

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

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Кафедра экономики и информационных технологий

Допустить к защите
Заведующий кафедрой
_____ Газетдинов М.Х.
« » _____ 2019г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Пути повышения производительности труда отрасли животноводства
в обществе с ограниченной ответственностью «РАЦИН-Шали»
Пестречинского района Республики Татарстан**

Обучающийся: Долыев Язмырат Вельмурадович
Руководитель: Амирова Эльмира Фаиловна
к.э.н., доцент
Рецензент:

Казань 2019

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

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Кафедра экономики и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

Газетдинов М.Х.
«05» декабря 2017г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Долыеву Язмырату Вельмурадовичу

1. Тема работы: Пути повышения производительности труда отрасли животноводства в обществе с ограниченной ответственностью «РАЦИН-Шали» Пестречинского района Республики Татарстан

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «20» 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 ООО «РАЦИН-Шали» Пестречинского района, нормативно-правовые документы, результаты личных наблюдений и разработок

4. Перечень подлежащих разработке вопросов: теоретические аспекты труда и трудовых ресурсов; методические подходы и система показателей измерения производительности труда в сельском хозяйстве в целом, и в животноводстве – в частности; оценка природно-экономических условий производства изучаемой организации; достигнутый уровень производительности труда в животноводстве организации и оценка факторов, повлиявших на их динамику; основные направления и конкретные мероприятия по повышению производительности труда в животноводческих изучаемой организации на перспективу и их экономическая оценка

5. Перечень графических материалов: _____

6. Дата выдачи задания

«05» декабря 2017г.

Руководитель

Э.Ф. Амирова

Задание принял к исполнению

Я.В. Долыев

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки вы- полнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.04.18	
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДА И СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ	15.04.18	
1.1 Роль и сущность труда и трудовых ресурсов		
1.2 Факторы и значение роста производительности труда в сельском хозяйстве		
1.3 Система показателей и особенности оценки производительности труда в сельском хозяйстве		
2 ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ДОСТИГНУТЫЙ УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ ООО «РАЦИН-ШАЛИ»	15.12.18	
2.1 Оценка природных и экономических условий хозяйствования организации		
2.2 Достигнутый уровень производительности труда в ООО «РАЦИН-Шали»		
2.3 Анализ факторов, влияющих на уровень производительности труда в основных отраслях животноводства предприятия		
3 НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ ООО «РАЦИН-ШАЛИ» НА ПЕРСПЕКТИВУ	15.04.19	
3.1 Общие направления повышения производительности труда в современных условиях хозяйствования		
3.2 Резервы повышения производительности труда в животноводстве за счет увеличения валового производства		
3.3 Резервы роста производительности труда в животноводстве за счет сокращения прямых затрат труда		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	10.05.19	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10.05.19	

Обучающийся

Я.В. Доляев

Руководитель

Э.Ф. Амирова

Аннотация

к выпускной квалификационной работе бакалавра на тему «Пути повышения производительности труда отрасли животноводства в обществе с ограниченной ответственностью «РАЦИН-Шали» Пестречинского района Республики Татарстан»

В работе рассмотрены теоретические аспекты труда и трудовых ресурсов; методические подходы и система показателей измерения производительности труда в сельском хозяйстве; дана оценка природно-экономических условий производства; определен достигнутый уровень производительности труда в животноводстве организации и оценка факторов, повлиявших на их динамику; разработаны основные направления и конкретные мероприятия по повышению производительности труда в животноводстве организации на перспективу и дана им экономическая оценка.

Annotation

to the final qualification work of the bachelor on the topic «Ways to improve the productivity of the livestock industry in the RATSIN-Shali limited liability company, Pestrechinsky district of the Republic of Tatarstan»

The paper discusses the theoretical aspects of labor and labor resources; methodical approaches and a system of indicators for measuring labor productivity in agriculture; an assessment of the natural and economic conditions of production; the achieved level of labor productivity in animal husbandry of the organization and assessment of the factors that influenced their dynamics were determined; the main directions and specific measures to increase the productivity of livestock in the organization for the long term were developed and an economic assessment was given to them

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДА И СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ.....	7
1.1 Роль и сущность труда и трудовых ресурсов.....	7
1.2 Факторы и значение роста производительности труда в сельском хозяйстве.....	10
1.3 Система показателей и особенности оценки производительности труда в сельском хозяйстве.....	12
2 ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ДОСТИГНУТЫЙ УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ ООО «РАЦИН-ШАЛИ».....	20
2.1 Оценка природных и экономических условий хозяйствования организации.....	20
2.2 Достигнутый уровень производительности труда в ООО «РАЦИН-Шали».....	29
2.3 Анализ факторов, влияющих на уровень производительности труда в основных отраслях животноводства предприятия.....	33
3 НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ ООО «РАЦИН-ШАЛИ» НА ПЕРСПЕКТИВУ..	38
3.1 Общие направления повышения производительности труда в современных условиях хозяйствования.....	38
3.2 Резервы повышения производительности труда в животноводстве за счет увеличения валового производства.....	46
3.3 Резервы роста производительности труда в животноводстве за счет сокращения прямых затрат труда.....	52
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	61

ВВЕДЕНИЕ

За годы реформ производительным силам сельского хозяйства страны был нанесен огромный урон. Резко снизилась техническая оснащенность сельскохозяйственных предприятий, в разы уменьшилась внесение органических и минеральных удобрений, применение химических средств защиты растений от вредителей и болезней, практически повсеместно были свернуты мелиоративные работы т.д. поголовье сельскохозяйственных животных по основным их видам сократилось в два и более раз.

Серьезные отрицательные изменения произошли в составе трудового потенциала сельского хозяйства. Угрожающий характер приняло падение производства и выпуска отечественными предприятиями сельскохозяйственного машиностроения, современной техники, отвечающей мировым стандартам, падение ее закупок сельхозтоваропроизводителями.

Все это крайне отрицательно сказалось на показателях эффективности сельскохозяйственного производства, привело к резкому снижению его объемов, ухудшило положение аграрного сектора экономики на всех уровнях хозяйствования.

Произошедшие изменения негативно отразились на всех элементах системы экономического стимулирования развития сельскохозяйственного производства и прежде всего уровне материальной заинтересованности работников сельскохозяйственных предприятий в конечных результатах своего труда. Поэтому интересы дальнейшего развития аграрного сектора экономики страны требуют углубленной проработки вопросов совершенствования экономического механизма хозяйствования в АПК как на макроуровне, так и на уровне внутрихозяйственных организационно-экономических взаимоотношений первичных подразделений аграрных предприятий.

Особое внимание при решении этих вопросов следует обратить на разработку новых моделей хозяйственного механизма, способствующих сокращению затрат труда и средств на единицу продукции, усилению материальной заинте-

ресованности работников всех уровней в повышении эффективности сельскохозяйственного производства. Это обусловлено тем, что решение проблемы ускоренного развития сельского хозяйства во многом зависит от эффективного использования имеющегося производственного потенциала на микроуровне, на уровне конкретных сельхозпредприятий, создания более тесной связи оплаты сельскохозяйственного труда с его результатами, от устранения бесхозяйственности, расточительства и потерь, низкого уровня технологии производства.

Целью выпускной квалификационной работы выступает выявление резервов и оценка направлений повышения уровня производительности труда в животноводческих отраслях общества с ограниченной ответственностью «РАЦИН-Шали» Пестречинского района Республики Татарстан.

Исходя из поставленной цели задачами исследований выступают:

- раскрытие теоретических аспектов труда и трудовых ресурсов, системы показателей производительности труда в сельском хозяйстве;
- характеристика природно-экономических условий хозяйствования изучаемой организации;
- анализ и оценка достигнутого уровня производительности труда в животноводстве предприятия в целом, и при производстве конкретных видов продукции отрасли;
- изучение и обоснование системы мероприятий, направленных на повышение производительности труда в животноводстве на перспективу.

При решении поставленных задач использовались следующие методы и приемы исследований: сравнительный анализ, приемы статистико-экономического метода, монографический, расчетно-конструктивный методы.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРУДА И СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИЗМЕРЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

1.1 Роль и сущность труда и трудовых ресурсов

Существует два пути достижения роста производства сельскохозяйственной продукции: увеличение количества применяемых ресурсов и повышение их эффективности. В связи с этим особую роль отводят рациональному использованию трудовых ресурсов. В первую очередь, эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется производительностью труда, которая выражает связь между объёмом производства и затратами труда.

Производительность труда – способность конкретного труда производить в единицу времени определённое количество продукции. Это соотношение между количеством произведённой продукции и рабочим временем, которое затрачивается на её производство. Соответственно, чем больше будет производиться продукции в единицу рабочего времени, тем выше его производительность труда. И, аналогично, чем меньше времени будет потрачено на производство единицы продукции, тем выше его производительность труда.

Повышение производительности труда является наиболее актуальной проблемой, поскольку от нее зависят не только темпы расширенного производства в сельском хозяйстве, но и полное удовлетворение потребностей жителей в его продукции. Повышение производительности труда – изменение в процессе труда, направленное на уменьшение рабочего времени, необходимого для производства данной продукции.

Чтобы понять, что такое сущность производительности труда, необходимо понять сущность труда, его свойства и роль в производстве материальных благ.

Что касается современных трактовок понятия «труд», в которых явно прослеживается социально-экономическая взаимосвязь, то следует обратить внимание на следующие.

Под трудом, как экономическая категория, понимается целесообразная деятельность человека по созданию материальных и духовных благ для удовлетворения человеческих потребностей.

По мнению А.В. Волошина, труд обязательно ориентирован на производство благ. При этом не менее важным аспектом является наличие личностных (в значении «социальных») характеристик работника вроде его физических и интеллектуальных способностей и неудовлетворённых потребностей, мотивирующих к трудовой деятельности. Труд – это деятельность людей, отличающаяся целеполаганием, рациональной организацией, использованием собственных умений и навыков, а также поощрением (натуральным или денежным), направленная на удовлетворение личных или общественных потребностей за счёт грамотного оперирования факторами производства и оптимального производства благ [4].

Основная проблема развития экономики России всегда заключается в низкой производительности труда и малой массе прибавочного продукта. В отличие от большинства развитых государств Россия имеет наихудшие географические, климатические и другие природные условия для ведения сельскохозяйственного производства. Дефицит тепла, бедные почвы, короткий вегетационный период, избыточное увлажнение в северной части и дефицит влаги на юге отнюдь не способствуют высоким урожаям [10].

Перевод экономики сельского хозяйства на интенсивный путь развития неразрывно связан с поиском и практической реализацией имеющихся резервов повышения эффективности использования трудовых, материальных, финансовых ресурсов в каждом сельскохозяйственном предприятии, производственной бригаде, звене, на каждом рабочем месте, что является одним из важнейших условий дальнейшего наращивания объема продукции, агитация ее себестоимости и повышения рентабельности производства.

Производительность труда является важнейшим показателем эффективности общественного производства. От ее роста зависят успехи в развитии экономики страны, повышение народного благосостояния.

В настоящее время основной проблемой развития аграрной экономики выступает рост уровня производительности труда в сельскохозяйственном производстве в силу следующих обстоятельств:

1. повышение уровня производительности труда – основной источник производства большей продукции при неизменном или даже меньшем числе персонала;

2. рост производительности труда – основа для снижения себестоимости продукции, а следовательно, установления более низких цен на продукцию;

3. повышение производительности труда – основа для повышения оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий;

4. повышение уровня производительности труда – фактор уменьшения рабочего времени и роста свободного времени работников, для их физического и умственного развития.

Носителем способностей к труду является трудовые ресурсы, которые представляет собой часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью.

Та часть трудовых ресурсов, которая непосредственно занята трудом, есть рабочая сила.

Рабочая сила – это люди, обладающие совокупностью физических и умственных способностей и применяющие их в процессе труда. Они делятся на 2 части: работающую и не работающую (учащиеся, служащие в армии, временно безработные и др.).

К трудовым ресурсам сельского хозяйства относят мужчин в возрасте от 16 до 65 лет, женщин в возрасте от 16 до 60 лет, а также подростков и лиц пенсионного возраста, проживающих в сельской местности.

