудятся люди и пенсионного возраста, так как это позволяет специфика производства. В организации соотношение численности мужчин и женщин неодинаково. Наибольшее количество мужчин оказалось в 2015г., которое составило 45,9%. по высшему образованию наблюдается в 2018году

Таблица 10 –Анализ качественного состава работников в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Показатели	2018		2017		2016		2015	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
По возрасту								
До 20	-	-	-	-	-	-	-	-
20-30	30	3,9	28	3,7	31	4,1	38	4,7
30-40	85	11,1	83	10,9	82	10,7	97	11,9
40-50	347	45,4	349	45,8	352	46,1	363	44,8
50-60	280	36,6	274	35,9	267	34,9	269	33,2
Свыше 60	22	2,9	28	3,7	32	4,2	43	5,3
Итого	764	100	762	100	764	100	810	100
По половому составу								
Мужчины	326	42,6	324	42,5	326	42,7	372	45,9
Женщины	438	57,3	438	57,5	438	57,3	438	54,1
Итого	764	100	762	100	764	100	810	100
По образованию								
Высшее	250	32,7	248	32,5	249	32,6	264	32,6
Среднее	112	14,7	110	14,4	111	14,5	118	14,6
Среднее-специальное	300	39,3	305	40,0	307	40,2	322	39,8
Не имеют профессионального образования	102	13,4	99	12,9	97	12,7	106	13,1
Итого	764	100	762	100	764	100	810	100
По трудовому стажу								
До 5	29	3,8	32	4,2	31	4,4	38	4,7
От 5 до 10	337	44,1	341	44,8	343	44,9	347	42,8
От 10 до 15	363	47,5	344	45,1	337	44,1	356	43,9
От 15 до 20	8	1,0	10	1,3	12	1,6	15	1,9
Свыше 20	5	0,7	7	0,9	9	1,2	11	1,4
Свыше 30	22	2,9	28	3,7	32	4,2	43	5,3
Итого	764	100	762	100	764	100	810	100

которое составило 32,7%; по среднему образованию наибольший показатель. А количество женщин не менялось. Анализ персонала по образованию показал, что наибольший показатель наблюдается в 2018 году, составляет 14,7%; наибольший показатель по средне-специальному образованию наблюдается в 2016 году, который составил 40,2%. Так же в организации есть работники, не имеющие профессионального образования, которые прошли обязательную подготовку и обучение на предприятии «Птицеводческий комплекс «Ак Барс». А теперь перейдем к таблице 11. В

данной таблице рассмотрены показатели эффективности использования фонда заработной платы работников на предприятии.

Таблица 11 – Показатели эффективности использования фонда заработной платы работников в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Наименование показателя	2015	2016	2017	2018	Отклонение 2018г.в % к 2015г.
Выручка от реализации, тыс.руб	3918723	4325784	5628744	5827798	148,7
Чистая прибыль, тыс.руб.	2615	165833	277639	169330	6475,3
Прибыль от продаж, тыс.руб.	116706	305789	265676	189855	162,7
Фонд оплаты по расценкам, тыс.руб.	136536	136536	136536	136536	100
Среднесписочное число работников, чел.	810	764	762	764	94,3
Зарплатоотдача, тыс.руб.	28,7	31,7	41,2	42,7	148,8
Зарплатоемкость, тыс.руб.	0,03	0,03	0,02	0,02	66,7
Рентабельность материального стимулирования, %	0,9	2,2	1,9	1,4	155,6
Уровень фонда оплаты к товарообороту, %	0,03	0,03	0,02	0,02	66,7
Коэффициент эффективности использования заработной платы, %	1,9	121,5	203,3	124,0	6526,3
Фонд оплаты на одного работника, тыс.руб.	16856,3	17871,2	17918,1	17871,2	106,0

Таким образом, по таблице 11 можно сделать вывод, что показатель зарплатоотдачи по сравнению с 2015 и 2018 годом увеличился на 48,8%. А зарплатоемкость уменьшилась на 33,3% по сравнению с 2015 и 2018 годом. Уменьшение коэффициента зарплатоемкости произошло за счет повышения коэффициента зарплатоотдачи. Снижение коэффициента зарплатоемкости и увеличение зарплатоотдачи говорит о грамотном управлении расходами на зарплату. Показатель рентабельности материального стимулирования повысился на 55,6%. Уровень фонда оплаты к товарообороту уменьшился на

33,3%. Коэффициент эффективности использования заработной платы повысился на 6526,3%; за счет увеличения чистой прибыли на 6475,3%.

На предприятии ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» было уделено внимание изучению удовлетворенности работников своей работой, а также стимулированию трудовой деятельности работников. Для этого на предприятии было проведено анкетирование по теории Ф. Герцберга.

Нами были выбраны вопросы, которые помогут выявить уровень удовлетворенности работников размером заработной платы, системой премирования, отношениями с коллегами и руководителем птицеводческого комплекса. Если данные факторы отсутствуют или же не удовлетворяют ожиданиям работников, то работники сигнализируют о неудовлетворенности работой. Далее рассмотрим таблицу 12

Таблица 12 – Характеристика состава работников социологического исследования в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2018 год

Структура участников	Численность персонала, чел.	Удельный вес группы респондентов в общем количестве участников опроса, %
Категория работников		
-руководители	7	14,8
-специалисты	20	42,6
-рабочие	20	42,6
Итого	47	100
По половому составу:		
Мужчины	23	48,9
Женщины	24	51,1
Итого	47	100
По возрасту		
20-30	12	25,5
30-40	20	42,6
40-50	15	31,9
Итого	47	100

В таблице 12 представлена характеристика состава работников по социологическому исследованию. Данное анкетирование было анонимным. В него вошло 47 человек, то есть 8% персонала организации. В опросе принимали участие сотрудники администрации, площадок ремонтного молодняка и родительского стада; мужчины и женщины в возрасте от 20 до 50 лет таких категорий как: рабочие, специалисты и руководители. Результаты данного анкетирования представлены в таблице 13.

