

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Департамент научно-технологической политики и образования
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Донской государственный аграрный университет»

Кафедра экономики и управления

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Экономика предприятий»

на тему:

**«Экономическая оценка эффективности использования
трудовых ресурсов в ООО «Медведь» Шолоховского района
Ростовской области»**

Исполнитель:

студентка 3 курса направления

44.03.04 Профессиональное обучение

направленность Экономика и управление

Яковицкая Д.Ю.

Проверил:

доцент, канд. эконом. наук

Шароватова Т. И.

пос. Персиановский-2018г

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПОТЕНЦИАЛЕ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА.....	5
1.1 Понятие и состав трудовых ресурсов предприятия.....	5
1.2.Производительность труда как один из показателей характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов.....	9
2.СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И АНАЛИЗ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «МЕДВЕДЬ».....	13
2.1 Природно-климатическая характеристика хозяйства ООО «Медведь».....	13
2.2. Организационно - экономическая характеристика ООО «Медведь».....	15
3. ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ООО «МЕДВЕДЬ».....	21
3.1 Анализ обеспеченности сельскохозяйственного предприятия ООО «Медведь» трудовыми ресурсами.....	21
3.2 Основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов.....	26
Выводы и предложения.....	34
Список использованной литературы.....	36

ВВЕДЕНИЕ

Производство материальных благ и услуг предполагает наличие двух факторов, а именно материальных и человеческих ресурсов. Если ранее основное внимание уделялось первому фактору, то в настоящее время все больше говорят о гуманизации экономики, что означает перемещение акцента на человека. Таким образом, признается, что необходимым условием успешного функционирования экономики является соблюдение интересов человека.

Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Несомненно, что трудовые ресурсы, относящиеся к социально-экономической категории, являются одним из важнейших аспектов теории и практики управления.

В каждой стране и каждой ее отрасли производство зависит от ряда факторов. Такими факторами являются кадры, труд и оплата труда на предприятии. Кадры наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. В целом эффективность производства зависит от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств. То или иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода. На рост производительности труда влияет существующая в каждый момент времени система оплаты труда, так как оплата является стимулирующим фактором для роста квалификации труда и повышения технического уровня выполненной работы. Так как же заставить рабочую силу работать наиболее эффективно?

Ответ на этот вопрос лежит в основе любой кадровой политики. И на первом месте по важности среди факторов, влияющих на эффективность

использования рабочей силы, стоит система оплаты труда. Именно заработная плата является той причиной, которая приводит работника на его рабочее место. Заработная плата должна помогать работнику удовлетворять свои потребности и ни в коем случае не должна ущемлять его. Если работник будет полностью удовлетворен, то естественно его работа будет наиболее эффективной и результативной, что не мало важно для деятельности любого предприятия. Ведь всё в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Целью курсовой работы является рассмотреть и проанализировать эффективность использования труда в ООО «Медведь» Шолоховского района, Ростовской области.

В ходе работы следует выполнить ряд задач:

- рассмотреть понятие и состав трудовых ресурсов в АПК;
- рассмотреть и проанализировать современное состояние предприятия;
- разработать пути повышения эффективности труда в организации.

1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПОТЕНЦИАЛЕ ПРЕДПРИЯТИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

1.1 Понятие и состав трудовых ресурсов предприятия

Трудовые ресурсы представляют собой ту часть населения, которая по своему возрасту, физическим, сенсорным, умственным способностям и профессиональным навыкам способна и обязана участвовать в бизнесе, производстве материальных благ с целью получения дохода. Критериями для выделения из общей численности населения трудовых ресурсов являются состояние физических способностей, верхняя и нижняя границы трудоспособного возраста, которые устанавливаются государством с учетом социально-экономических условий и достигнутого уровня развития экономики страны.

В зависимости от возраста все население может быть разделено на три группы:¹

- 1) лица моложе трудоспособного возраста (в данное время - от рождения до 15 лет включительно);
- 2) лица в трудоспособном (рабочем) возрасте;
- 3) лица старше трудоспособного (т. е. пенсионного) возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости (женщины с 55 лет, мужчины с 60 лет).

Более полное представление о располагаемых трудовых ресурсах на рынке труда дает показатель экономически активного населения, включающий в себя все занятое население, т. е. работающее на предприятиях, в учреждениях и организациях всех форм собственности, в кооперативах, фермерских хозяйствах, а также численность безработных.

¹ Дубровин, И.А. Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2013. — 60 с.

В соответствии с международным классификатором статуса занятости выделяют шесть групп занятого населения:

- 1) наемные работники;
- 2) работодатели;
- 3) лица, работающие за свой счет;
- 4) члены производственных кооперативов;
- 5) помогающие члены семьи;
- 6) работники, не классифицируемые по статусу (безработные).

Экономически активное население распределяется на две группы:

1) работающие по найму - лица, которые имеют трудовое соглашение, обеспечивающее выплату заработной платы в соответствии с условиями контракта (договора), либо с отработанным временем или объемом произведенной продукции, выполненных услуг.

2) работающие не по найму. В эту группу включаются работодатели; лица, работающие на индивидуальной основе; члены (собственники кооперативных предприятий. Указанные работники принимают управленческие решения, оказывающие непосредственное влияние на деятельность организации.²

В настоящее время еще в структуре большинства предприятий, учреждений, организаций имеется подразделение «отдел кадров». Автор убежден, что более правильно было бы использовать наименование «отдел по работе с персоналом», а должность сотрудника этого отдела - специалист по работе с персоналом, менеджер по персоналу.

Таким образом, рассмотрим классификацию персонала предприятия.

Персонал предприятия - все работники списочного состава этого предприятия. При расчете потребности предприятия в персонале необходимо обеспечить наиболее рациональное использование трудовых ресурсов, оптимальное соотношение различных категорий персонала, максимально

² Газалиев, М.М. Экономика предприятия [Электронный ресурс] : учеб.пособие / М.М. Газалиев, В.А. Осипов. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 153 с.

