

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра управления производством и агробизнеса

РООТ АЛЕКСАНДР ВЛАДИМИРОВИЧ

**ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
ТРУДА**

**(на примере АО «Учхоз Пригородное» г. Барнаул
Алтайского края)**

Направление «ТППСР»

Дисциплина «Организация производства и
предпринимательство АПК»

Ведущий преподаватель – Власенкова Е.В.

КУРСОВОЙ ПРОЕКТ

Студент 5 полного курса группы 8354

Заочной формы обучения

А.В. Роот

Барнаул 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Теоретические основы производительности труда в сельском хозяйстве	6
1.1 Сущность общественной производительности труда	6
1.2 Роль повышения производительности труда в рыночных условиях	11
1.3 Показатели и методы определения производительности труда	15
2. Аналитические основы производительности труда	18
2.1 Экономическая характеристика АО «Учхоз Пригородное»	18
2.2 Анализ производительности труда в учхозе	22
2.3 Соотношение производительности труда и оплаты труда	25
3. Пути повышения производительности труда	28

Заключение.....	
.....	36
Библиографический	список.....
.....	38

ВВЕДЕНИЕ

Экономическое развитие в современном мире базируется на росте производительности труда. Чем выше уровень производительности труда, тем более качественным является экономический потенциал страны, тем выше уровень общественного благосостояния. Не случайно повышение производительности труда является одним из приоритетных направлений развития экономики развитых стран. Для современной России проблема повышения производительности труда особенно актуальна.

Актуальность темы курсовой работы заключается в том, что рост производительности труда позволяет обеспечить положительные экономические показатели предприятия. В условиях постоянно изменяющейся экономической ситуации (внешней или внутренней) достичь поставленной цели можно, лишь опираясь на теоретические и методические разработки в области экономического анализа по производительности труда. В научной литературе и периодической печати по этому поводу высказывается довольно много экономистов, но среди исследователей нет единой точки зрения на производительность труда. Попытка исследования этой проблемы на основе критического анализа происходящих моментов в сельском хозяйстве на примере конкретного учхоза сделана в данной работе.

Целью курсовой работы является разработка мероприятий роста производительности труда в сельском хозяйстве.

В достижении цели исследования в курсовой работе должны быть решены следующие основные задачи:

- 1) определить и раскрыть сущность производительности труда;
- 2) изучить методику анализа производительности труда;
- 3) провести анализ производительности труда на примере конкретного предприятия;
- 4) разработать рекомендации по повышению производительности труда.

Объектом исследования выступает производительность труда.

Предметом исследования является анализ производительности труда.

В рамках исследования данного вопроса применялись

следующие методы: аналитический, экономико-статистический, абстрактно-логический, сравнительный.

Информационную базу исследования составляют следующие источники:

- 1) учебная литература по теме исследования;
- 2) периодическая печать и электронные ресурсы;
- 3) финансовая (бухгалтерская) отчетность.

Для научного анализа производительности труда были использованы теоретические взгляды и методики таких исследователей, как Бабуров Р.В., Гаврилов Р.В., Золотов А.В., Костин Л.А., Хромов П.А., Адамов В.Е., Рябцева И.Ф., Щербаков А.И., Смирнов С.Л., Яковенко Е.Г. и др.

Курсовая работа состоит из трех глав.

В первой главе исследованы теоретические основы производительности труда.

Во второй главе проведен анализ производительности труда на примере конкретного предприятия.

В третьей главе представлены рекомендации по повышению производительности труда в сельском хозяйстве.

Практическая значимость исследования заключается в том, что содержащиеся в ней теоретические основы, разработки и рекомендации могут использоваться в практике АО «Учхоз Пригородное» для разработки рекомендаций по повышению производительности труда.

1. Теоретические основы производительности труда в сельском хозяйстве

1.1 Сущность общественной производительности труда

Сущность общественной производительности труда исследовали многие ученые со времен Платона и до наших дней. Сам термин «производительность» всегда связывался с увеличением богатства.

Платон отмечал, что при производстве благ «взаимные интересы сближают людей и заставляют их объединять свои усилия... этот принцип сам по себе должен вести к разделению труда..., каждый делает лучше то, что делает он один и общая производительность при этом возрастает» (Цит. по [18, с. 300]).

Особый интерес к проблемам производительности ученые стали проявлять в XVIII–XIX вв., с развитием машинного производства. Так, А. Смит причины процветания народов видел в области производительности труда и порядке, в соответствии с которым его продукт естественным образом распределяется между различными классами и группами людей в обществе.

Ф.У. Тейлор писал, что «...главнейшей задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника...». И что «максимальное благосостояние может

быть осуществлено лишь в результате сознательного усилия каждого рабочего в направлении возможного повышения своей дневной выработки» [18, с. 210].

В последние годы многие ученые обеспокоены падением уровня конкурентоспособности предприятий, утверждая при этом, что наилучший измеритель уровня конкурентоспособности – это производительность, наилучший путь для повышения конкурентоспособности товаров – рост темпов производительности труда.

Ученые-теоретики марксистского направления в экономике также считали, что производительность труда – это в конечном счете самое главное для победы нового общественного строя.

Рассмотрим термин «производительность труда» подробнее. При определении термина производительности труда следует в первую очередь исходить из того, что труд, затрачиваемый на производство товаров и услуг, состоит из живого и прошлого труда.

При этом в научной литературе термин «живой труд» трактуется как «труд, который расходуется в данный момент и результаты которого еще неопределенны». А «прошлый труд» – это труд, овеществленный в материальных благах – средствах и предметах труда.

В отличие от живого, прошлый труд не создает новой стоимости, а выступает лишь условием ее создания. Стоимость потребленных в процессе труда средств производства сохраняется и переносится живым трудом на новый продукт.

Прошлый труд в условиях капитализма отчуждается от непосредственных производителей и превращается в капитал, становится условием и следствием эксплуатации; «это мертвый

труд, который, как вампир, оживает лишь тогда, когда всасывает живой труд и живет тем полнее, чем больше живого труда он поглощает» [Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 23, с. 244].

Основным вопросом научной дискуссии является вопрос о том, как исчислять производительность труда: с учетом затрат только живого труда или с учетом затрат живого и прошлого труда.

Данный вопрос активно дебатировался в нашей стране уже с начала 20-х годов прошлого века. При этом имели место кардинально противоположные точки зрения: одни ученые считали, что производительность труда следует исчислять по затратам всего совокупного труда – живого и овеществленного, другие – что только по затратам живого труда. Анализ экономической литературы показывает, что эти споры продолжают до настоящего времени.

Обобщим научные подходы к определению термина «производительность труда» в таблице 1.

