

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В. Р.
Филиппова»

Экономический факультет

Кафедра «Экономика и организация АПК»

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине

ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИИ

на тему: «Трудовые ресурсы предприятия и основные направления их
производительного использования (на примере ООО «Рубин»)»

38.03.01 Экономика

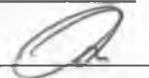
Направленность «Финансы сельского хозяйства»

Выполнила: ст. гр. Б-0500-1-Ф Доржиева Э.Е.

Проверила: к.э.н., доцент Брянская О. Л.

Дата сдачи: «11» 04 2019г.

Дата защиты: «15» 04 2019г.

Оценка: «3(удовл.)» 
(подпись)

Улан-Удэ

2019 г.

№6. 11.04.2019г. 

Рецензия

на курсовую работу по дисциплине «Экономика организации»
обучающейся группы Б-0500-1-Ф по направлению подготовки 38.03.01

Экономика

ФГБОУ ВО «Бурятской ГСХА им. В.Р. Филиппова»

ФИО: Доржиева Эржэна Евгеньевна

На тему: «Трудовые ресурсы предприятия и основные направления их производительного использования» На примере ООО Рубин

Общая характеристика работы: Курсовая работа состоит из введения, 3 разделов, заключения, списка использованных источников, приложения. В первом разделе рассмотрены теоретические основы оценки использования трудовых ресурсов, их сущность и методика. Во втором разделе рассмотрена оценка наличия и использования трудовых ресурсов. экономическая характеристика организации, и оценка производительности труда в хозяйстве. В третьем разделе рассмотрено направление повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Положительные стороны работы: раскрыта экономическая сущность показателей эффективности, проведен анализ показателей эффективности и пути совершенствования производства.

Замечания: по оформлению таблицы и по списку использованной литературы.

Заключение: допустить к защите после доработки замечаний.

Оценка: 3 (удов.)

Преподаватель  / Бригенин ОА
(подпись) (ФИО)

«15» 04 2019 г.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования «БУРЯТСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ ИМЕНИ В.Р. ФИЛИППОВА»

Факультет «Агробизнес и межкультурные коммуникации»

Кафедра «Экономика и организация АПК»

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Экономика организации»

на тему «Трудовые ресурсы предприятия и основные направления его
производительного использования»

Выполнил: обучающийся _____ группы

(ФИО)

Проверил: руководитель

(ученая степень, ученое звание, ФИО)

Дата сдачи: «__» _____ 20__ г.

Дата защиты: «__» _____ 20__ г.

Оценка: _____
(подпись руководителя))

г. Улан – Удэ
2019 г.

Содержание

Введение.....	3
1. Теоретические основы оценки использования трудовых ресурсов.....	5
1.1. Понятие и роль труда, сущность трудовых ресурсов.....	5
1.2. Понятие производительности труда, система натуральных и стоимостных показателей ее измерения.....	6
2. Оценка наличия и эффективности использования трудовых ресурсов.....	11
2.1. Экономическая характеристика организации	11
2.2. Состав и структура работников, затраты труда и уровень его оплаты в организации.....	16
2.3. Оценка производительности труда в хозяйстве.....	24
3. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов ..	29
Заключение	33
Список использованной литературы.....	36
Приложения	38

Введение

Важнейшей социально-экономической задачей развития России является обеспечение производства продукции, достаточной для устойчивого снабжения населения продовольствием и перерабатывающей промышленности сырьем.

Выбранная тема очень актуальна в наше время, поскольку человеческому фактору производства уделяется очень мало внимания, а без человека ни один механизм не может работать. И не зависимо от того, насколько бы машина не была усовершенствованной, без человека и его способностей, знаний, терпения и развития ума она представляла бы грудку ненужного металла. Но об этом часто забывают и к машинам относятся лучше, чем к людям, работающим на них.

В последнее время общая численность рабочих основных профессий стабильна. Это связано с низким уровнем заработной платы в материальной сфере производства и, особенно в сельском хозяйстве, ухудшением условий труда.

Сельскохозяйственный труд является самым сложным трудом в народной экономике, поскольку здесь на производственный процесс влияют биологические, генетические, физические, социальные, природные факторы. Поэтому здесь требуется использовать квалифицированную рабочую силу. Критерий обеспеченности рабочей силой соотношение доступной численности к их потребности.

С формированием структуры агропромышленного комплекса в условиях рынка возрастает значение рационального использования трудовых ресурсов. Теперь каждый работник села использует неизмеримо увеличившуюся массу различных материально-технических средств. От каждого человека зависит качество выполнения большого фронта работ, любой работник оказывает неизмеримо большое влияние на конечные результаты работы.