Таблица 13 – Анализ удовлетворенности персонала системой стимулирования труда в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2018 год

Показатель	Результаты анкетирования (кол-во человек)	% от общей численности, участвующей в опросе
Удовлетворены системой стимулирования труда	27	70%
Не удовлетворены системой стимулирования труда	20	30%

В результате анкетирования 70% удовлетворены существующей системой стимулирования труда, но есть и те работники 30%, которые чувствуют необходимость в дополнительном удовлетворении потребностей.

В таблице 14 представлены результаты пофакторной удовлетворенности работой сотрудников ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ.

Таблица 14– Пофакторная удовлетворенность работников в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2018 год

Фактор	Удовлетворенность,%	Неудовлетворенность,%
Денежное материальное стимулирование	58	42
Размер оплаты труда	75	25
Система премирования	56	44

По таблице 14 можно сделать вывод, что в целом сотрудники удовлетворены соотношением получаемого ими заработка и выполненной работы. Так, 75 % опрошенных считают, что получаемое ими денежное вознаграждение справедливо по отношению к результатам их труда. Но не всех удовлетворяет (44%) существующая система премирования. В целом сотрудники недостаточно удовлетворены (42%) денежным материальным стимулированием. Вместе с тем следует отметить, что абсолютно все работающие в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» (100 %), считают, что их затраченные на выполнение работы усилия высоки и что они способные работники. Для 85% которые, прошли анкетирование, работа полностью соответствует личным способностям, для 15% – не соответствует; режимом работы удовлетворены 92% работников, которые прошли анкетирование и 7% – не удовлетворены; отношениями с коллегами удовлетворены 48% опрошенных, 52% – не удовлетворены. Работники недовольны (60%) степенью своей информированности о положении дел в компании и перспективах ее развития. Самыми популярными ответами на вопрос «Выберите пять самых важных для вас характеристик работы» были: заработная плата (75%); благоприятный психологический климат (70%); благоприятные условия труда (40%); должностное продвижение (38%), потребность в официальном признании заслуг (45%).

Большая часть респондентов удовлетворена социально-психологической обстановкой в коллективе (так ответило 70% опрошенных), 25% выразило недовольство безразличным отношением друг к другу в коллективе и 5% опрошенных чувствуют себя чужаком в данном коллективе. Можно сделать вывод, что персонал отмечает наличие хорошего социально-психологического климата в организации, но 30% отмечают, что нет сплоченности в коллективе. Также при помощи проведенного анкетирования были определены стимулирующие факторы, которые наиболее значимы для работника, а также те факторы, которые работником почти не

рассматриваются как возможные источники удовлетворения выполняемой работой. По значимости факторы распределяются следующим образом: 1 – потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении (75%); 2 – потребность в систематическом информировании персонала, позволяющей судить о результатах работы работников и организации (60%); 3– потребность в официальном признании заслуг (45%); 4 – потребность в ощущении востребованности, в интересной полезной работе; 5 – потребность в совершенствовании, росте и развитии – близки друг другу (38%). Этот фактор раскрывает, насколько значимы для работника возможности профессионально-квалификационного роста, перспективы развития и самосовершенствования.

Также при помощи проведенного анонимного анкетирования была получена следующая информация: из социальных гарантий предприятие использует оплату по больничному листу и по предоставлению отпуска, в некоторых случаях материальную помощь; оплату по доставке автобусом на работу и с работы; оплату по оплаченной корпоративной связи специалистам высшего и среднего звена; оплату по обучению работников; оплату по медицинскому страхованию; получение скидок на обеды в собственной столовой; выдача специальной одежды и обуви, а также другие средства для индивидуальной защиты;

-60% работников, которые были не довольны при анкетировании степенью своей информированности о положении дел на предприятии, а также перспективах ее развития;

-40% работников, которых опросили, считают, что большое количество стресса получают на работе;

По системе премирования, работники хотели бы иметь дополнительное бонусы за идеи по уменьшению расходов, а также затрат по производству, которые они предлагают руководству. Также нами было отмечено повышение коэффициента текучести кадров на 20,4% в 2018 году. Зная, что норма текучести кадров, согласно современным международным

исследованиям составляет 10 – 15%. На наш взгляд, одной из причин высокой текучести персонала является неудовлетворительное состояние системы стимулирования трудовой деятельности работников. Следовательно, существует надобность по рекомендации мероприятия, по которому можно будет в организации удерживать своих работников.

На вопрос «Считаете ли Вы, что экономические нововведения способствуют повышению эффективности работы подразделения?». Большинство сотрудников (81%) ответили «Да», 18% – «Нет» и всего 1% затруднились ответить. Проанализировав, существующую систему стимулирования труда сотрудников предприятия были выявлены следующие проблемы организации: 1)устаревшая программа премирования персонала.

2)ограниченность форм материального стимулирования.

Следовательно, по изучению деятельности предприятия, мы можем сделать вывод, что в целом оно функционирует на основе законодательства РФ. По результатам анкетирования удовлетворенности работников используемой системой стимулирования трудовой деятельности было определено, что в основном работники организации удовлетворены системой стимулирования. По мнению, наибольшего количества работников данная система стимулирования является развитой. Но данная система стимулирования работников недостаточно продумана. Для этого нужно подробно изучить направления совершенствования материального стимулирования труда работников на предприятии Общества с ограниченной ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ, а также разработать мероприятия по совершенствованию материального стимулирования.

3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ПТИЦЕВОДЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС «АК БАРС» ЗЕЛЕНОДОЛЬСКОГО РАЙОНА РТ

3.1 Мероприятия по совершенствованию материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ

В условиях, в которых быстро меняется внешняя среда для создания конкурентных преимуществ руководству предприятия нужно использовать инновационные подходы к управлению трудовыми ресурсами, основанные на действенной системе стимулирования. При этом, критерии системы стимулирования труда должны соответствовать стратегии кадрового управления, и она должна вписываться в общую стратегию деятельности организации [5].

Нами был проведен анализ актуального состояния системы материального стимулирования труда работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс». В данном анализе были выявлены проблемы организации:

- 1) устаревшая программа премирования персонала.
- 2) ограниченность форм материального стимулирования.