1.2 Факторы и значение роста производительности труда в сельском хозяйстве

Важнейшим фактором роста производительности труда и улучшения его качества является повышение квалификации кадров. Квалифицированные работники способны создавать в единицу времени значительно больше продукции, выполнять больший объем работ с лучшим качеством. По данным научных учреждений, сменная выработка трактористов-машинистов 1 класса на 20-30% превышает сменную производительность работников 3 класса.

Благодаря научно-техническому прогрессу происходят существенные преобразования в технологии и организации производства и создает возможности перехода к поточной организации работ, к внедрению более совершенных, индустриальных и интенсивных технологий содержания животных. Повышение продуктивности животных и производительности труда в значительной мере зависит от наличия высокопродуктивных пород животных.

Огромную роль в повышении эффективности сельскохозяйственного производства играет человеческий фактор.

В практике сельскохозяйственного производства часто по разным причинам нарушается необходимое сочетание этих факторов, что приводит к снижению уровня производительности труда. Поэтому, обеспечение пропорциональности является на данном этапе одним из важных резервов повышения производительности труда, оптимального их сочетания и эффективного использования.

Решение вопросов повышения производительности труда является сложной проблемой. Для характеристики уровня и темпов повышения производительности труда в сельском хозяйстве вследствие сложности процесса и многообразия факторов используется система показателей производительности труда.

Любой процесс труда включает три основных взаимодействующих между собой элемента: собственно труд, предметы труда и средства труда.

Организация труда на предприятии – это способ установления и совершенствования порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимосвязей работников между собой и со средствами производства. Состоит из следующих основных элементов:

- разделение и кооперация труда (научно обоснованное распределение работников по определенным трудовым функциям, рабочим местам, а также объединение работников в производственные коллективы);

- организация и обслуживание рабочих мест (рациональное планирование и оснащение в соответствии с антропометрическими и физиологическими данными, а также эффективная система обслуживания рабочих мест, аттестация и рационализация рабочих мест);

- нормирование труда (установление обоснованных нормативов и норм затрат труда на производство продукции, предоставление услуг как основы для организации труда и определения эффективности производства);

- организация подбора персонала и его развитие (планирование потребности в рабочей силе, профориентация и профотбор, наем персонала, повышение его квалификации, планирование карьеры);

- улучшение условий труда (сведение к минимуму вредности производства, тяжелых физических, психологических нагрузок, а также формирование системы охраны и безопасности труда);

- оптимизация режимов труда и отдыха (установление наиболее рационального чередования времени работы и отдыха на протяжении рабочей смены, недели, месяца);

- рационализация приемов и методов труда (планирование и учет труда, организация оплаты и материального стимулирования труда, укрепление дисциплины труда, повышение творческой активности работников).

Организация труда на предприятиях, в отдельных отраслях производства осуществляется по-разному. Это разнообразие зависит от таких основных факторов: уровня НТП, системы организации производства, психологи-

ческих факторов и особенностей экологической среды, характера задач, которые решаются в разных звеньях системы управления.

Различают три основных вида разделения труда: общее, частное и единичное.

Общее разделение труда – это разделение трудовой деятельности в масштабах всего общества на такие крупные сферы, как производственная, непроизводственная, промышленная, сельскохозяйственная, строительная, транспортная, торговая, научная, здравоохранения, сфера государственного управления и т.д.

Частное разделение труда есть углубление процесса обособления труда внутри каждой сферы и отрасли на отдельные специализированные подотрасли и предприятия. Отдельное обособленное предприятие является границей частного разделения труда.

Единичное разделение труда представляет собой разделение труда внутри предприятия или подразделения (цех, участок, бригада, отдел).

Выбор формы разделения труда персонала на предприятии определяется, прежде всего, типом производства, профилем и сложностью продукции, технологией и организацией производства. На предприятиях существует несколько форм разделения труда: 1) функциональное; 2) профессиональное; 3) квалификационное; 4) технологическое.

В соответствии с особенностями технологии производства различают предметное и операционное разделение труда.

1.3 Система показателей и особенности оценки производительности труда в сельском хозяйстве

Выработка продукции сельского хозяйства на единицу живого труда дает одностороннюю оценку движения производительности труда, так как не учитывает изменения затрат овеществленного труда. Показатель производительности труда, рассчитанный по живому труду, выполняет свою функцию

при доминирующей доле живого труда в общих затратах и правильно характеризует динамику при неизменных удельных затратах овеществленного труда. Но такое положение практически не встречается в настоящее время. Это не означает, что нужно отказываться от исчисления выхода продукции на единицу живого труда. значимость этого показателя в сельском хозяйстве достаточно велика, так как количество живого труда, которым располагает отрасль ограничено и чем дальше, тем больше становится лимитирующим фактором дальнейшего развития [5].

«Предлагаемые экономические показатели можно классифицировать по укрупненным группам, в которых результаты производственной деятельности предусматривается относить к затратам живого труда работников материального производства (первая концепция), к затратам совокупного общественного труда (вторая концепция), либо использовать в таком качестве величину народнохозяйственной трудоемкости (третья концепция). Предполагает также определить производительность труда из соотношения объема продукции в натуральных или условно-натуральных единицах к затратам живого труда, трудоемкость овеществленного труда...» [3, С. 42].

Кроме того, полное представление об эффективности производства в целом и использовании экономических ресурсов в частности может быть получено через систему показателей (производительность труда, капиталотдача, материалоемкость и энергоемкость).

Для количественной оценки произведенной продукции и времени, необходимого на ее производство, применяются различные показатели, которые подразделяются на натуральные, стоимостные, трудовые.

Чтобы измерить производительность труда, надо соотнести массу произведенного продукта (ВП) на время, затраченное на производство (t).

$$Пт = ВП / t ,$$

где Пт – производительность труда;

ВП – валовая продукция (объем произведенной продукции);

t – затраты рабочего времени на ее производство.

Объем валовой продукции может выражаться в натуральной и денежной форме. Надо отметить, и та и другая форма имеют как достоинства, так и недостатки:

- с его помощью нельзя рассчитать производительность труда в целом по отрасли при производстве нескольких видов продукции;
- сравнить производительность труда в разных отраслях;
- не учитывает качество произведенной продукции, сроки ее реализации.

Показатель производительности труда в денежной форме не имеет таких недостатков, но имеет много условностей. Например, закупочные и сопоставимые цены у разной продукции и в разные годы различны.

Затраты времени на производство валовой продукции могут измеряться в человеко-часах, человеко-днях или полным годовым работником.

Дугин П.И. приводит следующую систему показателей труда в сельском хозяйстве: «Система показателей производительности труда представляет собой систему взаимосвязанных и дополняющих друг друга показателей, характеризующих различные стороны этого сложного явления. В этой системе, прежде всего, выделяют показатели производительности живого труда: прямые, непосредственно характеризующие эффективность труда, и обратные, непосредственно характеризующие трудоемкость единицы продукта; полные, характеризующие эффективность всего труда, создавшего законченный продукт, и неполные (частные, промежуточные), характеризующие эффективность конкретных форм труда на промежуточных стадиях формирования продукта (например, производительность труда на вспашке, культивации, уборке и т.д.). Система показателей производительности труда включает как показатели производительности труда при производстве отдельного вида продукта (чистая отрасль), так и показатели производительности агрегированных отраслей (например, растениеводство, животноводство и другие) разнообразие показателей производительности труда связано также с тем, в какой форме взята продукция (в натуре, переводе на условный продукт

или относительной форме) и в каких единицах измерения труд (чел.-час, чел.-дни, среднегодовой работник)...» [8, С. 16].

В сельском хозяйстве определенное значение имеют также косвенные показатели производительности труда, представляющие обычно соотношение двух факторов, одним из которых является численность работников, потенциально выражающая массу труда, а другим – посевная площадь, поголовье скота и т.д., то есть индексы производительности труда - индивидуальные, трудовые, ценностные.

«В связи с возрастанием в ходе научно-технического прогресса удельного веса прошлого труда все большее значение приобретает показатель производительности общественного труда (совокупных затрат труда), в то числе показатель получивший название общественной производительности труда (выход чистой продукции на среднегодового работника, занятого в материальной сфере производства)...» [19, С. 60].

«Производительность труда выражает эффективность конкретного труда, поэтому среди применяемых показателей большое значение имеют натуральные, характеризующие производство конкретных видов продукции в расчете на единицу затрат или обратные им показатели трудоемкости. натуральные показатели характеризуют производительность труда по каждому продукту и в наибольшей степени соответствуют самому понятию производительности труда». [30, С. 143].

При современных формах организации общественного производства, когда продукция создается не одним работником, а коллективом рабочих и специалистов, которые выполняют отдельные производственные функции, для учета, анализа и планирования производительности сельскохозяйственного труда, используется система показателей.

Анализируя натуральные показатели за ряд лет, можно установить изменение уровня производительности труда по каждому виду продукции и определить, наметить меры по его повышению.

Но при определении производительности труда в животноводстве, где производится разнородная продукция, ее объем нельзя определить в натуральной форме. Поэтому применяют стоимостные показатели. В этом случае разные виды продукции приводят к единому измерителю. Это показатели: стоимость валовой продукции в расчете на единицу рабочего времени, руб.; стоимость валовой продукции в расчете на одного годового работника, руб.; затраты труда на 100 руб. валовой продукции, чел.-час., или трудоемкость производства данного вида продукта.

Особенности сельскохозяйственного производства, в частности, его сезонность, вызывает необходимость использования косвенных показателей производительности труда. К косвенным затратам труда относятся труд зоотехников, ветеринарных врачей, лаборантов, инженеров по обслуживанию механизированных процессов животноводства. Это показатели: степень выполнения норм выработки по конкретным видам работ; количество обслуживаемых животных; затраты рабочего времени на выполнение отдельных операций; затраты времени на обслуживание одной головы скота и т.д.

Недостатком этих показателей является то, что здесь нет и не учитывается объем производства продукции, и поэтому они характеризуют изменения производительности труда лишь косвенно.

Таким образом, чтобы исчислить производительность труда требуется знать объем произведенной продукции или объем выполняемых работ и количество затраченного рабочего времени.

Более полное представление об уровне производительности труда дают ценностные показатели. При этом одни экономисты в качестве числителя для определения производительности труда рекомендуют принимать валовую, другие – чистую продукцию. Некоторые экономисты отдают предпочтение чистому доходу, товарной продукции... [8, С. 65].

В сельском хозяйстве показатели выхода валовой продукции в расчете на единицу живого труда характеризуют уровни производительности труда на данном предприятии. Однако, выход продукции на 1 чел.-час. затрат жи-

вого труда представляет уровень производительности труда и не совсем правильно характеризует динамику его уровня.

Действительную динамику производительности труда лучше всего отражает выход продукции на единицу совокупных затрат живого и овеществленного труда, так как числитель и знаменатель сопоставимы между собой и соотношение этих показателей правильно отражает экономию (перерасход) овеществленного труда [5, С. 104].

Как отмечает Г.А. Петранева, для объективного построения показателей производительности труда важно правильно начислять не только величину результат труда, но и затрачиваемое количество труда, мерой которого является рабочее время. В статистической практике применяют в основном три единицы измерения рабочего времени: человеко-час, человеко-день, среднегодовой работник. Эти показатели различаются не только по содержанию, но и по масштабу. В рабочих часах может быть измерено время фактического функционирования рабочей силы, то есть время действительного труда. В рабочих днях учитывают валовое рабочее время, то есть время на работе в течение дня независимо от фактической продолжительности работы. Поэтому выход продукции на человеко-день объединяет в себе показатели часовой производительности труда и использования рабочего времени в течение дня. Показатель годовая выработка на одного среднегодового работника отражает не только уровень производительности труда, но и степень использования рабочей силы [18, С. 56].

«При сравнении уровней ценностных показателей производительности живого труда в различных отраслях следует иметь в виду, что вследствие различной структуры совокупных затрат труда (живого и прошлого) и различного уровня рентабельности заложенного в цены. Они несопоставимы. Интенсификация и индустриализация сельского хозяйства, резко повышающее в совокупных затратах удельный вес прошлого труда сделали необходимым исчисление производительности всего совокупного труда, без чего стало затруднительно, а в ряде случаев невозможно сделать правильные выводы

об изменениях эффективности производства. Отчетность в настоящее время не содержит данных о совокупных затратах живого и прошлого труда...» [2, С. 55].