Значительно увеличиваются требования к уровню квалификации работников. Эффективно использовать сложные технологии может человек, обладающий хорошими специальными знаниями.

В наше время необходимо качественное улучшение условий труда, жизни и быта в сельской местности – отсюда и повышенное внимание к социальным факторам.

Таким образом, использование трудовых ресурсов села с максимальной отдачей позволит сохранить отечественное сельское хозяйство и вывести его на новый этап развития.

Целью работы является выявление возможных путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии.

Достижению цели послужат следующие задачи:

- изучить теоретические аспекты использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве;
- дать качественную и количественную характеристику трудовых ресурсов предприятия;
- проанализировать показатели эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии;
- разработать рекомендации по повышению эффективности использования трудовых ресурсов.

Объектом работы является ООО «Рубин».

Предметом исследования является трудовые ресурсы предприятия и эффективность их использования.

Источниками информации послужила внутренняя документация ООО «Рубин» за 2015-2017 гг.

В работе используются диалектический метод исследования, метод экономического анализа, который включает различные приемы исследования, такие как: прием сравнения, детализации, а также прием элиминирования.

1. Теоретические основы оценки использования трудовых ресурсов

1.1. Понятие и роль труда, сущность трудовых ресурсов

Труд это целесообразная деятельность человека, в процессе которой создаются материальные и духовные ценности.

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, которая сочетает в себе физические возможности, знания и практический опыт для работы на производстве. К ним относится трудоспособное население в возрасте от 16 до 55 лет для женщин и от 16 до 60 лет для мужчин, а также лица старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в народном хозяйстве (работающие пенсионеры и школьники).

Трудовые ресурсы являются важным фактором, рациональное использование которого обеспечивает повышение уровня производства сельскохозяйственной продукции и его экономической эффективности.

Трудовые ресурсы – экономическая категория, характеризующаяся как «носитель отношений, складывающихся в процессе формирования, распределения и использования этих ресурсов» [14, с. 223].

В данном понятии отражена общность социально-экономической и исторической сущности общества.

Трудовые ресурсы как главная производительная сила общества представляют собой важный фактор производства, рациональное использование которого обеспечивает повышение уровня производства продукции его экономической эффективности.

В совокупности ресурсов предприятия особое место занимают трудовые ресурсы. На уровне отдельного предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще используют термин «кадры» или «персонал». Кадры, в широком понимании, есть главная производительная сила общества. От кадровой политики зависит очень многое, в первую очередь, насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия.

Персонал – это лицо компании, составляющая производная, без которой невозможно ее существование. Любая перспективная и уважающая себя компания отводит формированию штата своих работников одно из ведущих направлений собственной политики [4, с. 123].

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Таким образом, под трудовыми ресурсами предприятия принято подразумевать совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

1.2. Понятие производительности труда, система натуральных и стоимостных показателей ее измерения

Трудовые ресурсы имеют определённые количественные, качественные и структурные характеристики, которые измеряются абсолютными и относительными показателями, а именно: среднесписочная и среднегодовая численность работников; коэффициент текучести кадров; доля, работников, имеющих высшее и среднее специальное образование, в общей их численности; средний стаж работы по отдельным категориям работников; доля работников отдельных категорий в общей их численности.

Среднесписочная численность работников за год определяется путём суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы и деления полученной суммы на 12. Среднесписочная численность работников за месяц рассчитывается путём суммирования численности работников списочного состава

за каждый календарный день месяца и деления полученной суммы на число дней[19].

Среднегодовая численность работников определяется деления отработанного времени (чел. – ч, чел. дни) работниками хозяйства за год на годовой фонд рабочего времени.

Коэффициент текучести кадров (K_T) рассчитывается делением числа работников, выбывших или уволенных за данный период, на среднегодовое их число:

$$K_T = \frac{TP_{ув}}{TP} \cdot 100, \quad (1.1)$$

где $TP_{ув}$ – число выбывших или уволенных работников, чел.; TP – среднегодовое число работников, чел.

Важным фактором, оказывающим влияние на уровень использования рабочей силы и эффективность сельскохозяйственного производства, является обеспеченность сельского хозяйства трудовыми ресурсами. Недостаточная обеспеченность может привести к невыполнению запланированного объёма работ, несоблюдению оптимальных агротехнических сроков их проведения, а в конечном счёте к сокращению объёма производства сельскохозяйственной продукции. Чрезмерно высокая обеспеченность трудовыми ресурсами приводит к неполному использованию рабочей силы и снижению производительности труда.