Таблица 1

Различные определения «производительности труда»

Автор	Определение «производительности труда» как функции затрат совокупного труда
Р.В. Бабуров	производительность труда – это эффективность затрат живого труда на производство потребительной стоимости (товаров и услуг), при исчислении которых необходим также учет использования других видов ресурсов овеществленных в средствах производства [1]
Р.В. Гаврилов	производительность труда – это продуктивность, плодотворность труда, это экономическая категория, характеризующая затраты живого и прошлого труда [7]
В.Я. Горфинкель	производительность труда характеризует эффективность совокупных затрат труда в материальном производстве, определяемых количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени [16]

А.В. Золотов Н.А. Морозова	производительность труда понимается как совокупные затраты живого и овеществленного труда [4]
Л.А. Костин	производительность труда, неразрывно связанная с техническим прогрессом, определяется затратами как живого, так и прошлого, то есть совокупного труда [6]
Б.М.Генкин	производительность труда – это эффективность целесообразной деятельности человека, отражающая соединение рабочей силы со средствами производства и результативность ее функционирования [3]
П.А. Хромов	производительность труда – это производительность живого труда коллектива предприятия и народнохозяйственная производительность затрат живого и овеществленного труда [13]
В.Е. Адамов, С.Д. Ильенкова, Т.П. Сиротина	производительность труда – это производительность живого труда, его способность производить в единицу времени определенное количество продукции [15]
И.Э. Берзинь	производительность труда – это способность работников производить в единицу рабочего времени то или иное количество материальных благ и вследствие роста производительности труда то же количество живого труда производит в единицу времени большее количество продукции [18]
В.А. Вайсбурд	производительность труда – это один из показателей экономической эффективности производства, характеризующий степень результативности, плодотворности использования живого труда в процессе производственной деятельности [18]
Е.Г. Жулина	производительность труда – это показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников, отражающий их способность создавать в единицу времени большее или меньшее количество продукции, производительность труда является функцией живого труда [18]
И.И. Кулинцев	производительность труда в наиболее распространенном, классическом понимании – это затраты живого труда на производство продукции и услуг, которые признаются важнейшим показателем его эффективности и реального экономического роста продукции и дохода [18]
Ю.И. Минина	производительность труда рассчитывается только по затратам живого труда, т.е. делением выпуска продукции на среднесписочную численность персонала (согласно отечественной статистической отчетности) [18]

Продолжение табл. 1

1	2
Ю.М.Остапенко	производительностью труда – это степень эффективности трудовых затрат человека в производстве материальных благ и способность труда создавать в единицу времени большее или меньшее количество продукции [18]
А.С. Писарев	производительность труда – это способность работников производить то или иное количество продукции в единицу рабочего времени [18]
И.Ф. Рябцева, Э.Н.Кузьбожев	производительность труда является обобщающим показателем эффективности использования трудовых ресурсов предприятия [12]
С.Л. Смирнов	производительность труда – это продуктивность и степень эффективности производственной деятельности людей в данный промежуток времени [9]
А.И. Щербаков	производительность труда является показателем эффективности трудового процесса, выражаемым отношением полезного результата производства к соответствующим затратам непосредственного, живого труда [14]
Е.Г. Яковенко, Н.Е. Христюбова, В.Д. Мостова	производительность труда – это степень плодотворности, результативности целесообразной деятельности людей в процессе производства товаров и услуг в течение определенного времени [20]

Все существующие определения производительности труда, имея одну и ту же суть, выражают ее по-разному. С нашей точки зрения недопустима слепая приверженность к той или иной точке зрения. Необходимо не критиковать авторов, а разграничить область применения трактовок понятия «производительность труда».

Так, если идет речь об оптимизации отдельно взятого производственного процесса (бизнес-процесса) в рамках предприятия, то целесообразно исчислять производительность труда исходя из затрат живого труда, выраженных в «способности работников производить то или иное количество продукции в единицу рабочего времени» (как это представлено у А.С. Писарева) без учета использования других видов

ресурсов овеществленных в средствах производства (прошлого труда). Поскольку нашей целью в этом случае будет сокращение трудоемкости производственной операции исходя из имеющихся возможностей (способностей) рабочих в текущем периоде с использованием передовых приемов работы.

С другой стороны, если необходимо оптимизировать производственную деятельность предприятия в целом (состоящую из цепочки взаимосвязанных процессов), или производственную деятельность в рамках отрасли или общества, то наряду с затратами живого труда необходимо исчислять затраты прошлого труда, выраженного затратами данного предприятия в прошлом периоде и трудом, воплощенным в средствах производства, произведенных вне рамок предприятия не зависимо от времени.

Рассмотренные трактовки экономической категории «производительность труда», несмотря на их отличия, определяют ее как показатель процесса рационального использования рабочего времени, необходимого для производства заданного объема продукции, отражая при этом только количественные подходы к результативности трудовой деятельности.

При этом в научной литературе нет четкого определения производительности применительно к содержанию различных видов трудовой деятельности и категорий персонала.

Большинство авторов определяют производительность различных видов труда общим термином производительности труда, как «плодотворность, эффективность производственной деятельности людей, измеряемая количеством продукции (благ и услуг), произведенной в единицу рабочего времени (час,

смену, месяц, год), или величиной времени, затрачиваемого на единицу продукции».

1.2 Роль повышения производительности труда в рыночных условиях

Производительность каждого вида труда имеет свои особенности и значение. Так наращивание темпов производительности ручного труда, в том числе машинно-ручного, всецело зависит от качества человеческих ресурсов: уровня квалификации рабочего, обучаемости, наличия профессиональных навыков, формы организации труда.

Вместе с тем динамика производительности труда в автоматизированных системах зависят напрямую от качества технических ресурсов: производительности оборудования и степени его модернизации. При этом влияние человеческих ресурсов на динамику производительности труда в автоматизированной системе будет минимальной. Так у рабочего, оператора автоматического линии производительность труда определяется чаще всего производительностью и качеством выпускаемой продукции обслуживаемого оборудования.

Если анализировать производительность труда руководителей и специалистов, то производительность труда инженера зависит в первую очередь от опыта, профильных знаний, применения специализированных программ и

приборов, свободного доступа к статистической, справочной и другой необходимой для работы информации. Во вторую очередь, от слаженности команды, компетентного начальства, репутации хорошего специалиста.

У руководителя, менеджера производительность труда зависит в первую очередь от способностей, наличия положительного управленческого опыта, положительной репутации (уважения), знаний в области менеджмента, экономики и управляемого производства. Во вторую очередь от мотивации.

Под ростом производительности труда понимается экономия затрат труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции или дополнительное количество произведенной продукции в единицу времени, что непосредственно влияет на повышение эффективности производства, так как, во-первых – сокращаются текущие издержки на производство единицы продукции по статье «Заработная плата основных производственных рабочих», а во-вторых – производится больше продукции в единицу времени [7, с.84].

