

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

**Оценка резервов роста производительности труда в животноводческих  
отраслях общества с ограниченной ответственностью «РАЦИН-Шали»  
Пестречинского района Республики Татарстан**

Обучающийся:	Чолиев Атаджан Батырович
Руководитель: к.э.н., доцент	Захарова Галина Петровна
Рецензент:	Сафиуллин Нияз Азатович

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**

\_\_\_\_\_ Чолиева Атаджана Батыровича \_\_\_\_\_

- 1. Тема работы:** Оценка резервов роста производительности труда в животноводческих отраслях общества 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 основы производительности труда и значение ее роста; факторы и система показателей измерения производительности труда в сельском хозяйстве в целом, и в животноводческих отраслях – 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

Г.П. Захарова

Задание принял к исполнению

А.Б. Чолиев

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки вы- полнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	15.04.18	
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ	15.04.18	
1.1 Значение и понятие производительности труда		
1.2 Система показателей измерения производительности труда в сельском хозяйстве		
1.3 Резервы и факторы роста производительности труда в животноводстве		
2 ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ДОСТИГНУТАЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДЧЕСКИХ ОТРАСЛЯХ ООО «РАЦИН-ШАЛИ»	15.12.18	
2.1 Характеристика природно-экономических условий организации		
2.2 Наличие, уровень использования трудовых ресурсов и достигнутая экономическая эффективность в организации		
2.3 Достигнутая производительность труда в животноводстве ООО «РАЦИН-Шали»		
3 РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДЧЕСКИХ ОТРАСЛЯХ ООО «РАЦИН-ШАЛИ»	15.04.19	
3.1 Макроэкономические условия повышения производительности труда в сельском хозяйстве		
3.2 Организационно-экономические мероприятия повышения производительности труда в животноводстве организации		
3.3 Экономическая оценка резервы роста производительности труда в животноводческих отраслях ООО «РАЦИН-Шали»		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	10.05.19	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	10.05.19	

**Обучающийся**

А.Б. Чолиев

**Руководитель**

Г.П. Захарова

## Аннотация

к выпускной квалификационной работе бакалавра на тему «Оценка резервов роста производительности труда в животноводческих отраслях общества с ограниченной ответственностью «РАЦИН-Шали» Пестречинского района Республики Татарстан»

В работе рассмотрены теоретические основы производительности труда; факторы и система показателей измерения производительности труда в сельском хозяйстве; дана характеристика природно-экономическим условиям производства; определена достигнутая производительность труда в животноводческих отраслях организации и выявлены факторы, повлиявшие на их изменение; разработаны основные направления и конкретные мероприятия по росту производительности труда в животноводческих отраслях организации и дана экономическая оценка резервам ее повышения.

## Annotation

to the final qualification work of the bachelor on the topic «Assessment of reserves of growth of labor productivity in livestock sectors of the limited liability company «RACIN-Shali» Pestrechinsky district of the Republic of Tatarstan»

The paper discusses the theoretical foundations of labor productivity; factors and indicators of measuring productivity in agriculture; given the characteristics of the natural and economic conditions of production; determined the labor productivity achieved in the livestock industry of the organization and identified the factors that influenced their change; the main directions and specific measures for the growth of labor productivity in the livestock industries of the organization were developed and an economic assessment of the reserves for its increase was given.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ.....	7
1.1 Значение и понятие производительности труда.....	7
1.2 Система показателей измерения производительности труда в сельском хозяйстве .....	10
1.3 Резервы и факторы роста производительности труда в животноводстве .....	14
2 ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ДОСТИГНУТАЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДЧЕСКИХ ОТРАСЛЯХ ООО «РАЦИН-ШАЛИ».....	21
2.1 Характеристика природно-экономических условий организации.....	21
2.2 Наличие, уровень использования трудовых ресурсов и достигнутая экономическая эффективность в организации .....	29
2.3 Достигнутая производительность труда в животноводстве ООО «РАЦИН-Шали».....	33
3 РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДЧЕСКИХ ОТРАСЛЯХ ООО «РАЦИН-ШАЛИ» .....	40
3.1 Макроэкономические условия повышения производительности труда в сельском хозяйстве .....	40
3.2 Организационно-экономические мероприятия повышения производительности труда в животноводстве организации .....	45
3.3 Экономическая оценка резервы роста производительности труда в животноводческих отраслях ООО «РАЦИН-Шали».....	53
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	59

## ВВЕДЕНИЕ

В системе хозяйствующих субъектов существенная роль отводится трудовым ресурсам, рациональное использование которых дает возможность улучшать показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

В последние годы существенно изменилась система управления трудовыми ресурсами и регулирования материального стимулирования труда на сельскохозяйственных организациях и предприятиях агропромышленного комплекса. Значительно изменились функции и обязанности руководителей, специалистов и рядовых работников, условия приема и назначения, порядок образования источников на их содержание, показатели и размеры оплаты их труда, все это сопровождается сокращением численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве. Такая ситуация не может сказаться на изменении уровня производительности труда, поскольку меняются основные направления мотивации трудового поведения сельского населения и материального стимулирования работников аграрного производства. Но, стоит отметить, что они должны сопровождаться созданием достойных условий труда в производственных объектах, поскольку от правильного выстраивания системы оплаты труда на сельхозпредприятиях, агрофирмах зависит как производительность труда, так и состоятельность их бизнеса в целом, объемы основных начисляемых налогов, а в конечном итоге и размеры будущей пенсии работников.

Только высокая производительность может обеспечить наращивание объемов валового внутреннего продукта и достижение устойчивого экономического роста, снижение удельных затрат и себестоимости продукции, надежную конкурентоспособность товаров на внутреннем и внешнем рынках, постоянное повышение среднедушевого дохода населения.

Показатель производительности является базовым критерием здоровья экономики. В нашей стране в последние годы показатель производительности исчез из официальной статистики, прекратилась работа по планированию

повышения производительности на всех уровнях управления, начиная с организацией.

Исходя из вышесказанного ясно, что одним из путей преодоления кризиса в экономике страны и в агропромышленном комплексе в частности является повышение производительности труда.

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 ОСНОВЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

## 1.1 Значение и понятие производительности труда

Во все этапы развития человеческого общества повышение производительности труда играет неоценимую роль. Каждая общественно-экономическая информация развивается до сих пор, пока система ее производственных отношений обеспечивает развитие производительных сил, что отражается прежде всего в росте общественной производительности труда. Новый способ производства побеждает старый потому, что он создает более высокую производительность труда и возможность производить большее количество общественного продукта, делает общество более богатым. Аналогичных успехов и достигают страны-лидеры в производительности труда. Только путем неуклонного роста производительности труда можно обеспечить высокие темпы накопления, расширенное воспроизводство и максимально возможное удовлетворение потребностей общества.

Производительность труда – один из основных показателей экономической эффективности производства. Ее повышение положительно сказывается как на развитии экономики государства, так и на росте благосостояния населения.

Повышение производительности труда позволяет решить следующие вопросы развития агропромышленного комплекса:

1) при использовании одного и того же числа работников, или при их меньшем количестве способствует производству большей сельскохозяйственной продукции;

2) является необходимым условием для снижения себестоимости производимой продукции, вследствие чего удешевляется ее стоимость для конечного потребителя, таким образом повышается конкурентоспособность продукции и предприятия. Как писал Ю.Т. Буздалов, повышение производи-

тельности труда увеличивает объем произведенной продукции и растет потребительная стоимость, при этом цена товара снижается [5];

3) источник повышения уровня заработной платы работников сельскохозяйственного производства;

4) необходимое условие для сокращения рабочего времени и увеличения свободного времени персонала.

Эффективность использования трудовых ресурсов сопряжена с целенаправленной человеческой деятельностью, также с рациональностью деятельности, т.е. с познанием, осмыслением и трудом. Только лишь целенаправленный, рациональный труд способен являться результативным, то есть может вести к желаемым результатам. В общественном представлении эффективно то, что дает нужные и ожидаемые итоги, это приводит к достижению целей общества в целом, а также и коллективов и их отдельных членов.

Формирование общества проходит в соответствии с системой объективно существующих экономических законов. Главная роль при этом принадлежит главному экономическому закону данной общественно-экономической формации.

Данный закон функционирует во взаимосвязи и взаимозависимости с другими экономическими законами (общими и специфическими), из числа которых заметную роль занимает всеобщий закон экономии (сбережения) времени. С данным экономическим законом связана и эффективность труда в целом.

В экономической литературе проблеме трактовки категории «производитель труда» уделено не мало внимания, при этом следует отметить, что отсутствует единой точки зрения у различных экономистов относительно сущности производительности труда, показателях его измерения. Ниже приведены трактовки производительности труда различными учеными.

Производительность труда с макроэкономических позиций очень важен для сдерживания инфляции и увеличения объемов производимой про-

дукции, и представляет собой сумму выхода продуктов или услуг за рабочий час [15].

С.Л. Брю и К.Р. Макконелл считают, что под: производительностью труда следует понимать общий объем продукции, деленный на количество затраченного на его производство труда [4].

Как пишет Л.М. Рабинович, производительность труда определяется соотношением объема производственной продукции на затраты рабочего времени [23].

С точки зрения В.М. Савушкина, производительность труда выражается количеством материальных благ, произведенных за единицу времени, в связи с чем следует стремиться увеличивать объемы продукции при меньших темпах роста затрачиваемого времени на его производство [27].

Производительность труда – это сколько приходится произведенной продукции в единицу времени на одного человека [21].

Производительность труда – это экономическая категория, выражающая степень плодотворности целесообразной деятельности людей по производству материальных и духовных благ [29].

Производительность труда – важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность затрат труда в материальном производстве как отдельного работника, так и коллектива предприятия в целом [22].

Производительность труда – это показатель плодотворности целесообразной деятельности работников, которая измеряется количеством работы (продукции, услуг), сделанной в единицу времени [30].