возможное высвобождение работников для использования новых видов деятельности. Расчет потребности в персонале необходимо производить в разрезе категорий работающих. В настоящее время принята следующая классификация персонала:³

1) промышленно-производственный персонал (персонал основной деятельности), в численность которого включаются работники:

- основных и вспомогательных цехов;
- подсобных производств;
- обслуживающие электрические и тепловые сети, подстанции;
- транспортных цехов, преимущественно обслуживающих производство;
- занятые на погрузочно-разгрузочных работах, включая обслуживание потребителей;
- научно-исследовательских, конструкторских, технологических организаций, находящихся на балансе предприятия;
- лабораторий;
- занятые производством и наладкой экспериментальных образцов новой продукции, пусконаладочными работами и т.д.

В состав промышленно-производственного персонала входят следующие категории работников:

- рабочие (основные и вспомогательные) - лица, непосредственно связанные с производством продукции, а также лица, занятые ремонтом и уходом за оборудованием, доставкой материала к рабочим местам и т.д.
- служащие (руководители, специалисты, технические исполнители, то есть те работники предприятия, которые осуществляют организацию и руководство производственным и технологическим процессом, а также

³ Белокрылова, О.С. Экономика труда: конспект лекций / О.С.Белокрылова, Е.В.Михалкина. – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 202 с.

работники, выполняющие административно-управленческие и хозяйственные функции);

- ученики (лица, обучающиеся на производстве той или иной профессии рабочих и получающие заработную плату);

- работники пожарно-сторожевой охраны;

- обслуживающий персонал - работники, имеющие дело с обслуживанием производственных и непроизводственных помещений.

2) непромышленный персонал (персонал неосновной деятельности), к которому относятся работники, занятые в учреждениях и организациях, состоящих на балансе предприятия, но не производящих продукцию, работы, относящиеся к основной деятельности: работники медико-санитарных учреждений, учебных заведений, подразделений по капитальному ремонту зданий и сооружений, занятые в подсобных и на сельскохозяйственных предприятиях.

В силу разноплановости трудовых ресурсов состав работников на предприятии изучается в следующих направлениях: ⁴

- 1) по отраслевой принадлежности;

- 2) по участкам работы;

- 3) по функциям, выполняемым в процессе производства.

Общая численность работающих на предприятии определяется как сумма численности промышленно-производственного персонала и персонала, занятого в непромышленных подразделениях предприятия (фирмы).⁵

⁴ Зайцев, Н.Л. Экономика промышленного предприятия / Н.Л. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2014.-335с.

⁵ Нехорошева, Л.Н. Экономика предприятия: учеб. пособие для вузов / Л.Н. Нехорошева. – Минск: Выш. шк., 2014. – 383с.

1.2 Производительность труда как один из показателей характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов

Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия характеризует производительность труда, которая определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, или затратами рабочего времени на производство единицы продукции либо выполненной работы. Производительность труда в широком понимании - это способность конкретного работника производить продукцию и оказывать услуги.

Производительность труда, определяемая по затратам не только живого, но и овеществленного труда, называется производительностью общественного труда. На предприятии для выражения производительности труда используются два показателя - выработка и трудоемкость.

На предприятиях в зависимости от единицы измерения объема производства различают три основных метода измерения производительности труда: натуральный, стоимостный и трудовой.⁶

1)Натуральный метод измерения производительности труда характеризует выработку продукции в натуральной форме в единицу рабочего времени. Натуральные показатели производительности труда - килограммы, метры и т. д. Недостаток этого метода заключается в том, что область применения ограничивается монопроизводствами, т. е. он может быть применен только на тех производствах, где выпускается продукция одного вида.

Натуральный метод используется в основном при сопоставлении показателей производительности бригад, звеньев и рабочих, а также при определении норм выработки и уровня их выполнения.

⁶ Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: учебник / А.Я.Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 584 с.

2)Стоимостный метод измерения производительности труда получил более широкое применение, так как он дает возможность учета и сравнения разнообразных видов работ путем приведения их к единому измерителю.

Однако этот метод не всегда правильно отражает уровень производительности труда, так как на ее стоимостное выражение влияет структура работ, ценовой фактор и материалоемкость продукции.

3)Трудовой метод измерения производительности труда характеризует отношение нормативных затрат к фактическим затратам рабочего времени. При использовании этого метода рассчитывают показатель трудоемкости (показатель, обратный выработке). Достоинство трудового метода измерения производительности труда состоит в том, что он отражает прямую связь между объемом производства и трудозатратами. Применение показателя трудоемкости позволяет увязывать проблему измерения производительности труда с факторами и резервами ее роста, сопоставлять затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах и участках предприятия и подсчитывать реальные затраты труда и экономию рабочего времени, живого и общественного труда.

Важным этапом аналитической работы на предприятии является поиск резервов производительности труда, разработка организационно-технических мероприятий по реализации этих резервов и непосредственное внедрение этих мероприятий.⁷ Под резервами роста производительности труда понимаются не использованные еще возможности экономии затрат живого и овеществленного труда. Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием техники и рабочей силы, сокращением рабочего времени, экономией сырья и материалов, рациональным использованием оборудования.

⁷ Складская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Складская. - М.: Дашков и К, 2015. - 304 с.

Внутрипроизводственные резервы включают резервы снижения трудоемкости, резервы улучшения и использования рабочего времени, резервы совершенствования структуры кадров, резервы экономии предметов труда и резервы экономии средств труда.

В отечественной практике получила распространение следующая классификация резервов повышения производительности труда:⁸

1. Повышение технического уровня производства:

- механизация и автоматизация производства;
- внедрение новых видов оборудования;
- внедрение новых технологических процессов;
- улучшение конструктивных свойств изделий;
- повышение качества сырья и новых конструктивных материалов.

2. Улучшение организации производства и труда:

- повышение норм и зон обслуживания;
- уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы;
- упрощение структуры управления;
- механизация учетных и вычислительных работ;
- изменение рабочего периода;
- повышение уровня специализации производства.

3. Структурные изменения в производстве:

- изменение удельных весов отдельных видов продукции;
- изменение трудоемкости производственной программы;
- изменение доли покупных полуфабрикатов и комплектующих изделий;
- изменение удельного веса новой продукции.

Производительность труда в сельском хозяйстве находится под влиянием многочисленных и разнообразных природных и экономических

⁸ Буяров, А.В. Экономика и организация сельскохозяйственного производства на предприятиях АПК [Электронный ресурс] : учеб.пособие / А.В. Буяров, Л.А. Третьякова. — Электрон.дан. — Орел :ОрелГАУ, 2016. — 309 с.

