

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 эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и пути ее повышения на примере ООО «Родина»

Исполнитель:

студентка 3 курса направления
44.03.04 Профессиональное обучение
направленность Экономика и
управление
Козьявкина А.С.

Проверил

доцент, канд. эконом. наук
Шароватова Т. И.

пос. Персиановский-2018г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПОТЕНЦИАЛЕ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	5
1.1 Понятие и состав трудовых ресурсов.....	5
1.2 Производительность труда как один из показателей характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов.....	8
2. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.....	12
2.1 Краткая характеристика предприятия.....	12
2.2 Экономическая эффективность использования трудовых ресурсов....	16
3. РЕЗЕРВЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ.....	20
3.1 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.....	20
3.2 Анализ использования фонда рабочего времени.....	23
3.3 Анализ производительности труда.....	27
ВЫВОД И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	30
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	33

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.

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.

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.

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.

Целью курсовой работы является рассмотреть и проанализировать эффективность использования труда в организации ресурсов в сельском хозяйстве и пути ее повышения на примере ООО «Родина».

В ходе работы следует выполнить ряд задач:

- определить сущность и значение показателей оценки эффективности использования трудовых ресурсов;
- отметить особенности оценки эффективности использования трудовых ресурсов в организации;
- на практическом примере провести анализ эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Родина» ;
- разработать пути повышения эффективности труда в организации.

Объектом данного исследования являются эффективность использования трудовых ресурсов повышения на примере ООО «Родина»

В процессе экономического исследования использовались следующие методы: экономико-статистический, абстрактный, монографический.

В работе использованы нормативные документы, учебно – методическая литература, периодические издания, интернет-ресурсы, годовые отчеты ООО «Родина 2015-2017 г.

1. ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПОТЕНЦИАЛЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

1.1 Понятие и состав трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы представляют собой 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.¹

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

- лица моложе трудоспособного возраста (в данное время -от рождения до 15 лет включительно);
- лица в трудоспособном (рабочем) возрасте (женщины от 16 до 55 лет, мужчины от 16 до 60 лет включительно);
- лица старше трудоспособного (т. е. пенсионного) возраста, по достижении которого устанавливается пенсия по старости).

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.

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

¹ Жудро М.К. Экономика организаций АПК. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Москва ИВЦ Минфина 2017г. 616 с.

- 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:

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

- 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.

Согласно толковому словарю русского языка С.И. Ожегова, кадры - это «состав работников той или иной отрасли деятельности, производства»; персонал - «работники учреждения, предприятия, составляющие группу по профессиональным или иным признакам» . Очень часто в литературе эти оба понятия употребляются как синонимы. Однако, по мнению автора, «кадры» - это более широкое понятие, охватывающее работников определенной отрасли (например, здравоохранение, образование, жилищно-коммунальное хозяйство). Понятие «персонал» необходимо использовать, когда разговор идет о конкретном предприятии, организации, учреждении. И ближе по значению к определению слова «персонал» может быть «трудовой коллектив».²

Таким образом, рассмотрим классификацию персонала предприятия.

Персонал предприятия - все работники списочного состава этого

² Пошерстник, Н.В. Экономика организации / Н.В. Пошерстник. - М.: КноРус, 2015. - 320 с.

предприятия. При расчете потребности предприятия в персонале необходимо обеспечить наиболее рациональное использование трудовых ресурсов, оптимальное соотношение различных категорий персонала, максимально 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 Сергеев, И.В. экономика организации (предприятия): Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 511 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 непромышленных помещений.

2) непромышленный персонал (персонал неосновной деятельности)

- работники, занятые в учреждениях и организациях, состоящих на балансе предприятия, но не производящих продукцию, работы,

- работники медико-санитарных учреждений, учебных заведений, подразделений по капитальному ремонту зданий и сооружений, занятые в подсобных и на сельскохозяйственных предприятиях.

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

Таким образом, трудовые ресурсы в производственном потенциале предприятия характеризуются системой критериев, таких как состояние физических способностей и верхняя и нижняя границы трудоспособного возраста, которые устанавливаются государством с учетом социально-экономических условий и достигнутого уровня развития.

В следующем параграфе мы рассмотрим производительность труда характеризующий эффективность использования трудовых ресурсов.