В производстве любого продукта участвуют все виды труда: живой труд, то есть труд, затрачиваемый рабочими в самом процессе производства этого продукта, и прошлый (общественный) труд, который был затрачен на прежних стадиях общественного производства и используемый для производства данной продукции (частично – здания, машины и полностью – сырье, топливо и энергия, материалы) [16].

Таким образом, благодаря развитию производительных сил, общество сокращает общественно необходимые затраты труда на изготовление различных продуктов, предназначенных для местного и общественного потребления.

«В результате повышения производительности труда происходит уменьшение общественного продукта – главное условие повышения национального дохода и национального богатства, расширенного воспроизводства» [7].

Мы согласны с большинством экономистов, и считаем, что производительность труда – сложная экономическая категория, которая отражает эффективность использования человеческого труда.

## 1.2 Система показателей измерения производительности труда в сельском хозяйстве

Как и относительно трактовки сущности, так и относительно системы показателей измерения производительности труда имеется много точек зрения.

Как считал В.М. Савушкин, оценка уровня производительности труда в сельском хозяйстве требует применения трех групп показателей: стоимостные, натуральные и трудовые [27].

Тогда как Л.М. Рабинович считает, что для оценки уровня производительности труда использовать систему показателей, которая подразделяется на две группы: полные и неполные (косвенные) [23]. В свою очередь полные делятся на натуральные (частные) и стоимостные (обобщающие).

Отдельно стоит остановиться на так называемом комплексном экономическом анализе, который позволяет оценить работу предприятия в целом или же какой-либо из существенных показателей, в том числе производительности труда. Комплексный экономический анализ базируется на систем-

ном подходе. Системный подход дает возможность всесторонне изучить конкретное предприятие, получить более полное представление о нем.

Системный подход в экономическом анализе ставит перед собой цель разработать научно обоснованные варианты решения определенных задач, а также дает возможность определить наиболее целесообразные управленческие решения для достижения поставленных целей.

Выбор методики для комплексного экономического анализа предполагает наличие двух подходов:

- с помощью первого подхода конечные результаты хозяйственной деятельности предприятия можно изобразить с помощью системы показателей;
- при втором подходе конечные результаты хозяйственной деятельности можно охарактеризовать с помощью одного свободного комплексного показателя.

Зачастую при проведении комплексного анализа используют оба подхода одновременно. Комплексный экономический анализ деятельности может включать различное сочетание используемых показателей в зависимости от поставленных целей.

Таким образом, исходя из всего вышесказанного, можно констатировать существование множества различных методик, направленных на анализ показателей производительности труда. Такое многообразие в первую очередь обусловлено неоднозначной трактовкой термина «производительность труда», а также сложностью производственного процесса в животноводстве, которая характеризуется наличием многогранных экономических связей и влиянием колоссального числа факторов, имеющих как экономическую, так и внеэкономическую природу.

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

- прямые, то есть непосредственно характеризующие результативность труда;
- обратные, характеризующие трудоемкость производства продукции;
- полные, отражающие эффективность труда в целом по предприятию или законченного цикла производства продукта;
- неполные, отражающие эффективность использования трудовых ресурсов в отдельных отраслях или при производстве конкретных видов сельскохозяйственной продукции [9].

В.Г. Кардашевский и Г.А. Шестакова считают, что немаловажное значение в сельском хозяйстве имеют косвенные показатели производительности труда, которые отражают соотношение численности работников предприятия к показателям его размера – площади посевов, поголовья животных и др. [12].

По мнению А.С. Плашкиной, поскольку в результате научно-технического прогресса увеличивается удельный вес прошлого (овеществленного) труда, все большую актуальность приобретает показатель производительности совокупных (прошлого и живого) затрат труда, в частности выход чистой продукции на одного работника, занятого в материальной сфере производства [19].

Как считает коллектив авторов [33], вследствие того, что производительность труда характеризует результативность конкретного труда, большую роль играют натуральные показатели, отражающие объем произведенной продукции на единицу затрат труда или обратные – трудоемкость продукции, то есть количество затраченного труда на производство единицы продукции. Однако натуральные показатели можно определять только по конкретным видам продуктов.

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

В связи с этим П.И. Дугин предлагает проводить корректировку объемов произведенной продукции с учетом ее качества для совершенствования определения натуральных показателей производительности труда [9].

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

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

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

ка отражает не только уровень производительности труда, но и степень использования рабочей силы [18].

### 1.3 Резервы и факторы роста производительности труда в животноводстве

Повышение производительности труда – результат действия многих факторов [31].

Различие между понятиями «факторы» и «резервы» заключается в том, что фактор – это причина возможности осуществления какого-либо явления, а резерв – нереализованная возможность в конкретном случае.

Все факторы, обуславливающие уровень производительности труда, принято объединять в следующие группы:

Природно-географические (особенно характерны для добывающих отраслей):

- затраты на транспортировку материалов, топлива и пр., затраты на строительство, рабочую силу и пр.;

- масштабы разрабатываемых месторождений, глубина залегания полезных ископаемых, содержание полезных ископаемых в руде, отдаленность потребителей продукции.

Материально-технические:

- технический уровень применяемых орудий труда;
- качество используемых материалов;
- прогрессивность технологий;
- уровень механизации и автоматизации производства;
- комплексность использования сырья и пр.

Структурные сдвиги в производстве – изменение удельного веса отдельных видов продукции (с соответствующей трудоемкостью производства).

Организационные:

- уровень концентрации, специализации и кооперирования;
- совершенствование форм организации производства и труда (совмещение отдельных профессий, повышение норм и расширение зон обслуживания);
- совершенствование нормирования труда;
- упрощение структуры управления производством;
- соблюдение трудовой дисциплины и пр.

Социально-экономические:

- стимулирующая роль заработной платы и системы премирования работников;
- общеобразовательный, культурный и профессиональный уровень работников;
- престижность профессии;
- психологический климат в коллективе;
- условия труда, быта и отдыха.

В свою очередь факторы роста производительности по сфере действия можно подразделить на народнохозяйственные, отраслевые, внутрипроизводственные.

К народнохозяйственным относят – рациональное размещение производительных сил и трудовых ресурсов на территории страны, преимущественное развитие перспективных отраслей, углубление международного разделения труда и пр.

Отраслевые и межотраслевые – специализация, концентрация, кооперирование производства, освоение новых производств, изменение темпов роста производства и пр.

Внутрипроизводственные (могут действовать на предприятиях любой отрасли):

1. Снижение трудоемкости производства продукции за счет:
  - комплексной механизации и автоматизации производства;
  - совершенствования технологии производства продукции;

- совершенствования организации производства;
  - изменения объемов и структуры производства.
2. Резервы увеличения фонда рабочего времени:
    - сокращение простоев оборудования;
    - сокращение непроизводительной, случайной работы;
    - сокращение времени ремонтов и пр.
  3. Резервы совершенствования структуры кадров.
  4. Резервы экономии материалов.
  5. Резервы экономии средств труда.

При переходе на интенсивный путь развития сельскохозяйственного производства важным фактором становится увеличение производительности труда за счет развития потенциала сотрудников и основательной механизации процесса производства [13].

При анализе производительности труда и соответственно организации производства животноводческих продуктов необходимо учитывать в первую очередь следующие факторы:

- природные – наличие естественных и полевых кормовых угодий, характер и качество почв, длительность безморозного периода, совокупность активных температур, суммарная солнечная радиация, влажность, объемы осадков, вероятность повторения неблагоприятных метеорологических условий, наличие водных ресурсов, как естественных, так и искусственных, а также топографические условия местности;

- экономические – наличие перерабатывающих предприятий, удаленность производителей по отношению к рынкам сбыта, условия для транспортировки, хранения, переработки и реализации продукции, качество и количество инфраструктурных объектов, а также возможности государства в сфере поддержки сельхозпроизводителей;

- политические – продовольственные санкции, экспорт с таможенной территории, различные соглашения, регламентирующие или вовсе запрещающие поставки животноводческих продуктов на внутренние рынки;

- научно-технические – модернизация технологий, позволяющих повысить эффективность производства, переработку, хранение и транспортировку продукции.

Некоторые авторы выделяют следующую группу факторов, влияющих на уровень производительности труда:

- естественные;
- экономические (социальные);
- организационные (технические);
- психологические;
- рыночные [20].

Следовательно, что повышение производительности труда в животноводстве представляет собой сложный многофакторный процесс, который находится в прямой и косвенной зависимости от множества различных макро и микро экономических факторов, а также от природно-климатических условий, политической конъюнктуры, общественных процессов и т.д. В этой нам представляется рационально отметить, с какими трудностями на сегодняшний день столкнулся российский агропромышленный комплекс в сфере обеспечения более высокого уровня производительности труда в отрасли.

Одной из главных проблем роста производительности труда в животноводческих отраслях страны остается слабая техническая вооруженность труда в отрасли.

Основными факторами, приводящими к нарастанию технологического отставания аграрной отрасли, а также тормозящими рост производства, конкурентоспособности отечественного животноводства и продуктов его переработки, возможности всеобъемливающего использования агроклиматических ресурсов, стабильного воспроизводства материально-технического, кадрового и природно-экологического потенциала сельского хозяйства выступают:

1) слабая динамика инновационного развития, в том числе в вопросах внедрения достижений биотехнологий, разработки новых технологий производства и переработки в условиях глобального изменения климата;

2) наличие инфраструктурных ограничений, в том числе нехватка и нуждающаяся в оптимизации географическая схема расположения мощностей по хранению и переработке животноводческой продукции;

3) пассивное внедрение мировых достижений в отечественную аграрную науку, систему сельскохозяйственного образования и подготовки кадров.