Необходимо расширять систему показателей для вычисления производительности труда исходя из управленческих задач каждого сельскохозяйственного предприятия. Эту систему целесообразно представить как совокупность параметров: частных, при определении которых учитывается применение одного вида ресурсов; многофакторных, если в производственном процессе задействованы несколько их видов (в основном трудовые и капитал), и общих, если используются все виды ресурсов [15, С. 33].

Анализ использования рабочего времени осуществляется по двум направлениям: определение потерь рабочего времени, т. е. установление причин простоев рабочих, и выявление причин недоиспользования возможностей парка основного технологического оборудования и квалификации рабочих.

Целями анализа являются оценка потерь рабочего времени и разработка плана организационно-технических мероприятий по их устранению. При его проведении устанавливаются причины целодневных и внутрисменных потерь, а также непроизводительные затраты времени.

По результатам анализа разрабатывается план организационно-технических мероприятий по устранению простоев, повышению загрузки рабочего в течение запланированного времени, улучшению социальных условий труда, обеспечивающих сокращение невыходов на работу по болезни, и т. п.

Система показателей измерения производительности труда должна включать, на наш взгляд, следующее:

1. Натуральные:

- объем валовой продукции отрасли в расчете на единицу рабочего времени (1 чел.-час), ц, кг;

- объем валовой продукции отрасли в расчете на одного полного годового работника, ц, кг;

- затраты рабочего времени на единицу продукции (трудоемкость продукции), чел.-час/ц.

2. Стоимостные (обобщающие):

- стоимость валовой продукции в расчете на единицу рабочего времени (1 чел.-час), руб.;

- стоимость валовой продукции в расчете на одного полного годового работника, тыс.руб.;

- стоимость валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника, тыс.руб.;

- затраты рабочего времени (труда) в расчете на 100 руб. валовой продукции, чел.-час.

3. Косвенные:

- затраты труда на 1 голову скота, чел.-час.

Проведенные теоретические изыскания будут в следующих разделах выпускной квалификационной работы для оценки состояния и динамики производительности труда в животноводстве ООО «РАЦИН-Шали» Пестречинского района Республики Татарстан.

2 ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ДОСТИГНУТЫЙ УРОВЕНЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ ООО «РАЦИН-ШАЛИ»

2.1 Оценка природных и экономических условий хозяйствования организации

Общество с ограниченной ответственностью «РАЦИН-Шали», организация действующая на основании Устава. Юридический адрес – 422796, республика Татарстан, Пестречинский район, село Шали, улица Хайруллина, дом 33, офис 1. Дата регистрации организации – 21 ноября 2008 года.

ООО «РАЦИН-Шали» расположено в южной части Пестречинского муниципального района, входящего в состав Казанской пригородной природно-экономической зоны Республики Татарстан.

Центральная усадьба хозяйства расположена в селе Шали, в 7 км от районного центра – села Пестрецы и в 42 км от республиканского центра – города Казани.

Важнейшие пункты реализации основных видов продукции: зерна, молока и мяса расположены в г. Казани.

Базы закупки основных видов материально технических ресурсов: сельскохозяйственных машин и запчастей, горюче-смазочных материалов, строительных материалов, средств ухода за растениями и некоторых видов удобрений располагаются в г. Казань.

Территория расположения организации характеризуется умеренно континентальным климатом. Среднегодовая температура воздуха +2,7 С. Сумма температур за период с температурами выше 10 С колеблется в пределах от 2200 до 2350 С, среднегодовое количество осадков 429 мм, из них за период с температурой выше 10 С – 220-230 мм. Установлено устойчивого снежного покрова приходится на 20 ноября. Продолжительность периода с устойчивым снежным покровом – 150 дней, а ее высота – 35-40 см.

Рельеф землепользования представляет собой волнистую равнину с развитой овражно-балочной системой. Почвенный покров представлен серыми слабо и среднеподзолистыми почвами. Почвы бесструктурные, легко заплываемые, вследствие этого часто образуется корка, которая затрудняет проведение работ по уходу за почвами. Балл экономической оценки земли по итогам IV тура землеоценочных работ составляет 26,41, что ниже среднереспубликанского показателя (28,06).

Достаточная продолжительность вегетационного периода и условия увлажнения создают благоприятные возможности для возделывания зерновых культур, картофеля, однолетних и многолетних трав.

Растительность на пастбищах представлена злаковыми травами (мятлик узколистный, клевер луговой, овсяница луговая) и разнотравьем (подорожник, лапчатка серебристая и другие).

Общая площадь землепользования ООО «РАЦИН-Шали» на 31 декабря 2018 года равна 9429 га, в том числе на сельскохозяйственные угодья приходится 9429 га, из них: пашня – 8051 га, сенокосы – 58 га, пастбища – 1261 га. Вся площадь земель относится к категории арендованные.

Таблица 1 – Состав земельных фондов и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Виды угодий	Годы					В среднем по РТ за 2018г.	
	2015	2016	2017	2018		площадь, га	структура, %
	площадь, га	площадь, га	площадь, га	площадь, га	структура, %		
Всего земель	8074	8389	9432	9429	х	6654	х
в том числе сельхозугодий	7598	8389	9432	9429	100	6442	100
из них пашня	6220	7070	8054	8051	85,4	5650	87,7
пастбища	1261	1261	1261	1261	13,4	620	9,6
сенокосы	58	58	58	58	0,6	157	2,4
Процент распаханности	81,9	84,3	85,4	х	85,4	х	87,7

Из таблицы 1 видно, что по сравнению с базисным годом к 2018 году площадь земли в ООО «РАЦИН-Шали» увеличилась на 1355 га или на 16,8%, при этом площадь сельскохозяйственных угодий увеличилась на 1831 га или на 24,1%, пашни – на 1831 га или на 29,4%, а площади естественных кормовых угодий – пастбищ и сенокосов остались неизменными. Произошедшие изменения повлияли на рост процента распаханности в организации на 3,5 процентных пункта, однако достигнутый его уровень в отчетном году ниже среднереспубликанского значения на 2,3п.п.

Как видно из рисунка 1, организационная структура ООО «РАЦИН-Шали» – линейно-функциональная, построена по отраслевому признаку.

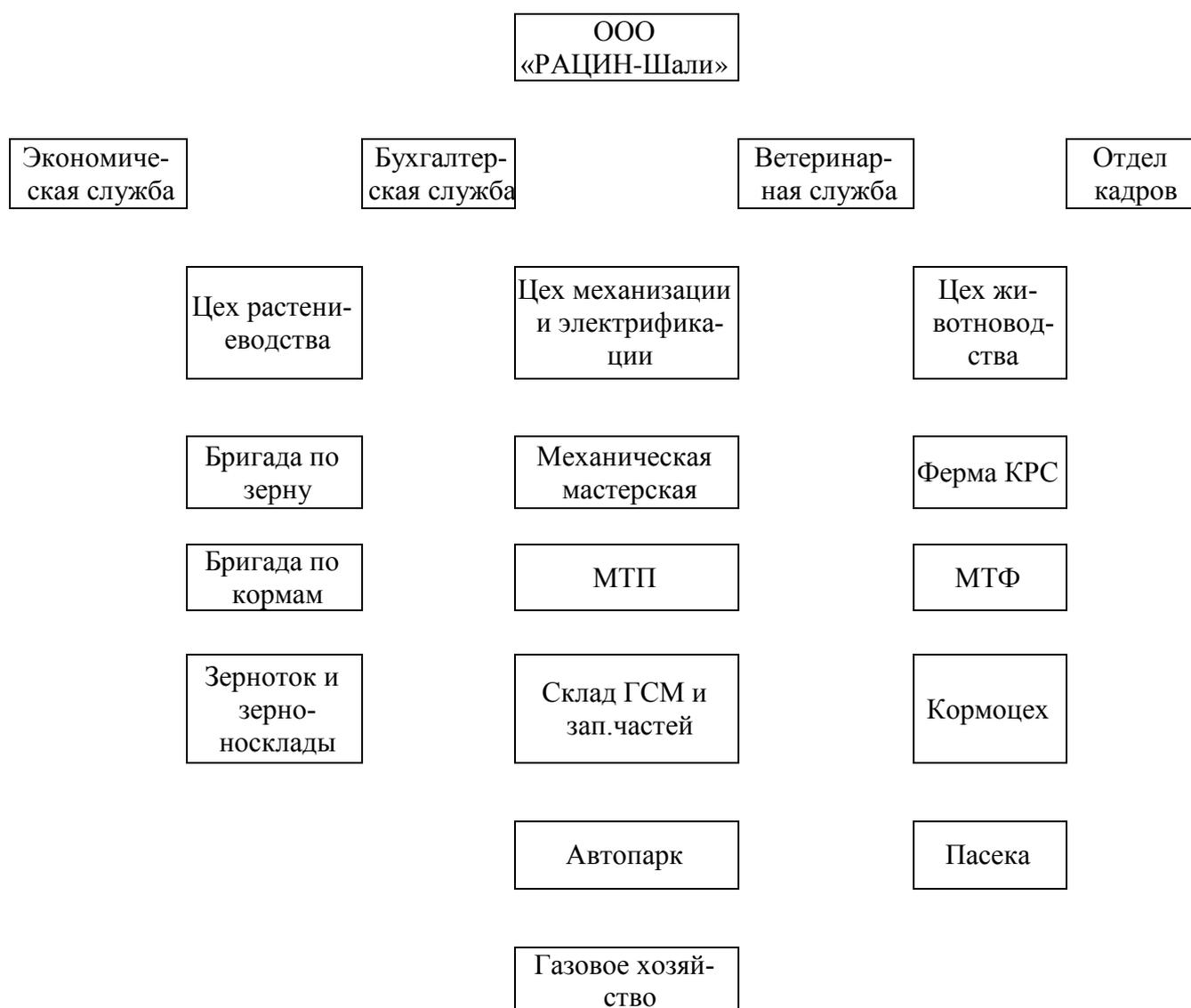


Рисунок 1 – Организационная структура ООО «РАЦИН-Шали».

Анализ соподчиненности свидетельствует, что наибольший коэффициент линейности, не учитывая значения руководителя предприятия, у главного бухгалтера и главного зоотехника организации, которые возглавляют соответственно бухгалтерскую службу и цех животноводства.

Экономическая эффективность финансово-хозяйственной деятельности в сельскохозяйственных формированиях во многом зависит от специализации производства.

Таблица 2 – Состав и структура товарной продукции в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Виды продукции	Годы					Стоимость, тыс. руб.	Структура, %
	2015	2016	2017	2018	в среднем		
Зерно – всего	15956	30020	49816	29169	31240	303,0	29,7
из них пшеница	5449	7922	21816	7424	10653	116,6	11,4
рожь	4311	15802	6644	8691	8862	90,3	8,8
ячмень	5533	5721	17854	12166	10319	81,6	8,0
овес	663	575	3502	648	1347	14,4	1,4
кукуруза	-	-	-	240	60	1,6	0,2
Рыжик	-	382	-	-	96	2,4	0,2
Рапс	-	717	-	870	397	10,0	1,0
Подсолнечник	-	-	-	2038	510	13,7	1,3
Молоко	19164	20249	19755	18818	19497	577,7	56,6
Мясо КРС	915	840	883	1301	985	112,1	11,0
Мед	-	-	-	1	0	0,1	0,0
Мясо лошадей	9	-	4	-	3	0,5	0,0
Всего	х	х	х	х	х	1021,1	100

Показатели, приведенные в таблице 2 свидетельствуют, что в ООО «РАЦИН-Шали» за анализируемый период существенно колеблется объемы реализации растениеводческой продукции, тогда как объемы молока - прак-

тически неизменны, а мясной продукции скотоводства – несколько увеличиваются. В среднем за 2015-2018 годы наибольшую долю в структуре товарной продукции занимает продукция скотоводства (67,6%), следовательно, на предприятии сложилась скотоводческая специализация.

Коэффициент специализации предприятия определяем на основе данных таблицы 2 по формуле, предложенной профессором И.В.Поповичем:

$$K_c = \frac{100}{67,6 + 29,7 \cdot 3 + 1,3 \cdot 5 + 1,0 \cdot 7 + 0,2 \cdot 9} = 0,58.$$

Коэффициент специализации равен 0,58, что свидетельствует о высоком ее уровне в ООО «РАЦИН-Шали».