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 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 осуществленного труда, называется производительностью общественного труда. На предприятии для выражения производительности труда используются два показателя - выработка и трудоемкость, рассчитываемые по следующим формулам:

$$V = \text{ВП} / \text{Ч}_{\text{сп}}, (1.1)$$

$$\text{Тр} = \text{Т} / \text{ВП} (1.2)$$

где V - выработка;

ВП - объем валовой продукции или выполненной работы в натуральных либо условно-натуральных единицах;

$\text{Ч}_{\text{сп}}$ - среднесписочная численность работающих, чел,

Тр - трудоемкость продукции;

Т - время, затраченное на производство всей продукции, нормо-ч.

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

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.

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.

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.⁴

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.

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.

Внутрипроизводственные резервы включают: резервы снижения трудоемкости, резервы улучшения и использования рабочего времени,

⁴ Ю.И. Экономика организации (предприятия): Учебное пособие / Ю.И. Растова, С.А. Фирсова. - М.: КноРус, 2016. - 280 с.

резервы совершенствования структуры кадров, резервы экономии предметов труда и резервы экономии средств труда.

В отечественной практике получила распространение следующая классификация резервов повышения производительности труда.⁵

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.

Таким образом следует отметить, что показатель предельной производительности труда зависит от факторов производства и наличного рынка труда.

В следующей главе мы рассмотрим экономическую оценку эффективности использования трудовых ресурсов.

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

2. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

2.1 Краткая характеристика предприятия ООО «Родина»

Предприятие ООО «Родина» организовано 29 октября 2002 года. Местонахождение предприятия - Ростовская область, Октябрьский район, хутор Коммуна, Пролетарская улица. Директором предприятия выступает Галимов Николай Аркадьевич.⁶

Юридический адрес: 346481, Ростовская область, Октябрьский район, хутор Коммуна, Пролетарская улица.

Предприятие является юридическим лицом, имеет обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, самостоятельный баланс, расчетный и другие счета в учреждениях банков, печать с изображением Государственного герба Российской Федерации со своим наименованием, другие печати и штампы.

Территория предприятия расположена в южной части Октябрьского района, Ростовской области. Континентальный характер климата, недостаточное количество осадков является причиной неустойчивости урожаев посевных культур.

По многолетним данным Октябрьской метеорологической станции, среднегодовая температура воздуха +7,5 градусов; средняя температура холодного месяца года января – 7,8 градусов, июль – август самые жаркие месяцы + 37 градусов.

⁶ Годовой отчет исследуемого предприятия

Среднегодовое количество выпадающих осадков находится в пределах 267-301 мм, из них на теплый период года приходится 47% при неравномерном их выпадении.

Толщина снегового покрова обычно составляет 5-7 см. Снег часто выпадает на промерзлую почву и в результате сильных восточных ветров этого периода сдувается с равнинных участков в балки.

Наибольшая часть землепользования предприятия представлена различными типами почв, по механическому составу относятся к тяжелым суглинкам.

Растительный покров естественных кормовых угодий. На пахотных землях большое распространение получает сорная растительность : лебеда, щирица.

Основной целью предприятия является хозяйственная деятельность, направленная на получение прибыли для реализации экономических интересов собственника имущества предприятия и удовлетворения социальных нужд работников коллектива.

Предметами деятельности предприятия являются:

- производство и реализация сельскохозяйственных культур;
- иная предпринимательская деятельность с правом оптовой и розничной торговли;

ООО «Родина» осуществляет следующие виды деятельности: производство продукции растениеводства (зерно, картофель, свекла).

При проведении комплексного анализа использования трудовых ресурсов рассматривают следующие показатели: обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами; характеристика движения рабочей силы; социальная защищенность членов трудового коллектива; использование фонда рабочего времени; производительность труда; рентабельность персонала; трудоемкость продукции; анализ фонда заработной платы; анализ эффективности использования фонда заработной платы.

Таблица 1. - Экономические результаты работы сельскохозяйственного предприятия.⁷

Показатели	2015г	2016г	2017г	2017г,% к 2015г.
Произведено валовой продукции на 100 с-х сельского хозяйства в сопоставимых ценах, тыс.руб.	607	628	776	103,7
В том числе: растениеводство	787	850	274	114,9
Произведено товарной продукции сельского хозяйства - всего, тыс.руб.	159	134	976	118,8
в т.ч.: растениеводства	94	20	371	190,4
Произведено валового дохода сельского хозяйства тыс.руб.	562	628	98	136,9
В том числе: растениеводство	44	03	66	137,4
Получено балансовой прибыли, тыс.руб.	377	2	111	409,6
Уровень рентабельности, %	2,7	2,9	3,6	340

Как видно из таблицы 1, касающиеся реализации продукции, можно констатировать, что предприятие ООО «Родина» основную часть выручки получает от продажи зерновых (906 тыс. руб.) ,произведено валовой продукции сельского хозяйства в 2015 году 607 тыс. руб. , а в 2017 году выросло до 776 тыс.руб.