факторов. Факторы роста производительности труда – это движущие силы или причины, под влиянием которых изменяется ее уровень.

Одним из основных социально-экономических факторов, определяющих эффективность использования трудовых ресурсов, является мотивация к высокопроизводительному труду. Мотивация труда представляет собой стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению высоких результатов через удовлетворение их собственных потребностей.⁹

Главные рычаги мотивации – стимулы и мотивы. Под стимулом обычно подразумевается материальное вознаграждение, например заработная плата. Мотив является внутренней побудительной силой: желание, влечение, ориентация, внутренние установки и др.

⁹ Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 512 с.

2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И АНАЛИЗ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «МЕДВЕДЬ»

2.1 Природно-климатическая характеристика хозяйства ООО «Медведь»

Продуктивность сельскохозяйственных культур является важным аспектом для каждого сельскохозяйственного предприятия. Данный аспект обуславливается целым рядом факторов, оказывающих прямое и косвенное влияние на питание растений. Наряду с применением удобрений, урожайность растений в значительной мере обуславливается климатическими и агротехническими условиями их возделывания.

Во многих регионах России климатические и погодные условия оказывают определяющее влияние на урожайность сельскохозяйственных культур и его качество, эффективность удобрений и затраты на производство растениеводческой продукции, специализацию хозяйств, плотность и социальное положение населения.¹⁰

В этой связи необходимо учитывать агрохимическую характеристику полей, уровень урожайности отдельных культур за последние годы, количество применяемых органических и минеральных удобрений. Важно также проанализировать и выявить причины несоответствия (если есть) продуктивности посевов биоклиматическому потенциалу зоны, уровню применения минеральных удобрений и агротехнике возделывания культур.

Биоклиматический потенциал, характеризующийся комплексом климатических факторов (приход солнечной радиации, продолжительность вегетационного периода, температура, количество и динамика осадков и др.), определяет возможную биологическую продуктивность

¹⁰ Новиков, В.В. Трудоресурсное развитие сельскохозяйственных территорий: проблемы, тенденции, перспективы / В. Новиков, В. Стрельцов // Экономика сельского хозяйства России – 2015 - №2 – 68-72 с.

сельскохозяйственных культур, назначение земель, структуру посевных площадей и экономическую эффективность растениеводства в данном регионе. Рассмотрим же природно-климатическую характеристику ООО «Медведь».

ООО «Медведь» Шолоховского района, Ростовский области расположен в северной части области. Хозяйство организовано и зарегистрировано в администрации Шолоховского района 21.12.2004 года. Предприятие организовано на основании постановления «О приватизации государственного имущества» и является правопреемником бывшего совхоза.

По климатическим условиям сельскохозяйственное предприятие относится к северной зоне умеренного пояса, климат континентальный, умеренно-влажный, характеризуется холодной, суровой продолжительной зимой, короткой весной с часто повторяющимися весенними заморозками и осадками снега, продолжительным жарким летом, дождливой осенью и рано наступающими заморозками. Самый холодный месяц – февраль, температура понижается до – 25. Самый жаркий месяц – июль, температура повышается до + 35. Сумма осадков – 150-200 мм, наибольшее их количество приходится на осенний период, что благоприятствует росту сельскохозяйственных культур. Продолжительность периода с устойчивым снежным покровом 90-100 дней. В первые зимние месяцы небольшая мощность снежного покрова создает на открытых массивах трудность для перезимовки озимых хлебов, поэтому снегозадержание в предприятии является обязательным мероприятием.

Рельеф территории ООО «Медведь» представляет собой слаборазвитую волнистую равнину с незначительными отклонениями в виде невысоких плоских грив, западов, занятых озерами.

Почвенный покров предприятия разнообразен, он представлен: солончаковатыми, серыми, лесными, луговыми и болотными почвами. Чернозёмов мало. Все почвы имеют невысокий уровень содержания гумуса.

Разнообразие почв создает свои трудности, потому что почвы разные по своему составу поспевают к обработке в разное время.

У предприятия слабая гидрофическая сеть, представленная озерами, источником питания которых являются атмосферные осадки. Поверхностные воды в озёрах слабоминеральные, вода в них не пригодна для водоснабжения сел и животноводческих ферм.

Растительный мир представляет собой берёзово-осиновые леса с подлесками ивы, сосны, шиповника, черной смородины. Травяной покров естественных кормовых угодий представлен в основном следующими травами: тимopheевка, донник, клевер, подорожник, тысячелистник, костер, мятлик луговой, спорыш и т. д.

ООО «Медведь» специализируется на растениеводстве – выращивание зерновых и зернобобовых культур. Общая земельная площадь предприятия – 18379 гектаров.

Природные условия оказывают существенное влияние на развитие зерновой базы ООО «Медведь» но не менее важной основой ее развития является экономика хозяйства. Перейдем к экономической характеристике ООО «Медведь».

2.2. Организационно - экономическая характеристика ООО «Медведь»

ООО «Медведь» представляет собой сельскохозяйственное предприятие, которое занимается выращиванием зерновых, технических и прочих сельскохозяйственных культур. Организационно – правовая форма рассматриваемого предприятия – ООО (общество с ограниченной ответственностью).

Общество с ограниченной ответственностью — это учрежденное одним или несколькими лицами хозяйственное общество, учредительный капитал которого разделен на доли определенных учредительными

документами размеров и число участников которого ограничено по Закону об обществах с ограниченной ответственностью.¹¹ Учредительными документами ООО выступают учредительный договор, подписанный его участниками, и утвержденный ими устав.

Рассмотрим основные достоинства общества с ограниченной ответственностью:¹²

- 1) участники общества несут риск только в пределах их вкладов в уставный капитал и не несут ответственности по обязательствам общества;
- 2) самостоятельно устанавливают структуру организации и управления обществом;
- 3) закрытость общества от других участников рынка и общества (приватность); общество не обязано публиковать сведения о своей деятельности (бухгалтерские балансы, счета прибылей и убытков и др.).

Основные недостатки объединения капиталов в форме общества с ограниченной ответственностью является:

- 1) выход одного из партнеров из общества вынуждает изымать его долю из уставного капитала, что может отрицательно сказаться на бизнесе;
- 2) большое значение личного фактора в организации и деятельности общества; каждый из компаньонов вынужден для принятия решения принимать во внимание мнение остальных участников.

