

Расчет себестоимости годового объема комбикормов, производимых при помощи установки СКУ-1,6 осуществляется по смете затрат.

В статью «Материальные затраты» включается стоимость сырья для производства комбикормов КК-60С, которая формируется исходя из запланированной рецептуры. В рецептуру входит ряд различных сельскохозяйственных культур.

В результате сумма затрат на производство годового объема комбикормов с помощью установки СКУ-1,6 составит 297,87 тыс. руб.

Внедрение установки СКУ-1,6 для производства собственных комбикормов в предприятия повлечет за собой годовую экономию в размере 146,989 тыс. руб., при этом срок окупаемости капиталовложений в предложенную установку составит 3,6 лет, а капиталодоходность - 27,4 %. Следовательно, инвестиции в предложенный вариант замены закупки комбикормов собственным их производством экономически обоснованы и выгодны для предприятий.

#### Список использованных источников

1. <http://www.belstat.gov.by>.
2. [http://studbooks.net/2145140/ekonomika/rol\\_selskogo\\_hozyaystva\\_ekonomike](http://studbooks.net/2145140/ekonomika/rol_selskogo_hozyaystva_ekonomike).
3. <http://www.zavtrasessiya.com/index.pl?act=PRODUCT&id=187>.
4. [https://vuzlit.ru/818051/agrarno\\_promyshlennyy\\_kompleks](https://vuzlit.ru/818051/agrarno_promyshlennyy_kompleks).
5. Бабьяк М.А., Раевская А.В., Кузьмицкая А.А. Направления совершенствования организации производства молока в сельскохозяйственных предприятиях Брянской области // Таврический научный обозреватель. 2016. - № 5-2 (10). - С. 69-73.

УДК 004:331

### **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Сырокваш Н.А., старший преподаватель, Хавстович П.С., студент  
УО БГАТУ

*Аннотация.* Эффективность использования трудовых ресурсов является одним из важнейших качественных показателей работы предприятия, выражением эффективности затрат труда.

*Ключевые слова:* повышение, прибыль, эффективность, трудовые ресурсы.

Результативность деятельности предприятий и организаций во многом зависит от качества и эффективности использования трудовых ресурсов. Данный ресурс приводит в движение материально-вещественные элементы производства, создает конечный продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Трудовые ресурсы (кадры) - это сово-

купность источников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятиях, организациях, учреждениях и входящих в их списочный состав. ОАО «Агрофирма «Лучники» постоянно ведет поиск кандидатов на вакантную должность. На имеющуюся вакантную должность претендуют обычно несколько кандидатов. Поиск, отбор, наем и дальнейшее использование каждого из претендентов связаны с определенными затратами. Кроме того, руководитель располагает лимитом средств, который он может выделить на приобретение и дальнейшее использование одного кандидата на вакантную должность.

В ОАО «Агрофирма «Лучники» отбор на должность производится с учетом базы данных, сформированной в результате набора претендентов на занимаемую должность. Использование различных методов способствует отбору наиболее талантливых руководителей и специалистов, которые во многом обеспечивают стабильное развитие предприятия. Каждый претендент при поступлении проходит сложную формальную систему отбора. Для этой цели работники кадровых служб используют систему проверки и анализа качеств работника.

Для использования в ОАО «Агрофирма «Лучники» предлагается следующие этапы отбора персонала:

- 1) предварительный отбор (по документам) (ОУП);
- 2) заполнение тестовых форм - диагностика деловых и личностных качеств и психологических особенностей с помощью тестов (ОУП);
- 3) собеседование с непосредственным начальником.

Повышение квалификации рабочих - один из основных факторов совершенствования управления персоналом предприятия. Общее повышение исследуемого показателя способствует не только экономии численности работников, но и значительному повышению производительности труда. Это является интенсивным фактором развития производства, что в свою очередь способствует росту не только трудового, пригласить на предприятие специалиста, который будет проводить практическую работу с персоналом без отрыва от производства с целью совершенствования их трудового потенциала.