Как видно из таблицы 2, за хозяйством закреплено 2830 га сельскохозяйственных угодий, в том числе 2406 га пашни. Сельскохозяйственные угодья оценены в 44,2 балла, пашня - 45,2 балла. В хозяйстве работает 43 человек, в том числе 37 человек занятых в сельскохозяйственном производстве. Численность руководящих работников и специалистов - 8 человек, в основном имеющих высшее и среднеспециальное образование. Основные производственные фонды и

⁷ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

оборотные средства с каждым годом увеличиваются, в частности по сравнению с 2015 годом они возросли соответственно на 134,1 и 111,2% .

Таблица 2. - Производственные ресурсы СПК.⁸

Показатели	2015г	2016г	2017г	2017г, % к 2015г
Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел.	43	39	37	95,1
Производственные основные средства, тыс.руб.	17538	18594	24932	134,1
Оборотные средства, тыс.руб.	3795	5404	6008	111,18
Сельскохозяйственные угодья, га	2686	2834	2830	99,86
Качество сельскохозяйственных угодий, балл	44,3	44,2	44,2	100
Качество пашни, балл	45,3	43,7	45,2	103,4

Таблица 3.- Средняя фактическая цена реализации 1 т. товарной продукции за 2017г.⁹

Виды товарной продукции	Объем реализации, тонн	Средняя цена реализации 1т, тыс. руб.	Выручка, тыс. руб.
Зерновые и зернобобовые - всего	3 360	284	906
в том числе: пшеница	1 519	356,8	542
Свекла	1 222	196,4	240
Ячмень	613	197,4	121
Рапс	223	408,1	91
Картофель	1 255	268	372

⁸ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

⁹ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

Как видно из таблицы 3, что из всех видов товарной продукции ,самая большая выручка у зерновых и зернобобовых 906 тыс.руб, на втором месте свекла 240тыс.руб. Объем реализации преобладает у зерновых 3360 тонн.

Отношения кооператива с другими юридическими и физическими лицами строятся на основе договора.

Основными потребителями производимой продукции ООО «Родина» является Октябрьский район. Основными конкурентами предприятия являются сельскохозяйственные предприятия Октябрьского района.

ООО «Родина» поставляет вот уже около 10 лет произведенное зерно в Октябрьский район.

В следующем параграфе рассмотрим экономическую эффективность использования трудовых ресурсов.

2.2 Экономическая эффективность использования трудовых ресурсов

Среднесписочная численность работающих в хозяйстве составляет 27 человек, среднесписочная зарплата 10188 тыс. руб.

Среднемесячная заработная плата руководителя 37500 тыс. руб. За 2017 г. коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате одного работника составил 3,5.

Всем рабочим, руководителям, специалистам и служащим хозяйства за продолжительность непрерывной работы в отрасли устанавливается надбавка в зависимости от стажа работы:

от 1 до 5 лет - 5%

от 5 до 10 лет - 10%

от 10 до 15 лет - 15%

свыше 15 лет - 20%.

Таблица 4.- Основные показатели по организации труда в кооперативе.¹⁰

Показатели	2015	2016	2017
Фонд заработной платы работников, тыс. руб.	174	185	190
Среднесписочная численность работающих, чел.	23	25	27
Среднемесячная заработная плата по хозяйству, тыс. руб.	50,4	57,8	60,1
Удельный вес заработной платы в выручке от реализации продукции, %	5,3	4,2	3,1

Проанализировав таблицу 4, можно сделать вывод, что фонд заработной платы работников в 2015 году составлял 174 тыс.руб, а в 2017 году 190 тыс.руб. Среднемесячная заработная плата по хозяйству в 2017 году выросла до 60,1 тыс.руб, а удельный вес заработной платы в выручке от реализации продукции в 2017 году уменьшился, по сравнению с 2015 г.