В связи с выявлением проблем предприятия необходимо разработать рекомендации по совершенствованию материального стимулирования труда работников. Они будут направлены на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности работы, обеспечение соответствия оплаты труда работников качеству выполнения ими работ, увеличение производительности труда и повышение прибыли организации.

Цель данных рекомендаций будет состоять в разрабатывании мероприятий, которые повысят удовлетворенность работников предприятия системой стимулирования их трудовой деятельности. Достигнуть цель, можно будет проведением конкурсов по премированию персонала, созданием информационной системы (сайт компании), публичным поощрением персонала. А теперь рассмотрим рекомендации по материальному стимулированию работников предприятия в таблице 15.

Таблица 15 –Рекомендации по совершенствованию материального стимулирования работников в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ

Проблема	Рекомендации	Мероприятия	Конечные результаты
Устаревшая программа премирования работников	Актуализация программы премирования работников	1. разработка положений о конкурсе инновационных (рациональных) предложений и о конкурсе трудового соперничества среди структурных подразделений; 2.создание фондов премирования за рациональные предложения и премирования по итогам трудового соперничества; 3.организация конкурса трудового соперничества среди структурных подразделений и конкурса за рациональные предложения; 4.внедрение изменений в положение о премировании сотрудников.	Во-первых повысится производительность трудовой деятельности работников на 2%. Во-вторых увеличится прибыль организации на 2%. В-третьих повысится удовлетворенность работников своей трудовой деятельностью. В-четвертых увеличится уровень квалификации сотрудников В-пятых будет возможность обеспечения самореализацией В-шестых снизится текучесть кадров на 15%.
Ограниченность форм материального стимулирования.	Расширение форм материального стимулирования	1.Создание годового абонеента в спорт-клуб для поддержания здоровья работников. 2.Внесение оплаты за путевку в санаторий 3.Страхование денежных выплат работников по программе «На пенсию в 50 лет» 4.Создание бальной системы материального стимулирования работников	Во-первых, появится интерес работать лучше, чем другие. Во-вторых, работники будут следить за своим здоровьем. В-третьих, снизится количество уволившихся работников В-четвертых, у работников появится интерес работать до 50 лет, чтобы получать денежные выплаты до наступления пенсионного возраста.

Мероприятия по совершенствованию материального стимулирования работников трудовой деятельности в конечном результате приведут к увеличению мотивации работников на трудовую деятельность, а также увеличению прибыли организации.

1) Дополнительная премия за инновационные (рациональные) идеи.

Благодаря этому мероприятию работники будут лучше работать и изобретать что-то новое в организации, так как это будет стимулом привлечения и удержания работников в организации.

Будет возможность для работодателя осуществлять меньше затрат на простые изобретения работников. По новаторской деятельности работодатель может выплачивать единовременное денежное вознаграждение. Но это будет зависеть от цены нововведений и экономического эффекта, прогнозируемый в конечном результате нововведения. На данное мероприятие будут приниматься проекты, которые будут носить инновационный характер, будут иметь свою конечную цель, которая заключается в создании новых современных технологий, а также новых видов продукции по производству цыплят-бройлеров.

Конкурс будет проводить отдел кадров. Будет формироваться комиссия для оценки новых идей, в состав которой будут входить управляющие подразделений. Чтобы участвовать в данном конкурсе работникам нужно будет дать заявку, при подписании которой, участник гарантирует, что он согласен с условиями участия в данном конкурсе; анкету нового проекта; соглашение между участниками проекта и правообладателем интеллектуальной собственности.

Также для данного конкурса будут назначать дату, чтобы защитить свой проект по презентации и ответам на вопросы перед комиссией. После комиссия должна будет дать оценку инновационного проекта. Основными критериями оценки проекта будут являться: новизна; соответствие

стратегическим целям предприятия; востребованность конечных результатов; достижимость результата; эффективность идеи; готовность к внедрению.

В конце комиссия должна будет, подвести конечные результаты, а также определить победителей. После этого победитель обязан будет получить премию. Тому, кто получит первое место, выплатят 8% от всего полученного дохода. Тому, кто получит второе место, выплатят 6% от всего полученного дохода. Тому, кто получит третье место, выплатят 4% от всего полученного дохода.

По новаторской деятельности за инновацию в организации должны будут стимулировать единовременными денежными выплатами. Чтобы выплатить премию за рациональные предложения организация должна будет выделить фонд, в его расчете будет использоваться ожидаемый экономический эффект. Рассчитаем общий размер премии за экономический эффект в таблице 16.

Таблица 16 – Общий размер премии работников за экономический эффект в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ

Экономический эффект, руб.	Общая сумма премии (% от экономического эффекта)
До 2 млн.	12%
От 2 млн. – до 4 млн.	10%
От 4млн. – до 6 млн.	8%
От 6 млн. – до 8 млн.	6%
От 8 млн. – до 10 млн.	4%

Предложенный экономический эффект будет составлять до 2 000 000 рублей. По выплачиванию денежных средств за рациональные предложения организация будет выделять фонд 12% от экономического эффекта. В результате сумма премия будет составлять за новейшее изобретение 240 000 рублей. Тому, кто займет первое место, предприятие должно будет

выплатить 140 000 рублей. Тому, кто займет второе место, предприятие должно будет выплатить 100 000 рублей. Тому, кто займет третье место, предприятие должно будет выплатить 60 000 рублей. Расходы по данному мероприятию будут составлять 240 000 рублей.

3) Для того чтобы усилить заинтересованность работников организации в высокой производительной трудовой деятельности, а также улучшить технико-экономические показатели структурных подразделений, сократить потери и непроизводительные затраты рабочего времени, и повысить эффективность производства необходимо проводить мероприятие по премированию работников по итогам трудового соперничества. Трудовое соперничество представляет собой особую форму по стимулированию трудовой деятельности работников. При трудовом соперничестве премирование работников предприятия зависит от сравненных конечных итогов эффективности их трудовой деятельности. Стимулирующий эффект будет достигаться по общественному признанию и премированию лучших коллективов передовиков производства. Желание соревноваться, будет порождаться по внутреннему состоянию сотрудника, то есть быть самым лучшим. Соперничество в коллективе на предприятии можно будет организовывать, имея возможность определить победителя при сопоставлении конечных итогов, для этого нужны будут обоснованные критерии по сравнению конечных итогов трудовой деятельности в соответствии со спецификой трудовой деятельности сотрудников. Также при подводимых конечных итогов трудовой деятельности участников данного соперничества будет существовать необходимость в анализе всех условий по выполнению принявших обязательств.