Данная организационно - правовая форма наиболее распространенная форма организации бизнеса для мелких и средних предприятий. Оно часто используется для объединения капиталов лиц, хорошо знающих друг друга, например, членов одной семьи, родственников.

В предприятии ООО «Медведь» учредителями являются члены одной семьи и их процентные доли составляют: Магомедов Т.М. – 37,5 %, Магомедов Г.М. – 37,5 % и Магомедов Ш.М. – 25 %.

¹¹ Золотогоров, В.Г. Экономика: энцикл. словарь. – Минск: Интерпрессервис: Книжный дом, 2016. – 129 с.

¹² Журавлева, Г.П. Экономическая теория. Микроэкономика -1,2 [Электронный ресурс] : учеб. / Г.П. Журавлева. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2014. — 233 с.

Для экономической характеристики ООО «Медведь» необходимо рассмотреть состав и структуру основных фондов предприятия, состав посевных площадей и сельскохозяйственных угодий, эффективность использования основных средств и т.д.

Состав и структура основных фондов для предприятия являются необходимой составляющей для организации хозяйственной деятельности. Поэтому рассмотрим их наличие в следующей таблице.

Таблица 1. - Состав и структура основных фондов сельскохозяйственного предприятия ООО «Медведь»¹³

Показатель	2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	Тыс. руб.	%	тыс. руб.	%	тыс. руб.	%
Здания	1908	1,7	1908	1,3	1908	0,9
Машины и оборудование	91086	85,8	122952	87,3	185020	90,9
Транспортные средства	13038	12,2	15925	11,2	16515	8,1
Итого	106032	х	140765	х	203443	Х

Из таблицы видим, что состав и структура основных фондов производства изменилась достаточно значительно. Машины и оборудование увеличилось за 3 года с 91086 тыс. руб до 185020 тыс.руб.(то есть в 2 раза).

Транспортные средства же увеличились на 3477 тыс руб., что свидетельствует об увеличении общих затрат на производство.

Следующим этапом анализа экономического состояния ООО «Медведь» будет рассмотрение состава и структуры сельскохозяйственных угодий и посевных площадей. Эти данные представлены в таблице 2.

Таблица 2. - Структура сельскохозяйственных угодий и посевных площадей сельскохозяйственного предприятия ООО «Медведь»¹⁴

Показатель	2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	Га	%	Га	%	га	%
Сельскохозяйственные угодья, всего	14742	100	14742	100	18379	100

¹³ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия.

¹⁴ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия.

В т.ч. пашня	10827	73,4	10827	73,4	13777	74,9
сенокосы	-	-	-	-	-	-
Пастбища	3915	26,5	3915	26,5	4602	25,0
Посевные площади, всего, га	8000	100	8170	100	9539	100
В т.ч. зерновые						
Пшеница	3500	43,75	-	-	-	-
кукуруза на зерно	2300	28,75	2300	28,1	3500	36,6
подсолнечник на зерно	1800	22,5	1870	22,8	2259	23,6
озимые зерновые	-	-	3600	44,0	3380	35,4
многолетние травы	200	2,5	200	2,4	200	2,09
однолетние травы	200	2,5	200	2,4	200	2,9

Расчеты в данной таблице производились на основе сопоставимых данных на продукцию за 3 года. По представленным данным видим, что в растениеводстве произошло увеличение производства как в натуральном, так и стоимостном выражении по некоторым видам продукции. Увеличение производства наблюдается по кукурузе на зерно (2014 – 2300 га, а в 2016г. – 3500 га, увеличилось на 7,8%), незначительно увеличился подсолнечник на зерно – на 1,1 %. Предприятие прекратило с 2015 г. выращивать пшеницу, но заменой данного показателя стало озимые зерновые. Сельскохозяйственные угодья возросли на 3637 гектара, за счет увеличения пашни.

Следующим шагом в выполнении работы будет определение показателей обеспеченности производства основными фондами и эффективность их использования. Эти данные представлены в таблице 3.

Таблица 3. Показатели обеспеченности производства основными средствами и эффективность их использования сельскохозяйственного предприятия ООО «Медведь»¹⁵

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. в % к	
				2014 г.	2015г.
Среднегодовая стоимость основных средств, тыс. руб.	128310,5	177016	227452	177,2	128,4

¹⁵ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия.

Среднегодовая численность работников, занятых в с.-х. производстве, чел.	20	22	27	135	122,7
Площадь с.-х. угодий, га	14742	14742	18379	124,6	124,6
Выручка от продажи товаров, продукции, работ и услуг, тыс.	171012	198643	320923	187,6	161,5
Прибыль от продаж, тыс. руб.	66978	84961	122183	182,4	143,8
Фондообеспеченность на 100 га с.-х. угодий, тыс. руб.	8,7	12,0	12,3	141,3	94,6
Фондовооруженность 1 работника, тыс. руб.	6415,5	8046,1	8424,1	131,3	104,6
Фондоотдача, тыс. руб.	1,3	1,1	1,4	107,6	175
Фондоемкость, тыс. руб.	0,7	0,8	0,7	100	87,5
Фондорентабельность, %	52,1	47,9	53,7	X	X

Из таблицы видим, что по сравнению с 2014 годом, в 2016 году среднегодовая стоимость основных средств увеличилась на 77,2 %. С увеличением площади сельскохозяйственных угодий появилась необходимость в большем количестве работников (2014 – 20 человек, а в 2016 – 27).

Рассмотрим структуру материальных затрат в растениеводстве в ООО «Медведь»:

Таблица 4. - Структура материальных затрат в растениеводстве предприятия ООО «Медведь»¹⁶

Показатель	2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	тыс.руб.	%	тыс.руб.	%	тыс.руб.	%
Материальные затраты, всего	69485	100	78968	100	178800	100
В т.ч. семена и посадочный материал	11714	16,8	6311	7,9	40075	22,4
электроэнергия	674	0,9	780	0,9	1593	0,9
нефтепродукты	15365	22,1	13603	17,2	18665	10,4
содержание основных средств	25319	36,4	29038	36,7	53719	30
минеральные удобрения	7404	10,6	10833	13,7	28239	15,7
химическая защита	12009	17,2	18403	23,3	36509	20,4

При рассмотрении данной таблицы, можно сделать вывод, что материальные затраты с каждым годом увеличивается (в 2014 - 69485 тыс.