Таблица 5.- Заработная плата на 1-го работающего.

Категория рабочих	2015			2016			2017		
	Фонд ОТ	Числ.	Ср. з/пл.	Фонд ОТ	Числ.	Ср. з/пл.	Фонд ОТ	Числ.	Ср. з/пл.
Рабочие	10476	30	29,1	9640,8	26	30,9	9210	25	30,7
Руководители	374,4	1	31,2	438	1	36,5	462	1	38,5
Специалисты	1713,6	7	20,4	1758	5	29,3	1956	5	32,6
Итого	12564	38	80,7	11836,8	32	65,8	11628	31	101,8

Анализ данных таблицы 5 показал, что за исследуемый период с 2015 по 2017 г численность работников предприятия уменьшилась, незначительно с 38 человек до 31 человек, среднемесячная заработная плата всех работников предприятия увеличилась с 2015 по 2017 год 80,7 до 101,8 тыс.руб.

¹⁰ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

Таблица 6.- Факторы, влияющие на отклонение фонда заработной платы.¹¹

Категории рабочих	2015			2016			2017			Отклонения			
	Фонд ОТ	Числ.	Ср. з/пл.	Фонд ОТ	Числ.	Ср. з/пл.	Фонд ОТ	Числ.	Ср. з/пл.	2016		2015	
										числ.	з/пл	числ.	з/пл
Рабочие	10476	30	29,1	9640,8	26	30,9	9210	25	30,7	-1	-0,2	-5	1,6
Руководители	374,4	1	31,2	438	1	36,5	462	1	38,5	0	2	0	7,3
Специалисты	1713,6	7	20,4	1758	5	29,3	1956	5	32,6	0	3,3	-2	12,2

Анализ данных таблицы 6 показал ,что за исследуемый период с 2015 по 2017 г число рабочих уменьшилось на 5 человек, численность руководителей осталось неизменной, число специалистов уменьшилось на 2. Среднемесячная заработная плата за исследуемый период у рабочих увеличилась на 1,6 ,у руководителей на 7,3 , у специалистов на 12,2 тыс. руб.

Таблица 7. - Показатели опережения производительности труда над ростом заработной платы.¹²

Показатели	2015г.	2016г.	2017г.	2017г, % к 2015г.
Произведено валовой продукции сельского хозяйства на 1 чел ч, руб.	7407	9499	12897	136
Оплата на 1 чел ч в сельском хозяйстве, руб	1852	1986	2403	121
Коэффициент опережения производительности труда над его оплатой	4,0	4,8	5,4	112

Проанализировав таблицу 7, коэффициент опережения производительности труда над оплатой труда составляет в 2015 году 4, а в 2017 году он уже равен 5,4, что составляет 136% к уровню 2015 года. Индекс

¹¹ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

¹² Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

роста производительности труда в 2017 году опережает индекс роста оплаты фактором роста эффективности производства в базовом предприятии.

Таким образом, можно сделать вывод, что для нормального развития и функционирования предприятия, необходимо обеспечить трудовой коллектив хозяйства оптимальными условиями для воспроизводства, то есть создать оптимальную инфраструктуру села, данное положение нашло свое отражение в программе социально-экономического возрождения и развития села принятой на 2015 - 2018 годы.

В следующей главе мы рассмотрим , резервы и пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

Глава 3. РЕЗЕРВЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

3.1 Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

От обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и как следствие - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Основные задачи анализа: изучение обеспеченности предприятия и его структурных подразделений персоналом по количественным и качественным параметрам:

- оценка экстенсивности, интенсивности и эффективности использования персонала на предприятии;

- выявление резервов более полного и эффективного использования персонала предприятия;

Источники информации - план по труду, статистическая отчетность по труду, данные табельного учета и отдела кадров.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия кадрами .

Анализ данных таблицы 8 показал, что за исследуемый период с 2015 по 2017 года число работников всего по организации по плану уменьшилось; число работников фактических за исследуемый период соответствует числу работников по плану, обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами 100 %.

Таблица 8 . - Обеспеченность предприятия кадрами.¹³

Группа работников	Число работников по плану			Число работников фактически			Обеспеченность, %		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
По организации , всего	46	42	40	46	42	40	100	100	100
В т.ч. занятых в с.х. производстве	43	39	37	43	39	37	100	100	100
Рабочие постоянные	30	26	25	30	26	25	100	100	100
Из них трактористы	30	26	15	30	26	15	100	100	100
Служащие	13	13	12	13	13	12	100	100	100
Руководители	1	1	1	1	1	1	100	100	100
Специалисты	7	5	5	7	5	5	100	100	100

Необходимо также анализировать качественный состав персонала по уровню квалификации.