Конкурс будет проводить отдел кадров. Будет формироваться комиссия, чтобы оценить конечные итоги по трудовому соперничеству, в этот состав будут входить управляющие подразделений.

Коллективные формы по трудовому соперничеству должны будут проходить в производственных и вспомогательных отделах предприятия

«Птицеводческий комплекс «Ак Барс». Конечные результаты по трудовому соперничеству должны будут оценивать по следующим критериям: по выполнению плановых заданий коллективами предприятия, которые будут предусмотрены по всем основным показателям трудовой деятельности; должны отсутствовать у работников дисциплинарные взыскания; должны отсутствовать претензии по обслуживаемым участкам; должен отсутствовать производственный травматизм.

4) Внедрение изменений в положение о премировании сотрудников. Для совершенствования материального стимулирования нужно внедрить изложенные выше перечисленные мероприятия. По данным мероприятиям уменьшится текучесть кадров предприятия; повысится производительность трудовой деятельности работников на 2%; увеличится прибыль организации на 2%; повысится удовлетворенность работников своей трудовой деятельностью; увеличится уровень квалификации сотрудников.

Ограниченность форм материального стимулирования:

1) Создание годового абонеента в спорт-клубе для поддержания здоровья работников. Для этого предприятие должно будет выбрать спорт-клуб, в котором работники смогут поддерживать свое здоровье. Для мужчин надо будет выбрать тренажерный зал, а для женщин бассейн или групповые программы.

2) Внесение оплаты за путевку в санаторий и в другие различные места для улучшения здоровья работников.

Предприятие должно будет оплачивать путевки для работников в санаторий, чтобы улучшить здоровье работников.

3) Страхование денежных выплат работников по программе «На пенсию в 50 лет», по которой денежные выплаты пенсий начинают выплачивать до наступления пенсионного возраста. Благодаря данному мероприятию сократится текучесть кадров на предприятии. У сотрудников появится интерес доработать до 50 лет, чтобы получать денежные выплаты до наступления пенсионного возраста.

4) Создание бальной системы материального стимулирования трудовой деятельности работников, по которой нужно набрать наибольшее количество баллов для денежных выплат. В течение года работникам будут начисляться баллы. За то, что не будет прогулов у работника, будет начислено 35 баллов, за то, что не нарушал дисциплину - также 35 баллов, за то, что во время приходил на работу, то есть без опозданий 10 баллов. Также работникам могут быть начислены дополнительные баллы за сверхурочную работу. Тем больше баллов будет начислено работнику, тем больше будет прибавка к заработной плате. Рассмотрим оценку стоимости мероприятий по совершенствованию системы премирования работников «Птицеводческий комплекс «Ак Барс», которая представлена в таблице 17.

Таблица 17 – Оценка стоимости мероприятий по совершенствованию материального стимулирования работников в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ

Мероприятия	Расходы, руб
Разработка положений о конкурсе инновационных (рациональных) предложений и о конкурсе трудового соперничества среди структурных подразделений;	1500
Создание фондов премирования за рациональные предложения и премирования по итогам трудового соперничества;	480 000
Организация конкурса трудового соперничества среди структурных подразделений и конкурса за рациональные предложения;	-
Внедрение изменений в положение о премировании сотрудников.	-
Создание годового абонеента в спорт-клубе для поддержания здоровья работников.	300 000
Внесение оплаты за путевку в санаторий и в другие различные места для улучшения здоровья работников.	250 000
Страхование денежных выплат работников по программе «На пенсию в 50 лет»	200 000
Создание бальной системы материального стимулирования трудовой деятельности работников	200 000
Итого расходов	1431500

Таким образом, нами были предложены мероприятия по совершенствованию материального стимулирования работников трудовой деятельности на предприятии ООО«Птицеводческий комплекс «Ак Барс». Была рассчитана стоимость и назначены ответственные за данные мероприятия. Стоимость затрат на реализацию мероприятий составила: 1431500 рублей.

3.2 Обоснование социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию материального стимулирования работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ

В экономическую эффективность должно быть включено решение задач. Данные задачи стоят перед организацией. Она будет зависеть от правильного и эффективного использования ресурсов человека. Рассчитаем эффективность предложенных мероприятий. Для определения эффективности проведения предлагаемых мероприятий необходимо рассчитать затраты и экономический результат по мероприятиям. Экономический эффект предлагаемых мероприятий будем рассчитывать с учетом того, что прибыль увеличилась на 2 %. Для этого используем формулу

$$П_{пл} = П_{2018} \times Э$$

П_{пл}- прибыль которая планируется при внедрении мероприятий

П- прибыль, которая была получена организацией в 2018 году

Э-экономический эффект

Следовательно, увеличение прибыли вследствие внедрения мероприятий, учитывая, что они окажут эффект около 2% составит:

$$П_{пл} = 189855 \times 0,02 = 3797 \text{ рублей}$$

Предполагаем, что за счет внедрения проекта по совершенствованию системы материального стимулирования трудовой деятельности работников ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» уволившихся работников с предприятия снизится всего на 5%.

Численность уволившихся сотрудников организации за 2018 год составила 2 человека. Таким образом, текучесть кадров составила 5%. В следствии, того что на предприятии остаются работать 762 человека, то расходы на отбор и найм персонала станут меньше. Расходы по поиску, подбору и обучению нового работника на 1 человека будут определены по

сумме расходов за год по поиску и подбору и расходов за год по обучению одного сотрудника предприятия.

По полученным результатам в организации мы выяснили, что средняя стоимость расходов по поиску, подбору будет составлять 1300 рублей на одного человека, которые состоят из:

- 1) расходов на рекламные объявления о вакансиях компании в СМИ;
- 2) затраты на размещение информации о вакансиях на специальных сайтах.