Показателями, характеризующими обеспеченность сельского хозяйства трудовыми ресурсами, являются трудообеспеченность и коэффициент обеспеченности. Степень обеспеченности предприятий трудовыми ресурсами определяют, сопоставляя их наличие с потребностями или количеством работников в расчёте на единицу земельной площади.

Трудообеспеченность ($T_{об}$) хозяйства характеризуется числом работников на 100 га земельной площади:

$$T_{об} = \frac{TP}{ПЛ} \cdot 100, \quad (1.2)$$

где ПЛ – площадь сельскохозяйственных угодий или пашни, га.

Коэффициент обеспеченности трудовыми ресурсами сельскохозяйственного предприятия ($K_{об}$) определяют отношением числа наличных трудовых ресурсов ($ТР_{н}$) к требуемому для выполнения плана производства ($ТР_{пл}$):

$$K_{об} = \frac{ТР_{н}}{ТР_{пл}}, \quad (1.3)$$

Судить о степени обеспеченности сельского хозяйства трудовыми ресурсами можно по площади сельскохозяйственных угодий в расчёте на одного работника. Однако этот показатель, как и число работников в расчёте на 100 га сельскохозяйственных угодий, недостаточно точно характеризует положение, так как не учитывает различий сельскохозяйственных предприятий в уровне интенсивности и специализации. Более объективным показателем является коэффициент обеспеченности трудовыми ресурсами.

Состав трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий представлен постоянными, сезонными, и временными работниками, а также другими категориями рабочих, состоящих в штате.

Эффективность использования трудовых ресурсов в первую очередь характеризуется производительностью труда.

Производительность труда – способность конкретного труда производить в единицу времени определенное количество продукции. Производительность труда ($П_{т}$) в сельском хозяйстве характеризуется следующими основными показателями:

1. Объемом валовой продукции ($ВП$) в натуральном или денежном выражении в расчете на единицу рабочего времени (T):

$$П_{т} = \frac{ВП}{T} \quad (1.4)$$

2. Объем валовой продукции в денежной оценке в расчете на одного среднегодового работника (P):

$$П_{т} = \frac{ВП}{Р} \quad (1.5)$$

3. Трудоемкость продукции ($T_{ем}$) – затраты рабочего времени (чел.ч) на единицу продукции(ц):

$$T_{ем} = \frac{T}{ВП} \quad (1.6)$$

Косвенные показатели производительности труда характеризуют затраты труда на выполнение определённого объёма работ. К ним относятся: затраты труда на 1 га посевов, на одну голову животных по видам; нагрузка площади посева на одного работника; объём работ, выполненных в единицу времени, затраты труда на выполнение отдельных операций (вспашка, культивация, посев и т.д.).

Для оценки использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве можно применять и другие показатели: коэффициент использования рабочего времени дня, число отработанных за год человекоднев каждым работником, степень использования трудовых ресурсов.

Коэффициент использования рабочего времени дня ($K_{д}$) определяется как отношение средней фактической продолжительности дня ($Вф$) к нормативной ($Вн$), установленной в хозяйстве:

$$K_{д} = \frac{Вф}{Вн} \quad (1.6)$$

Средняя фактическая продолжительность рабочего дня на сельскохозяйственных предприятиях равна частному от деления суммы фактически отработанных человеко–часов на сумму отработанных человеко–дней.

Число отработанных за год человеко–дней каждым работником в общественном хозяйстве ($Рф$) равно:

$$Р_{ф} = \frac{Tф}{ТРф}, \quad (1.7)$$

где Тф – отработано всеми работниками, чел. – дней; ТРф – численность работников.

Степень использования трудовых ресурсов (С_т) – отношение числа фактически отработанных работником человеко–дней в течение года к возможному фонду рабочего времени:

$$C_T = \frac{P_{\Phi}}{P_B}, \quad (1.8)$$

где P_в– возможный фонд рабочего времени (290 дней).

Эти показатели позволят дать оценку уровня и эффективности использования трудовых ресурсов в ООО «Рубин» и на основе проведенного анализа разработать рекомендации по повышению производительности труда на предприятии.

2. Оценка наличия и эффективности использования трудовых ресурсов

2.1. Экономическая характеристика организации

Объектом исследования является ООО «Рубин».

По состоянию на 01.01.2017 г. общая земельная площадь ООО «Рубин» составила 8011 га. Сельскохозяйственные угодья представляют собой земли, которые используются для производства сельскохозяйственной продукции. В их состав входят пашня, сенокосы, пастбища, залежь, многолетние насаждения. В ООО «Рубин» на 01.01.2018 г. площадь сельхозугодий составляет 6111 га, в т.ч. 4439 га пашни. Местонахождение ООО «Рубин» - Республика Бурятия, Курумканский район, ул. Лесная 21. Уровень распаханности в хозяйстве, пожалуй, недостаточно высок и составляет на отчетную дату 53,2%. Землеобеспеченность сельскохозяйственными угодьями и пашней составляет 26,2 га/чел, и 19 га/чел. соответственно.