Таблица 9.- Состав рабочих по уровню квалификации¹⁴

Разряд рабочих	Тарифный коэффициент	Численность рабочих на конец года, чел.	
		Прошлый год	Отчетный год
I	1,00	8	14
II	1,30	13	15
III	1,69	15	17
IV	1,96	3	10
V	2,27	7	12
VI	2,63	11	15
Средний тарифный разряд рабочих	1	3,96	4,08
Средний тарифный коэффициент	1	1,95	1,99

Анализ данных таблицы 9 показал ,что по среднему тарифному разряду и среднему тарифному коэффициенту рабочих, рассчитанным по

¹³ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

¹⁴Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

средневзвешенной арифметической, их квалификационный уровень за отчетный год несколько повысился, особенно наблюдается по 4 разряду с 3 человек до 10 человек.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по этим признакам.

Поскольку изменения качественного состава персонала происходят в результате его движения, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание.

Для характеристики движения рабочей силы рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей:

Таблица 10. - Данные о движении персонала.¹⁵

Показатель	Прошлый год	Отчетный год
Численность персонала на начало года	42	40
Приняты на работу	42	40
Выбыли	10	8
В том числе: по собственному желанию	12	14
уволены за нарушения трудовой дисциплины	5	7
Численность персонала на конец года	35	37
Среднесписочная численность персонала	36	27
Коэффициент оборота по приему работников	0,29	0,29
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,17	0,1
Коэффициент текучести кадров	0,08	0,14
Коэффициент постоянства кадров	0,9	0,93
Коэффициент замещения	0,16	0,12

Анализ данных таблицы 10 показал, что численность персонала на начало года за прошлый период составляла 42 чел. , а за отчетный 40 чел. Коэффициент оборота по приему работников за прошлый год и отчетный год неизменились.

¹⁵ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

Напряженность в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами может быть несколько снята за счет более полного использования имеющейся рабочей силы, роста производительности труд работников, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой, более производительной техники, усовершенствования технологии и организации производства. В процессе анализа должны быть выявлены резервы сокращения потребности в трудовых ресурсах в результате проведения перечисленных мероприятий.

Если предприятие расширяет свою деятельность, увеличивает свои производственные мощности, создает новые рабочие места, то следует определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения.

Таким образом , резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных рабочих мест определяется умножением их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего отчетного периода.

В следующем параграфе мы рассмотрим анализ использования фонда рабочего времени.

3.2 Анализ использования фонда рабочего времени

Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени (ФРВ). Такой анализ проводится по каждой категории работников, по каждому производственному подразделению и в целом по предприятию .

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно представить следующим образом:

$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П}$ На анализируемом предприятии фактический ФРВ меньше планируемого на 49960 ч, в том числе за счет изменения:

а) численности рабочих

$$\text{ДФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) * \text{Д}_0 - \text{П}_0 \quad (9)$$

$$\text{ДФРВ}_{\text{чр}} = (214 - 225) * 223 * 7,9 = -19379;$$

б) количества отработанных дней одним рабочим

$$\text{ДФРВ}_{\text{д}} = \text{ЧР}_1 * (\text{Д}_1 - \text{Д}_0) * \text{П}_0 \quad (10)$$

$$\text{ДФРВ}_{\text{д}} = 214 * (213 - 223) * 7,9 = -16906$$

в) продолжительности рабочего дня

$$\text{ДФРВ}_{\text{п}} = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * (\text{П}_1 - \text{П}_0) \quad (11)$$

$$\text{ДФРВ}_{\text{п}} = 214 * 213 * (7,6 - 7,9) = -13675$$

Таблица 11.- Использование трудовых ресурсов предприятия¹⁶

Показатель	Значение показателя	Изменение (+, -)
Температура	t_0	t_1
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	225	214
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	223	213
Отработано часов одним рабочим за год (Ч)	1750	1649
Средняя продолжительность рабочего дня (П) ч	7,9	7,6
Общий фонд рабочего времени (ФРВ) чел-ч	396383	346423

Анализ данных таблицы 11 показал, что предприятие использует имеющиеся трудовые ресурсы недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано 213 дней вместо 223, в силу чего целодневные потери рабочего времени на одного рабочего увеличились на 10 дней, а на всех-на 2140 дней, или 16906 ч ($2140 * 7,9$).