Рост производительности труда в рыночных условиях с точки зрения использования рабочей силы достигается путем возрастания сложности труда и увеличения его интенсивности. Интенсивное воспроизводство рабочей силы должно сопровождаться постоянным усложнением труда на основе совершенствования профессионально-квалификационной структуры рабочей силы. Углубление процесса интенсификации воспроизводства рабочей силы возможно только на основе повышения активной роли экономических отношений, ответственности и заинтересованности участников

производства в качественном совершенствовании.

Следует учитывать различия в содержании понятий факторов, условий и резервов роста производительности труда.

Факторы роста производительности труда – это объективные условия, определяющие возможность повышения производительности труда. Действие факторов роста производительности труда происходит при определенных обстоятельствах, которые характеризуются различными естественно-природными, материально-техническими и общественно-экономическими особенностями, влияющими на развитие производства. Эти обстоятельства составляют условия повышения производительности труда [3, с.244].

Широко распространенным является также понятие путей повышения производительности труда, которые предполагают конкретные направления действия основных факторов роста производительности труда, методы использования их людьми в процессе производства. Например, действие фактора «технический прогресс» проявляется по таким направлениям, как механизация, автоматизация производства и т.п.

Особое место среди названных понятий занимает понятие резервов роста производительности труда, которое связано со степенью использования тех возможностей, которые создаются в результате действия основных факторов роста производительности труда при данных естественных, материальных и общественных условиях.

Резервы – неиспользованные возможности повышения производительности труда при данном уровне развития производительных сил.

Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнями

производительности труда за определенный промежуток времени [4, с.132].

В отечественной и зарубежной практике существует множество различных классификаций факторов роста производительности труда.

В процессе планирования производительности может быть использована классификация факторов, определяющих ее динамику на уровне организации, рисунок 1. Акцент в данной классификации делается на человеческие ресурсы [5, с.92].



Рис. 1. Факторы динамики производительности труда на уровне организации

Как уже отмечалось выше, в современной международной практике, а в последние годы и в России используется еще один показатель – производительность или общая производительность, который имеет на уровне предприятия определенное сходство с традиционно применяемым в экономике нашей страны показателем эффективности предприятия (деятельности), при определении которого учитываются все затраты: материальные, трудовые и

финансовые [2, с.52].

В данном случае производительность рассматривается как показатель среднего объема продукта труда (продукции, оборота, услуг) на единицу всех затраченных ресурсов. При расчете общей производительности учитываются затраты не только труда, но и всех иных экономических ресурсов – земли, предпринимательства, капитала, т.е. производительность характеризует объем работы, приходящийся на единицу всех вводимых факторов производства.

Так как понятие производительности отлично от понятия производительности труда, то применяется и иная классификация факторов:

1) конкуренция, которая воздействует на производительность путем стремления каждого предприятия к улучшению своих позиций на рынке;

2) нововведения, техника и технология. В отличие от традиционно рассматриваемого фактора роста производительности труда, в данном случае учитывается необходимость повышения конкурентоспособности предприятия и использования более квалифицированного персонала;

3) организация труда и управление, к которой относится широкий диапазон вопросов – от физического размещения индивидуального рабочего места до способа сообщения предприятия с внешней средой. Сюда же относится и повышение самостоятельности и ответственности каждого работника;

4) условия и охрана труда. Безопасность и охрана труда напрямую влияют на организацию труда, использование рабочего времени, повышение квалификации и

профессиональный рост работников;

5) квалификация. Профессионализм работников является в современных условиях ключевым фактором использования высокотехнологического оборудования и во многом определяет успех предприятия;

6) качество. Повышение качества труда и соответственно качества продукции дает возможность увеличивать объемы работы, долю рынка предприятия, тем самым способствуя снижению эксплуатационных затрат и повышению производительности;

7) социальное партнерство. Повышение производительности предприятия зависит как от отдельного руководителя, так и от всего трудового коллектива как одной единой команды, объединенной одной целью;

8) экономический рост. Состояние производительности каждого отдельного предприятия зависит от экономической ситуации в мире, стране, регионе, в связи с чем организация деятельности каждого предприятия должна быть интегрированной в единую экономическую систему;

9) уровень жизни. Уровень жизни оказывает влияние на работоспособность работников, раскрытие их способностей и талантов, что в конечном итоге сказывается на росте производительности всего предприятия.

Все рассмотренные выше факторы производительности и производительности труда исследуются в ходе аналитической работы на предприятии для выявления их значимости и влияния на перспективу [8, с.95].

Повышение эффективности деятельности предприятия в значительной степени зависит и от рационального использования его кадровых ресурсов, трудового потенциала

работников, а более конкретно – фонда рабочего времени, квалификационных, творческих и мотивационных возможностей. Большую роль в решении этой задачи играет организация труда как один из основных факторов роста производительности.

1.3 Показатели и методы определения производительности труда

Производительность труда может рассчитываться в целом по народному хозяйству, т.е. на макроуровне, и по предприятию, отдельному работнику.

Для целостного представления системы измерения производительности труда рассмотрим основные показатели [5, с.94], представленные на рисунке 2.

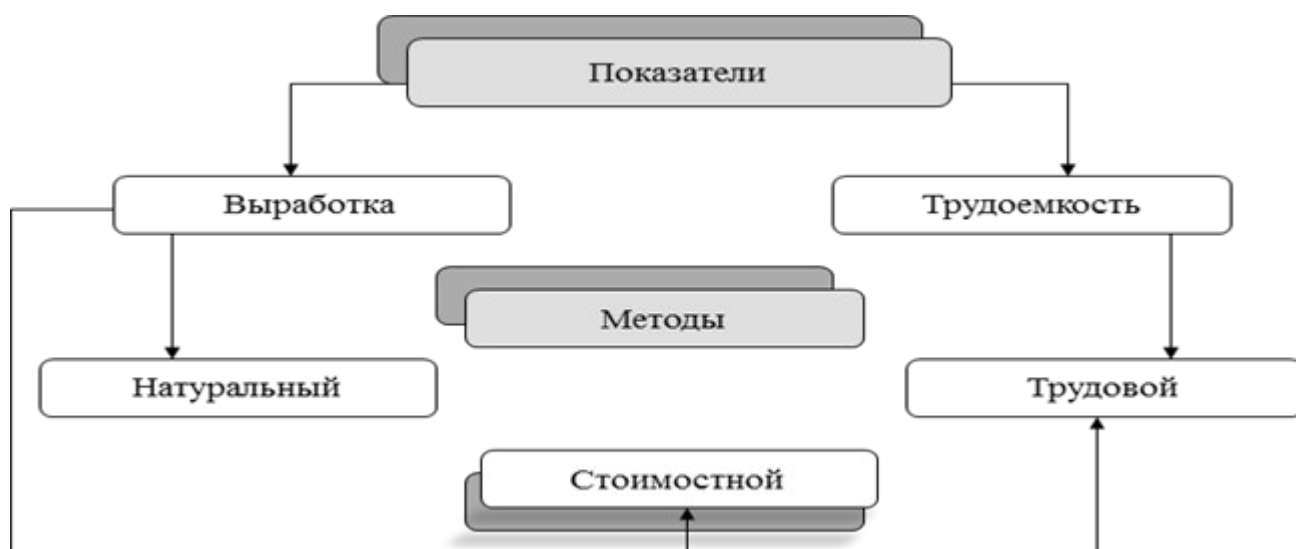


Рис. 2. Основные элементы измерения производительности труда

При анализе и планировании деятельности предприятия, а

также для оценки производительности живого труда используется трудоемкость и выработка.