Помимо ряда проблем необходимо выделить ряд мер, которые можно предпринять для их разрешения. Основными задачами для обеспечения динамичного развития отечественного рынка животноводческой продукции независимо от перемены внешних и внутренних условий выступают:

1) усовершенствование нормативно-правовой базы для создания эффективно функционирующего рынка;

2) увеличение объемов производства, рост поголовья и продуктивности животных, улучшение структуры производства животноводческой продукции;

3) внедрение инновационных технологий для сокращения производственных издержек и увеличения конкурентоспособности отечественных животноводческих продуктов и произведенной из него продукции;

4) создание новых способов для поддержки доходов животноводов и переработчиков животноводческого сырья на уровне, позволяющим для расширять воспроизводство и обеспечивать ликвидность и рентабельность произведенной продукции;

5) модернизация системы бюджетной поддержки, которая должна стимулировать желание сельхозпроизводителей внедрять современные технологии, и вовлекать в оборот неиспользуемые земли сельхозназначения с целью сохранения плодородия почв;

б) создание экспортно-ориентированного животноводческого продукта, способного обеспечить твердые позиции на мировом рынке продовольствия и отраслях, связанных с его переработкой;

7) ликвидация различных барьеров административного и технического характера.

Животноводство занимает важнейшую роль в сельскохозяйственном секторе экономики страны. Роль его обуславливается не только лишь значительной частью в валовой продукции, однако и огромным воздействием на экономику сельскохозяйственных предприятий, на уровень обеспечения жителей неподменными продуктами питания.

Был причинен большой урон животноводческим отраслям, который сказался в уменьшении размеров и финансовой производительности изготовления продукта животноводства.

Сократилось число животных, генетический и промышленные возможности сферы животноводства усугубился. На российском рынке продовольственных товаров, в связи со вступлением России в ВТО также ужесточилась конкуренция. Между тем состояние животноводства в целом значительно влияет на уровень развития субъектов России, особенно это проявляется в регионах, в которых отрасль животноводства занимает ведущее место.

В Республике Татарстан, существенную часть валовой продукции которой захватывает животноводческая отрасль, состояние развития данной отрасли за годы реформенного периода также усугубилось.

Научно обоснованный совокупность взаимозависимых и взаимовлияющих зоотехнических, промышленных, организационно-экономических мероприятий для ведению всей совокупности отраслей животноводства предполагает система животноводства. Они существенно были ориентированы на результат большей производительности животных, соответствия отраслей условиям конкурентоспособности.

Производственную специализацию, методы и способы разведения, содержания и кормления животных с учетом районных производственно-эко-

номических условий она и отображает. Включает кроме того она и технику, ноу-хау и компанию изготовления продукции животноводства.

Несхожесть с растениеводством в том, что уборка сельскохозяйственных культур носят видимый сезонный характер, в животноводстве изготовление никак не сопряжено с сезонами года.

При рассмотрении вопросов повышения производительности труда надо учитывать основные элементы организации системы животноводства, а именно:

- система и тип машин;
- воспроизводство стада;
- улучшение породности и племенная работа животных;
- кормление животных;
- специализация,
- уровень интенсивности системы животноводства;
- кооперация в животноводстве;
- организация производственных процессов;
- управление, планирование;
- оплата труда за конечные результаты производства.

Системы животноводства различаются друг от друга такими признаками как:

- видами и направлениями отраслей,
- критериями содержания животных в разные периоды;
- формами кормопроизводства и типами кормления;
- способами воспроизводства и характерами содержания животных;
- степенью интенсивности отрасли животноводства.

Результаты теоретических исследований будут использованы для оценки резервов роста производительности труда в животноводческих отраслях ООО «РАЦИН-Шали» Пестречинского района Республики Татарстан.

## 2 ПРИРОДНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ И ДОСТИГНУТАЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДЧЕСКИХ ОТРАСЛЯХ ООО «РАЦИН-ШАЛИ»

### 2.1 Характеристика природно-экономических условий организации

Общество с ограниченной ответственностью «РАЦИН-Шали» расположено в южной части Пестречинского района, который входит в состав Казанской пригородной природно-экономической зоны РТ. Общество организовано 21 ноября 2008 года.

Центральная усадьба Общества находится в селе Шали, которое расположено от районного центра – села Пестрецы в 7 км и от республиканского центра – города Казани в 42 км.

Основные пункты реализации продукции – зерна, молока и мяса и базы закупки материально-технических ресурсов расположены в г. Казани и Высокогорском районе.

Изучаемая организация расположена в зоне умеренно континентального климата, который характеризуется умеренно холодной зимой и достаточно жарким летом. Количество осадков в год – 429 мм, в том числе половина из них выпадает в период вегетации сельскохозяйственных культур. Среднегодовая температура воздуха +2,7 С.

Рельеф предприятия – волнистая равнина с развитой овражно-балочной системой. На территории организации преобладают серые лесные слабо- и среднеподзолистыми почвы. По итогам 4 тура землеоценочных работ сельскохозяйственные угодья ООО «РАЦИН-Шали» оцениваются в 26,41 баллов, что выше, чем в среднем по Пестречинскому району (24,49 баллов), но ниже среднереспубликанского значения (28,06 баллов).

В целом природно-климатические условия относительно благоприятны для развития основных отраслей сельского хозяйства республики - скотоводства и зернопроизводства.

Результаты сельскохозяйственного производства в первую очередь зависят от наличия главного фактора производства в отрасли – земельных ресурсов. ООО «РАЦИН-Шали» по состоянию на 31 декабря 2018 года располагает 9429 га общей земельной площади, причем все они относятся к сельскохозяйственным угодьям. Из всей площади 3502 га – находятся в собственности Общества, 4549 га – арендованные земли, а 1378 га – не оформлены. Для оценки изменения состава земельного фонда и структуры сельскохозяйственных угодий рассмотрим таблицу 1.

Таблица 1 – Состав земельного фонда 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

Как видно из таблицы 1, в динамике наблюдалась тенденция увеличения как общей площади организации, так и сельскохозяйственных угодий. Абсолютный прирост за 2015-2018 годы составил: всего земель – 1355 га, в том числе сельхозугодия – 1831 га, из них пашня – 1831 га, а площади под естественными сенокосами и пастбищами на исследуемый период не изменились, и составляли 58 и 1261 га соответственно. В результате происшедших изменений в ООО «РАЦИН-Шали» наблюдался повышение процента

распаханности на 3,5 процентных пунктов, однако за отчетный год достигнутый показатель несколько ниже, чем в среднем по республике (85,4 и 87,7% соответственно), соответственно при прочих равных условиях предприятие будет производить меньше продукции с единицы земельных угодий.

В ООО «РАЦИН-Шали» – трёх ступенчатая структура управления (рисунок 1), что обусловлено изменениями размеров производства. Организационная структура отраслевого типа.

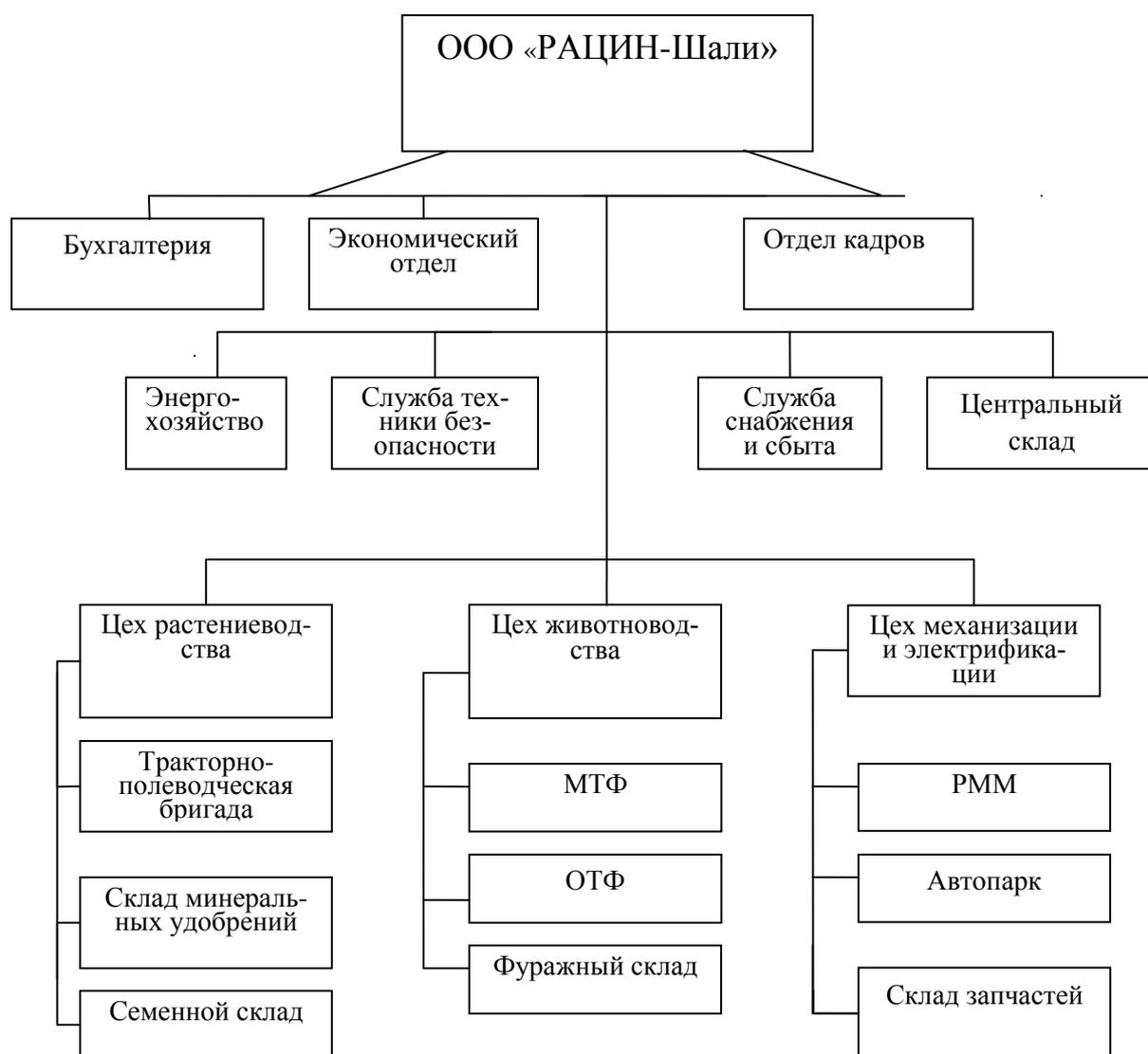


Рисунок 1 – Организационно-производственная структура ООО «РАЦИН-Шали».