Сумма годовых затрат на обучение одного рабочего, согласно данным полученным в организации составляет 3796 рублей. Следовательно общая сумма затрат на поиск, подбор и обучение одного нового сотрудника.

$$З = 1300 + 3796 = 5096 \text{руб.}$$

Тогда предполагаемая экономия средств на подбор и обучение новых работников, с учетом снижения текучести кадров на 10% составит:

$$Ээ = 762 \times 5096 = 3883152 \text{руб./ год}$$

Следовательно, прибыль организации при внедрении мероприятий составит 3886949 руб.

В соответствии с теоретическими и статистическими исследованиями выяснили, что перед увольнением работников или у новых сотрудников производительность трудовой деятельности за месяц в среднем снижается на 30 – 40%. Поэтому в организации существует риск потерь, вызванных снижением производительности труда.

Рассчитаем показатель потерь, вызванных снижением производительности труда на 30% перед увольнением сотрудника – рассчитан на одного работника в месяц:

$$Прп = 16\,000 \times 0,3 = 4800 \text{рублей.}$$

А теперь определим экономическую эффективность методом абсолютной эффективности без учета факторов времени. В метод абсолютной эффективности без учета фактора времени включается оценка по

таким показателям: годовой экономический эффект от мероприятия; срок окупаемости затрат; рентабельность капиталовложений.

Годовой экономический эффект определяется по формуле 3.2

$$\mathcal{E} = P - K \quad (3.2)$$

\mathcal{E} -годовой экономический эффект

P -экономические результаты осуществления мероприятий за расчетный период, руб.;

K - затраты на осуществление этих мероприятий за расчетный период, руб.

$$\mathcal{E} = 3886949 - 1431500 = 2455449 \text{ рублей.}$$

Рентабельность определяется по формуле 3.3

$$P = \Pi / Z \times 100\% \quad (3.3)$$

P -рентабельность проекта;

Π – прибыль от внедрение мероприятий;

Z – затраты на мероприятия.

$$P = 3886949 / 1431500 \times 100\% = 271,5\%$$

Срок окупаемости рассчитывается по формуле

$$T_a = K / \mathcal{E}$$

T_a - срок окупаемости вложений, лет;

K - затраты на мероприятие

\mathcal{E} - прибыль, которая получена от внедрения мероприятия

$$T_a = 1431500 / 3886949 = 0,37 \text{ месяца} = 9 \text{ дней}$$

Прогноз эффективности от внедрения мероприятий по совершенствованию системы материального стимулирования трудовой деятельности работников ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» представлен в таблице 18. Таким образом, можно сделать вывод по таблице 18, что выручка от реализации продукции цыплят-бройлеров на 159745 рублей в год, что на 2% выше по отношению к 2018 году. Также по прогнозным данным эффективности внедрения мероприятий, видно, что они позволят увеличить фонд оплаты труда по расценкам, окладу в 2019 году на

8,2% по отношению к 2018 году. Это, прежде всего, связано с приростом суммы прибыли от продаж предприятия на 16,9%.

Таблица 18 – Показатели экономической эффективности материального стимулирования работников трудовой деятельности в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ

Показатель	По факту 2018г.	По плану 2019г.	Темп роста,%
Выручка от реализации, тыс. руб	5827798	5987543	102,7
Чистая прибыль, тыс. руб.	169330	195200	115,3
Прибыль от продаж, тыс. руб.	189855	221964	116,9
Фонд оплаты труда по расценкам, окладу, тыс. руб.	136536	147800	108,2
Среднесписочное число работников, чел.	764	780	102,1
Зарплатоотдача, тыс. руб.	42,7	40,5	94,8
Зарплатоемкость, тыс. руб.	0,02	0,02	50,0
Рентабельность материального стимулирования, %	1,4	1,5	107,1
Уровень фонда заработной платы в % к товарообороту, %	0,02	0,02	100,0
Коэффициент эффективности использования заработной платы, %	124,0	132,1	106,5
Фонд заработной платы на одного работника, тыс.руб.	17871,2	18948,7	106,0

Зарплатоотдача уменьшилась на 5,2% за счет увеличения выручки и фонда оплаты труда. Следовательно, с повышением зарплатоотдачи зарплатоемкость осталась неизменной, она уменьшилась на 50%. Рентабельность материального стимулирования работников увеличилась на 7,1%. Это говорит об увеличении: объемов производительности трудовой деятельности работников предприятия. Уровень фонда заработной платы остался неизменным в отношении 2018 года к 2019 году. Потому что увеличилась заработная плата работников и увеличилась выручка от продаж. Коэффициент эффективности использования заработной платы увеличился

на 6,5% за счет увеличения чистой прибыли на 15,3%; за счет увеличения фонда оплаты труда по расценкам и окладу на 8,2%. Фонд заработной платы на одного работника увеличился на 6,0% за счет увеличения фонда оплаты труда по расценкам и окладу на 8,2%; за счет увеличения среднесписочного числа работников на 2,1%.

Таким образом, для предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» главными средствами материального стимулирования являются эффективная система премирования, а также развитая система материального стимулирования работников трудовой деятельности. Премирование сотрудников обладает высоким мотивационным потенциалом и стимулирует работу, повышая ее эффективность. Как величина непостоянная, она позволяет вовремя и обоснованно влиять на результаты трудовой деятельности работников, реагировать на определенные реальные достижения работника, оценивать его непосредственный трудовой вклад, то есть устанавливать более тесную зависимость оплаты труда от квалификации, деловых качеств, личной инициативы и заслуг работников.

Мы привели характеристику по предложениям, которые разработали по совершенствованию системы материального стимулирования работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс», а также определили их социальную и экономическую эффективность. Мы видим, что предложенные нами мероприятия принесут значительный экономический и социальный эффект для предприятия. Они положительно повлияют на эффективность трудовой деятельности в рабочем коллективе, а также на эффективность деятельности всей организации.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Материальное стимулирование труда работников предприятия играет большую роль в организации работы предприятия, потому что оно нацелено на побуждение работника предприятия к более эффективному и качественному труду. Который в свою очередь покрывает расходы работодателя на организацию процесса производства, заработную плату, но также позволяет получить высокий доход.