Трудоемкость – это затраты рабочего времени на единицу продукции или на весь объем изготовленной продукции. Трудоемкость может быть нормативной, фактической и плановой [6, с.197].

Трудоемкость продукции является не только показателем производительности живого труда, но и важным инструментом определения потребной численности работников, расчета средств на оплату труда, оценки влияния факторов и выявления резервов повышения производительности труда.

Выработка – основной показатель производительности труда, характеризующий количество или стоимость произведенной продукции, приходящейся на единицу времени или одного среднесписочного работника [6, с.205].

Показатель среднегодовой выработки на 1 работающего вычисляется по формуле 1:

$$\begin{array}{l} \text{Среднегодовая} \\ \text{выработка на 1-го} \\ \text{работающего} \end{array} = \frac{\text{Выпуск продукции}}{\text{Среднесписочная численность} \\ \text{персонала}}$$

По отношению к показателю выработки трудоемкость является обратной величиной. Поэтому, как правило, выработку называют прямым, а трудоемкость – обратным показателем производительности труда.

Итак, анализ производительности труда позволяет дать оценку эффективности деятельности предприятия и осуществить поиск резервов ее повышения.

Далее проведем анализ производительности труда на примере конкретного предприятия.

2. Аналитические основы производительности труда

2.1 Экономическая характеристика АО «Учхоз Пригородное»

Открытое Акционерное Общество «Учебно-опытное хозяйство «Пригородное» – является правопреемником ФГУП учхоз «Пригородное» Алтайского Государственного Аграрного Университета.

Хозяйство расположено в северо-западной пригородной части г. Барнаула Алтайского края, в 18 км от учебных объектов института и 25 км от пристани и элеватора.

Оно организовано в 1958 году. На базе молочно – овощного совхоза «Пригородное», который в свою очередь был создан в 1956 году при объединении экономически слабых колхозов и земель государственного фонда.

Основное производственное направление хозяйства – молочное животноводство с развитым семеноводством зерновых культур. Площадь пашни составляет 7182 га, зерновыми занято 3216 га. Основной почвенный фонд землепользования представляют почвы черноземного типа почвообразования, которые формируются на средних и тяжелых лессовидных суглинках. Общая земельная площадь составляет 9640 га.

Виды деятельности:

1. Выращивание зерновых (кроме риса), зернобобовых культур и семян масляничных культур.

2. Выращивание молочного крупнорогатого скота, производство сырого молока.

3. Разведение прочих пород крупного рогатого скота и

буйволов, производство спермы.

4. Торговля оптовая зерном, необработанным табаком, семенами и кормами для сельскохозяйственных животных.

5. Торговля оптовая живыми животными.

6. Торговля оптовая молочными продуктами, яйцами и пищевыми маслами и жирами.

Органами управления общества являются: Общее собрание акционеров, Совет директоров. Единоличный исполнительный орган - Генеральный директор. На сегодняшний день генеральным директором предприятия является Шаламов Николай Степанович.

Для выполнения функций управления производством создается управляющая система - аппарат управления. В Учхозе «Пригородное» линейная структура управления производством. Во главе каждого производственного или управленческого подразделения находится руководитель, наделенный всеми полномочиями и осуществляющий единоличное руководство подчиненными ему работниками и сосредоточивающий в своих руках все функции управления. Его решения, передаваемые по цепочке «сверху вниз» обязательны для выполнения всеми нижестоящими звеньями.

Руководитель среднего звена подчинен вышестоящему руководителю. На этой основе создается иерархия руководителей данной системы управления. Принцип единоначалия предполагает, что подчиненные выполняют распоряжения только одного руководителя.

Вышестоящий орган управления не имеет права отдавать распоряжения каким-либо исполнителям, минуя их непосредственного руководителя. Отдельные специалисты или функциональные отделы помогают линейному руководителю в

сборе и обработке информации, в анализе хозяйственной деятельности, подготовке управленческих решений, контроле за их выполнением, но сами указаний или инструкций не дают.

Учебно-опытное хозяйство «Пригородное» состоит из двух отделений, в каждом из которых имеется две бригады – полеводческая и животноводческая. Для обслуживания основных отраслей сельскохозяйственного производства на центральной усадьбе учхоза организован автопарк, центральная ремонтная мастерская, строительный цех и ремонтно-строительная бригада.

Технико-экономические показатели деятельности АО «Учхоз Пригородное» за 2016-2018 гг. приведены в таблице 2.

Таблица 2

Основные экономические показатели деятельности учхоза

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Абсолютное отклонение		Темпы роста, %	
				2017 г. от 2016 г.	2018 г. от 2017 г.	2017г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.
Площадь сельхозугодий, га	8469	8469	8469	-	-	-	-
Посевная площадь, га	6781	7215	6427	434	-788	106,40	89,08
Выручка от реализации, тыс.руб.	1802 39	21386 7	20940 6	33628	-4461	118,66	97,91
Полная себестоимость, тыс. руб.	1621 73	170275	18074 3	8102	10468	105,00	106,15
Прибыль от продаж, тыс. руб.	1806 6	43592	28663	25526	-14929	241,29	65,75
Чистая прибыль, тыс. руб.	2644 3	42610	38166	16167	-4444	161,14	89,57
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	1801 28	35510 4	39029 8	17497 6	35194	197,14	109,91
Фондоотдача, руб./руб.	1,01	0,60	0,54	-0,41	-0,06	59,41	90,00

Фондовооруженность, тыс.руб./чел.	984,31	1498,33	1734,66	514,02	236,33	152,22	115,77
Фондоемкость, руб./руб.	0,99	1,66	1,86	0,67	0,20	167,68	112,05
Средние остатки оборотных средств, тыс. руб.	63288	167108	229223	103820	62115	264,04	137,17
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств, оборотов	2,85	1,28	0,91	-1,57	-0,37	44,91	71,09
Продолжительность оборачиваемости оборотных средств в днях	126	281	396	155	115	223,02	140,93
Среднесписочная численность персонала, чел.	183	237	225	54	-12	129,51	94,94
Производительность труда, тыс. руб./чел.	984,91	902,39	930,69	-82,52	28,3	91,62	103,14
Фонд заработной платы, тыс. руб.	43438	57448	67123	14010	9675	132,25	116,84
Среднемесячная заработная плата, руб.	15083	19073	23210	3990	4137	126,45	121,69
Рентабельность продаж, %	14,67	26	16	-	-	-	-