Существенны и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0,3 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими- 13675

¹⁶ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

ч(214*213*0,3).

Общие потери рабочего времени -- 30581 ч (16906 + 13675), или 8,83% (30581:346423).

Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляют данные фактического и планового баланса рабочего времени .

Потери рабочего времени, как следует из таблицы, могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, заболеваниями работников с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности оборудования, машин, механизмов, из-за отсутствия работы, сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т.д.

Таблица 12.- Анализ использования фонда рабочего времени¹⁷

Показатель	На одного рабочего		Изменения	
	t ₀	t	На одного рабочего	На всех рабочих
Календарное количество дней	365	365	-	-
В т.ч. праздничные и выходные дни	101	101	-	-
Номинальный фонд рабочего времени, дни	264	264	-	-
Неявки на работу, дни	37	48	+11	2354
В т.ч. ежегодные отпуска	21	24	+3	+642
Отпуска по учебе	1	2	+1	+214
Отпуска по беременности и родам	3	2	-1	-214
Дополнительные отпуска с разрешения администрации	4	5	+1	+214

¹⁷ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

Болезни	8	10,4	+2,4	+514
Прогулы	-	1,3	+1,3	+278
Простои	-	3	+3	+642
Явочный фонд рабочего времени, дни	223	213	-10	-2140
Продолжительность рабочей смены, ч	8	8	-	-
Бюджет рабочего времени, ч	1840	1780	-60	12840
Предпраздничные сокращенные дни, ч	18	18	-	-
Льготное время для подростков	2	2,5	+0,5	+107
Внутрисменные простои	22	46	+24	+5136
Полезный фонд рабочего времени, ч	1750	1649	-101	-21614
Сверхурочно отработанное время, ч	-	8	+8	+1712

Анализ данных таблицы 12 показал, что на анализируемом предприятии большая часть потерь $(642+278+642)*7,9+5136=17476$ вызвана субъективными факторами: дополнительными отпусками с разрешения администрации, прогулами, простоями, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно высвобождению 10 работников $(17476:1750)$.

Существенны на данном предприятии и непроизводительные траты труда (затраты рабочего времени в результате изготовления забракованной продукции и исправления брака, а также в связи с отклонениями от технологического процесса) - они составляют 2568 ч.

Таким образом, сокращение потерь рабочего времени, которые обусловлены причинами, зависящими от трудового коллектива, является резервом увеличения производства продукции, не требующим дополнительных инвестиций и позволяющим быстро получить отдачу. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени (ПРВ) по вине предприятия умножить на плановую среднечасовую выработку продукции

$$\text{ДВП} = \text{ПРВ} * \text{ЧВ}_0 = (17476 + 2140) * 273,7 = 5368,9 \text{ тыс. руб.}$$

В следующем параграфе мы рассмотрим анализ производительности труда.

3.3 Анализ производительности труда

Для оценки уровня интенсивности использования персонала применяется система обобщающих частных, вспомогательных показателей производительности труда. Обобщающие показатели- это среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении.

Частные показатели- это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида (трудоемкость продукции) или выпуск продукции определенного вида в натуральном выражении за один человекодень или человекочас.

Среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$ГВ_{\text{штп}} = У_{\text{д}} * Д * П * Ч \quad (13)$$

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. На основании данных табл. 8.7 сделаем этот расчет, используя способ абсолютных разниц.

Среднегодовая выработка одного работника, занятого в основном производстве, увеличилась на 18 тыс. руб., или на 4,5%, в том числе за счет изменения:

а) удельного веса рабочих в общей численности персонала предприятия

$$ДГВ_{\text{уд}} = Д_{\text{уд}} * Д_0 * П_0 * ЧВ_0$$

$$ДГВ_{\text{уд}} = (+0,03) * 223 * 7,9 * 273,7 = 15 \text{ тыс. руб.}$$

Самым популярным методом является стоимостной метод. Тем не менее, у него есть существенный недостаток, который заключается в том, что расчет производительности труда (ПТ) по выработке стоимостного выражения может быть завышен.