Важнейшим фактором обеспечения своевременного выполнения производственных процессов и операций на любом предприятии выступает наличие основных производственных фондов, уровень обеспеченности сельскохозяйственных формирований основными средствами характеризуется показателями фондооснащенности и фондовооруженности труда (таблица 3).

Таблица 3 – Фондооснащенность и фондовооруженности труда в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ
	2015	2016	2017	2018	
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	126177	152508	191988	223070	308432
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	7598	8389	9432	9429	6442
Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел.	105	112	128	116	98
Фондооснащенность, тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий	1660,7	1817,9	2035,5	2365,8	4787,8
Фондовооруженность, тыс. руб. на одного работника	1201,7	1361,7	1499,9	1923,0	3142,6

В течение 2015-2018 годов среднегодовая стоимость основных средств в ООО «РАЦИН-Шали» увеличилась на 96893 тыс. руб. или более чем на $\frac{3}{4}$, притом что площадь сельскохозяйственных угодий увеличилась на 1831 га или на 24,1%, а среднегодовая численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве – на 11 человек или 10,5%. В результате фондооснащенность хозяйства повысилась на 705,1 тыс. руб. или более чем на $\frac{2}{5}$, фондовооруженность труда – на 721,3 тыс. руб. или в 1,6 раза.

Несмотря на положительные тенденции в изменениях обеспеченности изучаемой организации основными средствами, по сравнению со среднереспубликанскими данными фондооснащенность ниже на 2422 тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий или более чем наполовину, фондовооруженность труда – на 1219,6 тыс. руб. на одного работника или на 38,8%.

Для характеристики, активной частью основных производственных фондов, энергетическими ресурсами, в сельскохозяйственных предприятиях определяют показатели энергооснащенности и энерговооруженности (таблица 4).

Таблица 4 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности труда в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2018г.
	2015	2016	2017	2018	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	3205	3985	5925	5875	7769
Площадь пашни, га	6220	7070	8054	8051	5650
Число среднегодовых работников, чел.	105	112	128	116	98
Энергооснащенность, в л.с. на 100 га	51,5	56,4	73,6	73,0	137,5
Энерговооруженность, в л.с. на 1 работника	30,5	35,6	46,3	50,6	79,3

За исследуемый период суммарная мощность энергетических ресурсов в ООО «РАЦИН-Шали» увеличилась на 2670 л.с. или более чем на $\frac{4}{5}$, тогда

как площадь пахотных угодий организации увеличилась на 1831 га или на 29,4%, среднегодовая численность работников – на 11 работников или чуть более 10%. В результате происшедших изменений показатели обеспеченности энергетическими ресурсами существенно повысились: энергообеспеченность – на 21,5 л.с. на 100 га, энерговооружённость труда – на 20,1 л.с. в расчете одного работника. Вместе с тем достигнутые за 2018 год показатели значительно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям республики.

Важным фактором, оказывающим влияние на уровень использования рабочей силы и эффективность аграрного производства, является обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами (таблица 5).

Таблица 5 – Уровень обеспеченности трудовыми ресурсами ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2018г.
	2015	2016	2017	2018	
Среднегодовое число работников сельхозпроизводства, чел.	105	112	128	116	98
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	7598	8389	9432	9429	6442
Число работников, занятых в сельхозпроизводстве на 100 га, чел.	1,38	1,34	1,36	1,23	1,52

Как видно из таблицы 5, вследствие практически пропорционального увеличения площади сельскохозяйственных угодий и среднегодовой численности работников, в изучаемой организации практически не меняется обеспеченность, хотя и есть небольшая тенденция ее снижения, и за 2018 год трудообеспеченность хозяйства ниже среднереспубликанских значений.

Для оценки использования годового запаса труда в ООО «РАЦИН-Шали» рассмотрим таблицу 6.

Таблица 6 – Годовой запас труда и уровень его использования
в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2018г.
	2015	2016	2017	2018	
Количество работников по организации, чел.	110	117	132	120	105
Годовой запас труда, тыс. чел.-час	200,2	212,94	240,24	218,4	191
Отработано - всего, тыс. чел.-час	238	281	289	249	207
Уровень использования запаса труда %	118,9	132,0	120,3	114,0	108,4

Из таблицы видно, что уровень использования запаса труда в организации за 2015-2018 годы существенно колеблется – от 114 до 132%. За отчетный год достигнутый показатель выше не только нормативного его уровня, но и по сравнению со среднереспубликанским значением – на 5,6 процентных пунктов. Следовательно, трудовые ресурсы в ООО «РАЦИН-Шали» используются более напряженно, чем согласно трудового законодательства.

Для всесторонней характеристики хозяйства необходимо дать оценку уровня использования главных элементов ресурсного потенциала, применяя для этих целей систему обобщающих показателей экономической эффективности сельскохозяйственного производства (таблица 7).

Проведенные исследования свидетельствуют, что в течение анализируемого периода прослеживается тенденция уменьшения практически всех показателей экономической эффективности сельскохозяйственного производства. Только показатель выхода валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника в 2018 году выше, чем в базисном периоде.

В результате происшедших изменений показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «РАЦИН-Шали» за отчетный год существенно ниже среднереспубликанских их значений.

Таблица 7 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2018г.
	2015	2016	2017	2018	
Стоимость валовой продукции в расчете на:					
100 га сельхозугодий, тыс. руб.	21,2	20,7	24,1	20,0	63,1
1 среднегодового работника, тыс. руб.	15,3	15,5	17,8	16,2	41,4
100 руб. основных средств, руб.	1,3	1,1	1,2	0,8	1,3
100 руб. издержек производства, руб.	1,2	1,0	1,2	1,0	1,9
Сумма валового дохода в расчете на:					
100 га сельхозугодий, тыс. руб.	73,3	104,0	161,3	60,6	510,4
1 среднегодового работника, тыс. руб.	53,0	77,9	118,9	49,3	335,0
100 руб. основных средств, руб.	4,4	5,7	7,9	2,6	10,7
100 руб. издержек производства, руб.	4,1	4,9	8,1	3,1	15,7
Сумма прибыли (убытка) в расчете на:					
100 га сельхозугодий, тыс. руб.	-170,7	-179,2	-157,3	-250,5	129,0
1 среднегодового работника, тыс. руб.	-123,5	-134,2	-115,9	-203,6	84,6
100 руб. основных средств, руб.	-10,3	-9,9	-7,7	-10,6	2,7
100 руб. издержек производства, руб.	-9,6	-8,5	-7,9	-12,9	4,0
Уровень рентабельности (убыточности), %	-18,8	-18,0	-15,2	-24,5	5,8
Норма прибыли (убытка), %	-5,6	-5,1	-4,1	-5,4	1,5

Оценка природно-климатических и экономических условий хозяйствования в ООО «РАЦИН-Шали» свидетельствуют, что они относительно благоприятные для развития основных отраслей сельскохозяйственного производства. Вместе с тем, многие показатели обеспеченности производственными ресурсами в изучаемой организации значительно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям республики, вследствие чего достигнутые показатели значительно ниже.

2.2 Достигнутый уровень производительности труда в ООО «РАЦИН-Шали»

При сравнении тех или иных показателей, важнейшей задачей выступает обеспечение их сопоставимости цен для различных предприятий и в разные. Поэтому, целесообразно определять стоимостные показатели уровня производительности труда в неизменных ценах. Чтобы обеспечить данного правила возьмем не объемы произведенной продукции, как в случае определения натуральных показателей, а стоимость валовой продукции, рассчитанная в сопоставимых ценах в расчете одного работника, на единицу отработанного времени (таблица 8).

Таблица 8 – Стоимостные показатели уровня производительности труда в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В среднем за 2018г. по РТ
	2015	2016	2017	2018	
Стоимость валовой продукции на 1 чел.-час, руб. - всего	9,20	9,44	11,98	11,49	25,80
в том числе: в растениеводстве	9,00	8,73	13,38	12,15	26,32
в животноводстве	9,42	10,30	10,28	10,77	25,43
Стоимость валовой продукции на 1 полного годового работника, тыс. руб. - всего	16,7	17,2	21,8	20,9	47,0
в том числе: в растениеводстве	16,4	15,9	24,4	22,1	47,9
в животноводстве	17,1	18,7	18,7	19,6	46,3
Стоимость валовой продукции на 1 среднегодового работника, тыс. руб. - всего	15,3	15,5	17,8	16,2	41,4
в том числе: в растениеводстве	15,8	16,1	25,4	19,9	42,2
в животноводстве	14,9	15,0	12,1	13,3	40,8
Затраты труда на 100 руб. валовой продукции, чел.-час – всего	10,87	10,59	8,35	8,70	3,88
в том числе: в растениеводстве	11,11	11,45	7,47	8,23	3,80
в животноводстве	10,62	9,71	9,73	9,28	3,93

Проведенные расчеты свидетельствуют, часовая производительность труда в сельском хозяйстве ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы повысилась на 2,29 руб. или почти на 1/4, тогда как в отраслях растениеводства – на 3,15 руб. или на 35%; животноводства – лишь на 1,35 руб. или на 14,3%. Несмотря на тенденцию повышения уровня производительности труда достигнутые показатели за 2018 год существенно ниже их среднереспубликанских уровней: в целом по предприятию – на 55,5%, по растениеводству – на 53,8%, по животноводству – на 57,6%.

Стоимость валовой продукции в расчете на одного полного годового работника в целом по сельскохозяйственному производству повысилась на 4,2 тыс.руб., в том числе в растениеводстве – на 5,7 тыс.руб., в животноводстве – на 2,5 тыс.руб. Достигнутый уровень рассматриваемых показателей ниже чем в среднем по сельскохозяйственным организациям региона: в целом – на 26,1 тыс.руб., в том числе в растениеводстве – на 25,8 тыс.руб., в животноводстве – на 26,7 тыс.руб.

Стоимость валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника в целом по сельскохозяйственному производству повысилась на 0,9 тыс.руб., в том числе в растениеводстве – на 4,1 тыс.руб., а в животноводстве снижается на 1,6 тыс.руб. Достигнутый уровень рассматриваемых показателей ниже чем в среднем по республике: в целом – на 25,2 тыс. руб., в том числе в растениеводстве – на 22,3 тыс. руб., в животноводстве – на 27,5 тыс. руб.

Затраты труда на производство 100 руб. валовой сельскохозяйственной продукции снизились на 2,17 руб. или на 1/5, в том числе в растениеводческих отраслях – на 2,88 руб. или на 25,9%, в животноводческих отраслях – на 1,34 руб. или 12,6%. Несмотря на это достигнутый уровень трудоемкости единицы продукции в целом по предприятию выше, чем в среднем по республике, в 2,2 раза, в растениеводстве – в 2,2 раза, а в животноводстве – в 2,4 раза.

Следовательно, несмотря на определенные положительные тенденции роста стоимостных показателей производительности труда, достигнутый их уровень за 2018 год значительно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным формированиям республики.

Рост производительности труда в хозяйстве связан с двумя основными факторами: во-первых, он определяется увеличением производства валовой продукции при относительно мало изменяющихся затратах труда, во-вторых, он может быть следствием сокращения затрат труда без ущерба на объем производства валовой продукции за счет уменьшения продолжительности производственного цикла из-за сокращения времени трудовых процессов, уменьшения времени естественных процессов и сведения до минимума времени различных перерывов.

Современное состояние производительности труда в сельском хозяйстве характеризуется рядом особенностей, рассмотрение которых дает возможность определить динамику ее развития. Основными среди них являются: различия в уровне соотношения темпов роста производительности труда в отраслях, внутри отраслей – по отдельным видам продукции различия в степени влияния отдельных факторов на изменение производительности труда. В сельском хозяйстве увеличение производительности труда является основным источником роста объема производства.

Для всесторонней характеристики достигнутого уровня производительности труда в сельскохозяйственном предприятии целесообразно использовать систему показателей.

Для того, чтобы рассчитать натуральные показатели производительности труда необходимо правильно измерить массу произведенного продукта (объем валовой продукции) и величину затраченного времени на него (прямые затраты труда), которые приведены в таблице 9.