Продолжение табл. 2

1	2	3	4	5	6	7	8
Коэффициент текущей ликвидности	2,02	2,09	2,43	-	-	-	-
Коэффициент обеспеченности собственными средствами	0,35	0,44	0,39	-	-	-	-
Коэффициент платежеспособности	2,26	2,09	1,56	-	-	-	-

Из таблицы 2 видно, что значения основных показателей хозяйственной деятельности АО «Учхоз Пригородное» менялись на протяжении исследуемого периода. Так, выручка от реализации в 2018 г. по отношению к 2017 г. снизилась на

2,09%, снижение выручки от реализации свидетельствует о том, что Общество снизило посевные площади на 11% или на 788 га. В 2017 г. выручка от реализации увеличилась на 18,66% или 33628 тыс. руб., это связано с увеличением посевных площадей на 434 га.

Несмотря на снижение выручки от реализации в 2018 г., общие затраты наоборот повысились на 6,15% по отношению к 2017 г., в 2017 г. они увеличились на 5% по отношению к 2016 г. Если сопоставить темпы изменения показателя выручки от реализации и темпы увеличения полной себестоимости, то это указывает на отрицательную тенденцию хозяйственной деятельности АО «Учхоз Пригородное».

Со снижением выручки от реализации в 2018 г. снижается прибыль от продаж на 14929 тыс.руб. или на 34,25% в сравнении с 2017 г., в 2017 г. прибыль от продаж увеличилась на 25526 тыс. руб. или в 2,4 раза по сравнению с базисным периодом. Чистая прибыль также изменяется пропорционально прибыли от продаж, в 2017 г. также растет в 1,6 раза за счет увеличения объема продаж, в 2018 г. чистая прибыль снизилась на 10,43% в сравнении с 2017 г.

Среднегодовая стоимость основных фондов имеет тенденцию к увеличению за анализируемый период, в 2017 году на 97,14 %, в 2018 г. на 9,91 %. Показатель фондоотдачи позволяет судить о степени использования основных фондов. Так, показатель фондоотдачи в 2016 г. составил более 1 руб., в 2017 г. – 0,60 руб., а в 2018 г. – 0,54 руб. Это означает, что на 1 рубль стоимости основных фондов в 2016 г., 2017 г. и 2018 г. приходилось 1 рубль, 60 копеек и 54 копейки продаж соответственно. Другой показатель фондовооруженности возрастает, это связано с увеличением стоимости основных

фондов. Так как показатель фондоотдачи снижается, можно сказать, что за анализируемый период эффективность использования основных средств снижается.

Средние остатки оборотных средств за 2016-2018 гг. повысились с 63288 тыс.рублей до 229223 тыс.рублей, это в свою очередь отразилось на продолжительности оборачиваемости оборотных средств который имел устойчивую тенденцию роста с 126 дней до 396 дней. Замедление продолжительности оборачиваемости оборотных активов оказывает отрицательное влияние на финансовое состояние учхоза.

Рентабельность продаж в 2016 г. равна 14,67%, в 2017 г. значительно повышается незначительно до 26%, но в 2018 г. снизилась до уровня 16%. Снижение рентабельности в 2018 г. происходит за счет того, что темпы роста затрат повысились при снижении темпов изменения выручки от реализации.

2.2 Анализ производительности труда в АО «Учхоз Пригородное»

Производительность труда характеризует результативность трудовой деятельности человека. Для анализа производительности труда АО «Учхоз Пригородное» предлагается рассмотреть необходимые для этого данные за 2016-2018 гг.

Таблица 3

Динамика основных показателей производительности труда
АО «Учхоз Пригородное» за 2016-2018 гг.

Показатель	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Абсолютное отклонение		Темпы роста, %	
				2017 г. от 2016 г.	2018 г. от 2017 г.	2017г. к 2016 г.	2018 г. к 2017 г.
Выручка от реализации, тыс.руб.	1802 39	21386 7	20940 6	3362 8	-4461	118,66	97,91

Продолжение табл. 3

1	2	3	4	5	6	7	8
Среднесписочная численность персонала, чел.	183	237	225	54	-12	129,51	94,94
Производительность труда, тыс. руб./чел.	984,9 1	902,3 9	930,6 9	- 82,52	28,3	91,62	103,14
Фонд заработной платы, тыс. руб.	43438	57448	67123	1401 0	9675	132,25	116,84
Среднемесячная заработная плата, руб.	15083	19073	23210	3990	4137	126,45	121,69

Как видно из таблицы 3, производительность труда в 2018 г. повышается по отношению к 2017 г. на 3,14%, это происходит со снижением среднесписочной численности работников на 12 человек, в 2017 г. производительность труда снизилась 8,38%, что связано в первую очередь с увеличением выручки от реализации. Что касается заработной платы, то этот показатель имеет тенденцию к увеличению за исследуемый период. Увеличение заработной платы и повышение производительности труда в 2018 г. является благоприятным моментом в хозяйственной деятельности.

Темп роста среднемесячной заработной платы превышает темп роста производительности труда в учхозе, поэтому проанализируем, что именно повлияло на повышение производительности труда в учхозе в 2018 г. Представим в таблице 4 расчет факторов влияния на показатель

производительности труда в АО «Учхоз Пригородное» за период 2017-2018 гг.

Таблица 4

Факторы, влияющие на производительность труда
за 2017-2018 гг. в АО «Пригородное»

Показатели		2017 г.	2018 г.	Отклонения	
				абсол ют	относит
1		2	3	4	5
Исходные показатели					
1	Выручка от реализации, тыс. руб.	21386 7	2094 06	-4461	97,91
2	Среднегодовая численность персонала, чел.	237	225	-12	94,94
Расчетные показатели					
3	Производительность труда, тыс. руб./чел.	902,3 9	930,6 9	28,3	103,14

Продолжение табл. 4

1	2	3	4	5	6
4	Прирост производительности труда, % (стр.3гр.3/стр.3гр.2)*100-100		3,14		
5	Коэффициент роста производительности труда (стр.3гр.3/стр.3гр.2)		1,03		
6	Индекс прироста производительности труда (стр.3гр.3/стр.3гр.2) - 1		0,03		

1. Влияние выпуска продукции на изменение среднегодовой выработки на 1-го работающего.

В результате снижения выпуска продукции в 2018 году по сравнению с 2017 годом на 4461 тыс. руб. или на 2,09%, среднегодовая выработка на 1-го работающего наоборот увеличилась на 28,3 тыс. руб. и составила 930,69 тыс. руб./чел.