¹⁶ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия.

руб., в 2016 – 178800 тыс.руб.), то есть в 2.5 раза. Это произошло за счет повышения цен на семена и посадочный материал (на 5,6 %), минеральные удобрения (на 5,1 %) и химическую защиту (3.2 %).

На основании выше рассмотренных таблиц, можно сделать вывод, что сельскохозяйственное производство ООО «Медведь» является прибыльным. Хозяйство не работает в убыток и с каждым годом увеличивает темпы роста своих показателей. Для полной картины современного состояния предприятия необходимо рассмотреть эффективность использования трудовых ресурсов и провести анализ обеспеченности сельскохозяйственного предприятия ООО «Медведь» трудовыми ресурсами.

3. ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ООО «МЕДВЕДЬ»

3.1 Анализ обеспеченности сельскохозяйственного предприятия ООО «Медведь» трудовыми ресурсами

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, а так же высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.¹⁷

Успешное решение производственных, экономических и социальных задач в значительной степени определяется обеспеченностью предприятия трудовыми ресурсами и эффективностью их использования.¹⁸

Для того чтобы определить обеспеченность ООО «Медведь» трудовыми ресурсами, необходимо рассмотреть следующую таблицу.

Таблица 4. - Обеспеченность ООО «Медведь» трудовыми ресурсами¹⁹

Показатель	2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	числе н- ность, чел.	начислен о зарплаты, тыс.руб.	числе н- ность, чел.	начислен о зарплаты, тыс.руб.	числе н- ность, чел.	начислен о зарплаты , тыс.руб.
По организации, всего	20	12,5	22	14,6	27	16,2

¹⁷ Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 402 с.

¹⁸ Волкова, И.О. Экономика предприятия (фирмы): учебник / под ред. И.О.Волкова, О.В.Девяткина.– 3-е изд., перераб. и доп.– М.: ИНФРА-М, 2009. – 321с.

¹⁹ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия.

В т.ч. занятых в с.-х. производстве	20	12,5	22	14,6	27	16,2
Рабочие постоянные	14	11,5	16	14,4	21	15,8
Из них трактористы	12	12,4	14	13,9	19	19,40
Служащие, всего	6	15,0	6	15	6	17,5
Из них руководители	1	30	1	30,1	1	30
специалисты	5	12	5	12	2	15

Из данных таблицы видим, что в динамике за 3 года произошло незначительные изменения в трудовых ресурсах сельскохозяйственного предприятия ООО «Медведь».

Произошло увеличение численности работников предприятия, в общем, на 35%. Это произошло за счет трактористов (2014 – 12 чел., 2016 – 19 чел.), что вполне логично, ведь в выше рассматриваемой таблице 3, произошло увеличение площади сельскохозяйственных угодий, что по итогу и повлияло на рост данного вида работников. Заработная плата у всех работников предприятия повысилась на 32%, не изменой осталась только плата у руководителя данного предприятия.

Следующим этапом анализа будет определение показателей производительности труда.

Производительность труда представляет собой экономическую категорию, которая выражает степень целесообразности и плодотворность деятельности сотрудников предприятия по производству материальных благ. Производительность труда определяется количеством времени, которое затрачено сотрудником на производство единицы продукции (или на выполнение определенной работы) или же количеством продукции (объемом работ), которая произведена работником за определенную единицу времени.

Для определения производительности труда, рассмотрим следующую таблицу данных.

Таблица 5. - Показатели производительности труда ООО «Медведь»²⁰

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2014 г. в % к 2016 г.
Валовая продукция растениеводства, тыс. руб.	98950	111969	196119	198,2
Среднегодовая численность работников, чел.	20	22	27	135
Произведено валовой продукции на 1 среднегодового работника, тыс. руб.	4947,5	5089,5	7263,6	146,8
Посевная площадь, га	8000	8170	9539	189,2
Посевная площадь в расчёте на 1 среднегодового работника, га	400	371,3	353,2	88,3

Из таблицы 5 видно, что валовая продукция растениеводства в 2014 составила 98950 тыс.руб., а в 2016 – 196119 тыс. руб., то есть произошло повышение ее стоимости. С увеличением посевной площади, была необходимость в повышении работников (на 7 чел.). Поэтому, производительность продукции на 1 среднегодового работника так же увеличилась с 4947,5 до 7263,6 тыс. руб., то есть на 46,8 %. Таким образом, экономическая закономерность соблюдается, что говорит нам о том, что рабочая сила на предприятии ООО «Медведь» используется эффективно.

Чем выше уровень развития производительной силы труда, тем больше создается возможностей для увеличения плодотворности труда, роста его производительности. Для того, чтобы повышалась производительность труда, необходимо развивать производительную силу. Повышение может достигаться различными способами: повышением механической силы труда, расширение производительной сферы, её воздействия и т.д.

Производительная сила труда прежде всего зависит от степени технического совершенства средств труда и методов их технического

²⁰ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия.

применения. Использование их в процессе производства приводит к изменению процесса труда, так что меньшее количество приобретает способность произвести большее количество потребительных стоимостей и повышается производительность труда.²¹

Таким образом, уровень производительности труда зависит от степени использования вещественных объективных и субъективных факторов производства, т.е. производительной силы труда.

Для анализа хозяйственной деятельности предприятия существует ключевое понятие экономической эффективности. Экономическая эффективность – соотношение результатов (эффекта) производственной деятельности человека для достижения необходимого конечного результата к затраченным ресурсам (трудовым, материальным, финансовым). Определение экономической эффективности предполагает соотношение полученного результата и затрат, произведенных для его получения. Эффективность – относительная величина, измеряемая в процентах.²²

Одним из обобщающих показателей экономической эффективности является рентабельность. Рентабельность – экономическая категория, отражающая прибыльность предприятия за определенный период времени. Рентабельный – значит оправдывающий расход, то есть целесообразный с хозяйственной точки времени.

Выручка – деньги, полученные от реализации продукции сельскохозяйственного предприятия.