Таблица 9 – Динамика натуральных показателей уровня производительности труда в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Виды продукции		
	зерно	молоко	мясо КРС
Объем валовой продукции в расчете на 1 чел.-час, кг:			
2015 год	130	59	3,3
2016 год	132	75	3,2
2017 год	196	78	3,3
2018 год	147	84	3,6
РТ за 2018 год	198	66	6,8
Объем валовой продукции в расчете на 1 полного годового работника, ц:			
2015 год	2364	1077	59
2016 год	2395	1368	59
2017 год	3569	1411	61
2018 год	2676	1529	66
РТ за 2018 год	3612	1196	125
Прямые затраты труда на 1ц, чел.-час:			
2015 год	0,77	1,69	30,59
2016 год	0,76	1,33	30,87
2017 год	0,51	1,29	29,95
2018 год	0,68	1,19	27,73
РТ за 2018 год	0,50	1,52	14,60

Как видно из таблицы 9, до 2017 года наблюдалась четкая тенденция роста часовой и годовой производительности труда в зерновом производстве, однако к отчетному году данный показатель резко снизился – на 49 кг в расчете на 1 чел.-час или на 25%. Вследствие происшедших изменений уровень

производительности труда в отрасли ниже, чем в среднем по республике более чем на четверть.

В молочном скотоводстве за 2015-2018 годы наблюдалась четкая тенденция повышения уровня производительности труда. Так, по сравнению с базисным годом выход валовой продукции в расчете на один чел.-час отработанного времени возрос на 25 кг, в расчете на одного среднегодового работника отрасли – на 452 ц или почти на 42%. Достигнутые показатели за 2018 год значительно выше среднереспубликанских значений, например, часовая производительность труда на 18кг, а трудоемкость единицы продукции ниже на 0,33 чел.-час.

Тенденция роста производительности труда наблюдалась и в мясном скотоводстве. Так, часовая производительность труда повысилась на 0,3 кг, а годовая – на 7ц. однако, достигнутые за 2018 год показатели ниже, чем в среднем по РТ почти наполовину.

Большая трудоемкость производства сельскохозяйственной продукции говорит о том, что большинство производственных процессов в растениеводстве и на животноводческих фермах выполняется вручную или же требует совершенствования организация производства и труда в ООО «РАЦИН-Шали».

2.3 Анализ факторов, влияющих на уровень производительности труда в основных отраслях животноводства предприятия

Как уже отмечалось выше, натуральные показатели производительности труда рассчитываются отдельно по каждому виду произведенной продукции. Для более полного изменения состояния производительности труда в хозяйстве и факторов, влияющих на нее, проведем глубокий анализ показателей, раскрывающих данную проблему.

Рост производительности труда в животноводстве связан с двумя основными факторами: во-первых, он определяется повышением продуктивно-

сти животных, во-вторых, он может быть следствием сокращения уровня затрат труда на 1 голову (таблицы 10-11).

Таблица 10 – Влияние продуктивности и уровня затрат труда на 1 голову на трудоемкость молока в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2018г.
	2015	2016	2017	2018	
Затраты труда на 1 гол., чел.-час	73	61	61	55	85
Продуктивность, кг на одну гол.	4297	4580	4717	4617	5598
Трудоемкость 1ц, чел.-час	1,69	1,33	1,29	1,19	1,52
Отклонения (+,-) в трудоемкости – всего, чел.-час	х	-0,36	-0,04	-0,10	0,33
в том числе за счет изменения:					
продуктивности скота	х	-0,10	-0,04	0,03	-0,21
уровня затрат труда	х	-0,26	0,00	-0,13	0,54

Как свидетельствуют, приведенные в таблице 10 показатели, в течение анализируемого трудоемкость производства 1 ц молока снизилась на 0,50 чел.-час или почти на 30%. Происшедшие изменения обусловлены с одной стороны уменьшением уровня прямых затрат труда на обслуживание одной коровы на 18 чел.-час или на 24,7%, а с другой – повышением продуктивности скота на 320 кг или на 7,4%.

При этом, в разные годы исследований влияние факторов отличается:

- в 2016 году снижение трудоемкости было связано как уменьшением уровня прямых затрат на одну голову, так и ростом продуктивности скота;
- в 2017 году – повышением продуктивности коров;
- 2018 году – сокращением уровня прямых затрат труда на одну голову.

В результате происшедших изменений, достигнутая трудоемкость производства 1ц молока в изучаемой организации на 0,33 чел.-час ниже, чем в

среднем по республики, что объясняется меньшим уровнем прямых затрат на обслуживание одного животного, поскольку продуктивность скота в ООО «РАЦИН-Шали» значительно ниже.

Таблица 11 – Влияние продуктивности и уровня затрат труда на 1 голову на трудоемкость мяса КРС в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2018г.
	2015	2016	2017	2018	
Затраты труда на 1 гол., чел.-час	49	39	39	57	29
Продуктивность, кг на одну гол.	161	126	131	205	201
Трудоемкость 1ц, чел.-час	30,59	30,87	29,95	27,73	14,60
Отклонения (+,-) в трудоемкости – всего, чел.-час	х	0,28	-0,92	-2,22	-13,13
в том числе за счет изменения:					
продуктивности скота	х	8,33	-0,99	-10,84	0,52
уровня затрат труда	х	-8,05	0,06	8,62	-13,65

Как видно из таблицы 11, несмотря на то, что в течение анализируемого периода не прослеживается какой-либо четкой тенденции изменения уровня прямых затрат труда на одну голову и продуктивности скота, в целом имеет место снижения трудоемкости производства мясной продукции скотоводства.

Вместе с тем по сравнению со среднереспубликанским значением трудоемкость привеса крупного рогатого скота в изучаемой организации на 13,13 чел.-час/ц выше, что обусловлено большим уровнем прямых затрат труда на содержание животных на выращивании и откорме – 57 и 29 чел.-час соответственно.

Таким образом, можно сказать, что на изменение уровня трудоемкости производства основных видов продукции в ООО «РАЦИН-Шали» оказали

влияние как продуктивность животных, так и уровень прямых затрат труда в расчете на одну голову скота. Более низкая трудоемкость производства молока в ООО «РАЦИН-Шали» за 2018 год по сравнению со среднереспубликанским уровнем меньшими прямыми затратами труда на одну голову, а при производстве прироста крупного рогатого скота – большими прямыми затратами труда на одну голову.

Следовательно, для повышения уровня производительности труда в ООО «РАЦИН-Шали» имеются резервы, основанные как на увеличении объемов производимой продукции, так и на сокращении затрат рабочего времени.

В современных условиях, главным фактором определяющим уровень производительности труда на предприятии выступает мотивация работников. Поэтому определим соотношение изменения уровня производительности труда и его оплаты, расчеты приведены в таблицах 12-13.

Таблица 12 – Соотношение темпов роста производительности и его оплаты в целом по ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы			
	2015	2016	2017	2018
Часовая производительность труда, руб.	9,2	9,44	11,98	11,49
Часовой размер оплаты труда, руб.	105,9	129,13	158,17	178,86
Цепные индексы:				
производительности труда	х	1,026	1,269	0,959
оплаты труда	х	1,219	1,225	1,131

Как видно из таблицы 12, в течение анализируемого периода размер оплаты труда в ООО «РАЦИН-Шали» повышался ежегодно в пределах 13,1-21,9%, тогда как уровень производительности повышался большими темпами лишь в 2017 году. Аналогичная ситуация прослеживалась и в животноводстве ООО «РАЦИН-Шали» (таблица 13).

Таблица 13 – Соотношение темпов роста производительности и его оплаты в животноводстве ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы			
	2015	2016	2017	2018
Часовая производительность труда, руб.	9,42	10,30	10,28	10,77
Часовой размер оплаты труда, руб.	79,76	105,13	133,43	141,77
Цепные индексы:				
производительности труда	х	1,093	0,998	1,048
оплаты труда	х	1,318	1,269	1,063

В животноводстве ООО «РАЦИН-Шали» за анализируемый период часовой размер оплаты труда повысился на 77,7%, а рост уровня производительности труда составил лишь 14,3%.

Проведенные исследования свидетельствуют, что достигнутые показатели уровня производительности труда в ООО «РАЦИН-Шали» значительно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям республики как в целом по предприятию, так и размере основных его отраслей. Следовательно, необходимо исследовать возможные направления и обосновать систему мероприятий по росту производительности труда в животноводстве изучаемой организации.

3 НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДСТВЕ ООО «РАЦИН-ШАЛИ» НА ПЕРСПЕКТИВУ

3.1 Общие направления повышения производительности труда в современных условиях хозяйствования

Традиционно в научной литературе в качестве основных факторов, стимулирующих инновационную деятельность предприятий, рассматривались законодательные, финансовые стимулы. Однако в настоящее время все большую актуальность приобретают исследования человеческого фактора в инновационном процессе. Именно человеческие ресурсы обладают творческим потенциалом и способны генерировать новые идеи. Инновационная активность персонала – один из основных факторов динамичного развития предприятий и повышения их конкурентоспособности. Обозначим ряд условий, актуализирующих изучение человеческого фактора и его влияние на инновационную активность организации на современном этапе:

- становление новой парадигмы экономического развития, основанной на знаниях;
- переход экономики на интенсивный путь развития неразрывно связан с подготовкой специалистов, ориентированных на инновационное рабочее поведение;
- современные условия функционирования организации требуют постоянного контроля над поддержанием устойчивой конкурентоспособности посредством предложения новых товаров и услуг;
- современные инновационные процессы, характерные для промышленных предприятий, связаны с повышением интеллектуальной ёмкости трудовых функций персонала;
- недостаточное использование немонетарных способов мотивации персонала, основанных на признании личного вклада работника, оценки его интеллектуальных способностей.

Следует подчеркнуть, что механизм стимулирования инновационной активности персонала, способствующий активизации творческого потенциала и развитию трудовых ресурсов организации в экономической литературе проработан недостаточно, в то время как конкурентоспособность и эффективность деятельности современных организаций зависит от качества инновационного потенциала персонала и его инновационной активности. Принимая во внимание эти обстоятельства, необходимо рассматривать активизацию интеллектуальной составляющей, напрямую связанную с формированием развернутой системы мотивации, направленной на инновационную активность персонала, на создание современного организационно-экономического механизма. Многими учеными активно обсуждается сущность инновационного потенциала персонала и его значение в общей системе управления предприятием. Этому посвящено немало работ. Но как бы то ни было, однозначного определения «инновационного потенциала персонала» в настоящее время пока нет

Несмотря на имеющуюся научную разногласию в подходах к определению инновационного потенциала персонала предпочтение все же отдается интегральным качествам личности. Они позволяют воспринимать различного рода нововведения, а также способствуют повышению темпов роста экономического развития предприятия.

Количественная оценка интеллектуальной составляющей персонала традиционно соотносится с численностью сотрудников, занятых инновационными разработками или проявляющими инновационную активность, а качественная – со степенью подготовленности рабочей силы к выполнению стоящих перед организацией задач инновационного развития.

Для объективной оценки инновационного потенциала персонала необходима характеристика его количественной и качественной сторон. Последовательность оценки инновационного потенциала персонала можно описать следующими этапами:

1. Определение системы индикаторов, характеризующих инновационную активность персонала (интеллект, образование, творчество, активность, профессионализм и др.), которые можно считать приоритетными для выполнения соответствующих должностных обязанностей.

2. Выбор методов оценивания. Традиционно для характеристики такого рода критериев используют такие методы как тестирование, экспертные оценки, анкетирование.

3. Сбор и анализ информации, раскрывающих содержательную сущность выбранных критериев и их соответствие реальным данным. Составляется рейтинг выбранных критериев в зависимости от их важности и значимости (ранжирование проводится экспертами, руководителями, сотрудниками).

4. Составляется интеллектуальная карта, оценивающая творческие, профессиональные способности каждого сотрудника с учетом их возможного применения во всех направлениях деятельности организации. Составленные карты должны постоянно редактироваться, так как отражают реальную оценку достижения конкретных результатов, что позволяет как руководителю, так и сотруднику оценить степень эффективности использования интеллектуального капитала.

Значимым этапом аналитической деятельности в организации считается отыскание способов, которые способствуют увеличению производительности труда [1, С.61].