ОАО «Агрофирма «Лучники» проводит оценку рабочего места, так как она является основой для оценки труда рабочего, с которым сравниваются результаты труда.

В ОАО «Агрофирма «Лучники» предлагается внедрение многосторонней деловой оценки персонала, которая достигается за счет применения так называемых «оценочных листов», которые заполняются всеми участниками процесса деловой оценки.

«Оценочные листы» заполняются всеми сторонами-оценщиками (коллеги, непосредственное руководство, подчиненные, сотрудники смежных подразделений, имеющие рабочие контакты с оцениваемым сотрудником). Все заполненные бланки поступают к непосредственному руководителю оцениваемого сотрудника. Руководитель дает собственное заключение по представленным оценкам и знакомит с ним сотрудника, затем передает в службу управления персоналом. В свою очередь, данная служба

должна зачислять в кадровый резерв на выдвижение сотрудников, получивших высшие баллы в течение последних двух-трех плановых оценок. Этот метод является нетрадиционным, и получил название метод «360<sup>0</sup> аттестация».

Предлагается внедрить в ОАО «Агрофирма «Лучники» инновационный метод оценки персонала - метод управления по задачам. Данный метод заключается в совместном (сотрудник и его начальник) определении ключевых целей сотрудника на определенный период и определении, после истечения аттестационного периода степени выполнения каждой задачи и всего плана в целом. В данном случае усиливается мотивация, (он знает, по каким критериям будет оцениваться), повышается эффективность его работы, однако минусом метода является оценка только ключевых задач, что ограничивает объективность оценки.

Следующее направление - расчет уровня квалификации работников и выявление работников, нуждающихся в повышении квалификации.

Для оценки квалификации принимается единый набор признаков для всех категорий работников: уровень специального образования и стаж работы по специальности.

По уровню образования все работники распределяются на две группы:

I гр. - имеющие среднее специальное образование;

II гр. - имеющие высшее или незаконченное высшее (IV - V курс вуза) образование.

В соответствии с тем, в какую из указанных групп попадает работник, ему присваивается количественная оценка по этому признаку, величина которой составляет 1 или 2.

В зависимости от стажа работы по специальности работники распределяются на четыре группы по каждому уровню образования.

Таблица 1 — Определения коэффициента (К)

| Номер группы по стажу | Оценка стажа | Стаж работы по специальности у работников, имеющих образование, годы |  |
|-----------------------|--------------|--|--|
|                       |              | I гр. ср. специальное образование                                    | II гр. высшее и незаконченное высшее образование |
| 1                     | 0,25         | 0-9  | 0-9  |
| 2                     | 0,50         | 9-13, свыше 29   | 9-17, свыше 29                                   |
| 3                     | 0,75         | 13-17, 21-29   | 17-25  |
| 4                     | 1,0          | 17-21  | 26-29  |

Оценка уровня квалификации (К) определяется по формуле [1]:

$$K = \frac{OB + CT}{3} \quad (1)$$

где ОБ — оценка образования (ОБ = 1,2);

СТ - оценка стажа работы по специальности (СТ = 0,25; 0,50; 0,75; 1,0);

3 - постоянная величина, соответствующая сумме максимальных оценок по образованию и стажу работы.

Пример. Расчет уровня квалификации (К).

Работник - экономист 1-й категории Станкевич С.Т. имеет:

- образование - высшее;
- стаж работы в должности экономиста - 8 лет.

По образованию он относится ко второй группе, по стажу работы для работников с высшим образованием - к первой группе, что соответствует значению 0,25. Следовательно, уровень квалификации равен:

$$K = (1 + 0,25) : 3 = 0,42$$

Уровень квалификации Станкевича С.Т. составляет 0,42.

Предлагается, для каждого сотрудника ОАО «Агрофирма «Лучники» вести ежегодно подобный расчет. Цель - достижение уровня коэффициента равного единице. При необходимости следует отправлять работников на обучение.

