

Библиографический список

1. European Union Guidelines for State aid in the agricultural and forestry sectors and in rural areas 2014 to 2020: [Электронный ресурс]. – URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2014.204.01.0001.01.ENG (дата обращения: 25.05.2021).
2. Commission Regulation (EU) No 1388/2014 of 16 December 2014 declaring certain categories of aid to undertakings active in the production, processing and marketing of fishery and aquaculture products compatible with the internal market in application of Articles 107 and 108 of the Treaty on the Functioning of the European Union: [Электронный ресурс]. – URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2014.369.01.0037.01.ENG (дата обращения: 25.05.2021).
3. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union: [Электронный ресурс]. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT> (дата обращения: 25.05.2021).
4. 40 years of the Agricultural Insurance System // The Spanish National Agency for Agricultural Insurance, 2019
5. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación: [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.mapa.gob.es/es/enesa/> (дата обращения: 25.05.2021).
6. Agroseguro: Informe Annual 2019: [Электронный ресурс]. – URL: https://agroseguro.es/fileadmin/proprietario/Agroseguro/Informes_anuales/2020_Inf_Anual_19/nforme_anual_2019.pdf (дата обращения: 25.05.2021).
7. Participación en Porcentaje de las Entidades Coaseguradoras: [Электронный ресурс]. – URL: <https://agroseguro.es/agroseguro/entidades-coaseguradoras> (дата обращения: 25.05.2021).

УДК 65.01

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В АО «ПЛЕМЕННОЙ ЗВЕРОСОВХОЗ «САЛТЫКОВСКИЙ»

Мирошина Евгения Владиславовна, студент факультета заочного образования, ФГБОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева, moushobzik@icloud.com
Сухарникова Мария Анатольевна, к.э.н., доцент, кафедры управления, ФГБОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева, masukharnikova@rgau-msha.ru

Аннотация: Проведена оценка трудового потенциала в АО «Племенной зверосовхоз «Салтыковский»».

Ключевые слова: Управление трудовым потенциалом, направления повышения трудового потенциала, сельскохозяйственное производство.

В современном мире для организации важно быстро реагировать на изменчивость рынка потребителей, так она будет оставаться конкурентоспособной. От компетенции всего персонала производства и принятия быстрых и верных управленческих решений зависит результат реагирования. Всё это связано с трудовым потенциалом.

Трудовой потенциал предприятия представляет собой основанную на профессиональных знаниях, практических навыках, личностных и психофизиологических характеристиках работников способность персонала реализовывать цели предприятия при надлежащем материально-техническом, информационном и организационном обеспечении процесса труда [1].

Трудовой потенциал как ресурс имеет большую или меньшую экономическую значимость в зависимости от качества и характера использования.

Оценка трудового потенциала персонала — это довольно сложная в методическом и организационном плане задача и для ее решения необходимо решить следующие проблемы [2]:

1. Количественной и качественной оценки, сложившегося уровня трудового потенциала;
2. Выявление трудового потенциала каждого работника;
3. Оценка степени его использования;
4. Анализ соответствия работника занимаемой должности или его готовности занять конкретную должность;
5. Оценка эффективности его трудовой деятельности и, следовательно, определение степени и значимости конкретного работника.

Половозрастная структура — это важная характеристика трудового потенциала персонала организации. Половозрастная структура изменчива в связи с несколькими факторами: движение кадров (к ним можно отнести увольнение персонала), и естественные причины, то есть изменение возраста. Процесс стабилизации трудового коллектива может привести к снижению трудового потенциала из-за старения персонала организации.

Для анализа половой и возрастной структуры персонала предприятия используется показатель запасы труда работников, выступающих в виде возможного к отработке количества лет до достижения работниками пенсионного возраста.

Апробация методического подхода проведена в АО «Племенной зверосовхоз «Салтыковский», который начал свою деятельность в 30 годах XX века в Московской области. Зверосовхоз регулярно участвует в специализированных отраслевых выставках и занимает на них почетные места. Сейчас хозяйство является членом клуба «АГРО — 300». Зверосовхоз имеет богатейший опыт селекции и на сегодня использует совершенные инструменты воспроизводства ценных зверей. В 2020 году зверосовхозе «Салтыковский» на продажу было выращено 70 000 голов норок нескольких основных окрасов, таких как стандартная темно-коричневая, дикая (орех), сапфир, паломино, черная и махогони, всего 50 тысяч голов соболя из них 3 000 голов редкой породы Салтыковский соболь с седым окрасом, 5 000 голов лис с доминантными генами окраски: платиновая, снежная, беломордая и с рецессивными генами окраски: коликотт, бургундия, сапфировая. На предприятии в 2020 году трудится 129 человек, это высококвалифицированные руководители, специалисты, рабочие, что позволяет эффективно решать поставленные задачи и добиваться результатов в кратчайшие сроки.

Динамика численности персонала в АО «Племенной зверосовхоз «Салтыковский» по возрастным группам с 2016 по 2020 годы представлена на рисунке 1.