Определяются разные подходы к определению понятия материального стимулирования, но определяющим для них является то, что стимулы – это внешние рычаги влияния на сотрудника, которые мотивируют его в достижении конечных результатов, которые хочет получить работодатель от работника.

Многие специалисты, в сфере трудовых взаимоотношений подразумевают, что основой материального стимулирования труда выступает денежное стимулирование, то есть заработная плата трудовой деятельности сотрудников фирмы.

Стимулирование делится на материальную и нематериальную группы. К начальной группе стимулирования относят денежные (заработная плата, премии) и неденежные (путевки, бесплатное лечение, транспортные расходы). К следующей группе стимулирования относят социальное (престижность труда, возможность профессионального и служебного роста), моральное (уважение со стороны окружающих, награды) и творческие (возможность самосовершенствования и самореализации).

С целью создания эффективной системы материального стимулирования сотрудников предприятия необходимо определить ее цели. Это заключается в том, каких конкретно результатов, хочет достигнуть предприятие, и как именно она собирается стимулировать работников.

Следовательно, при разработке системы стимулирования трудовой деятельности работников необходимо отталкиваться от созданных в теории

управления и используемых в рыночной экономике принципов: принцип комплексности; принцип системности; принцип регламентации; принцип специализации; принцип стабильности; принцип целенаправленного творчества. Перечисленные факторы должны применяться в общей сложности. Это дает гарантию получения наилучших итогов в стимулировании трудовой деятельности работников предприятия.

Формирование и внедрение материального стимулирования работников трудовой деятельности на предприятии долгий процесс, который рассчитан на несколько лет. В этот процесс внедряются постепенные и существенные изменения. Многие организации разрабатывают либо пересматривают существующую систему материального стимулирования работников.

Объектом исследования является Общество с ограниченной ответственностью «Птицеводческий комплекс «Ак Барс».

Предметом исследования является система материального стимулирования труда работников предприятия.

Птицеводческий блок Холдинговой компании «Ак Барс» представлен двумя птицефабриками: ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс», по адресу: Пестречинский район, с. Ленино-Кокушкино и Зеленодольский филиал ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс», по адресу: Зеленодольский район, с. Осиново. Птицеводческий блок является одним из крупнейших региональных игроков отрасли, на долю которого приходится около трети продукции мяса птицы, производимой в Республике Татарстан. Суммарное среднегодовое поголовье бройлеров обеих птицефабрик насчитывает 2,5 миллиона голов. Объем производства мяса птицы в живом весе – 35 тысяч тонн в год. Основным видом деятельности компании является производство цыплят-бройлеров. Организационная структура ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» относится к линейно-функциональной структуре управления.

Анализ удовлетворенности персонала существующей системой стимулирования труда показал, что в основном работники предприятия удовлетворены системой стимулирования. Она развита, как считают большинство работников, но недостаточно продумана.

Нами был проведен анализ актуального состояния системы материального стимулирования трудовой деятельности работников предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс». В данном анализе были выявлены проблемы организации: 1) устаревшая программа премирования персонала;

2) ограниченность форм материального стимулирования. По проблеме устаревшая программа премирования персонала были разработаны мероприятия: разработка положений о конкурсе инновационных (рациональных) предложений и о конкурсе трудового соперничества среди структурных подразделений, расходы на которое будут 1500 рублей; создание фондов премирования за рациональные предложения и премирования по итогам трудового соперничества, расходы на которое составят 480 000 рублей; организация конкурса трудового соперничества среди структурных подразделений и конкурса за рациональные предложения; внедрение изменений в положение о премировании сотрудников. По проблеме ограниченность форм материального стимулирования были разработаны мероприятия: создание годового абонемента в спорт-клубе для поддержания здоровья работников, затраты которого составят 300 000 рублей; внесение оплаты за путевку в санаторий и в другие различные места для улучшения здоровья работников затраты которого составят 250 000 рублей; страхование денежных выплат работников по программе «На пенсию в 50 лет», затраты на которое составят 200 000 рублей; создание бальной системы материального стимулирования трудовой деятельности работников, затраты на которое составят 200 000 рублей. Данные мероприятия будут проводиться в течение года.

Нами была проведена оценка по социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по совершенствованию системы материального стимулирования работников, которая показала что сумма затрат на мероприятия составит 1431500 рублей. Годовой экономический эффект составит 2455449 рублей и рентабельность – 271,5% при сроке окупаемости 9 дней.

Оценка социальной эффективности предложенных мероприятий выявила, что мероприятия нацелены на увеличение прибыли организации, повысится производительность трудовой деятельности работников, повысится удовлетворенность работников своей трудовой деятельностью, увеличится уровень квалификации сотрудников, будет возможность обеспечения самореализацией, снизится текучесть кадров, появится интерес работать лучше, чем другие, работники будут следить за своим здоровьем, у работников появится интерес работать до 50 лет, чтобы получать денежные выплаты до наступления пенсионного возраста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аширов, Д. А. Управление персоналом / Д.А. Аширов – М.: Проспект, 2016. – 432 с.
2. Виханский, О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.Н. Наумов – М.: ИНФРА-М, 2017. – 288 с.
3. Волгин, Н.А. Теоретико-методические аспекты мотивации и стимулирования труда персонала организаций / Н.А. Волгин – АНАЛИТИКА РОДИС, 2017. – 180 с.
4. Головина, Л.А. Экономическое стимулирование производства продукции в сельскохозяйственных организациях / Л.А. Головина – М.: Проспект, 2015. – 131 с.
5. Демченко, А.А. Приоритетные направления повышения трудовой мотивации / А.А. Демченко – Курск, 2016. – 134 с.
6. Думенко, Е.В. Критерии эффективности формирования материального стимулирования персонала организации / Е.В. Думенко – Киев: Ника-Центр Эльга, 2016. – 543 с.
7. Журавлев, П.В. Управление персоналом / П.В. Журавлев – М.: Финстатинформ, 2016. – 877 с.
8. Зайцева, Т.В. Мотивация трудовой деятельности / Т.В. Зайцева – М.: ИНФРА-М, 2016. – 394 с.
9. Кайган, С.А. Стимулирование труда: лекция / С.А. Кайган – Горки, 2015. – 32 с.
10. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов – М.: Проспект, 2017. – 873 с.
11. Кокина, Ю.П. Экономика труда / Ю.П. Кокина – М.: Магистр, 2015. – 686 с.
12. Краснова, Н.В. Развитие персонала компании / Н.В. Краснова – Москва, 2015. – 118 с.