Прибыль – показатель финансовых результатов хозяйственной деятельности предприятия, основная форма чистого дохода, источник расширенного воспроизводства. Остается у предприятия после уплаты налогов и других платежей в бюджет, поступает в полное его распоряжение, является основной целью каждого предприятия. Прибыль от реализации

²¹ Ильин, А.И. Экономика предприятия: учеб. пособие / А.И. Ильин [и др.]; под общ. ред. А.И. Ильина. – 4-е изд., стер. – М.: Новое знание, 2014. – 223 с.

²² Мельник, Г.Г Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г.Мелькина, Р.П. Колосовой. – М., 2015. – 352с.

продукции считается показателем полученного эффекта, то есть абсолютным показателем. Однако, фактически уже саму прибыль можно считать показателем эффективности, так как в её расчёте участвуют и затраты и эффект в виде выручки от реализации.²³

Тем не менее, гораздо больший интерес представляет показатель, являющийся производным от прибыли – рентабельность. Рентабельность рассчитывают следующим образом: прибыль относят к себестоимости продукции и выражают в процентах. Рентабельность показывает, сколько предприятие получает прибыли на 1 вложенный рубль.

Определим финансовые результаты от реализации продукции растениеводства, работ и услуг производства в ООО «Медведь».

Таблица 6. - Финансовые результаты от реализации продукции растениеводства, работ и услуг в ООО «Медведь»²⁴

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. в % к 2014г.
Выручка от реализации продуктов растениеводства, тыс. руб.	171012	193682	321286	187
Полная себестоимость, тыс. руб.	104034	108721	199103	191
Прибыль тыс. руб.	66978	87961	122183	182
Уровень рентабельности, %	64,2	80,9	61,3	X

По данным таблицы, можно сделать следующие выводы. Выручка от реализации продукции растениеводства повысилась (в 2014 – 171012 тыс. руб., в 2016 – 321286 тыс. руб.) на 87 %. Прибыль по отношению 2016 к 2014 году возросла на 55 205 тыс. руб., но из-за повышения себестоимости продукции на 91 % , уровень рентабельности уменьшился на 3,1 %.

²³ Косолапова, М.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Электронный ресурс] : учеб. / М.В. Косолапова, В.А. Свободин. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 205 с.

²⁴ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия.

Для того чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону необходимо снижать себестоимость продукции различными путями и повышать выручку от продукции. В том числе и с помощью повышения производительности труда. Рассмотрим основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов в следующем подразделе.

3.2 Основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов

Достичь высоких производственно-экономических результатов деятельности хозяйства возможно путем достижения высокой эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

В настоящее время рост эффективности производства обеспечивается за счет перехода к современным технологиям, обеспечивающим высокий уровень автоматизации, улучшения условий труда работников, снижение материалоемкости и высокий уровень качества продукции.²⁵

Таким образом, повышение "эффективности труда" – это совершенствование технологического процесса, снижение материалоемкости продукции, улучшение условий труда, ведущие к росту прибыли предприятия. То есть, стимулирование эффективности и качества труда работников ведет к росту прибыли и повышению конкурентоспособности предприятия на рынке.

Стимулирование направлено на увеличение объема, расширение ассортимента, мотивацию наемного работника к эффективному и качественному труду, повышение технического уровня и качества выпускаемой продукции с учетом достижений научно-технического прогресса. В свою очередь, эффективная и качественная работа влечет за

²⁵ Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Экономика труда", "Экономика и управление на предприятии (по отраслям)" / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 211 с.

собой снижение себестоимости и повышение рентабельности производства, что дает возможность дополнительно материально поощрить наемных работников.

В современной экономике стимулирование работников не ограничивается только мерами материального вознаграждения, а направлено на совершенствование личности работника, формирование в нем заинтересованности в успехе организации в целом и включает в себя также другие формы, такие как социальные льготы, моральные поощрения, гуманитарные стимулы к труду и другое.²⁶

Сущность стимулирования наемных работников заключается в следующем:²⁷

- 1) стимулирование высоких трудовых показателей наемного работника;
- 2) формирование определенной линии трудового поведения работника, направленной на процветание организации;
- 3) побуждение работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления возложенных на него обязанностей.

Именно поэтому на каждом предприятии разрабатывается и проводится соответствующая кадровая политика.

Кадровая политика – это общие ориентиры для работы по формированию и развитию трудового коллектива. Её цель – внести эффективный вклад в осуществление стратегии предприятия и привить его персоналу социальную ответственность перед предприятием и обществом.

Составными элементами кадровой политики предприятия являются следующие направления:

²⁶ Губейдулин, Х.Х. Оценка эффективности труда сельхозработников / Х.Х. Губейдулин, Г. Л. Ермаков // Сельский механизатор 2014 - №2 – 4-5 с.

²⁷ Рогарева, А.А. Система стимулирования роста эффективности сельского хозяйства / А. Рогарева / Экономика сельского хозяйства России – 2009 - №12 – 18-23 с.

- политика занятости – обеспечение высококвалифицированным персоналом, создание привлекательных условий труда и обеспечение его обязанности, а также возможностей для продолжения работников с целью повышения степени их удовлетворенности работой;

- политика обучения – формирование соответствующей базы обучения, чтобы работники могли повысить квалификационный уровень и тем самым получить возможность своего профессионального продвижения;

- политика оплаты труда – предоставление более высокой заработной платы, чем в других организациях в соответствии со способностями, опытом, ответственностью работника;

- политика благосостояния – обеспечение более широкого набора услуг и льгот, чем у других работодателей, а также социальные условия должны быть привлекательны для работников и взаимовыгодны для них и предприятия;

- политика трудовых отношений – установления определенных процедур для разрешения трудовых конфликтов.

Средством реализации кадровой политики предприятия выступает управление персоналом.

Под управлением персонала на предприятии понимается комплекс управленческих воздействий на интересы, поведение и деятельность наемных работников в целях максимального использования их потенциала при выполнении трудовых функций.

Управление персоналом включает в себя ряд этапов:

- 1) планирование персонала – разработка плана удовлетворения бедующих потребностей в трудовых ресурсах;

- 2) набор персонала – создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;

- 3) отбор персонала – оценка кандидатов на рабочие места и выбор лучших из резерва, созданного в ходе набора;

4) определение заработной платы и льгот – разработка схем организации и структуры заработной платы, системы льгот в целях привлечения, найма, сохранения и воспроизводства работников;

5) профориентация и адаптация – введение нанятых работников на предприятие и в его подразделения, развитие у работников понимание того, что ожидает от него предприятие и какой труд на нем получает заслуженную оценку;

6) обучение – разработка программ для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы;

7) перемещение персонала – повышение, понижение, перевод и увольнение наемных работников;

8) подготовка руководящих кадров – разработка программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии выражается в изменении производительности труда.