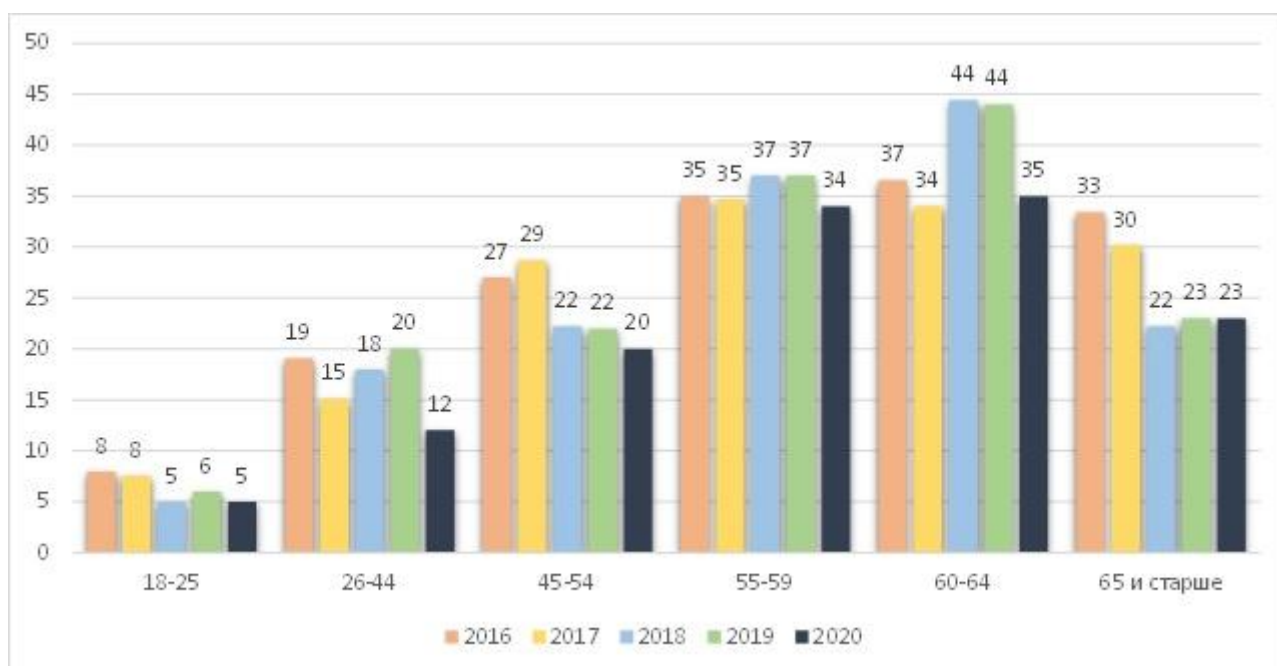


Рис. 1. Динамика численности персонала по возрастным группам АО «Племенной зверосовхоз «Салтыковский»

На данный момент можно наблюдать отрицательную динамику роста численности персонала. В 2020 году количество персонала снизилось на 30 человек по сравнению с базисным годом, и стало 129 человека.

Рассмотрим более подробно распределение персонала по возрастным группам. По количеству персонала самая крупная группа на протяжении 5 лет – это люди в возрасте 60-64 лет, среднее количество человек в данной группе – 39 человек, что составляет 26% от общей численности. Наиболее малочисленная группа – это персонал в возрасте от 18 до 25 лет, в ней количество персонала не превышает 8 человек (4% соответственно). На группу 65 лет и старше приходится в среднем 28 человек или 15% от общей численности. В группе 26-44 лет можно наблюдать сильный спад количества работников в 2020 году – по сравнению с 2019 годом численность сократилась на 4%. Проведенный анализ позволяет сделать вывод о сокращении персонала в каждой возрастной группе. Вместе с этим наблюдается заметный спад темпов производства в АО «Племенной зверосовхоз «Салтыковский». На рабочих местах остаются в основном люди в возрасте 60 лет и старше, а более молодой персонал увольняется, что не может не сказаться на производственных показателях.

Для составления статистики были проанализированы запасы труда АО «Племенной зверосовхоз «Салтыковский» за последние пять лет (таблица 1).

Рассмотрим количество чел.-лет работы («запасы труда») до выхода на пенсию в группе мужчин. С каждым годом показатель снижался во всех возрастных группах, в первую очередь, из-за сокращения штата персонала на протяжении 5 лет. Наименьшее значение в группе от 18 до 25 лет и составляет 86 чел.-лет (2016-2017 г.) и 65 чел.-лет (2018-2020 г.), что составляет 2% от общего значения чел.-лет работы до выхода на пенсию. Наибольшее составляет в группе от 60 до 64 лет, но распределение по годам не равномерное, значение снижается и увеличивается. В 2016 году оно равно 1563 чел.-лет и снижается в 2017 до 1375 чел.-лет, до 2019 растет до значения в 1813 чел.-лет и в