2. Влияние среднесписочной численности персонала на изменение среднегодовой выработки на 1-го работающего.

В результате сокращения среднесписочной численности в

2018 г. по сравнению с 2017г. на 12 человек или на 5,06%, среднегодовая выработка на 1-го работающего увеличилась на 28,3 тыс. руб. и составила 930,69 тыс. руб./чел.

Таким образом, анализ производительности труда АО «Учхоз Пригородное» показал следующее:

- выручка от реализации снизилась в отчетном году по сравнению с предшествующим на 2,09 процентов;

- среднесписочная численность работников снизилась на 5,06 процентов.

- производительность труда в расчете от выручки увеличилась на 3,14 процентов.

Такая ситуация означает, что учхоз развивается интенсивным путем за счет увеличения производительности труда работников, применяя достаточно удобную систему мотивационных выплат.

2.3 Анализ соотношения производительности труда и средней заработной платы на предприятии

Анализ уровня производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки для повышения уровня его оплаты. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов производства.

Для наращивания темпов производства, получения прибыли и рентабельности нужно, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты.

Если такой принцип не соблюдается, то происходит перерасход фонда зарплаты, повышение полной себестоимости и, соответственно, уменьшение суммы прибыли.

В связи с этим анализ соотношения производительности труда и средней заработной платы на каждом предприятии имеет большое значение.

В ходе анализа необходимо установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда в АО «Учхоз Пригородное».

Итак, изменение среднего заработка работающих за тот или иной отрезок времени (год, месяц, день, час) характеризуется его индексом ($I_{сз}$), который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период ($СЗ_1$) к средней зарплате в базисном периоде ($СЗ_0$).

$$I_{сз} = СЗ_{ф} / СЗ_{пл} \quad (2)$$

Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда ($I_{гв}$):

$$I_{гв} = ГВ_{ф} / ГВ_{пл} \quad (3)$$

Рассчитаем индексы среднего заработка ($I_{сз}$) и производительности труда ($I_{гв}$) по формулам за последние 4 года, взяв за базисный период 2015 г. (таблица 5).

Таблица 5

Динамика индексов среднего заработка и производительности труда
АО «Учхоз Пригородное»

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
------------	---------	---------	---------	---------

Производительность труда, тыс. руб./чел.	-	984,91	902,39	930,69
Среднемесячная заработная плата, руб.	-	15083	19073	23210
Индекс среднего заработка (I _{сз})	1	1,151	1,265	1,217
Индекс производительности труда (I _{гв})	1	1,141	0,916	1,031

Для наглядности динамику индексов среднего заработка (I_{сз}) и производительности труда (I_{гв}) в АО «Учхоз Пригородное» за 2015-2018 гг. можно отразить графически (рисунок 3).



Рис.3. Динамика индексов среднего заработка и производительности труда АО «Учхоз Пригородное» за 2015-2018 гг.

Опережение роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы является необходимым условием повышения эффективности производства. Как видно из вышеприведенных расчетов и построенного графика, темп роста среднемесячной заработной платы в АО «Учхоз Пригородное» превышает темп роста производительности труда, что свидетельствует о неэффективной организации оплаты труда в учхозе.

Подведем итоги анализа производительности труда АО «Учхоз Пригородное».

Производительность труда в 2018 г. повышается по отношению к 2017 г. на 3,14%, это происходит со снижением среднесписочной численности работников на 12 человек, в 2017 г. производительность труда снизилась 8,38%, что связано в первую очередь с увеличением численности персонала. Что касается заработной платы, то этот показатель имеет тенденцию к увеличению за исследуемый период. Рост заработной платы за анализируемый период является благоприятным моментом в хозяйственной деятельности учхоза.

Но отрицательным моментом является то, что темп роста среднемесячной заработной платы в АО «Учхоз Пригородное» превысил темп роста производительности труда, что свидетельствует о неэффективной организации оплаты труда в учхозе.

Анализ факторов влияния на снижение производительности труда показал, что увеличение объемов реализации достигнуто за счет интенсивных факторов:

Итак, в АО «Учхоз Пригородное» является актуальным разработка рекомендаций по повышению производительности труда.

3. Пути повышения производительности труда

Одной из основных проблем повышения эффективности агропромышленного производства является обеспечение роста производительности труда в сельском хозяйстве. Повышение производительности труда возможно за счет его интенсификации или применения более прогрессивных технологических процессов и средств труда.

Сегодня много говорится о повышении производительности труда. На всех уровнях предлагают и внедрение новых технологий, и модернизацию производства, и снижение налогов и льготное кредитование, и заградительные пошлины. Но практика показывает, что резервы производительности труда, как правило, кроются в ином. По мнению экспертов из консалтинговой компании McKinsey & Company, основные причины низкой производительности труда в России кроются в неэффективной организации труда и неэффективной оплате труда, в том числе и сельском хозяйстве.

Приведем пример соотношения среднемесячной заработной платы по категориям работников в учхозе (руководители, доярки и механизаторы) и их производительности в таблице 6:

Таблица 6

Динамика среднего заработка по категориям работников и производительности труда в АО «Учхоз Пригородное»

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	Отклонения	
				Абсолют.	Относит.
Производительность труда, тыс. руб./чел.	984,91	902,39	930,69	-54,22	94,49
Среднемесячная заработная плата, в т.ч.	15083	19073	23210	8127	153,88

- руководители	49883	62363	86408	36525	173,22
- доярки	18223	20047	23210	4987	127,37
- механизаторы	22625	22616	25471	2846	112,58

Как видно из таблицы 6, производительность труда за анализируемый период снизилась на 5,51%, в свою очередь среднемесячная заработная плата работников учхоза повысилась на 53,88%, причем, если учесть категории работников, то у руководителей среднемесячная заработная плата повысилась на 73,22%, у доярок на 27,37% и меньше всего темп роста среднемесячной зарплаты у механизаторов, всего на 12,58%.

Вышеприведенные расчеты показывают, что в учхозе действует неэффективная система оплаты труда. Как показывает опыт осуществления экономической деятельности в рыночных условиях, игнорирование соотношения между ростом производительности труда и ростом его оплаты приводит к весьма негативным последствиям - резко снижается мотивация работников в количественных и качественных результатах своего труда, а также к необоснованным амбициям (обусловленным отсутствием достаточно четкого показателя) отдельных работников или групп работников. Все это присутствует в учхозе.

В связи с этим, перед руководством учхоза стоит первоочередная задача, в целях увеличения производительности труда необходимо пересмотреть действующую систему оплаты труда с учетом нормирования труда по категориям работников учхоза.

Так, для доярок необходимо разработать нормируемый показатель:

- нагрузка скота на работника животноводства (коров на

доярку, свиней на свиначку и т.п.) (голов) – показатель может использоваться для оценки эффективности использования труда в различных хозяйствах или на сельскохозяйственных предприятиях различных организационно-правовых форм.