Сюда можно отнести технико-технологические факторы. Они сопряжены с использованием современной технологии, новой техники, новейших типов сырья и материалов. Введение в производство достижений НТП способствует не только уменьшению трудоёмкости производства продукции, однако и даёт возможность уменьшить затраты на сырьё, материалы, энергию и оборудование [21, С. 108].

Организационные факторы характеризуют организацию труда, производства и управления. Сюда входит усовершенствование организации производства и труда с помощью повышения норм труда и расширения зон обслу-

живания; снижение числа сотрудников, не выполняющих нормы; облегчение структуры управления; механизирование учётных и вычисляемых работ; увеличение степени специализации производства.

Социально-экономические принадлежат к человеческому элементу производства - качеству сотрудников, их мотивированности и довольство работой. Данные условия формируются свойствами трудящихся коллективов. Эти факторы определяются качествами трудовых коллективов, их общественно-демографическим содержанием, степенью подготовки, дисциплинированности, трудовой инициативности и творческой инициативы сотрудников, организацией ценностных ориентаций, манерой управления в подразделениях и в целом в организации.

Велико значение нормирования труда, к централизации которого в пределах целой организации следует постоянно устремляться. Основой эффективной системы оплаты, правильного определения себестоимости продукции, ценообразования является формирование правильных норм труда. Недостаток точного планирования и грамотного управления стоит предприятию очень недёшево: снижается производительность труда, отсюда следует, увеличивается себестоимость продукции, возникает потребность в уменьшении разными способами расходов на оплату труда, усиливаются противоречия среди нанимателей и сотрудников.

При правильном нормировании труда необходимо регулярно исследовать в какой мере продуктивно применяется время работы, оценивать и ликвидировать утраты. Подготовка и переобучение персонала, рост квалификации, предустановленные проектом управления производительностью труда призваны гарантировать эффективную организацию работы управляющих.

К главным обстоятельствам, от которых зависит степень производительности труда, принадлежат мотивирование и стимулирование трудовой активности персонала организаций. Стимулирование труда необходимо расценивать как систему побуждения людей в рабочий процесс. Целью стиму-

лирования труда считается увеличение трудовой активности персонала и его интереса в совершенствовании окончательных итогов работы организации.

Основой стабильного экономического роста является высокая производительность.

Как отмечает М.Е. Кузнецова: ...риски в процессе адаптации нового работника могут нанести компании ощутимый ущерб. Насколько быстро и качественно работник выполняет определенные виды работ, зависит степень его адаптации на рабочем месте. В момент введения вновь принятых сотрудников необходимо понять их мотивы. Здесь важно выявить возможные риски. Риски могут оказаться приемлемые, а могут сразу показать опасность взаимодействия с данным сотрудником. У сотрудника также могут возникать свои опасения возникновения рисков. Здесь мы готовы признать, что до сих пор в основном риски рассматриваются организацией при взаимодействии с персоналом. Тогда как риски, которые могут возникнуть у сотрудника, не менее важны, потому как они также могут быть причиной потерь для обеих сторон. Конечно, работодатель менее заинтересован в рисках, которые он несет для работника, именно поэтому при разработке программы адаптации учитывать все риски [13].

Совершенствование формальных институтов рынка труда следует проводить с учетом существующих проблем, что обеспечит формирование качественной институциональной среды рынка труда, повышению его институциональной гибкости.

В современных условиях на постсоветском пространстве возникла острая необходимость в совершенствовании оплаты труда как на макро-, так и на микроуровне. В сфере организации оплаты труда необходимо учитывать национальные особенности социально-экономического развития. Странам, которые стремятся к экономическому прогрессу, следует формировать такую систему оплаты труда, которая не только учитывает дифференциацию в уровне мастерства, но и стимулирует приобретение новых знаний и навыков,

поскольку знания, в постиндустриальных обществах определяют производительность и конкурентоспособность.

Современный рынок труда предъявляет достаточно специфичные требования к молодым специалистам. Несмотря на ощутимую нехватку квалифицированных кадров на рынке труда, выпускнику, для того чтобы найти достойную работу, необходимо обладать набором определенных профессиональных навыков и личностных качеств. Перед работодателем стоит задача оценить не только имеющиеся в данный момент знания и навыки, но и потенциал специалиста, и его мотивацию. С другой стороны, у выпускников появилось больше возможностей для поиска работы. Причем не любой, а именно той, которая соответствует специальности и специализации, удовлетворяет их материальным потребностям и потребностям в самореализации. Необходимой задачей является оптимизация этого процесса на основе согласования взаимных требований. Процесс взаимодействия работодателя и образовательной организации плохо отлажен.

Для современной транзитивной экономики России характерны различные модели экономического поведения. Исследование социального поведения экономического типа, безусловно, является актуальной научной задачей. В основе такого поведения лежит система норм и правил, определяющих основные характеристики существующих рыночных элементов. Такие нормы и правила носят как формальный, так и неформальный характер. Формально они проявляются в юридически закреплённых нормативно-правовых актах, неформально – в существующих повседневных практиках, социальных привычках и стереотипах. Мотивация экономического поведения индивидов сводится к стремлению получить максимальную выгоду при минимальных затратах, что не всегда осуществимо.

Таким образом, исследования процессов формирования нового типа социально-трудовых отношений является актуальной научно-исследовательской задачей [26].

В таблице 14 приведены основные группы факторы роста производительности труда, то есть условия и причины из-за которых меняется её уровень.

Таблица 14 – Факторы роста и производительности труда

Научно-технические	Организационные	Структурные	Социальные
Автоматизация производства	Изменение объёма поставок	Изменение объёма производства	Наём высококвалифицированных работников
Улучшение качества сырья	Минимизация производственного брака		Стимулирование работников
Введение новшеств	Сокращение работников		Создание благоприятных условий труда

В настоящее время использование информационных технологий в бизнесе и на производстве также естественно, как и само существование современного человека. Причин тому достаточно много:

- компьютеры являются мощными средствами, облегчающими человеческий труд и в разы увеличивающими производительность;
- подключенные к глобальной сети Интернет, компьютеры становятся великолепным средством для поиска любой информации;
- информационные технологии делают возможным ведение активных диалогов с деловыми партнерами, находящимися за тысячи километров, в реальном времени.

Однако, следует отметить и негативные факторы, проявляющиеся у человека в случае его чрезмерного увлечения виртуальным миром:

- наличие собственного мира, в который нет доступа никому, кроме самого человека;
- снижение чувства ответственности;

- потеря реальной оценки окружающей обстановки и полное абстрагирование от окружающего мира;

- вседозволенность вследствие наличия возможности самостоятельно принимать любые (в рамках игрового процесса) решения, вне зависимости от того, к чему они могут привести;

- ухудшение зрения и проблемы с осанкой;

- развитие психической неуравновешенности;

- постоянная пустая трата времени, которое само по себе является невозобновимым ресурсом.

Здесь следует отметить, что все вышеперечисленные негативные факторы «активизируются» только во время продолжительного пребывания за компьютером.

Мы рекомендуем руководителям использовать компьютерную и Интернет-привязанность работников на службе организации. Следует проводить диагностическую работу с персоналом, предлагая выполнить ряд заданий с целью определить направленность мышления работника. Ведь компьютерные игры не только впустую «убивают время», но и предоставляют возможность для раскрытия талантов личности, развивают умение быстро принимать решения, быть независимым, уметь стратегически мыслить, вырабатывают усидчивость и внимательность, благодаря коллективным играм формируется способность работать в команде.

Следует еще раз обратить внимание, что речь мы ведем не об играх в рабочее время, а об использовании навыков, приобретенных во внепрофессиональной деятельности.

Таким образом, современному руководителю следует как можно более индивидуально подходить к персоналу, оценивать потенциал и возможности каждого работника на основе диагностирования его внепрофессиональных увлечений и применять полученные результаты для повышения производительности труда.

3.2 Резервы повышения производительности труда в животноводстве за счет увеличения валового производства

Животноводство бывает интенсивным и экстенсивным. В интенсивном животноводстве рост объемов продукции происходит за счет увеличения продуктивности животных. Это достигается подбором и улучшением качества кормов, существующих пастбищ, разведения самых продуктивных пород скота и так далее. При экстенсивном животноводстве того же увеличения объема продукции добиваются за счет повышения поголовья животных, расширения пастбищных территорий и тому подобного.

Каждое ведение хозяйства, в том числе и разведение скота, принадлежащего к крупному рогатому, должно быть экономически эффективным – это зависит от следующих условий:

- правильного кормления с разнообразием в рационе, с полноценным набором в составе витаминного, протеинового, аминокислотного содержания. Если микроэлементы в недостаточном количестве нужно предусмотреть использование специальных добавок;

- хорошего содержания, которое необходимо, чтобы животные развивались и росли. Особенно это значимо в молочном и мясном животноводстве;

- постановка племенной работы: необходимо приобретать особей, выделяющихся своей продуктивностью, породой, отмеченной мировыми производителями;

- установка ветеринарного контроля с проведением профилактических мероприятий, влияющих на падеж и заболевания, ведущие к их снижению. Проведение положенных нормативных прививок обеспечивает уменьшение эпидемий, уничтожает возникновение очагов опасных заражений.

Россия, как и любая другая страна, занимающаяся сельским хозяйством, сталкивается с принципиально одинаковыми проблемами. Для понимания этих проблем, необходимо знать самые затратные расходы. Само по

себе животноводство достаточно затратное мероприятие, и дело не только в поддержании хороших условий содержания, но и в кормах. Именно корм, а также расходы на его хранение, являются главной статьей расходов.

Хороший и качественный корм – залог высококачественной продукции, производимой предприятием. Для каждого вида животных определяется свой вид корма, однако основной составляющей будет именно растительная пища. Всевозможные сорта злаковых, а также растения, которые дают свежими или высушенными, выращиваются обычно этим же предприятием. В таких случаях производственное предприятие само планирует и определяет сколько и чего необходимо. Однако без дополнительных закупок не обходится – кроме собственных кормов необходимы витаминные добавки, подкормки, минеральные комплексы.

Питание животных должно быть сбалансированным, содержать все необходимые микроэлементы и витамины. Экономить на корме, значит недополучить продукцию в будущем. Обеспечивать правильным и здоровым кормом – одна из основных проблем животноводства в России. Выращивать корма необходимо по чистым экологическим технологиям, иначе вредные вещества в полученном урожае осядут в организме животного, а затем и в человеке, употребляющего такую пищу.

Желание сэкономить всегда приводит к плачевным результатам. Экологические проблемы животноводства начинаются именно с выращивания кормов: правильная обработка почвы с применением чистых органических удобрений, отсутствие химических обработок во время созревания растений – все это должно быть стандартом в сельском хозяйстве. Максимальный отказ от агрессивных химических веществ для обработки почвы и растений должен быть нормой. Также и добавки к основному корму должны быть максимально натуральные [6].

Качественные корма и хорошие условия содержания решают множество проблем животноводства, но не все. Многими задачами занимается зоотехника, без которой промышленное выращивание животных невозможно.

Грамотный уход, профилактика болезней, контроль за потомством – все эти проблемы решаемы, особенно сейчас, когда наука в этой области развивается достаточно активно.

И, естественно, существует такая проблема, как рентабельность животноводческого производства. Чем бы ни занималось предприятие – племенное разведение, выработка мясной или молочной продукции, производство яиц, шерсти и так далее, проблема рентабельности будет главной составляющей всей экономической стратегии. Планирование и составление бюджета, расчет ожидаемой прибыли и учет всевозможных затрат – весь этот комплекс мероприятий должен быть учтен.

Животноводство остается самым перспективным видом деятельности в мире. Россия, как и любая другая страна с развитым сельским хозяйством, сталкивается с аналогичными для всех проблемами – расчет рентабельности, например. Развивать область деятельности возможно лишь в том случае, когда на продукцию имеется перспективный спрос. Мясные изделия, сыры, молочная продукция, свежее и замороженное мясо – это та продукция, спрос на которую не падает, а лишь увеличивается с ежегодным приростом населения. Поэтому развитию животноводства ничего не угрожает.

Существующие в России проблемы и перспективы животноводства – постоянная тема для обсуждения среди профессионалов этой области. Но, как показывает тенденция развития и общая положительная динамика, в этой сфере есть куда расти и к чему стремиться. Например, к решению экологических проблем животноводства. Когда ясны причины, пути решения становятся более определенными.