Таблица 13.-Исходные данные для факторного анализа производительности труда.¹⁸

Показатель	Значение показателя	Изменение +,-	
		t ₁	t
Среднегодовая численность персонала	225	214	-11
В т.ч. рабочих	181	170	-11
Уд. вес рабочих в общей численности работников	0,8	0,83	+0,03
Отработано дней одним работником за год (Д)	223	213	-10
Отработано часов всеми рабочими, ч	396383	346423	49960
Средняя продолжительность рабочего дня,ч (П)	7,9	7,6	-0,3
Производство продукции в ценах базисного периода, тыс. руб.	95700	98400	+2700
Среднегодовая выработка одного работника, тыс.руб.(ГВ)	520	540	+20
Выработка рабочего:	570	578,8	+8,8
-среднегодовая, тыс.руб. (ГВ)	2342,3	2481	+138,7
-среднедневная, руб. (ДВ)	273,7	296,8	+23,1
-среднечасовая, руб. (ЧВ)			

Анализируя таблицу 13, можно сказать ,что аналогичным образом анализируется изменение среднегодовой выработки рабочего, которая зависит от количества отработанных дней одним рабочим за год, средней продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки:

$$ГВ' = Д*П*ЧВ.(18)$$

$$ДГВ'_Д=ДД*П_0*ЧВ_0=-10*7,9*273,7=-21,6 \text{ тыс. руб.}$$

$$ДГВ'_П=Д_1*ДП*ЧВ_0=213*(-0,3)*273,7=-17,5 \text{ тыс. руб.}$$

$$ДГВ'_{ЧВ}=Д_1*П_1*ДЧВ=213*7,6*23,1=+37,4 \text{ тыс. руб.}$$

Итого +2,1 тыс. руб.

Особенно тщательно анализируется изменение среднечасовой выработки как одного из основных показателей производительности труда и

¹⁸ Составлено и рассчитано по данным исследуемого предприятия

фактора, определяющего уровень среднедневной и среднегодовой выработки рабочих. Величина этого показателя зависит от многих факторов: степени механизации и автоматизации производственных процессов, квалификации рабочих, их трудового стажа и возраста, организации труда и его мотивации, техники и технологии производства, экономических условий хозяйствования и др.

Таким образом, весьма эффективен при изучении влияния факторов на уровень среднечасовой выработки корреляционно-регрессионный анализ.

В многофакторную корреляционную модель среднечасовой выработки можно включить следующие факторы: фондовооруженность или энерговооруженность труда; средний тарифный разряд рабочих, средний срок службы оборудования, доля прогрессивного оборудования.

Заключение

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

Трудовые ресурсы предприятия - это часть трудовых ресурсов страны, занятых на данном предприятии. Количественная характеристика трудовых ресурсов предприятия в первую очередь определяется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников. Качественная характеристика трудовых ресурсов предприятия определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников для достижения целей предприятия.

Трудовые ресурсы на предприятии могут быть охарактеризованы с помощью следующих показателей: коэффициент выбытия кадров, коэффициент приема кадров, коэффициент стабильности кадров, коэффициент текучести кадров, коэффициент численности основных рабочих и др. Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия измеряется таким показателем, как производительность труда

Информационной базой для анализа использования трудовых ресурсов служат действующие законодательные и нормативные акты, регулирующие работу предприятий, планово-нормативная документация, бухгалтерская и статистическая отчетность, заявления и жалобы работников и т.д.

При проведении комплексного анализа использования трудовых ресурсов рассмотрены следующие показатели: обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами; использования фонда рабочего времени; производительность труда; анализ эффективности использования трудовых ресурсов.

В ходе оценки эффективности использования персонала ООО «Родина» было изучено движение рабочей силы и обеспеченность предприятия персоналом; эффективность использования рабочего времени; динамика производительности труда и факторы ее роста.

Эффективность использования персонала изучается с целью выявления возможности высвобождения рабочих на отдельных участках торгово-технологического процесса в результате совершенствования условий труда или определения дополнительной потребности в персонале заданного профессионально-квалифицированного уровня.

Непременным условием оценки эффективности использования персонала является сопоставление ее результатов с оценкой производительности труда. Производительность труда является основным показателем, характеризующим эффективность организации труда. В ООО «Родина» наблюдается рост производительности труда в сравнении с 2017 годом.

Эффективность использования персонала тесно связана с разработкой и реализацией кадровой политики, основными целями которой являются:

- удовлетворение потребности предприятия в кадрах;
- обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;
- эффективность использования трудового потенциала предприятия.