Для скотников должен быть нормируемый показатель:

- затраты труда на обслуживание 1 головы скота в животноводстве (чел./час) – этот показатель является нормой времени. Может носить универсальный характер – то есть применяться как для оценки труда рабочих, непосредственно занятых в животноводстве, так и для анализа затрат труда всего персонала. Разумеется, в последнем случае применение показателя имеет смысл только в специализированных хозяйствах (животноводческих комплексах);

- затраты труда на выполнение отдельных операций в животноводстве (час) – этот показатель представляет собой локальную норму времени и интересен с точки зрения определения комплексной нормы времени (на бригаду или иной трудовой коллектив), а также для анализа трудозатрат в динамике или для сопоставления с другими хозяйствами.

Повышение производительности труда в сельском хозяйстве непосредственно связано с достижениями научно-технического прогресса, с осуществлением всесторонней интенсификации сельскохозяйственного 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 и на голову скота и т.д.

Повышение уровня технической оснащенности сельского

хозяйства благодаря улучшению качества проведения работы по соблюдению оптимальных сроков их выполнения способствует не только сокращению потребности в труде, но и росту урожайности культур, продуктивности животных.

При насыщении сельского хозяйства техническими средствами должна учитываться специфика сельскохозяйственного производства: сезонность использования многих видов техники, мобильность рабочих процессов, перемещение техники и грузов внутри хозяйства, большое разнообразие машин, орудий для производства зерна, картофеля, других культур и т. д. Фондовооруженность труда в сельском хозяйстве должна быть примерно в 2 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.) Так, фактические затраты труда на 1 ц сахарной свеклы составляют 0,9 чел.-ч, а при комплексной механизации, по расчетам специалистов, их можно сократить до 0,09 чел.-ч. По картофелю эти цифры составляют соответственно 2,4 и 0,23, молоку 8,0 и 4,2, приросту живой массы крупного рогатого скота 40 и 24,3, свиней 22 и 2 чел.-ч.

Основные полевые работы (пахота, сев зерновых, сахарной свеклы, уборка зерновых и силосных культур) полностью механизированы. Техническая оснащенность сельского хозяйства способствует переходу к возделыванию ряда сельскохозяйственных культур по интенсивным технологиям. Новая техника должна соответствовать предъявляемым к ней требованиям и должна снижать затраты ручного труда.

В том числе рабочий день механизатора не должен иметь простоев. Важно добиваться, чтобы ни одна минута трудового времени не пропала даром, а давала дополнительную продукцию. Сегодня механизаторы страны за рабочую минуту убирают примерно 12 тыс. га зерновых. Если каждый работник сельского хозяйства потеряет за смену всего лишь одну минуту, то в целом за год по стране это обернется потерей около 15 млн чел.-дней рабочего времени.

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.

Предоставление самостоятельности работникам 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.

На сельскохозяйственных предприятиях оплата труда и материальное стимулирование должны строиться в зависимости от количества и качества произведенной продукции, сокращения затрат на ее единицу. Оплата труда должна заинтересовывать работников в конечных результатах производства.

Мотивация труда – это одна из важнейших функций менеджмента в сельском хозяйстве. К основным формы мотивации (стимулирования) работников сельхозпредприятия относятся:

- заработная плата с доплатами и премиями, доходы от участия в прибылях и в акционерном капитале сельхозпредприятия;

- система внутрихозяйственных льгот (льготное питание, продажа сельскохозяйственной продукции по себестоимости, бесплатный транспорт и услуги по обработке приусадебного участка, предоставление беспроцентных ссуд и др.),

- прочие (нематериальные) льготы и привилегии - предоставление права на скользящий, гибкий график работы, отгулов, дополнительных отпусков и т.д.;

- мероприятия по улучшению условий труда, стимулированию квалификационного роста работников и др.;

- создание благоприятной психологической атмосферы, развитие доверия и взаимопонимания, моральное поощрение работников;

- продвижение работников по службе, планирование их карьеры, оплата повышения квалификации и т.д.

В том числе должно присутствовать индивидуальное премирование по итогам года из прибыли за трудовые достижения. Практикуется также и такая форма стимулирования как бесплатное наделение наемных работников акциями сельскохозяйственного предприятия.

Поэтому, кроме заработной платы, они должны получать и дивиденды по капиталу (ежеквартально, раз в полгода или в год). Источником для их выплаты является часть чистой прибыли, оставшаяся после отчислений от балансовой прибыли платежей государству, отчислений на расширенное воспроизводство и социальное развитие, образование фонда материального поощрения и резервного фонда. Соотношение между средствами, направляемыми на оплату труда, на прирост капитала и на выплату дивидендов определяются в каждом хозяйстве самостоятельно.

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. Повышение квалификации, например, механизатора с III до I класса увеличивает производительность труда на 25-30 %.

В условиях рынка наиболее полно обеспечивает интересы хозяйства и работников контрактная система организации и оплаты труда руководителей и специалистов. Поэтому на сельскохозяйственных предприятиях внедрение контрактной системы начинается, как правило, с перевода на контракт всех специалистов и руководителей среднего звена. Для них определяются главные показатели, которые являются решающими на конкретном участке производства. С учетом их выполнения и в соответствии с действующей тарифной системой рассчитываются должностные оклады. Для всех руководителей и специалистов показатели начисления заработка идентичны. Они призваны гарантировать минимальный уровень оплаты труда при выполнении производственной программы и соблюдении сроков реализации продукции, а также достижении индивидуальных производственных показателей.

Так, например, основными показателями, за которые несет ответственность главный агроном, являются:

- оптимальные сроки посевов и посадки сельскохозяйственных культур;
- сжатые сроки уборки;
- снижение затрат на единицу продукции;
- качественное ведение лицевых счетов хозрасчетных подразделений и др.

В качестве основных критериев работы главного экономиста хозяйства выдвигаются:

- своевременное и качественное составление и утверждение планов;
- анализ выполнения хозрасчетными подразделениями производственных заданий;

- выполнение мероприятий для достижения показателей планов;

- ежемесячный анализ производственных затрат и средств, выделяемых на оплату труда.

С учетом своевременного и качественного выполнения важнейших видов работ определяются размеры дополнительного заработка и материального вознаграждения, которые выплачиваются после окончания работы (посева, сбора урожая, реализации продукции и др.).

Кроме текущего материального вознаграждения по определенным работам, контрактом предусматривается и поощрение по итогам года. Формы вознаграждения для всех руководителей и специалистов следующие:

- премирование за результаты финансово-экономической деятельности,

- поощрение за внедрение научных достижений и передового опыта;

- вознаграждение за конкретную деятельность, обеспечившую прямой экономический эффект.