Производительность труда – это производительная сила, то есть способность за единицу рабочего времени создать определенные потребительские стоимости.

Факторы влияющие на рост производительности труда делятся на три группы:

1) материально-технические факторы – это повышение технического уровня производства (механизация, совершенствование технологических процессов);

2) организационные факторы – совершенствование производства, труда и управления (улучшение нормирования труда, совершенствование оплаты труда, материальное и моральное стимулирование и так далее);

3) отраслевые факторы – климат, почва, природные ресурсы и так далее.

Рост производительности труда – один из наиболее важных способов повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Производительность труда можно повысить:²⁸

- 1) путем сокращения затрат труда на ее производство и интенсификации производства;
- 2) внедрения комплексной механизации и автоматизации производства;
- 3) более совершенной техники, технологии и передовых методов труда;
- 4) сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства;
- 5) материально технического снабжения;
- 6) обеспеченности рабочих фронтом работ;
- 7) повышения творческой активности и квалификации персонала и других факторов.

Все вышеперечисленное в комплексе должно обеспечить уменьшение затрат живого труда на один рубль выполненных работ (услуг) в единицу времени (выработка) или затрат времени на единицу работ (трудоемкость).

На предприятии необходимо разрабатывать конкретные мероприятия по обеспечению роста производительности труда и определить резервы повышения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки рабочих. Одним из наиболее действенных способов стимулирования работников является эффективная система оплаты труда. При этом средства на оплату труда следует использовать так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты, что создает возможности для наращивания воспроизводства на предприятии.

²⁸ Акулич, В.А. Исследуем трудовые ресурсы / В.А.Акулич // Финансовый директор. – 2016. – №5. – С.33-45.

Каждое предприятие должно разработать схему анализа показателей по труду и заработной плате, уточняя его ежегодно с учетом накопленного опыта, и делать достоянием всех работников. Необходимо на предприятии выполнять анализ показателей по труду и заработной плате с учетом сложившихся тенденций по стране в целом и в регионе.

Реформирование заработной платы является приоритетной задачей в политике Правительства Российской Федерации и имеет следующие направления:

- использование рыночных регуляторов и механизмов социального партнерства и системы договорных отношений между предпринимателями и наемными работниками;
- постепенное приближение минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума и сокращение (по мере улучшения экономического положения) необоснованного разрыва между минимальным размером оплаты труда и среднемесячной заработной платой;
- поэтапное восстановление роли оплаты труда как основного источника доходов и важнейшего стимула экономической активности работников.

Механизм материального стимулирования должен строиться на принципе заработной платы каждого работника, как от личного вклада, так и от конечных результатов работы коллектива. Таким образом, структура заработной платы работников будет выглядеть следующим образом:²⁹

60 - 70% - основная заработная плата: тарифные ставки (оклады), компенсационные доплаты и надбавки (за тяжелые условия труда, работу в ночное время, сверхурочные и т.д.);

²⁹ Моисеенко, Ж.Н. Основные пути улучшения использования трудовых ресурсов и повышения производительности труда в ООО «Родина» Октябрьского района Ростовской области [Текст] / Ж. Н. Моисеенко, Т.Н. Дудка, О.В. Конькова // Новая модель экономического роста: научно-теоретические проблемы и механизм реализации: Материалы Междунар. научн.-практ. конф. (пос. Персиановский, 22-24 апреля 2014 г.) – Персиановский: ДонГАУ, 2014. – Т.1. – 70-73 с.

30 – 40% - дополнительная заработная плата: стимулирующие доплаты и надбавки, премии к окладам и вознаграждения за индивидуальные (высокую производительность труда, экономию ресурсов) и коллективные (рост прибыли предприятия) результаты труда.

Кроме материального стимулирования работников система мотивации труда должна включать в себя:³⁰

- моральное поощрение (доска почета, вручение почетных грамот, присуждение наград, поощрения в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами работников);
- социальные программы (улучшение условий труда, льготные путевки в оздоровительные и спортивные лагеря для детей работников, программы по оздоровлению работников, подарки для детей работников на Новый год);
- подготовка и переподготовка кадров, поощрение профессионального роста и должностного продвижения сотрудников;
- меры дисциплинарного воздействия и трудовая мотивация, чтобы минимизировать количество случаев нежелательного поведения работников (опоздания, преждевременный уход с рабочего места, прогулы, нарушение производственной дисциплины, правил охраны труда, воровство).

Затраты на оплату труда формируются в сумме затрат и измеряются в процентах к объему продаж и это делает их сопоставимыми с уровнями доходов, расходов на продажи и прибыли и величиной цены. Каждое предприятие должно определять систему мер по определению имеющихся недостатков в деле организации оплаты труда и тем самым добиваться повышения эффективности хозяйственной деятельности. А предприятия, которые необоснованно допустили увеличение расходов на оплату труда, тем самым уменьшают свои возможности в конкурентной борьбе.

³⁰ Акулич, В.А. Исследуем трудовые ресурсы / В.А.Акулич // Финансовый директор. – 2016. – №5. – С.33-45.

В реальной действительности важно понимать, что от работы трудового коллектива зависит процветание предприятия. И четко сформулированная и реализуемая на практике политика руководства в области оплаты труда, предусматривающая достижения согласованности интересов работников и работодателей, позволит привлечь и закрепить высококвалифицированные кадры, обеспечивая их заинтересованность в повышении индивидуальных и коллективных результатов труда.

Таким образом, мероприятия по улучшению использования трудовых ресурсов включают в себя повышение квалификации работников, создание условий для действия стимулов к высокопроизводительному труду со стороны каждого работника. Кадровая политика должна строиться как с учетом формирования существующего рынка труда, так и специфики производства на самом предприятии. Критерием ее оценки должен стать рост эффективности производства.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Главной задачей в сфере труда является более эффективное использование трудовых ресурсов. При этом должны быть обеспечены увеличение объёма функционирующего рабочего времени, равномерное его использование в течение года и всемерная экономия труда.