2020 году становится 1313 чел.-лет, разница между базовым годом и 2020 составляет 16%. Аналогичные тенденции наблюдаем у женщин. Итоговый показатель «запасов труда» имеет отрицательную динамику и снизился на 24% с 2016 года, что равно 1415 чел.-лет в 2020 году. Наименьшее значение в группе от 18 до 25 лет или 3,73%, что составляет 86 чел.-лет (2016-2017 г.) и 43 чел.-лет в 2020 году. Показатель в возрастной группе от 45 до 54 лет сократился на 28,6%, в 2016 году его значение составляло 693 чел.-лет, в 2020 году – 495 чел.-лет. Оценим показатели запасов труда в целом по АО «Племенной зверосовхоз «Салтыковский». Группа персонала с самым большим запасом лет до выхода на пенсию самая малочисленная, самой большой группой является люди в предпенсионном возрасте от 60 до 64 лет для мужчин и 55-59 лет для женщин. Из чего можно сделать вывод о том, что при уходе персонала на пенсию в ближайшие 4 года, останется только малая часть персонала и зверосовхозу придется сократить темпы производства, что в свою очередь приведет к сокращению прибыли.

Таблица 1

Запасы труда в АО «Племенной зверосовхоз «Салтыковский»

Запасы труда												
возрастная группа, лет	средний возраст в группе, лет	количество чел.-лет работы до выхода на пенсию					средний возраст в группе, лет	количество чел.-лет работы до выхода на пенсию				
		мужчины						женщины				
		в 2016 году	в 2017 году	в 2018 году	в 2019 году	в 2020 году		в 2016 году	в 2017 году	в 2018 году	в 2019 году	в 2020 году
до 18 лет	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18-25	22	86	86	65	65	65	22	86	86	43	65	43
26-44	35	385	280	385	385	245	35	280	245	245	315	175
45-54	50	644	743	594	594	495	50	693	693	495	495	495
55-59	57	1140	1140	1311	1311	1197	57	855	855	798	798	741
60-64	63	1563	1375	1688	1813	1313	х	х	х	х	х	х
итого	х	3817	3624	4042	4167	3314	х	1914	1879	1581	1673	1454

Основное направление для увеличения трудового потенциала в АО «Племенной зверосовхоз «Салтыковский» – это привлечение персонала в возрасте от 18 до 44 лет и проведение обучения для новых сотрудников, так как некомпетентные работники допускают ошибки, что приводит к финансовым потерям.

На данный момент в АО «Племенной зверосовхоз «Салтыковский» открыты вакансии по следующим специальностям: рабочий по уходу за животными (3 специалиста), машинист аммиачно-холодильных установок, ветеринарный врач, менеджер. В год затраты на заработную плату новым специалистом составят: $(22\ 000 \times 3 \times 247) + (21\ 850 \times 1 \times 247) + (53\ 000 \times 1 \times 247) + (55\ 000 \times 1 \times 247) = 48\ 374\ 950$ рублей. Затраты на обучение руководства (3 человека) и нового менеджера запланированы в размере: $25\ 500 \times 4 = 102\ 000$ рублей. Запланированная эффективность проекта повлияет в первую очередь на получаемую выручку всего предприятия и составит не менее 15% в год. Для оценки эффективности предложенных мероприятий произведем сравнение

производительности труда в расчете на одного работника до введения проектных мероприятий и после.

$$P_{mp} = \frac{B}{r}, \text{ где}$$

P_{mp} – производительность труда в расчете на 1 работника;

B – выручка;

r – численность работников за определенный период времени;

$P_{mp} = 88\,992 / 129 = 689,86$ тыс. рублей до проведения мероприятий.

$P_{mp} = (88\,992 + 15\%) / (129 + 6) = 758,08$ тыс. рублей после проведенных мероприятий.

Предприятия всегда нацелено на получение наибольшей выручки, этого можно достигнуть за счет продукции высокого качества, отвечающей потребительскому спросу. Для получения такой продукции необходима высокая квалификация, что позволяет выполнять более сложные работы, с высокой производительностью труда.

Библиографический список

1. Радько, С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория [Текст] / С. Г. Радько. - СПб.: Просвещение, 2010. - 12 с.
2. Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ. № 2. - 2014 [Электронный ресурс]. - URL: <http://publ.naukovedenie.ru>

УДК 332

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

Сафиуллин Нияз Азатович, старший преподаватель кафедры управления сельскохозяйственным производством ФГБОУ ВО Казанский государственный аграрный университет, nsafiullin@outlook.com

Аннотация: В статье приводятся данные о социально-экономическом развитии Республики Татарстан, даны показатели сельскохозяйственного производства в регионе, сделан вывод о высоком уровне развития агропромышленного комплекса в Республике.

Ключевые слова: сельское хозяйство, животноводство, растениеводство, сельскохозяйственный парк, Республика Татарстан.

Одним из субъектов, республикой в составе Российской Федерации является Татарстан, который составляет часть Поволжского экономического района и входит в Приволжский федеральный округ. Регион включает в себя 2 городских округа (Казань и Набережные Челны) и 43 муниципальных района.

Республика Татарстан состоит из районов и городов республиканского значения, перечень которых устанавливается Конституцией Республики Татарстан. Районы состоят из городов районного значения, поселков городского типа и сельских населенных пунктов с подчиненными им территориями, составляющими в системе административно-