Существует много вопросов, с чем связаны экологические проблемы животноводства, ведь Россия обладает огромными ресурсами, позволяющими обрабатывать землю и выращивать домашний скот в максимально естественных условиях.

Естественно, что одна проблема связана с другой – экономическими проблемами животноводства. В погоне за рентабельностью и удешевлению

затрат производитель, зачастую, забывает о безопасности своей продукции и снижает качество умышленно. Но, как показывает опыт, экологическая безопасность производимой продукции, а это значит увеличенные затраты, всегда окупают себя. Потребитель высоко ценит эти параметры при выборе продуктов питания. В условиях современной конкуренции экономические проблемы животноводства должны решаться на самых первых этапах планирования, а потребитель должен получать высококачественный продукт.

Результаты исследований показывают, что основными резервами роста объемов продукции скотоводства в ООО «РАЦИН-Шали» являются: повышение полноценности и сбалансированности кормления за счет использования сочных кормов; борьба с яловостью коров; совершенствование организации воспроизводства поголовья на основе улучшения структуры стада и направленного выращивания ремонтного молодняка; улучшение условий содержания животных; повышение качества продукции; отбор наиболее оптимальных каналов реализации продукции и другие.

Известно, что продуктивность коров находится в прямой зависимости от выхода приплода. В 2018 году в ООО «РАЦИН-Шали» на 100 коров и нетелей получено 86 телят, а продуктивность яловых коров примерно на половину ниже, чем у отелившихся. Следовательно, за счет сокращения яловости мы можем получить дополнительный удой молока от одной структурной коровы:

$$46,17 \cdot 0,5 \cdot 0,14 = 3,23 \text{ ц.}$$

При этом вследствие выхода дополнительного приплода увеличится поголовье животных на выращивании и откорме на 93 головы.

В определенной мере сокращению яловости коров способствует своевременное осеменение животных. Принято считать, что первое осеменение телочек следует производить при достижении ими 2/3 массы взрослой коровы. Примерный возраст первого покрытия телок – 18 мес. Исследования показывают, что телки, осеменные в возрасте 16-18 мес., в последующем дают больше молока по сравнению с коровами, оплодотворенными в первый

раз в возрасте 24-27 мес. Интенсивное выращивание телок способствует снижению возраста первого плодотворного осеменения, ускорению оборота стада и тем самым повышению экономической эффективности отрасли. Однако чрезмерно большой прирост массы телок в период выращивания отрицательно сказывается на последующей ее молочной продуктивности.

При сложившейся продуктивности коров в ООО «РАЦИН-Шали» в структуре стада следует иметь 20% нетелей от числа коров, тогда как фактически этот показатель равен 37,3%, что способствует несвоевременной выбраковке молочного скота. Племенная работа в организации должна быть направлена на продление срока использования коров, так как сейчас выбраковывается около 25% молочного стада, в то время как до 5-6 отелов продуктивность коров растет, а затем еще на протяжении 2-3 отелов остается высокой.

Полностью проявиться генетический потенциал продуктивности животных может только на фоне полноценного кормления и хорошего содержания скота. Для успешного развития молочного скотоводства должна быть создана прочная и экономически эффективная кормовая база, то есть такая, которая полно и равномерно в течение года удовлетворяет потребности животных в полноценных и дешевых кормах.

Более сбалансированное кормление дает прибавку в 5 % от фактического уровня продуктивности животных:

- по молоку: $46,17 \cdot 0,05 = 2,31$ ц;
- по мясу КРС: $2,05 \cdot 0,05 = 0,10$ ц.

Большое значение для повышения молочной продуктивности коров имеет правильная организация пастбищного периода, так как пастбищное содержание скота способствует укреплению у молодняка костяка, развитию мышечной ткани и внутренних органов. Недостаток моциона у взрослых животных ухудшает их воспроизводительные функции, снижает производство продукции, а выпас сухостойных коров обеспечивает лучшее прохождение отелов, лучшее развитие приплода. К основным способам летнего содержа-

ния скота относится загонная пастьба при порционном стравливании травостоя (эффективность стравливания повышается на 20-25 %).

На эффективность работы молочных ферм влияют способы содержания скота. Одним из самых распространенных и хорошо отработанных способов содержания коров является привязной, при котором имеется возможность индивидуального кормления, что особенно важно для высокопродуктивных животных.

Важное значение для увеличения производства говядины с минимальными затратами труда и средств имеет использование открытых механизированных площадок для выращивания и откорма молодняка. Это позволяет сократить объем капитальных вложений, а следовательно, снизить себестоимость продукции.

Повысить эффективность откорма скота можно путем межпородного скрещивания. В результате эффекта гетерозиса мясная продуктивность повышается на 15-20 %, полнее используется биологический потенциал маточного стада. В ООО «РАЦИН-Шали» используется Бестужевская порода скота, которую можно скрещивать с другими районированными породами - Холмогорской, Швицкой и т.п. Следовательно, эффект в изучаемом хозяйстве составит: $2,05 \cdot 0,15 = 0,30$ ц на 1 гол.

Таким образом, за счет предлагаемых мероприятий продуктивность коров повысится до 51,71 ц с 1 гол. или на 5,54 ц; а молодняка на выращивании и откорме – на 0,4 ц и составит 2,45 ц с 1 гол.

Следовательно, дополнительная продукция скотоводства составит:

молоко – $5,54 \text{ ц} \cdot 510 = 2825 \text{ ц}$;

$2825 \text{ ц} \cdot 29,63 \text{ руб.} = 83,7 \text{ тыс.руб.}$;

мясо – $0,40 \text{ ц} \cdot 546 = 218 \text{ ц}$;

$218 \text{ ц} \cdot 113,85 \text{ руб.} = 24,9 \text{ тыс.руб.}$

Если сложить дополнительную стоимость валовой продукции по всем предлагаемым мероприятиям в животноводстве, то она составит 108,6 тыс.руб.

3.3 Резервы роста производительности труда в животноводстве за счет сокращения прямых затрат труда

Одним из основных условий повышения производительности труда является экономия живого труда, а этого можно добиться за счет соблюдения дисциплины труда на предприятии.

Основываясь на принятых нормах Конституции РФ, работодатель имеет право требовать с подчиненных дисциплины. Но при этом он сам должен обеспечивать все необходимые условия для труда. Правила поведения персонала могут быть точно оговорены в правилах внутреннего трудового распорядка организации или иных нормативных актах. Обязательные условия труда указаны в Трудовом кодексе РФ. Методы обеспечения дисциплины необходимы любой организации для достижения высокой эффективности. Любой человек, находящийся на руководящей должности, должен хорошо оперировать данными по организации труда. Множество методов, показывающих на практике высокую эффективность, меняются лишь частично. Изменяется лишь формы осуществления. Но для того, чтобы работодатель мог требовать с персонала дисциплину, необходимо гарантировать людям исправное состояние оборудования и всю необходимую техническую документацию. Инструменты для работы должны соответствовать качеству. Кроме того, важно гарантировать безопасные условия труда.

Существующая система методов управления дисциплинарными отношениями включает следующие элементы: убеждения, поощрения, принуждения, организация труда.

Одним из главных методов работы с персоналом – убеждение. Убеждение играет очень большую роль и напрямую влияет на эффективность работы. Руководитель должен иметь «рычаги» воздействия на своих подчиненных. Но говоря о воздействии, нельзя забывать, что воздействовать можно по-разному. За проступки необходимо наказывать определенными способами. За хорошую работу и поддержание дисциплины коллективом необходи-

мо награждать, чтобы у людей была мотивация держаться в рамках, которые определяет руководитель. Виды убеждений существуют разные: политические; экономические; эстетические и прочие. Но основными для контроля процессами труда являются именно политические и экономические.

На политические и экономические потребности и должно влиять руководство. Как правило, такие убеждения представляются как: правовые потребности. Это потребность человека в том, чтобы его работа вознаграждалась. В справедливости и уважении со стороны работодателя. Уверенность в том, что его труд будет оценен и его права будут защищены. Закон – важнейшее условие для качественной общественной жизни. Необходимо понимать, что его соблюдение выгодно как работникам, так и работодателям.

Следующим важным методом организации труда является поощрение и корпоративная культура. Методы обеспечения трудовой дисциплины никогда не могли обойтись без поощрений – это основной из множества методов. Каждая личность нуждается в признании его способностей. Данная социальная потребность, так или иначе, присуща каждому человеку. Следовательно, за отличную работу необходимо наградить работника или весь коллектив. Но поощрения могут привести, как к положительному результату и повышению эффективности работы, так и к развалу организации. Поощрение реализуется с помощью вознаграждения. Вознаграждение – это все то, что человеку ценно. Ценности же для разных людей индивидуальны. В организации существуют два вида вознаграждений: внутренние и внешние. Внутреннее вознаграждение предоставляется человеку во время работы. Сюда можно включить: самоуважение, важность выполняемой работы, положительные ощущения от результата работы. Для обеспечения внутреннего вознаграждения, работнику важно предоставить все необходимое для выполнения той или иной задачи, довести работнику его права и обязанности, четко поставить цель. Внешние вознаграждения – это вознаграждения, которые предоставляются самой организацией. Примерами могут служить: повышение заработной платы, продвижение по служебной лестнице, повышение служебного статуса

(предоставление личного кабинета), а также предоставление дополнительных выплат (дополнительный отпуск, оплата определенных расходов и страховок) и т.п. Для получения эффективности от поощрений, необходимо соблюдать правила: Важно вознаграждать работников каждый раз, когда они показывают трудовую активность, при этом демонстрируя положительные результаты. Поощрение должно иметь вес. В нем не будет значимости, если остальные не будут серьезно его воспринимать. Не менее важно вознаграждать хороших работников в кратчайшие сроки, так как получение награды только через 15 лет не принесет работодателю никаких результатов, и подчиненные не будут достаточно мотивированы. О поощрениях должны узнать все. Работники будут больше стараться, когда поймут, что об их успехах узнают коллеги. Признание играет очень большую роль.

Принуждение – разновидность наказания какого-либо проступка работников. Человека, отказывающегося соблюдать нормы и подчиняться установленным правилам, вынуждают исправиться. Способов наказать достаточно много. Принуждением, как и поощрением, можно достичь не только положительного результата, но и отрицательного. Для достижения цели наказания, необходимо соблюдать некоторые правила:

- неотвратимость воздействия. При неисполнении работником своих обязанностей, следует точно зафиксировать нарушение и принять соответствующие меры воздействия;

- индивидуальный подход. Для достижения цели, следует акцентировать внимание нарушителя на том, что именно он не исполнил своих обязанностей. Важно обращать внимание на личность нарушителя, его потребности и склонности;

- значимость наказания. Наказание должно обязательно лишать человека чего-либо значимого;

- справедливость. Наказывать работника стоит только в тех случаях, когда доказана его вина. Каждый из подчиненных должен быть убежден в

том, что он будет наказан при нарушениях и не будет наказан при добросовестной работе;

- сроки. Наказывать следует сразу же. При применении наказания через несколько лет, эффективность результата будет значительно ниже. Трудовые разногласия по наложению взысканий рассматриваются специальными комиссиями и районными судами.

Управление трудовой дисциплиной является сложной задачей для руководителей любого уровня. Одним из проблемных и спорных вопросов считается вопрос применения штрафов. Часть специалистов приводят статистику о положительном воздействии такой системы, повышении производительности труда на 20-30%. А часть говорит о негативном влиянии такой системы. Разумеется, Трудовой кодекс РФ расценивает применение штрафных санкций к провинившемуся сотруднику как неправомерные действия. Однако практически во всех компаниях зарплата помимо оклада включает бонусную часть – именно из нее и вычитаются «неустойки» нерадивых работников. Самые распространенные штрафы в компаниях – за систематические опоздания или частые перерывы на перекур, невыполнение плана, жалобы клиентов, неявку на работу без уважительной причины. Специалисты считают сумму штрафов оптимальной, которая не превышает 20-30% премии.

Однако в любом коллективе имеются работники, на которых системы штрафов никоим образом не влияет. Например, заядлого болельщика даже угроза лишиться премии не остановит, если вечером по телевизору показывают решающий футбольный матч. В таком случае следует подыскать другое наказание, например, увеличить рабочий день: насколько раньше положенного времени сотрудник закончил работу, ровно на такое же время он обязан задержаться на следующий день.