Рассмотрим характеристику некоторых служб и внутривозрастных подразделений: бухгалтерия – учитывает, контролирует и анализирует финансовую деятельность хозяйства, составляет отчетную информацию в районное управление сельского хозяйства; экономический отдел – планирует производственную деятельность хозяйства, разрабатывает и внедряет нормы, анализирует производственную деятельность хозяйства; служба снабжения и сбыта – выполняет бесперебойное обеспечение необходимыми ресурсами нуждающихся; цех механизации занимается обслуживанием, ремонтом, хранением сельскохозяйственной техники, автомобилей, электромоторов; цех растениеводства – выращивает сельскохозяйственные культуры, занимается производством кормов для цеха животноводства; цех животноводства – занимается производством животноводческой продукции.

Организационная структура предприятия составляется исходя из видов деятельности предприятия, которое находит отражение в специализации производства, для определения характера которой применяется система показателей, а главным является структура товарной продукции (таблица 2).

Как видно из таблицы 2, в течение анализируемого периода объемы реализованного зерна увеличились почти в два раза, что обусловлено увеличением товарной ржи и ячменя. Масличные культуры – рыжик, рапс и подсолнечник реализовались организацией либо один, либо два года, и их объемы незначительные. С 2016 года наблюдается тенденция уменьшения товарного молока, а реализация мясной продукции скотоводства в динамике увеличивается.

В структуре товарной продукции в среднем за 2015-2018 годы в ООО «РАЦИН-Шали» преобладают следующие виды сельскохозяйственной продукции: молоко – 56,6%, зерновые – 29,7% и мясо крупного рогатого скота – 11,0%. Следовательно, можем сказать, что в организации сложилась скотоводческая специализация.

Для определения уровня специализации воспользуемся коэффициентом специализации, предложенным И.В. Поповичем:

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

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

Поскольку коэффициент специализации равен 0,58, то можно сказать, что в ООО «РАЦИН-Шали» высокий уровень специализации.

Своевременное и качественное выполнение агротехнических и зооветеринарных технологических процессов и операций не представляется возможным без наличия современных средств производства. Для оценки обеспеченности основными средствами в сельском хозяйстве применяются показатели фондооснащенности организаций и фондовооруженности труда, динамика которых приведена в таблице 3.

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

Показатели	Годы				В среднем по РТ за 2018г.
	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

Как видно из таблицы 3, за последние четыре года значительно повысились показатели обеспеченности изучаемого предприятия основными средствами: фондооснащенность – на 705,1 тыс. руб. на 100 га (более 40%); фондовооруженность труда – на 721,3 тыс. руб. на работника (в 1,6 раза). Сложившаяся ситуация объясняется опережающими темпами увеличения среднегодовой стоимости основных средств (на 93893 тыс. руб. в течение исследуемого периода), нежели рост площади сельскохозяйственных угодий (на 1831 га) и среднегодовой численности работников, занятых в сельхозпроизводстве (на 11 работников).

Однако, достигнутые за 2018 год показатели, существенно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям РТ: по фондооснащенности – на 50,6%, по фондовооруженности труда – на 38,8%.

Одной из особенностей сельского хозяйства является то, что здесь преимущественно используются мобильные технические средства механизации производства, которые представлены энергетическими ресурсами отрасли, и в то же время выступающими наибольшее активной их частью. Для оценки обеспеченности энергетическими мощностями применяется показатели энергообеспеченности и энерговооруженности труда, которые представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Энергообеспеченность 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
Энергообеспеченность, 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

Как видно из таблицы, за 2015-2018 годы энергообеспеченность ООО «РАЦИН-Шали» повысилась на 21,5 л.с. на 100 га или более чем на 2/5, а энерговооруженность труда – на 20,1 л.с. на работника или почти на 2/3. Сложившаяся ситуация объясняется опережающими темпами увеличения суммы энергетических мощностей (на 2670 л.с.), нежели рост площади пашни (на 1831 га) и среднегодовой численности работников, занятых в сельхозпроизводстве (на 11 работников).

Однако, достигнутые за 2018 год показатели, существенно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям РТ: по энергообеспеченности – на 46,9%, по энерговооруженности труда – на 36,2%.

Механизация и автоматизация производственных операций и процессов являются основой высокопроизводительного труда в сельском хозяйстве. В связи с темой выпускной квалификационной работы, оценим наличие средств механизации и их использование в животноводстве ООО «РАЦИН-Шали» на 2018 год (таблица 5).

Таблица 5 – Наличие и использование технологического оборудования в животноводстве ООО «РАЦИН-Шали» на 2018 год

Показатели	Значение
Современные доильные установки (молокопроводы и доильные залы), шт.	4
в т.ч. молокопровод в летнем лагере на 10 стойл	1
«ДеЛаваль»	1
линейная доильная установка на 200 голов	1
линейная доильная установка на 100 голов	1
Танки-охладители молока закрытого типа, шт.	3
в т.ч. «Арктика»	1
«ДеЛаваль»	1
«Нерехта»	1
Мобильные миксеры-кормораздатчики, шт.	1
в т.ч. «АКМ-9»	1
Навозоуборочные транспортеры, шт.	16

Как видно из таблицы 5, в ООО «РАЦИН-Шали» по состоянию на 31 декабря 2018 года имеются четыре доильные установки; три танка-охладителя молока закрытого типа; один кормораздатчик АКМ-9 и 16 единиц навозоуборочных транспортеров. Наличие вышеуказанных средств позволяет механизировать основные операции в скотоводстве и облегчают труд работников животноводства.

## 2.2 Наличие, уровень использования трудовых ресурсов и достигнутая экономическая эффективность в организации

Непрерывным условием своевременного выполнения работ в сельском хозяйстве выступает необходимое наличие трудовых ресурсов, динамика обеспеченности которыми представлена в таблице 6.

Таблица 6 – Обеспеченность трудовыми ресурсами в 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

Из таблицы 6 видно, что в течение анализируемого периода среднегодовая численность работников в сельскохозяйственном производстве организации увеличилась на 11 работников – с 105 до 116, а площадь сельскохозяйственных угодий увеличилась на 1831 га. Вследствие того, что темпы роста площадей были более высокими в динамике прослеживается тенденция снижения численности работников, приходящихся на 100 га сельхозугодий. показатель трудообеспеченности в ООО «РАЦИН-Шали» за 2018 год ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям республики на 0,29 чел.-час на 100 га или почти на 20%.

Уровень использования годового запаса труда в ООО «РАЦИН-Шали» представлен в таблице 7.

Таблица 7 – 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	212,9	240,2	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

Несмотря на незначительные изменения в численности работников организации в течение анализируемого периода, в частности за 2016-2017 годы, вследствие непропорционального изменения среднегодовой численности работников, годового запаса труда и фактически отработанного времени работниками в ООО «РАЦИН-Шали» уровень использования запаса труда существенно колеблется, и за 2018 год данный показатель выше не только нормативного, но и среднереспубликанского значения.

Анализ использования трудовых ресурсов за последние четыре года представлен в таблице 8.

Таблица 8 – Показатели использования трудовых ресурсов в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели	Годы			
	2015	2016	2017	2018
Количество работников по организации - всего, чел.	110	117	132	120
Отработано одним работником за год, дни	309	342	311	296
Отработано одним работником за год, час.	2164	2402	2189	2075
Средняя продолжительность рабочей смены, час.	7,0	7,0	7,0	7,0

Из таблицы 8 видно, что за 2015-2018 годы снижается отработанное время одним работником как в днях (на 13 дней или 4,2%), так и в часах (на 89 часов или 4,1%), вследствие пропорционального их изменения средняя продолжительность рабочего дня за весь исследуемый период равняется 7 часам. Однако достигнутые показатели отработанного времени одним работником существенно превышают нормативный их уровень – 275 дней или 1820 часов.

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 9).

Как видно из таблицы 9, стоимость валовой продукции в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий за исследуемый период имеет тенденцию снижения – на 5,7%, но ниже среднереспубликанского значения за 2018 год на 43,1 тыс. руб. Стоимость валовой продукции на 1 среднегодового работника также повышается – на 5,9%, однако ниже среднереспубликанского его уровня на 60,9%. Это объясняется увеличением общей стоимости валовой продукции в меньшей степени, чем увеличение размеров сельскохозяйственных угодий, и большей, чем рост численности работников. Стоимость валовой продукции в расчете на 100 руб. издержек производства уменьшается на 0,2 руб., а на 100 руб. основных средств – на 0,5руб.

Сумма валового дохода в расчете на 100га сельскохозяйственных угодий, на 1 среднегодового работника, 100 руб. основных, 100 руб. издержек производства с 2015 по 2017 годы имеют тенденцию к увеличению, однако к 2018 году резко снижается за счет увеличения убытков предприятия.

Сумма убытка в расчете на 100га сельскохозяйственных угодий, на 1 среднегодового работника, 100 руб. основных, 100 руб. издержек производства в целом имеет тенденцию увеличения.

Таблица 9 – 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

В целом, природно-климатические условия в ООО «РАЦИН-Шали» в целом относительно благоприятные для развития основных отраслей сельскохозяйственного производства. Однако, все показатели обеспеченности производственными ресурсами в организации значительно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям республики, вследствие чего достигнутые показатели значительно ниже эффективности сельскохозяйственного производства.