13. Крестьянскова, Е.А. Основные методы материального и морального стимулирования персонала в организации / Е.А. Крестьянскова – Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарёва, г. Саранск, 2016. – С. 8-15
14. Ландышев, М. Неденежные методы мотивации персонала / М. Ландышев – Персонал-Микс, 2015. – С. 26.
15. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.А. Литвинюк – Люберцы: Юрайт, 2016. – 398 с.
16. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Т.Н. Лобанова – Люберцы: Юрайт, 2016. – 482 с.
17. Минекова, З.В. Особенности организации материального стимулирования на предприятиях: Учебник / З.В Минекова – М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 272 с.
18. Надеждина, В.А. Эффективная мотивация персонала. Как добиться максимум результата при минимуме затрат / В.А. Надеждина – М.: АСТ, 2015. – 254 с.
19. Ойнер, К.Ф. Оплата труда и материальное стимулирование / К.Ф. Ойнер – М.: ИНФРА-М, 2015. – 210 с.
20. Оганесян А. С. Оплата работников предприятия / А. С. Оганесян – М.: Феникс, 2016. – 367 с.
21. Пономарев, И.П. Мотивация работой в организации / И.П. Пономарев – Едиториал УРСС - Москва, 2015. – 224 с.
22. Ржавицына, Л. С. Основные направления совершенствования труда в России / Л.С. Ржавицына – М.: Инфра- М, 2015. – С. 94.
23. Ромашин М.С. Материальное стимулирование работников предприятий / М.С. Ромашин – Персонал-Микс, 2015. – 678 с.
24. Самоукина, Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах / Н.В. Самоукина – М.: Феникс, 2015. – 238 с.
25. Складаревская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Складаревская – М: Дашков и К., 2015. – 304 с.

- 26.Снитко, Л.Т. Экономика труда / Л.Т Снитко – БУКЭП, 2015. – 247 с.
- 27.Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / Т.О. Соломанидина – Люберцы: Юрайт, 2016. – 323 с.
28. Четвертаков. И. Совершенствовать оплату труда / И. Четвертаков – М.: Альфа-Пресс, 2015. – 436 с.
- 29.Шабанова, Г.П. Системы оплаты труда и компенсаций на предприятии / Г.П. Шабанова – М.: Проспект, 2015. – С. 41
30. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации / С.А Шапиро – М.:КНОРУС, 2016. – 268 с.
- 31.Яковлев Р.А. Оплата труда в организации / Р.А. Яковлев – М.: МЦФЭР, 2015. – 525с.
- 32.Avkhadiev F.N. Reporting in the area of sustainable development in agribusiness / Klychova, G. Zakirova, A., Sadrieva, E., Avkhadiev F., Klychova, A. / E3S Web of Conferences Volume 91, 2 Topical Problems of Architecture, Civil Engineering and Environmental Economic - 2019
- 33.Mukhametgaliev F. N. / Trends in the Formation of the Current Agrifood Policy of Russia, L.F. Mukhametgalieva, E.R, Sadrieva, F,N. Avkhadiev / Studies on Russian Economic Development, , Vol. 30, No. 2 – 2019, pp. 162-165

ПРИЛОЖЕНИЯ

ИНСТРУКЦИЯ

по охране и безопасности труда для специалистов финансово-экономической, управленческой службы

Настоящая инструкция разработана в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами в области охраны труда и может быть дополнена иными дополнительными требованиями применительно к конкретной должности или виду выполняемой работы с учетом специфики трудовой деятельности в конкретной организации и используемых оборудования, инструментов и материалов. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

1. Общие требования безопасности.

1.1. К самостоятельной работе в качестве экономиста, бухгалтера допускаются лица, которые имеют соответствующее образование и подготовку по специальности, которые обладают теоретическими знаниями и профессиональными навыками на основе с требованиями действующих нормативно-правовых актов, которые не имеют противопоказаний к работе по данной профессии (специальности) по состоянию здоровья, прошедшие в установленном порядке предварительный (при поступлении на работу) и периодический (во время трудовой деятельности) медицинские осмотры, прошедшие обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, при необходимости стажировку на рабочем месте. Проведение всех видов инструктажей должно регистрироваться в Журнале инструктажей с обязательными подписями получившего и проводившего инструктаж.

Повторные инструктажи по охране труда должны проводиться не реже одного раза в год.

1.2. Экономист, бухгалтер должны соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимы труда и отдыха; режим труда и отдыха инструктора-методиста определяется графиком его работы.

1.3. При осуществлении производственных действий в должности экономиста, бухгалтера возможно воздействие на работающего следующих опасных и вредных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места, а также зрительное утомление при длительной работе с документами и (или) с ПЭВМ;

- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям с нарушенной изоляцией или заземлением (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях;

- снижение иммунитета организма работающего от чрезмерно продолжительного (суммарно – свыше 4 ч. в сутки) воздействия электромагнитного излучения при работе на ПЭВМ (персональной электронно-вычислительной машине);

- снижение работоспособности и ухудшение общего самочувствия ввиду переутомления в связи с чрезмерными для данного индивида фактической продолжительностью рабочего времени и (или) интенсивностью протекания производственных действий;

- получение травм вследствие неосторожного обращения с канцелярскими принадлежностями либо ввиду использования их не по прямому назначению;

- получение физических и (или) психических травм в связи с незаконными действиями работников, учащихся (воспитанников), родителей (лиц, их заменяющих), иных лиц, вошедших в прямой контакт с экономистом для решения тех или иных вопросов производственного характера.

1.4. Лица, которые допустили невыполнение или нарушение настоящей Инструкции, должны привлекаться к дисциплинарной ответственности и, при необходимости, а также подвергаются внеочередной проверке знаний норм и правил охраны труда.