Другой вариант – выход на работу в выходной день. Законодательству эта мера не противоречит, главное – оформить все правильно: получить письменное согласие сотрудника, составить соответствующий приказ, а также оплатить рабочие часы в выходной по двойному тарифу. Могу сказать,

что, даже несмотря на двойную оплату, работа в выходной обычно воспринимается как наказание – шестидневная рабочая неделя, нарушенные планы на выходные дни.

Организация труда включает в качестве необходимого элемента его нормирование; это позволяет правильно решать вопросы разделения и кооперации труда, расстановки работников на производстве и их материального вознаграждения, организации и обслуживания рабочих мест. Без нормирования невозможно планировать потребность в рабочей силе и технике, рассчитать фонд оплаты труда и другие важные показатели. На сельскохозяйственных предприятиях с этой целью разрабатывают нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, а также нормированные задания.

Высокопроизводительный труд всех категорий работников, сведение до минимума случаев профессиональных заболеваний и травматизма на производстве в сельскохозяйственных организациях возможен только при использовании преимуществ физической культуры для активной работы. Например, режим труда и отдыха работников должен учитывать факторы как время официально разрешенных пауз во время работы и т.п.

В процессе выполнения сельскохозяйственных работ особое внимание надо уделить вопросам охраны и безопасности труда. В частности, при выполнении технологических операций обязательно проведение инструктажей перед началом работ с учетом особенностей технологии производства и применяемых средств, использование специальной одежды и индивидуальных средств защиты, своевременное техническое обслуживание применяемых оборудования и приспособлений.

Предлагаемые меры позволяют сократить прямые затраты труда в расчете на 1 голову скота. Так, при внедрении этих мероприятий уровень прямых затрат труда составит:

- на 1 голову молочного стада – 50 чел.-час;
- на 1 голову животных на выращивании и откорме – 45 чел.-час.

Суммарная экономия затрат живого труда составит:

$$(55-50) \cdot 510 + (57-45) \cdot 546 = 9102 \text{ чел.-часов.}$$

На основе обоснованных направлений и проведенных расчетов существенно повысятся показатели производительности труда на перспективу, которые представлены в таблице 15.

Таблица 15 – Показатели производительности труда в животноводстве ООО «РАЦИН-Шали» на перспективу

Показатели	Факт (2018 г.)	На перспек- тиву	Изменене- ние (+,-)
Стоимость валовой продукции жи- вотноводства – всего, тыс. руб.	851	960	+109
в т.ч. в расчете на 1 чел.-час, руб.	10,77	13,73	+2,96
Трудоемкость 1ц:			
молока	1,19	0,96	-0,23
мяса КРС	27,73	18,30	-9,43

Как видно из таблицы 15 за счет предлагаемых мероприятий стоимость часовую производительность труда в животноводстве можно повысить на 27,5%. При этом существенно снизится трудоемкость основных видов животноводческой продукции: молока – на 19,3%, мяса крупного рогатого скота – на 34,0%.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Для оценки производительности труда в сельском хозяйстве целесообразно применять систему показателей: стоимостные (стоимость валовой товарной продукции, суммы валового дохода и прибыли в расчете на одного среднегодового работника, на одного годового работника, чел.-час затрат труда); натуральные (выход валовой продукции на одного среднегодового работника, объем валовой продукции в расчете на одного полного годового работника, трудоемкость 1 ц продукции); косвенные (затраты труда на 1 голову скота).

ООО «РАЦИН-Шали» расположено в южной части Пестречинского района, в Казанской пригородной природно-экономической зоне. Центральная усадьба – село Шали расположено в 42 км от республиканского центра г.Казани, и в 7 км районного центра села Пестрецы. Расстояние до ближайшей железнодорожной станции – 42 км, речной пристани – 42 км.

Почвенный покров представлен преимущественно дерново-карбонатными и серыми лесными. Согласно данным оценки земель общий балл сельхозугодий 26,41 баллов, что незначительно ниже среднереспубликанского значения (28,06).

По сравнению с базисным годом к 2018 году площадь земли в ООО «РАЦИН-Шали» увеличилась на 1355 га, при этом площадь сельскохозяйственных угодий увеличилась на 1831 га. Происшедшие изменения повлияли на рост процента распаханности в организации на 3,5 процентных пункта, однако достигнутый его уровень в отчетном году ниже среднереспубликанского значения на 2,3 п.п.

Организационная структура ООО «РАЦИН-Шали» – линейно-функциональная, построена по отраслевому признаку. На предприятии сложилась скотоводческая специализация, а ее уровень – высокий.

В динамике прослеживается четкая тенденция роста обеспеченности основными производственными фондами и энергетическими ресурсами, и

снижение трудообеспеченности, однако снижается и уровень использования запаса. Несмотря на определенные положительные тенденции все рассматриваемые показатели за 2018 год ниже их среднереспубликанских уровней.

Проведенные исследования свидетельствуют, что в течение анализируемого периода прослеживается тенденция уменьшения практически всех показателей экономической эффективности сельскохозяйственного производства. Только показатель выхода валовой продукции в расчете на одного среднегодового работника в 2018 году выше, чем в базисном периоде.

Несмотря на рост стоимостных показателей производительности труда, достигнутый их уровень за 2018 год значительно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным формированиям республики.

Большая трудоемкость производства сельскохозяйственной продукции говорит о том, что большинство производственных процессов в растениеводстве и на животноводческих фермах выполняется вручную или же требует совершенствования организация производства и труда в ООО «РАЦИН-Шали».

На изменение уровня трудоемкости производства основных видов продукции животноводства в ООО «РАЦИН-Шали» оказали влияние как продуктивность животных, так и уровень прямых затрат труда в расчете на одну голову скота. Более низкая трудоемкость производства молока в ООО «РАЦИН-Шали» за 2018 год по сравнению со среднереспубликанским уровнем меньшими прямыми затратами труда на одну голову, а при производстве прироста крупного рогатого скота – большими прямыми затратами труда на одну голову.

Важнейшие направления роста уровне производительности сельскохозяйственного труда связаны с обеспечением оптимальной фондовооруженности труда; повышением наиболее интенсивного использования основных средств; углублением специализации и усилением концентрации производства; внедрением энерго- и ресурсосберегающих технологий; совершенство-

ванием организации производства и труда; ростом квалификации персонала предприятия; усилением мотивации труда.

Основными же факторами повышения производительности труда выступают рост валового производства отдельных видов сельскохозяйственной продукции за счет применения минеральных и органических удобрений, совершенствования системы семеноводства, улучшения кормопроизводства и использования кормов, улучшения племенной работы, и сокращение прямых затрат труда за счет уменьшения времени трудовых процессов, сокращения времени естественных процессов и полной ликвидации различных перерывов и простоев, повышения дисциплины труда. Проведенные расчеты показывают, что за счет предлагаемых мероприятий стоимость часовую производительность труда в животноводстве можно повысить на 27,5%. При этом существенно снизится трудоемкость основных видов животноводческой продукции: молока – на 19,3%, мяса крупного рогатого скота – на 34,0%.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов/ В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407с.
2. Амосов А. Повышение производительности труда // Экономист, 2000. – № 1.- С. 53-56.
3. Бондарь И.К. Производительность труда: вопросы теории и практики.- Киев: Наука думка, 1991.- 112 с.
4. Волошин А.В. Экономический механизм как инструмент повышения эффективности деятельности предприятий// Управление в условиях глобальных мировых трансформаций: экономика, политика, право: сб. науч. статей. – Севастополь, 2016. – С.173-177.
5. Воронцов А.П. Организация, нормирование и оплата труда в сельскохозяйственных предприятиях. -М.: «Издательство Элит», 2004. -416 с.
6. Градинарова М.А. Анализ и прогнозная оценка перспектив развития молочного животноводства в России/ М.А. Градинарова, Е.Н. Смертина// Учет и статистика, 2017. - № 5. – С.96-101.
7. Долгушкин Н. Кадровый потенциал агропромышленного комплекса// Экономика сельского хозяйства России, 2017. – №9. – С.37-43.
8. Дугин П.И. Резервы повышения производительности труда в сельском хозяйстве.- М.: Росагропромыиздат, 1991.- 156 с.
9. Едренкина Н.М. Условия воспроизводства трудовых ресурсов на сельских территориях региона (по результатам анкетирования)// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2018. – №12. – С.86-88.
10. Зинченко А.В. Проблемы производительности труда в сельском хозяйстве России// АПК: экономика, управление.- 2001.- № 6.- С. 22-28.
11. Калинина Ю.М. Статистический анализ состояния и развития животноводства в регионе// Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т.11. – С. 3316–3320.

12. Коптелова Л. Затраты на рабочую силу как индикатор ее воспроизводства в сельском хозяйстве/ Л. Коптелова, С. Дульзон// Экономика сельского хозяйства России, 2018. – №10. – С.28-34.

13. Кузнецова М.Е. Рисковые точки в процессе адаптации вновь принятых сотрудников предприятия // Практические аспекты современного менеджмента: сб. ст. по материалам II международной научно-практической конференции. № 2. – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 61-69.

14. Левченко Е.А. Производительность труда в сельском хозяйстве Курской области/ Е.А. Левченко // Экономика сельского хозяйства России, 2013.- № 2.- С.67-68.

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

16. Невмержицкая О.В. Состояние и проблемы отрасли животноводства// Студенческий электронный научный журнал. – 2018. – № 23(43) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sibac.info/journal/student/43/124339>, свободный.

17. Огарков С.А. Эффективнее использовать главные факторы сельского развития – труд, землю, инвестиции/ С.А. Огарков, А.П. Огарков// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2017. – №5. – С.52-54.

18. Петранева Г.А. Трудовые ресурсы и производительность труда в сельском хозяйстве.- М.: ТСХА, 1984.- 37 с.

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

20. Родионова О. Экспертная оценка экономических отношений и эффективности сельскохозяйственных организаций/ О. Родионова, Л. Головина, О. Логачева// Экономика сельского хозяйства России, 2017. – №11. – С.2-9.

21. Сажина М.А. Экономическая теория. Учебник для вузов/ М.А. Сажина, Г.Г. Чибриков. – М.: ИНФРА М, 2004. – 302 с.
22. Семина Н.А. Кадровые проблемы закрепления молодых специалистов на сельских территориях// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2018. – №11. – С.70-73.
23. Серков А.Ф. Производительность труда и конкурентоспособность продукции сельского хозяйства в России и в других странах/ А.Ф.Серков., В.С.Чекалин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2012. № 4. - С.51-53.
24. Скрипачёва Н.А. Основные направления повышения производительности труда в современных организациях/ Н.А. Скрипачёва, А.А. Сорокина// Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XLII международной студенческой научно-практической конференции. – № 5(42) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://sibac.info/archive/economy/5\(42\).pdf](https://sibac.info/archive/economy/5(42).pdf), свободный.
25. Сюсюра Д. Формирование среды для кадрового обеспечения цифровой агроэкономики// Экономика сельского хозяйства России, 2018. – №10. – С.35-42.
26. Формирование и регулирование социально-трудовых отношений в условиях транзитивной экономики. Коллективная монография; [под ред. И.В. Поповой]. – Новосибирск: Изд. АНС «СибАК», 2017. – 98с.
27. Хабибуллин М.И. Проблемы повышения уровня производительности труда// Молодой ученый. – 2018. – №50. – С. 200-202.
28. Хамидова Л.Л. Основные тенденции демографической динамики, влияющие на воспроизводство трудовых ресурсов сельского хозяйства России// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2018. – №7. – С.57-62.
29. Щемелева Ю.Б., Орфаниди Х.Е. Инновационные методы повышения производительности труда// Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LXI-LXII международной научно-

практической конференции. № 6(60). – Новосибирск: СибАК, 2016. – С. 46-52.

30. Экономика сельского хозяйства / В.А. Добрынин, А.В. Беляев, П.П. Дунаев и др.: Под ред. В.А. Добрынина.- 3-е изд.- М.: Агропромиздат, 1990.- 475 с.

31. Яковлев Р.Н. Нормирование труда: необходимость и задачи возрождения // Российский экономический журнал, 2001.- № 9.- С. 64-69.