При определении численности работников ОАО «Агрофирма «Лучники», направляемых на обучение, следует исходить из сложившегося мнения, что работники, не имеющие требуемого уровня образования и занимающие должность руководителя менее 5 лет, а также имеющие необходимое образование и стаж менее 3 лет, должны повышать квалификацию один раз в 3 года. Те работники, которые имеют необходимый уровень образования и стаж руководителя более 3 лет или стаж работы в отрасли более 5 лет без высшего и среднего специального образования, могут повышать квалификацию реже - примерно один раз в 6 лет.

Таким образом, в трехгодичную группу слушателей входят руководители, имеющие стаж работы на руководящих должностях:

- до трех лет ( $q < 3$ ) и с высшим или средним специальным образованием (Рвс);
- до пяти лет ( $q < 5$ ) без высшего и среднего специального образования (Рбвс).

В шестигодичную группу слушателей входят руководители, имеющие стаж работы на руководящей должности:

1. свыше трех лет ( $q > 3$ ) и высшее или среднее специальное образование (Рвс);
2. свыше пяти лет ( $q > 5$ ) без высшего и среднего специального образования (Рбвс).

Периодичность обучения для этой группы равна:

$$\text{Пучб} = f(q > 5 \text{ Рбвс}, q > 3 \text{ Рвс}).$$

Из расчета численности сотрудников, направляемых на учебу, следует исключить численность руководящих работников, ранее прошедших обучение в системе повышения квалификации (Куч), а также имеющих предпенсионный возраст.

Определяем годовую численность слушателей трехгодичной группы обучения (Чучз) на ОАО «Агрофирма» Лучники».

Из расчета исключаем численность руководящих работников, ранее прошедших обучение в системе повышения квалификации Куч:

Кучз =  $q < 5P_{бвс} = 8 + 5 + 4 + 2 = 19$ ;

Кучз =  $q < 3P_c = 3 + 8 = 11$ .

Таким образом:

Чучз =  $((25 + 23 - 19) + (16 + 15 + 8 - 11)) : 3 = 19$  чел.

Корректируем общую численность слушателей в системе повышения квалификации 26 (19 + 7) на коэффициент J, который в нашем случае равен 1,21 ( $1,05 \times 1,11 \times 1,04$ ):

Чуч =  $26 \times 1,21 = 32$  чел.

Итак, общая годовая численность слушателей руководящего состава в системе повышения квалификации составляет 32 чел.

#### Список использованных источников

1. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности: учебник для студентов / Савицкая Г.В. 7-е изд., переработанное и дополненное. Москва: Инфра-М, 2013. - 536 с.

2. Шашкова И.Г., Конкина В.С. Прогнозирование потребности в кадрах для агропромышленного комплекса Рязанской области // Сб.: Актуальные вопросы экономики и управления АПК. - 2013. - С. 327-332.

3. Конкина В.С. Управление трудовыми ресурсами: региональный аспект // Человеческие ресурсы как основа социально-экономического развития региона: материалы III HR-форума руководителей и специалистов в области управления персоналом, посвященного 100-летию РГУ имени С.А. Есенина. - Рязань: РГУ, 2016. - С. 41-44.

УДК 634.14:633

### **ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОТРАСЛИ РАСТЕНИЕВОДСТВА**

Тимофеева Н.С., к.э.н.; доцент, Сорокина М.Ю., студент  
Бурятская ГСХА

*Аннотация.* В статье представлены инновационные технологии, которые используются в агропромышленном комплексе в отрасли растениеводства. В агропромышленном комплексе отрасль растениеводства занимает значительное место. Экологически чистые продукты питания, качественные удобрения и семена требуют обработки, которую можно получить с помощью инновационной техники. Новшества, которые изобретаются с каждым днем, незаменимы для улучшения качества и сокращения рабочего времени.

*Ключевые слова:* АПК, отрасль растениеводства, инновационные технологии, продукты питания, спрос.

Инновации – один из самых главных факторов современного мира, который определяет перспективы экономического и социального развития общества. Инновация – это некоторое новшество в сфере технологических