## 2.3 Достигнутая производительность труда в животноводстве

### ООО «РАЦИН-Шали»

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

1) различие в уровнях соотношения темпов роста производительности труда в различных отраслях; внутри отраслей – по отдельным видам продукции;

2) различия в степени влияния отдельных факторов на изменение производительности труда.

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

Исследование начнем с натуральных показателей производительности труда. Для того, чтобы рассчитать их необходимо правильно измерить массу произведенного продукта (объем валовой продукции) и величину затраченного времени на него (прямые затраты труда), которые приведены в таблице 10.

Из таблицы 10 видно, что в течение 2015-2018 годов производство зерновых повысился с 130 до 147 кг за 1 чел.-час или на 13,1% и с 2364 до 2676 ц на одного полного годового работника, при снижении трудоемкости производства с 0,77 до 0,68 чел.-час/ц. Несмотря на положительные изменения, уровень производительности труда в зернопроизводстве ООО «РАЦИН-Шали» за 2018 год более чем на треть ниже аналогичного показателя среднем по республике.

Тенденция повышения натуральных показателей уровня производительности труда прослеживается и относительно продуктов животноводства – молока и привеса крупного рогатого скота.

Таблица 10 – Натуральные показатели уровня производительности труда в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

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

В молочном скотоводстве производство продукции на 1 чел.-час повысился на 25 кг или на 42,4%, на одного полного годового работника – на 452 ц, а трудоемкость производства единицы продукции отрасли снизилась 0,50 чел.-час/ц или на 29,6%. Однако достигнутые темпы роста производительности труда в молочном скотоводстве способствовали тому, что за 2018 год их уровень в ООО «РАЦИН-Шали» на 27,3% выше среднереспубликанских значений.

Аналогичная ситуация наблюдается по производству мясной продукции скотоводства, однако здесь темпы повышения производительности труда существенно ниже. Так, производство мяса на 1 чел.-час по сравнению с 2015 годом повысился на 0,3 кг (3,3 и 3,6 кг соответственно), на 1 полного годового работника – на 7 ц (59 и 66 ц соответственно), а трудоемкость 1ц продукции снизилась на 2,86 чел.-час или на 9,3%. По сравнению со среднереспубликанскими показателями уровень производительности труда в мясном скотоводстве за 2018 год ниже почти на половину.

Основным критерием, характеризующим результативность системы управления качеством труда на любом предприятии является эффективность использования персонала. Для обобщенной оценки эффективности использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных формирований применяется система показателей, наиболее важными среди которых выступают стоимость валовой продукции (в сопоставимой оценке), сумма валового дохода и прибыли в расчете на одного среднегодового работника (таблица 11).

Таблица 11 – Обобщающие показатели использования трудовых ресурсов в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы

Показатели, в расчете на одного среднегодового работника, тыс. руб.	Годы				В среднем по РТ за 2018г.
	2015	2016	2017	2018	
Стоимость валовой продукции (в сопоставимых ценах 1994 года) – всего	15,3	15,5	17,8	16,2	41,4
в т.ч. животноводства	14,9	15,0	12,1	13,3	40,8
Сумма валового дохода (убытка) – всего	53,0	77,9	118,9	49,3	335,0
в т.ч. животноводства	-2,3	93,0	17,6	-87,5	259,9
Сумма прибыли (убытка) – всего	-123,5	-134,2	-115,9	-203,6	84,6
в т.ч. животноводства	-128,7	-59,8	-139,0	-262,0	23,5

За 2015-2018 годы уровень годовой производительности труда в ООО «РАЦИН-Шали» имеет определенную тенденцию повышения, и за отчетный год составляет 105,9% от уровня базисного года, то есть ежегодный средний темп роста составляет почти 2%. Выход валовой животноводческой продукции в расчете на одного среднегодового работника за изучаемый период уменьшился на 1,6 тыс.руб. или на 10,7%. Уровень производительности труда в изучаемой организации за 2018 год существенно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям РТ как по сельскому хозяйству в целом (на 25,2 тыс. руб. или на 60,9%), так и по животноводству (на 25,9 тыс. руб. или на 63,5%).

Сумма валовой дохода от сельскохозяйственного производства на одного среднегодового работника в течение 2015-2018 годов уменьшилась на 3,7 тыс.руб. или на 7,0%, и за отчетный год достигнутый уровень значительно ниже, чем в среднем по республике – на 285,7 тыс. руб. или более чем на 85%. В базисный и отчетный годы исследуемого периода в животноводстве наблюдались выход валового убытка, и прослеживается тенденция его роста – в 40 раз.

За весь анализируемый период как в целом по сельскохозяйственному производству, так и по животноводству наблюдается убыточность. Выход убытка в расчете на одного работника в течение анализируемого периода повысился почти на 2/3, а по животноводству – более чем в два раза.

Как известно, основными факторами, влияющими на изменение уровня трудоемкости производства животноводческих продуктов выступают уровень прямых затрат труда в расчете на одну голову скота и продуктивность животных.

Таблица 12 – 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 видно из таблицы 12, основной причиной снижения уровня трудоемкости производства 1ц молока в ООО «РАЦИН-Шали» за 2015-2018 годы выступают различия в уровнях прямых затрат труда в расчете на одну голову молочного скота, поскольку продуктивность коров, хотя и незначительно, и все имеет четкую тенденцию к повышению. Вместе с тем влияния указанных факторов на трудоемкость производства молока в динамике различается: если в 2016 и 2018 годах снижение трудоемкости было связано преимущественно уменьшением уровня затрат труда в расчете на одну голову, то в 2017 году произошло за счет повышения среднегодового удоя молока от одной коровы.

Трудоемкость производства 1ц молока в организации ниже 0,33 чел-час или на 21,7% по сравнению со среднереспубликанским его значением вследствие низкого уровня прямых затрат труда на одну голову скота (55 и 85 чел.-час соответственно), так как продуктивность коров в ООО «РАЦИН-Шали» ниже (4617 и 5598 кг соответственно).

Таблица 13 – 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	x	0,28	-0,92	-2,22	-13,13
в том числе за счет изменения:					
продуктивности скота	x	8,33	-0,99	-10,84	0,52
уровня затрат труда	x	-8,05	0,06	8,62	-13,65

В течение анализируемого периода, трудоемкость 1ц прироста крупного рогатого скота снижается на 2,86 чел.-час на 1ц или на 9,3%, что обусловлено повышением продуктивности скота, поскольку к отчетному году значительно увеличиваются прямые затраты труда в расчете на одно животное на выращивании и откорме. Несмотря на это, трудоемкость производства единицы продукции в мясном скотоводстве изучаемой организации существенно выше, чем в среднем по республике, из-за больших затрат труда.

Проведенные исследования свидетельствуют, что несмотря на определенное повышение уровня производительности труда в целом по сельскохозяйственному производству ООО «РАЦИН-Шали» и незначительное изменения по животноводству, их уровни существенно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям республики. Снижение трудоемкости производства единицы скотоводческой продукции в организации обусловлены в молочном скотоводстве как уменьшением затрат труда в расчете на одну голову скота, так и некоторым повышением продуктивности коров, а в мясном скотоводстве – ростом продуктивности животных на выращивании и

откорме. Трудоемкость производства 1 ц молока ниже, чем в среднем по республике из-за меньших прямых затрат на одну голову, а трудоемкость привеса 1 ц в мясном скотоводстве выше вследствие больших затрат труда на одну голову. Таким образом, можем сказать, что в организации есть существенные резервы повышения производительности труда в животноводческих отраслях.

### 3 РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЖИВОТНОВОДЧЕСКИХ ОТРАСЛЯХ ООО «РАЦИН-ШАЛИ»

#### 3.1 Макроэкономические условия повышения производительности труда в сельском хозяйстве

Трудовые ресурсы в сельском хозяйстве весьма ограничены, что же касается производительности труда, то возможности ее роста, по существу, безграничны. Для успешного решения многообразных экономических и социальных задач, стоящих перед страной, нет другого пути, кроме ускоренного роста производительности труда, резкого повышения эффективности всего общественного производства. Особенно важное значение такое положение имеет для сельского хозяйства, где весь прирост продукции обеспечивается за счет повышения производительности труда. Это ключевой вопрос развития экономики сельского хозяйства.

Повышение производительности труда прямо и непосредственно связано с достижениями научно-технического прогресса, с осуществлением всесторонней интенсификации производства.

Интенсификация, а следовательно, и повышение фондо- и энерговооруженности труда позволяют в первую очередь экономить живой труд, снижать его затраты. На практике это выражается в росте обрабатываемых площадей и поголовья животных на работника, в снижении затрат труда на единицу земельной площади в растениеводстве и на голову скота – в животноводстве.

Повышение уровня технической оснащенности сельского хозяйства благодаря улучшению качества проведения работай соблюдению оптимальных сроков их выполнения способствует не только сокращению потребности в труде, но и росту продуктивности животных.

При насыщении сельского хозяйства техническими средствами, к сожалению, не учитывается специфика сельскохозяйственного производства: се-

зонность использования многих видов техники, мобильность рабочих процессов, перемещение техники и грузов внутри хозяйства, большое разнообразие машин, орудий для производства сельскохозяйственной продукции. Практика передовых хозяйств и зарубежный опыт свидетельствуют, что фондовооруженность труда в сельском хозяйстве должна быть не ниже, а примерно в два раза выше по сравнению с промышленностью.

Один из основных путей роста производительности труда состоит в ускорении перехода к комплексной механизации и автоматизации производственных процессов. Комплексная механизация позволяет резко сократить затраты труда на единицу продукции.

Ускорение темпов механизации трудоемких процессов – одна из главных социально-экономических задач на ближайшее время. Предстоит осуществить мероприятия по замене старых машин и оборудования новыми, более производительными.