2. Требования охраны труда перед началом работы.

2.1. Необходимо проверить исправность электроосвещения в кабинете.

2.2. Нужно проверить работоспособность ПЭВМ, других электрических приборов, а также средств связи, которые находятся в кабинете.

2.2. Необходимо проветрить помещение кабинета.

2.3. Нужно проверить безопасность рабочего места на предмет стабильного положения и исправности мебели, стабильного положения находящихся в сгруппированном положении документов, а также проверить наличие в нужном количестве и исправность канцелярских принадлежностей.

2.4. Уточнить план работы на день и, по возможности, распределить намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи ориентировочно через 4-4,5 ч. слуха, памяти, внимания - вследствие ром для решения тех или иных вопросов производственного характера.

3. Требования охраны труда во время работы.

3.1. Необходимо соблюдать правила личной гигиены.

3.2. Необходимо исключить пользование неисправным электроосвещением, неработоспособными ПЭВМ, иными электрическими приборами, а также средствами связи, которые находятся в кабинете.

3.3. Необходимо соблюдать чистоту и порядок на рабочем месте, не загромождать его бумагами, книгами и т.д.

3.4. Необходимо соблюдать правила пожарной безопасности.

3.5. Действуя в соответствии с планом работы на день, стараться распределять намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин. отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объеме не менее 30 мин. для приёма пищи.

4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

4.1. При возникновении в рабочей зоне опасных условий труда (появление запаха гари и дыма, повышенное тепловыделение от оборудования, повышенный уровень шума при его работе, неисправность заземления, загорание материалов и оборудования, прекращение подачи электроэнергии, появление запаха газа и т.п.) немедленно прекратить работу, выключить оборудование, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, при необходимости вызвать представителей аварийной и (или) технической служб.

4.2. При пожаре, задымлении или загазованности помещения (появлении запаха газа) необходимо немедленно организовать эвакуацию людей из помещения в соответствии с утвержденным планом эвакуации.

4.3. При обнаружении загазованности помещения (запаха газа) нужно немедленно приостановить работу, выключить электроприборы и электроинструменты, открыть окно или форточку, покинуть помещение, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, вызвать аварийную службу газового хозяйства.

4.4. В случае возгорания или пожара необходимо немедленно вызвать пожарную команду, проинформировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя и приступить к ликвидации очага пожара имеющимися техническими средствами.

Физическая культура на производстве ООО «Птицеводческий комплекс
«Ак Барс» Зеленодольского района РТ

Физическая культура на производстве ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ– важный фактор повышения производительности труда.

Создание предпосылок к высокопроизводительному труду экономических специальностей, предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма на производстве способствует использование физической культуры для активной работы, отдыха и восстановления работоспособности в рабочее и свободное время.

В режиме труда и отдыха сотрудников финансово-экономической службы учтены такие факторы, как время официально разрешенных пауз во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе бухгалтера имеются две 10-минутные физкультурные паузы в течение рабочего дня. Помимо этого согласно Гигиеническим требованиям к ПЭВМ и организации работы с ними (утверждены постановлением Минздрава России от 3 июня 2003 г. № 118) У людей, работающих за компьютером, должны быть законные перерывы общей длительностью до 90 мин в день в счет рабочего времени.

Культура делового общения на предприятии ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ

В целях повышения деловой репутации предприятия ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ и его сотрудников и формирования благоприятного климата в коллективе разработаны и используются следующие локальные нормативные документы:

- Кодекс деловой этики;
- Кодекс делового общения;
- Стратегия развития предприятия;
- Ценности предприятия;
- Корпоративная социальная ответственность.

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Таблица – Расчет показателей стоимости товарной продукции в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Виды продукции	Цена 1 ц., руб	Годы							
		2015		2016		2017		2018	
		Объём, ц	Стоим. тыс.руб.	Объём, ц	Стоим. тыс.руб.	Объём, ц	Стоим. тыс.руб.	Объём, ц	Стоим. тыс.руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Мясо птиц	192,6	99012	19 069,7	9350 2	18 008,5	75 798	14 598,7	85 600	16 486,6
Яйца	90,82	8371	760,3	8010	727,5	8371	760,3	8450	767,4
Итого	X	X	19830	X	18736	X	15359	X	17254

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Таблица – Расчет площади условной пашни в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018годы

Виды угодий	Физическая площадь, га	Коэффициент перевода	Площадь условной пашни
Пашня	647	1	647
Сенокосы	-	0,45	-
Пастбища	-	0,25	-
Сады и ягодники	-	2,81	-
Итого	647	X	647

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Таблица – Расчет площади соизмеримой пашни в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Показатели	Годы
	2014-2016
Площадь условной пашни, га	647,0
Балл оценки земли	36,56
Площадь соизмеримой пашни, га	236,5

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Таблица – Исходные данные для определения обобщающих показателей экономической эффективности производства продукции цыплят-бройлеров в ООО «Птицеводческий комплекс «Ак Барс» Зеленодольского района РТ за 2015-2018 годы

Показатели	Годы			
	2015	2016	2017	2018
Площадь сельхозугодий, га	952	952	952	952
1)Площадь соизмеримой пашни, га	236,5	236,5	236,5	236,5
2)Число среднегодовых работников сельхозпроизводства, чел.	810	764	762	764
3)Среднегодовая стоимость основных производственных фондов сельхозназначения, тыс.руб.	3392665,5	3460335,0	3574342,5	2598741,5
4)Сумма издержек производства, тыс.руб.	1329254	949522	1079468	1478739
5)Среднегодовая стоимость производственных основных и оборотных средств, тыс.руб.	5262629	5379518	5906612	5757938
6)Себестоимость реализованной продукции, тыс.руб.	3421456	3555364	4940301	5253478
7)Стоимость валовой продукции, тыс.руб.	19830	18736	15359	17254
8)Сумма выручки, тыс.руб.	3918723	4325784	5628744	5827798
9)Сумма валового дохода, тыс.руб.	497267	770420	688443	574320
10)Сумма чистого дохода, тыс.руб.	2615	165833	277639	169330
11)Сумма прибыли, тыс.руб.	497267	770420	688443	574320