Фактическая сумма вознаграждения по итогам года определяется путем умножения прибыли на норматив ее отчисления на премирование (за вычетом из балансовой прибыли налогов и других обязательных платежей в бюджет за расчетный период, а также средств, направляемых на потребление в течение года - резервных фондов и т.п.).

Выплаты стимулирующего характера руководителям и специалистам должны определяться соглашением сторон и согласовываться с трудовым коллективом.

Нормативы расчета вознаграждения руководителям и специалистам могут пересматриваться в зависимости от

величины прибыли, инфляционных процессов и по другим причинам. Условия пересмотра нормативов могут оговариваться в дополнительных соглашениях к контракту, причем дополнительная оплата и премиальные могут не выдаваться в случае допущения просчетов, которые привели к снижению прибыли и рентабельности.

Разработанные мероприятия позволят АО «Учхоз Пригородное» более эффективно использовать имеющиеся у них трудовые ресурсы и повысить производительность труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одним из важнейших условий выполнения плана сельскохозяйственного производства и увеличения выручки от реализации сельскохозяйственной продукции является производительность труда. От того, насколько высока производительность труда зависит эффективность работы сельскохозяйственного предприятия, выполнение всех технико-экономических показателей. Поэтому анализ

производительности труда является важной составной частью работы сельскохозяйственного предприятия.

Анализ производительности труда производился на примере конкретного сельскохозяйственного предприятия Открытого Акционерного Общества «Учебно-опытное хозяйство «Пригородное», которое является правопреемником ФГУП учхоз «Пригородное» Алтайского Государственного Аграрного Университета.

Основное производственное направление хозяйства – молочное животноводство с развитым семеноводством зерновых культур. Площадь пашни составляет 7182 га, зерновыми занято 3216 га.

Виды деятельности:

1. Выращивание зерновых (кроме риса), зернобобовых культур и семян масляничных культур и молочного крупнорогатого скота, производство сырого молока.

2. Торговля оптовая зерном, необработанным табаком, семенами и кормами для сельскохозяйственных животных; торговля оптовая живыми животными и торговля оптовая молочными продуктами, яйцами и пищевыми маслами и жирами.

Анализ основных показателей хозяйственной деятельности АО «Учхоз Пригородное» показал, что выручка от реализации в 2018 г. по отношению к 2017 г. снизилась на 2,09%, это связано со снижением посевных площадей на 11% или на 788 га. Общие затраты наоборот повысились на 6,15% по отношению к 2017 г. Это указывает на отрицательную тенденцию хозяйственной деятельности АО «Учхоз Пригородное». Но рентабельность продаж в 2018 г. составила 16%, это достаточно большой показатель.

Что касается производительности труда, то в 2018 г. она повысилась по отношению к 2017 г. на 3,14%, это происходит со снижением среднесписочной численности работников на 12 человек, в 2017 г. производительность труда снизилась 8,38%, что связано в первую очередь с увеличением численности персонала. Что касается заработной платы, то этот показатель имеет тенденцию к увеличению за исследуемый период. Рост заработной платы за анализируемый период является благоприятным моментом в хозяйственной деятельности учхоза. Но отрицательным моментом является то, что темп роста среднемесячной заработной платы в АО «Учхоз Пригородное» превысил темп роста производительности труда, что свидетельствует о неэффективной организации оплаты труда в учхозе.

В курсовой работе рассмотрены основные направления повышения производительности труда в сельском хозяйстве на основе разработки следующих мероприятий:

- пересмотр действующей системы оплаты труда с учетом нормирования труда по категориям работников учхоза;
- повышение уровня технической оснащенности сельскохозяйственного предприятия в рамках комплексной механизации и автоматизации сельскохозяйственных процессов;
- совершенствование материального и морального стимулирования работников сельскохозяйственного предприятия;
- совершенствование контрактной системы организации и оплаты труда руководителей и специалистов в учхозе на основе разработанных индивидуальных показателей.

Разработанные мероприятия позволят АО «Учхоз

Пригородное» более эффективно использовать имеющиеся у них трудовые ресурсы и повысить производительность труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Адамов В.Е. Экономика и статистика фирм / В.Е. Адамов [и др.]; под ред. С.Д. Ильенковой. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 240 с.
2. Бабуров Р.В., Зубцов А.Ф. Экономико-статистический анализ. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 411 с.
3. Белозерова С. Р. Рост производительности труда – основное условие удвоения ВВП // Человек и труд. – 2014. – № 8. – С. 52-59.
4. Герасименко Г.П. Экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие. / Г.П. Герасименко, С.Э. Маркарьян, Э.А. Маркарьян. – М.: Кнорус, 2017. – 536 с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2016. – 525 с.
6. Золотов А.В. Производительность труда: актуальные проблемы теории и практики / А.В. Золотов, Н.А. Морозова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2016. – №1. – Н.Новгород: Изд-во ННГУ. – С. 547-552.
7. Золотов А. В. Общественная производительность труда // Экономист. – 2016. – № 6. – С. 92-96.
8. Костин Л.А. Повышение эффективности труда в новых условиях хозяйствования. – М.: Кнорус, 2016. – 236 с.
9. Кучина Е. Л. Комплексный подход к повышению производительности труда // Человек и труд. – 2016. – № 10. – С. 84-85.
10. Никифоров А. О соотношении роста производительности и заработной платы // Общество и экономика. – 2017. – № 7-8. – С. 95-110.
11. Смирнов С.Л. Практические методы повышения

производительности труда. – М.: Кнорус, 2016. – 42 с.

12. Скамай Л.Г. Экономический анализ деятельности предприятия: учебник. / Л.Г. Скамай, М.И Трубочкина. – М: Инфра-М, 2016. – 296 с.

13. Ткаченко В.П. Вопросы теории производительности труда / В.П. Ткаченко. – М: Экономика, 2016. – 102 с.

14. Рачек С.В., Мирошник А.В. Производитель труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности// Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 6.

15. Рябцев И.Ф., Кузьбожев Э.Н. Производительность труда и техническая политика предприятия. – М: Инфра-М, 2017. – 174 с.

16. Хромов П.А. Экономическое развитие России. – М.: Финансы и статистика, 2016. – 552 с.

17. Щербаков А. И. Производительность труда: виды, уровни, измерение // Человек и труд. – 2016. – № 9. – С. 83-86.

18. Экономика предприятия (фирмы) / В.Я. Горфинкель [и др.]; под ред. В.Я. Горфинкеля. – М.: Проспект, 2017. – 637 с.

19. Яковлев Р. В. Динамика производительности труда и заработной платы в постсоветской России: есть ли взаимосвязь? // РЭЖ. – 2016. – № 9-10. –С. 16-29.

20. Яковенко Е.Г., Христолюбова Н.Е. и др. Экономика труда: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2016. – 344 с.