Важное значение для сельскохозяйственного производства имеет повышение интенсивности труда, что позволяет сэкономить не только живой и овещественный труд, но и время.

С ростом интенсивности возрастает ценность сельскохозяйственной минуты. Потеря ее в страдную пору приводит к большим потерям, которые не наверстаешь и часом. Поэтому важно добиваться, чтобы ни одна минута трудового времени не пропала, давала дополнительную продукцию.

К числу факторов роста производительности труда относится строгое соблюдение трудовой дисциплины. Каждый работник обязан соблюдать технологию производства, выполнять планы, установленные нормы выработки, бережно относиться к технике, оборудованию и материальным ценностям – кормам, семенам, топливу, выполнять распоряжения руководителей, строго придерживаться правил охраны труда, соблюдать технику безопасности.

Строгое соблюдение требований дисциплины труда особенно важно в условиях крупных специализированных предприятий, функционирующих в условиях кооперации, когда нарушение ритма в одном звене способно рас-

строить всю систему, обернуться огромными потерями. Предоставление самостоятельности предусматривает повышение ответственности рабочих и служащих за опоздания, прогулы и другие нарушения дисциплины, за брак в работе, спроса с должностных лиц за организацию производства, условий труда и быта людей.

Обязательное условие рационального использования рабочего времени в течение дня – научно обоснованное его нормирование. Оно стимулирует улучшение использования трудовых ресурсов, основных и оборотных фондов, является важным фактором укрепления дисциплины. Без норм нельзя правильно решить вопросы разделения и кооперирования, расстановки рабочей силы и оплаты труда.

Научная организация труда предусматривает применение наиболее современных приемов и методов выполнения операций, современных форм кооперации и разделения труда, наиболее рациональную расстановку людей в процессе производства. Одними из перспективных форм являются внедрение групповых методов работы, использование различных форм подряда на арендных условиях и т.д.

В коллективах, работающих на арендном подряде, удачно сочетаются личные интересы работников с общими задачами хозяйства. При этом устраняется обезличка в использовании земли, техники, материальных ресурсов. Рабочие привлекаются к управлению делами, участвуют в обсуждении производственных вопросов, определяют порядок оплаты труда в своем подразделении. В таких коллективах, как правило, высока трудовая дисциплина, взаимная требовательность и ответственность за порученное дело. В них развивается творческий характер труда, формируется хозяйское отношение к ресурсам организации.

Мелкогрупповые формы подряда обеспечивают эффективное использование ресурсов и хозрасчетного дохода. Это не замена крупного производства мелким, а форма укрепления общественного производства, создания на земле заботливого хозяина, средство против уравниловки и обезлички.

Арендные отношения открывают широкий простор для творческой деятельности работников, создают условия для быстрого роста производительности

Исключительное значение в деле повышения производительности труда имеет материальная заинтересованность в результатах труда. На сельскохозяйственных предприятиях оплата труда и материальное стимулирование должны строиться в зависимости от количества и качества произведенной продукции, сокращения затрат на ее единицу.

Все большее значение для повышения производительности труда наряду с материальным имеет моральное стимулирование. За трудовые успехи в развитии сельского хозяйства передовики награждаются орденами, медалями, дипломами, отмечаются другими формами поощрения. Опыт работы новаторов освещается в центральной и местной печати, по радио и телевидению.

В условиях непрерывного укрепления и совершенствования материально-технической базы сельского хозяйства важное значение имеют квалифицированные кадры, способные обеспечить высокоэффективное использование сложных машин и внедрение других достижений научно-технического прогресса.

Большую роль в воспроизводстве и рациональном использовании квалифицированной рабочей силы играет улучшение культурно-бытовых условий в сельской местности. Закрепление людей в деревне, сохранение многих сел связаны с обеспечением их стабильного, полнокровного развития, решением многих взаимосвязанных вопросов. Неотложным практическим делом является приближение условий жизни в деревне к городским, улучшение социальной инфраструктуры. Решение жилищной проблемы должно ориентироваться на строительство индивидуальных домов с учетом местных условий, традиций, социальных и демографических особенностей. Очень важное значение имеет развитие дорог и транспортных связей, призванных расширить возможности использования сельским населением социально-культурного потенциала смежных городских поселений. Улучшение условий жизни и быта на селе требует немалых средств, но они быстро окупаются и

служат обеспечению хозяйств рабочей силой, повышению заинтересованности работников в более продуктивном использовании ресурсов.

Рост общественного производства, повышение эффективности и использования производственных фондов неразрывно связаны с облегчением условий труда, сохранением здоровья и работоспособности трудящихся, со снижением производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. В мероприятиях по охране труда должны предусматриваться рационализация рабочих мест, снижение тяжести и трудоемкости работ, оборудование и оснащение санитарно-бытовых помещений, обеспечение работников спецодеждой и спецобувью, благоустройство территории и рабочих зон. С точки зрения экономики служба охраны труда оказывает влияние на производственные показатели, и, прежде всего на уровень производительности труда. Чем выше культура производства и благоприятнее условия труда, тем выше уровень его производительности.

Многообразие видов работ и короткие сроки их выполнения приводят к тому, что многие работники в сельском хозяйстве совмещают ряд трудовых функций. Поэтому, чем больше людей, которые способны выдерживать повышенные физические и нервно-психологические нагрузки, тем лучше и быстрее будут выполняться сложные технологические операции и тем меньше число работников было бы задействовано.

В рыночных условиях конкурентоспособность продукции или услуги может обеспечить только их качество, поэтому именно ей отдают предпочтение потребители. Для обеспечения качества необходимо четкое управление ею. По этой причине предприятия, рассчитывая на стабильное обеспечение качества продукции, внедряют систему качества, которая отвечает современному уровню организации работ.

Управление качеством обязательно требует знания действующего законодательства в области качества. Предприятие для того, чтобы успешно работать в условиях рынка, должно организовать у себя эффективную систему управления качеством. Так как качество формируется в основном в про-

цессе создания продукции, в первую очередь необходимо оценить качество технологических работ и организацию производства. Кроме этого управление качеством связано со стандартизацией, ведь именно она является основной нормативной базой управления, вобрав в себя требования к качеству, регламентацию порядка проверки и оценки качества. Одной из важнейших функций управления качеством является контроль качества, который осуществляется соответствующими измерениями. Отсюда вытекает необходимость значений метрологического обеспечения.

Поэтому в настоящее время разработка системы управления качеством с целью совершенствования управленческой деятельности является актуальным вопросом.

### 3.2 Организационно-экономические мероприятия повышения производительности труда в животноводстве организации

Как известно, для обеспечения устойчивых темпов роста производительности труда на предприятии необходимо ее увязать с мотивацией труда персонала, что представляется возможным при внедрении и соблюдении принципов хозяйственного расчета.

Основным документом, определяющим плановые параметры деятельности трудового коллектива хозрасчетного подразделения, является хозрасчетное задание. Плановым периодом хозрасчетного задания является календарный месяц, квартал, год.

Хозрасчетные задания составляется совместно с представителем (руководителем) основного подразделения и сельскохозяйственного предприятия (Филиала).

Согласованное хозрасчетное задание является фиксированным документом и не подлежит изменению в течение планового периода, за исключением случаев, когда инициатором корректировки доказан факт некорректно-

сти расчетов, подтвержденный (согласованный) комиссией по хозяйственному расчету.

Хозрасчетное задание бригаде дойного стада коров включает следующие формы:

- численность работников и состав бригады молочно-товарной фермы (МТФ);
- оборот стада крупного рогатого скота;
- план осеменения и отела коров;
- изменение физиологического состояния коров в течение года (по месяцам лактации);
- план производства и реализации молока;
- годовая потребность в кормах;
- динамика затрат на производство продукции по калькуляционным статьям.

Хозрасчетное задание бригаде обслуживающей поголовье молодняка крупного рогатого скота и скот на откорме составляется аналогично заданию бригаде, обслуживающей дойное стадо и включает следующие формы:

- численность работников и состав бригады по обслуживанию и откорму молодняка КРС;
- оборот стада крупного рогатого скота;
- годовая и месячная потребность в кормах для молодняка КРС;
- динамика затрат на производство продукции по калькуляционным статьям.
- лимит затрат и выполнение задания.

Основным документом, определяющим плановые параметры деятельности трудового коллектива хозрасчетного подразделения по заготовке кормов, является хозрасчетное задание специализированной бригаде (мехотряд) по кормопроизводству. Плановым периодом хозрасчетного задания является календарный год. Хозрасчетное задание составляется совместно с представи-

телем (руководителем) хозрасчетного подразделения и сельскохозяйственного предприятия (Филиала).

Хозрасчетное задание состоит из следующих форм:

- План заготовки кормов
- Лимит затрат (заработная плата с отчислениями, горюче-смазочные материалы, амортизация, текущий ремонт, прочие прямые затраты);
- Производственная программа по заготовке кормов с указанием вида кормов, площади, урожайности кормовых культур, выхода кормов, качества кормов);
- Условия оплат (расценки за единицу кормов), премирования.

При доведении задач хозрасчетные единицы отделений должны быть поставлены в равные условия по их выполнению. Когда имеются существенные различия по качеству почв, рельефа, породах скота, специализации производства, удаленности, эти задачи дифференцируют. Это, в частности, касается показателей урожайности культур, продуктивности животных, норм выработки машин, затрат средств и труда на единицу продукции. Доведение реальных задач мобилизует работников хозрасчетных единиц на борьбу за их выполнение и перевыполнение. В хозрасчетных заданиях указывают лишь те элементы затрат, размер которых зависит от их непосредственной деятельности. Сюда входят все прямые затраты на выполнение работ и производство продукции, а также общебригадные и общефермские косвенные затраты. Общепроизводственные (в части общеотраслевые) и общехозяйственные расходы отдельным хозрасчетным единицам также доводят (хотя это не доводится до хозрасчетных подразделений). Их учитывают при исчислении себестоимости продукции в целом по хозяйству. Лимиты производственных затрат (оплата труда, стоимость материалов, механизированных работ и др.), вычисляют на основе применения прогрессивной технологии производства, прогрессивных норм выработки и расходования материально-денежных средств и сдельных расценок оплаты труда. Расчет производят в технологических картах выращивания культур, производства животноводческой про-

дукции, при составлении проектно-сметной документации на проведение строительства. С изменением условий производства (уровня механизации и т.д.) меняются и лимиты затрат. В динамике (по годам) этот процесс должен обеспечивать систематическое снижение размера затрат на единицу произведенной продукции или выполняемой работы.