Реализация этих целей предполагает выполнение отделом кадров ООО «Родина» многих функций, а именно:

планирование, найм и размещение рабочей силы, включая отбор, ориентацию и адаптацию;

обучение, подготовку и переподготовку работников, повышение квалификации;

оценку персонала (проведение аттестации работников, продвижение по службе и организация карьеры);

определение условий найма, труда и его оплаты;

мотивацию труда и соблюдение дисциплины;

обеспечение формальных и неформальных связей, создание благоприятного психологического климата в коллективе;

реализацию социальных функций (льготное питание на предприятии,

В ходе проводимых исследований было выявлено активное движение кадров на предприятии. В связи с чем можно предложить использовать в практике кадровой работы ООО «Родинаа» опыт стран с рыночной экономикой по проблеме сокращения персонала. В частности, следует принять к сведению, что в странах с рыночной экономикой руководители фирм и предприятий осознают настоятельную необходимость во имя собственного выживания отказаться от традиционной «политики увольнения», основанной на авторитарных принципах, и перейти к «политике управления человеческими ресурсами», к формированию новой культуры, ориентированной на человека.

В этой связи управление персоналом на предприятии должно опираться на философию общности интересов, предусматривать вовлеченность персонала в решение сложившихся проблем, отмену или смягчение жестких статусных различий между рабочими, инженерно-техническими работниками и служащими.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жудро М.К. Экономика организаций АПК. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Москва ИВЦ Минфина 2017г. 616 с.
2. Нехорошева, Л.Н. Экономика предприятия: учеб. пособие для вузов / - Москва: Выш. шк., 2014. - 383с.
3. Козлов, А.А. Управление трудовыми ресурсами промышленных предприятий при переходе к рынку - Москвы, 2015. - 512с.
4. Экономика предприятия / В.Я. Хрипач ; под ред. В.Я. Хрипача. - Москва, 2016.-459с.
5. Алексейчева, Е.Ю. Экономика организации (предприятия): Учебник для бакалавров / Е.Ю. Алексейчева, М.Д. Магомедов, И.Б. Костин. - М.: Дашков и К, 2017. - 292 с.
6. Коробкин, А.З. Экономика организации отрасли: Учебное пособие / А.З. Коробкин. - Минск: Изд-во Гревцова, 2016. - 288 с.
7. Коршунов, В.В. Экономика организации: Учебник и практикум для СПО / В.В. Коршунов. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 407 с.
8. Лопарева, А.М. Экономика организации (предприятия): Учебно-методический комплекс / А.М. Лопарева. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 400 с.
9. Третьяк, Л.А. Экономика сельскохозяйственной организации: Учебное пособие / Л.А. Третьяк, Н.С. Белкина. - М.: Дашков и К, 2016. - 396 с.
10. Чайников, В.В. Экономика предприятия (организации): Учебное пособие / В.В. Чайников, Д.Г. Лапин. - М.: ЮНИТИ, 2017. - 439 с.
11. Чалдаева, Л.А. Экономика организации: Учебник и практикум для СПО / Л.А. Чалдаева. - Люберцы: Юрайт, 2014. - 435 с.
12. Чечевицына, Л.Н. Экономика организации: Учебное пособие / Л.Н. Чечевицына, Е.В. Чечевицына.. - Рн/Д: Феникс, 2016. - 382 с.
13. Шаркова, А.В. Экономика организации: Практикум для бакалавров

/ А.В. Шаркова, Л.Г. Ахметшина. - М.: Дашков и К, 2016. - 120 с

14. Пошерстник, Н.В. Экономика организации / Н.В. Пошерстник. - М.: КноРус, 2015. - 320 с.

15. Ю.И. Экономика организации (предприятия): Учебное пособие / Ю.И. Растова, С.А. Фирсова. - М.: КноРус, 2016. - 280 с.

16. Сапожникова, Н.Г. Экономика организации (предприятия) (СПО)Учебник для ССУЗов / Н.Г. Сапожникова, Я.Н. Куницина. - М.: КноРус, 2017. - 408 с.

17. Сафронов, Н.А. Экономика организации (предприятия): Учебник для ср. спец. учебных заведений / Н.А. Сафронов. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с.

18. Сергеев, И.В. экономика организации (предприятия): Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 511 с.