Рассмотрев тему «Трудовые ресурсы и эффективность их использования в сельском хозяйстве» на примере ООО «Медведь» Шолоховского района, Ростовской области, можно сделать следующие выводы.

Основным источником богатства общества и главным фактором создания материальных и духовных благ человечества является труд. Труд в сельском хозяйстве достаточно сложен. Здесь невозможна узкая специализация труда. Многообразие видов работ и короткие сроки их выполнения приводят к тому, что многие работники в сельском хозяйстве совмещают ряд трудовых функций. Важным условием полного и равномерного использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве является углубление специализации и концентрации производства, внедрение индустриальных технологий возделывания и уборки сельскохозяйственных культур, развитие межхозяйственной кооперации и агропромышленной интеграции;

Трудовые ресурсы в данном хозяйстве используются достаточно эффективно, так как в результате анализа было выявлено увеличение прибыли на производимую продукцию за счет увеличения производительности труда.

Трудовые ресурсы в сельском хозяйстве весьма ограничены, а вот производительность труда имеет по сути безграничные возможности. Поэтому для успешного решения многообразных экономических и социальных задач нет другого пути, кроме ускоренного роста производительности труда.

Повышение производительности труда прямо и непосредственно связано с достижениями научно-технического прогресса, с осуществлением всесторонней интенсификации производства. Повышение уровня технической оснащенности сельского хозяйства благодаря улучшению качества проведения работ и соблюдению оптимальных сроков их выполнения способствует сокращению потребности в труде, росту урожайности культур и продуктивности животных

Таким образом, для повышения эффективности использования трудовых ресурсов для ООО «Медведь» можно предложить следующие меры:

- 1) повысить привлекательность труда на предприятии (материальная стимуляция, предоставление отгулов, организация досуга);
- 2) обеспечить возможность повышения квалификации работников;
- 3) привлечь к производству молодых специалистов, обеспечить их жильем, а также материально заинтересовать;
- 4) обеспечить государственную поддержку предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрютина, М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб.-практ. пособие / М.С.Абрютина, А.В.Грачев. – М.: Дело и сервис, 2015. – 255 с.
2. Акулич, В.А. Исследуем трудовые ресурсы / В.А.Акулич // Финансовый директор. – 2016. – №5. –33-45 с.
3. Баканов, М.И. Теория экономического анализа: учебник / М.И.Баканов, А.Д.Шеремет. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 415 с.
4. Басовский, Л.Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Л.Е. Басовский. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 265с.
5. Белокрылова, О.С. Экономика труда: конспект лекций / О.С.Белокрылова, Е.В.Михалкина. – Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 224 с.
6. Буяров, А.В. Экономика и организация сельскохозяйственного производства на предприятиях АПК [Электронный ресурс] : учеб.пособие / А.В. Буяров, Л.А. Третьякова. — Орел :ОрелГАУ, 2016. — 309 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/91687>
7. Волкова, И.О. Экономика предприятия (фирмы): учебник / под ред. И.О.Волкова, О.В.Девяткина.– 3-е изд., перераб. и доп.– М.: ИНФРА-М, 2009. – 601с.
8. Газалиев, М.М. Экономика предприятия [Электронный ресурс] : учеб.пособие / М.М. Газалиев, В.А. Осипов. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 276 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70605>
9. Губейдулин, Х.Х. Оценка эффективности труда ссеххозработников / Х.Х. Губейдулин, Г. Л. Ермаков // Сельский механизатор 2014 - №2 – 4-5 с.
10. Дубровин, И.А. Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2013. — 232 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/56356>

11. Журавлева, Г.П. Экономическая теория. Микроэкономика -1,2 [Электронный ресурс] : учеб. / Г.П. Журавлева. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2014. — 934 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/56361>
12. Зайцев, Н.Л. Экономика промышленного предприятия / Н.Л. Зайцев. — М.: ИНФРА-М, 2014.-335с.
13. Золотогоров, В.Г. Экономика: энцикл. словарь. — Минск: Интерпрессервис: Книжный дом, 2016. — 720с.
14. Ильин, А.И. Экономика предприятия: учеб. пособие / А.И. Ильин [и др.]; под общ. ред. А.И. Ильина. — 4-е изд., стер. — М.: Новое знание, 2014. — 698с.
15. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: учебник / А.Я.Кибанов. — М.: ИНФРА-М, 2015. — 584 с.
16. Косолапова, М.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Электронный ресурс] : учеб. / М.В. Косолапова, В.А. Свободин. — Электрон.дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 248 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93310>.
17. Мельник, Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г.Г.Мелькина, Р.П. Колосовой. — М., 2015. — 352с.
18. Моисеенко, Ж.Н. Основные пути улучшения использования трудовых ресурсов и повышения производительности труда в ООО «Родина» Октябрьского района Ростовской области [Текст] / Ж. Н. Моисеенко, Т.Н. Дудка, О.В. Конькова // Новая модель экономического роста: научно-теоретические проблемы и механизм реализации: Материалы Междунар. научн.-практ. конф. (пос. Персиановский, 22-24 апреля 2014 г.) — Персиановский: ДонГАУ, 2014. — Т.1. — 70-73 с.
19. Нехорошева, Л.Н. Экономика предприятия: учеб. пособие для вузов / Л.Н. Нехорошева. — Минск: Выш. шк., 2014. — 383с.

20. Новиков, В.В. Трудоресурсное развитие сельскохозяйственных территорий: проблемы, тенденции, перспективы / В. Новиков, В. Стрельцов // Экономика сельского хозяйства России – 2015 - №2 – 68-72 с.
21. Попанова, И.О. Анализ состава и динамики трудовых ресурсов в РБ / И.О. Попанова // Бухгалтерский учет и анализ. – 2017. – № 1. –25-27 С.
22. Рогарева, А.А. Система стимулирования роста эффективности сельского хозяйства / А. Рогарева / Экономика сельского хозяйства России – 2009 - №12 – 18-23 с.
23. Савицкая, Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 512 с.
24. Скляревская, В.А. Экономика труда: Учебник для бакалавров / В.А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2015. - 304 с.
25. Стрелкова, Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Экономика труда", "Экономика и управление на предприятии (по отраслям)" / Л.В. Стрелкова, Ю.А. Макушева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 351 с.