После разработки хозрасчетных заданий основным подразделениям растениеводства и животноводства, проводятся организационные совещания, в которых специалистами экономической службы предприятия совместно со специалистами, дается разъяснение основных показателей заданий хозрасчетных заданий, доводимых подразделениям. Необходимо акцентировать внимание работников хозрасчетных подразделений на достигнутый уровень объемов производимой продукции, плановые показатели и какие нормы и нормативы используются при расчете материально-технических ресурсов, необходимых для выполнения хозрасчетных заданий. Кроме того, особое внимание необходимо уделить на материальное стимулирование и разъяснить, за какие показатели и по каким результатам производственной деятельности, работники хозрасчетных подразделений могут получить дополнительные денежные вознаграждения.

К моменту проведения организационного собрания трудовых коллективов, руководителем с.х. предприятия должен быть издан приказ о переходе внутрихозяйственных подразделений на работу по принципам внутрипроизводственного (внутрихозяйственного) расчета. Также должен быть утвержден Положение о внутрихозяйственном расчете и Положение об оплате труда работников хозрасчетных подразделений. Подписанные главными специалистами и утвержденные руководителем предприятия, хозрасчетные задания доводятся до ответственных руководителей хозрасчетных подразделений.

В ходе выполнения хозрасчетных заданий, могут быть уточнены нормативы по растениеводству и животноводству, численный состав коллективов хозрасчетных подразделений, проводятся консультации специалистов

бухгалтерской службы по ведению форм первичного учета в хозрасчетных подразделениях, в увязке с программой 1 С, рассматриваются условия материального стимулирования руководителей и специалистов, анализируются состояние организации и оплаты труда работников хозрасчетных подразделений.

В ходе разработки хозрасчетных заданий, чаще всего на местах встречаются такие недоработки, как:

1) Отсутствие достоверной и устойчивой информации, особенно в части животноводства (по случке животных, по плану получения приплода, по рациону кормления животных и т.д.).

2) Отсутствие разработанных применительно к местным условиям и технологиям технологических карт по отделениям. Данные по структуре посевных площадей (плановая и фактическая) в разрезе отделений.

3) Сложности в определении количества и состава хозрасчетных подразделений, назначений ответственных руководителей подразделений (во многих случаях из-за отсутствия специалистов среднего звена).

4) Отсутствие четкого закрепления основных средств производства по тракторно-полеводческим бригадам и другим подразделениям.

5) Нехватка специалистов экономической службы. Чаще всего в составе финансово-экономической службы работает только один экономист, нет ведущих специалистов. Экономист вынужден заниматься и планированием и бюджетированием, а также регулярным составлением и сдачей отчетов. В связи с этим, необходимо определить численный состав специалистов исходя из штатно-нормативного метода.

6) Оплата труда руководителей не увязаны от объемов реализованной (произведенной) продукции, что ведет к уравниловке и отсутствию материальной заинтересованности в конечных результатах. В таких случаях рекомендуется оплату труда специалистов и руководителей осуществлять исходя из расценок за реализованную (произведенную) продукцию, а также премировать их за прирост объемов реализованной (произведенной) продукции и

за рентабельность производства. Данные рекомендации находят отражение в Положении о материальном стимулировании работников хозрасчетных подразделений.

7) Высокая текучесть работников в отделениях. В связи с этим за совмещение должностей, а также руководителям хозрасчетных подразделений устанавливать доплату руководителям хозрасчетных подразделений в размере 15% их оплаты, а также материальное стимулирование работников хозрасчетных подразделений за экономию затрат, за продукцию, за сверхплановую продукцию.

Согласно Положению об оплате труда работников хозрасчетных подразделений, оплата труда руководящих работников и специалистов производится по расценкам за произведенную продукцию сельского хозяйства.

Расценки устанавливаются за единицу произведённой продукции коллективом для всех руководителей, специалистов и служащих, а также отраслей, отделений.

Для организации оплаты труда за продукцию до доведения хозрасчетных заданий до подразделений, рассчитываются стоимость плановой продукции в сопоставимой оценке. Годовой фонд оплаты труда рассчитывается исходя из действующих месячных окладов руководителей и специалистов, путем умножения их на 12. Для руководителей и специалистов, отвечающих в целом за отрасли растениеводства и животноводства для расчета расценок за продукцию, годовой фонд оплаты труда делится пропорционально денежной выручке, поступающей из этих отраслей.

Таким образом, в начале года рассчитываются расценки за продукцию, как отношение фонда оплаты труда по окладам отнесенное отрасли животноводства к стоимости планового объема продукции животноводства. По окончании месяца проводят анализ состояния организации оплаты труда в разрезе по отделениям за произведенную продукцию в животноводстве. В период выполнения хозрасчетного задания оплата труда основных работников животноводства производится по сдельным расценкам.

Внедрение системы управления качеством предполагает создание службы управления качеством. В реализации функций системы качества участвуют практически все подразделения предприятия, что определяет необходимость планирования, координации, методического сопровождения работ подразделений в данной системе. Также необходимо осуществлять регулярные внутренние проверки, вести работу по совершенствованию системы качества, по сертификации продукции и непосредственно самой системы. Все эти функции призвана выполнять служба управления качеством.

В обязанности службы качества входит выполнение содержательных функций, описанных в стандарте ИСО 9001, и вспомогательных задач. Рассмотрим данные функции и задачи поподробнее.

Служба качества должна определить внешние и внутренние факторы, которые влияют на достижение намеченного результата, и осуществлять постоянный мониторинг и анализ информации о них. Рассматриваемые факторы могут быть как положительными, так и отрицательными. Факторы внешней среды могут быть связаны с законодательной, технологической, конкурентной, рыночной, социокультурной, экономической средой на разных уровнях. А факторы внутренней среды могут быть связаны с ценностями, культурой, знаниями, результатами работы организации. Кроме этого службе качества необходимо заниматься мониторингом и анализом информации о заинтересованных сторонах и их соответствующих требованиях.

Служба качества также определяет границы системы управления качеством с учетом вышеописанных факторов, требований заинтересованных сторон и продукции, услуги организации. Область применения указывает на охватываемые виды продукции и услуг; разрабатывается, актуализируется и применяется как документированная информация.

Разработка, внедрение, поддержание и постоянное улучшение системы управления качеством ведется под руководством службы качества. При этом должны быть определены процессы, необходимые для данной системы, и их

применение в рамках организации. Для выполнения этих задач служба качества:

- обозначает требуемые входы и ожидаемые выходы процессов;
- определяет последовательность и взаимодействие этих процессов;
- проводит мониторинг, измерение и оценивает соответствующие показатели результатов функционирования данных процессов;
- определяет ресурсы для полноценной работы этих процессов и обеспечивает их доступность;
- распределяет обязанности, ответственность и полномочия участников данных процессов;
- учитывает предполагаемые риски и возможности преодоления этих рисков;
- оценивает эффективность протекания процессов и при необходимости вносит изменения, обеспечивающие достижение процессами намеченных результатов;
- улучшает процессы и систему управления качеством.

Все вышеописанные мероприятия должны быть задокументированы для обеспечения уверенности в том, что процессы осуществляются в рамках намеченного плана.

Служба качества разрабатывает политику в области управления качеством и несет ответственность за ее поддержание в актуальном состоянии. Также в компетенции службы находится обязанность по ознакомлению с данной политикой всех сотрудников предприятия. Кроме этого сотрудники предприятия должны быть осведомлены о целях в области качества, своем вкладе в результативность системы управления качеством и последствиях несоответствия требованиям данной системы.

В штате службы качества предприятия в обязательном порядке должен быть специалист, который обучен требованиям к системе управления качеством в том органе, где проходит сертификацию система менеджмента или продукция данного предприятия. Такой специалист имеет право проводить

подготовку сотрудников для деятельности в области качества. Служба качества осуществляет разработку планов, программ, методик обучения специалистов, проводит курсы ознакомительных лекций с новыми сотрудниками организации и осуществляет аттестацию обученных сотрудников. В случае необходимости, служба качества может рекомендовать руководству предприятия пригласить специалистов из соответствующих органов для проведения лекций по вопросам качества.

### 3.3 Экономическая оценка резервы роста производительности труда в животноводческих отраслях ООО «РАЦИН-Шали»

Как было выявлено ранее резервами роста уровня производительности труда в животноводстве выступают увеличение объемов производимой продукции и сокращение прямых затрат труда.

Применение на практике предлагаемых мероприятий позволит существенно повысить экономическую эффективность животноводческих отраслей в хозяйстве. Проведем расчет стоимости валовой продукции на перспективу (таблица 14).

Таблица 14 – Расчет стоимости валовой продукции животноводства в ООО «РАЦИН-Шали» на перспективу

Виды продукции	Среднегодовое поголовье, гол.	Перспективная продуктивность, ц с 1 гол.	Объем валовой продукции, ц	Стоимость, тыс.руб.
Молоко	510	55,0	28050	831,1
Привес	546	2,2	1201	136,8

Как свидетельствуют показатели таблицы 14 на перспективу за счет предлагаемых мероприятий можно увеличить валовой надой молока 4501 ц или почти на 20%, а мясной продукции скотоводства – на 83 ц или на 7,4%.

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 – 53 чел.-час;
- на 1 голову животных на выращивании и откорме – 50 чел.-час.

Суммарная экономия затрат живого труда составит:

$$(55-53) \cdot 510 + (57-50) \cdot 546 = 4842 \text{ чел.-часов.}$$

За счет опережающих темпов роста результатов над применяемыми ресурсами будет обеспечен значительный рост показателей уровня и экономической эффективности производства в ООО «РАЦИН-Шали» (таблица 15).

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

Показатели	2018 г.	На перспективу	Изменение (+,-)
Стоимость валовой продукции животноводства – всего, тыс. руб.	851	968	+117
в т.ч. в расчете на 1 чел.-час, руб.	10,8	12,9	+2,1
Трудоемкость 1ц, чел.-час:			
молоко	1,19	0,96	-0,23
привес КРС	27,73	22,63	-5,10

Показатели, приведенные в таблице 15 свидетельствуют, что за счет предлагаемых мероприятий уровень производительность труда в целом по животноводству можно повысить на 19,4% вследствие снижения трудоемкости основных видов продукции: молока – на 19,3%, привеса крупного рогатого скота – на 18,4%.

Высокопроизводительный труд всех категорий работников, сведение до минимума случаев профессиональных заболеваний и травматизма на производстве в сельскохозяйственных организациях возможен только при ис-

пользовании 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.

## ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Ускорение темпов производительности труда в сельском хозяйстве в современных условиях является объективной необходимостью и имеет важное народнохозяйственное значение в решении многих экономических и социальных проблем. Главная роль и значение роста производительности труда заключается в том, что он является основным источником увеличения производства валовой продукции сельского хозяйства и способствует более полному удовлетворению потребности в продуктах питания населения страны.

ООО «РАЦИН-Шали» расположено в южной части Пестречинского района, который входит в состав Казанской пригородной природно-экономической зоны РТ. Общество организовано 21 ноября 2008 года.

В целом природно-климатические условия относительно благоприятны для развития основных отраслей сельского хозяйства республики – скотоводства и зернопроизводства.

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

Все показатели обеспеченности производственными ресурсами в организации значительно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям республики, вследствие чего достигнутые показатели значительно ниже эффективности сельскохозяйственного производства.

В организация прослеживается определенная тенденция снижения обеспеченности трудовыми ресурсами, что обусловлено непропорциональным изменением численности работников и площади сельскохозяйственных угодий. По сравнению с нормативом и среднереспубликанским уровнем более напряженно используются трудовые ресурсы.

Несмотря на определенное повышение уровня производительности труда в целом по сельскохозяйственному производству ООО «РАЦИН-Шали» и незначительное изменения по животноводству, их уровни суще-

ственно ниже, чем в среднем по сельскохозяйственным организациям республики. Снижение трудоемкости производства единицы скотоводческой продукции в организации обусловлены в молочном скотоводстве как уменьшением затрат труда в расчете на одну голову скота, так и некоторым повышением продуктивности коров, а в мясном скотоводстве – ростом продуктивности животных на выращивании и откорме. Трудоемкость производства 1 ц молока ниже, чем в среднем по республике из-за меньших прямых затрат на одну голову, а трудоемкость привеса 1 ц в мясном скотоводстве выше вследствие больших затрат труда на одну голову. Таким образом, можем сказать, что в организации есть существенные резервы повышения производительности труда в животноводческих отраслях.

Основными путями повышения производительности труда в сельском хозяйстве являются: рост фондообеспеченности; повышение интенсивности использования основных фондов; углубление специализации и усиление концентрации сельскохозяйственного производства; внедрение ресурсосберегающих и прогрессивных технологий; улучшение организации труда и повышение его интенсивности; повышение квалификации кадров для агропромышленного комплекса; усиление материального стимулирования.

Внутрихозяйственные подразделения ООО «РАЦИН-Шали» обладают большими правами в области организации производства и оплаты труда. Трудовые отношения с этими коллективами целесообразно преобразовать в контрактные. Они характеризуются усилением индивидуализации ответственности работников, учетом их способностей и интересов.

В животноводстве по контрактной системе могут оплачиваться практически все категории работников. Целесообразно начинать формирование контрактных договоров в хозяйстве с операторов машинного доения, скотников и других. В договоре необходимо предусмотреть закрепленное поголовье животных, продуктивность, норму производства, затраты на их выполнение, в том числе корма и другие. Для каждого работника необходимо четко определить состав работ, которые он обязан выполнить или вид продукции, кото-

рую он обязан произвести, а также размер заработной платы. Состав выполняемых работ дается в виде приложения к контрактному договору в любой форме.

Используемые ежемесячно формы оплаты труда должны предусматриваться в контрактном договоре. Повременную оплату труда необходимо применять при заключении контракта на тех участках производства, где количественный результат нецелесообразно или сложно учитывать. Сдельная оплата труда применяется, когда в договоре определен объем работ, нормы производства, или в договорах на промежуточных стадиях производства – наиболее оптимальна аккордно-премиальная система оплаты труда, при которой устанавливаются расценки за 1 ц произведенной продукции. При дифференциации расценок сочетаются материальные стимулы и материальная ответственность за соблюдение условий договора. Хозрасчетные формы оплаты труда применяются при заключении контрактов с коллективом постоянных работников. В этом случае кроме оплаты по аккордно-премиальным расценкам предусматривается премирование по итогам работы за перевыполнение плановых показателей по производству продукции животноводства и снижение материально-денежных затрат на них.

Основными же факторами повышения производительности труда выступают рост валового производства отдельных видов сельскохозяйственной продукции и сокращение прямых затрат труда, каждый из которых включает целый комплекс мероприятий. Проведенные расчеты показывают, что за счет предлагаемых мероприятий уровень производительность труда в целом по животноводству можно повысить на 19,4% вследствие снижения трудоемкости основных видов продукции: молока – на 19,3%, привеса крупного рогатого скота – на 18,4%.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Арутюнян Ф.Г. Концептуальные аспекты организации экономического стимулирования сельскохозяйственного производства// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2016. – №3. – С.58-62.
2. Белоногова Е.В. Методические подходы к оценке эффективности систем материального стимулирования труда работников торговых организаций/ Е.В. Белоногова, Ю.Ю. Сулова, А.В. Волошин// Фундаментальные исследования. – 2016. – № 8-1. – С.96-101.
3. Бондаренко Л.В. Государственная поддержка малоимущего сельского населения// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2018. – №10. – С.74-79.
4. Брю С.Л., Макконелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Пер. с англ. 2-е изд. – Хатар-Демос, 1993. – 445 с.
5. Буздалов Ю.Т. Повышение производительности труда в сельском хозяйстве.- М.: Колос, 1980.- 143 с.
6. 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.
7. Давыденко Л.Н. Сельскохозяйственный труд в агропромышленном комплексе: экономические и социальные аспекты.- Минск: Изд-во БГУ, 1983.- 183 с.
8. Долгушкин Н. Кадровый потенциал агропромышленного комплекса// Экономика сельского хозяйства России, 2017. – №9. – С.37-43.
9. Дугин П.И. Резервы повышения производительности труда в сельском хозяйстве – М.: Росагропромиздат, 1991. – 156с.
10. Едренкина Н.М. Условия воспроизводства трудовых ресурсов на сельских территориях региона (по результатам анкетирования)// Экономика

сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2018. – №12. – С.86-88.

11. Караваев А.В. Труд как социально-экономическая категория в экономических исследованиях/ А.В. Караваев, А.В. Волошин// Экономические исследования и разработки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edrf.ru/article/14-01-18>, свободный.

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

13. Колобова А.И. Организация производства на предприятиях АПК: учебное пособие /А.И. Колобова .- Барнаул: Изд-во АГАУ, 2008. – 397 с.

14. 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.

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

16. Москаленко В.К. Производительность труда: пути повышения и стимулы.- М.: Наука, 1973.- 164 с.

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. – 37с.

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

20. Показатели оценки производительности труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru/article/1089362-qqq-16-m10-pokazateli-otsenki-proizvoditelnosti-truda>, свободный.
21. Производительность труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://investment-analysis.ru/metodIA2/factorial-productivity-plus-costs.html>, свободный.
22. Производительность труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://center-yf.ru/data/economy/Proizvoditelnost-truda-eto.php>, свободный.
23. Рабинович Л.М. Резервы повышения эффективности производства в условиях перехода к рыночной экономике. – Казань: КСХИ, 1991. – 31 с.
24. 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.
25. Рыжкова Н.А. Государственная поддержка сельского хозяйства и человеческий капитал: взаимосвязь, синтез понятий и определений/ Н.А. Рыжкова, Н.В. Чижов// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2018. – №12. – С. 80-85.
26. Рябова Е.И. Проблемы методологии исследования социально-трудовой сферы: экономико-правовые аспекты// Е.И. Рябова, Т.А. Богаткевич, А.В. Волошин// Этносоциум и межнациональная культура.- 2016. – № 7(97). – С.116-125.
27. Савушкин В.М. Пути повышения эффективности сельскохозяйственного производства.- Казань: Татар. кн. изд-во, 1987.- 241 с.
28. Семина Н.А. Кадровые проблемы закрепления молодых специалистов на сельских территориях// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, 2018. – №11. – С.70-73.
29. Статистика производительности труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/student/statistika/statistika-proizvoditelnosti-truda.html>, свободный.

30. Сущность производительности труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://laboureconomics.ru/glava5/p51/>, свободный.

31. Факторы и резервы роста производительности труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://ekonomyks.ru/05/41\\_factory\\_i\\_rezervy\\_rosta\\_proizvoditelnosti\\_truda.php](http://ekonomyks.ru/05/41_factory_i_rezervy_rosta_proizvoditelnosti_truda.php), свободный.

32. 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.

33. Экономика сельского хозяйства: Учебник/ В.А. Добрынин, А.В. Беляев, П.П. Дунаев и др. - 3-е изд. – М.: Агропромиздат, 1990. – 475с.