В целом состав и структура земельного фонда хозяйства ООО «Рубин» изменились незначительно. Большую долю в структуре сельскохозяйственных угодий имеет пашня (53%), значительная часть отводится на сенокосы, пастбища, пруды и водоемы. Анализ размера и структуры земельных угодий хозяйства позволяет вскрыть резервы увеличения производства продукции. В таблице 1 представлены состав и динамика площадей земельных ресурсов ООО «Рубин».

Таблица 1 - Состав и динамика площадей земельных ресурсов ООО «Рубин»

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение, %
Общая земельная площадь, га	8011	8011	8011	100
в т. ч.: всего с. х. угодий	6111	6095	6095	99,8
из них: пашня	4439	4423	4423	99,75
пастбища	586	586	586	100
Площадь леса	248	248	248	100
Пруды и водоёмы	706	706	706	100
Болота	946	946	946	100
Наличие орошаемых земель	1250	1250	1250	100

Из анализа приведённых в таблице 1 данных следует, что во втором рассматриваемом периоде, по сравнению с первым, произошло незначительное сокращение сельскохозяйственных угодий. В целом структура земельного фонда хозяйства и структура посевных площадей остались неизменными.

Осуществление любого производственного процесса невозможно без использования средств труда, составной частью которых являются основные средства. В приложении А (см. Таблицу А.1) рассмотрены состав и динамика стоимости основных средств предприятия. Из анализа данных таблицы следует, что во втором рассматриваемом периоде, по сравнению с первым, произошло увеличение стоимости всех групп основных средств, кроме зданий и сооружений (стоимость строений уменьшилась на 10,4%, сооружений на 5,5%). Наибольшие увеличения в группе основных средств пришлось на машины и оборудование (573,3 %), транспортные средства (94,7%) и продуктивный скот (17,4%). Необходимо отметить, что для сельскохозяйственного предприятия это положительная тенденция. В целом, стоимость основных средств возросла на 179,3 %. Внутри самих периодов структура стоимости основных средств (по группам) существенно изменилась. Наибольший удельный вес во втором периоде теперь занимают машины и оборудование – 61,02 % против 25,3% в первом периоде. Далее следуют здания – 9,25% против 28,8% в первом периоде. Несмотря на увеличение поголовья продуктивного скота, его объем в стоимости основных средств снижен – 14,2% против 33,7 в первом периоде. Такая тенденция является тем не менее свидетельством развития животноводческой отрасли, причём не только по количественному показателю, но и качественному. В среднем, при сравнении структуры по периодам, необходимо отметить сокращение долей групп: зданий (на 19,55 п. п.), сооружений (на 0,2 п. п.), продуктивного скота (на 19,5 п. п.) и транспортных средств (на 3,4 п.п.). Вызвано это колебаниями внутри самих периодов как в меньшую, так и в большую сторону. Увеличение на 35,72 процентных пункта доли машин и оборудования указывает на повышение оснащённости производства средствами механизации

Важной составной частью основных средств является техника. Средства этой группы значительно облегчают труд работников и повышают производительность труда. Состав и динамика наличия сельскохозяйственной техники приведены в таблице 2.

Таблица 2 - Динамика наличия сельскохозяйственной техники ООО «Рубин»

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение, %
Тракторы всех марок (без тракторов, на которых смонтированы машины)	36	36	37	70,7
Тракторы, на которых смонтированы машины	3	3	3	83,3
Тракторные прицепы	11	9	9	72,1
Сеялки	11	8	8	91,8
Сенокосилки тракторные (включая косилки-измельчители)	3	3	3	100
Комбайны всего	12	12	12	82,1
в т. ч.	8	8	8	93
зерноуборочные				
силосоуборочные	4	3	3	62,2
Жатки рядковые и валковые	1	1	1	62,5
Раздатчики кормов для КРС	2	2	2	100
Транспортёры для уборки навоза	1	1	1	100

Из анализа данных, представленных в таблице 2, следует, что по большинству групп произошло сокращение численного состава используемой техники. Исключение составили лишь транспортёры для уборки навоза, сенокосилки и раздатчики кормов КРС. Необходимо отметить тот факт, что сокращение численного состава техники обусловлено исключительно её полным списанием с баланса (ввиду полного износа), а увеличение поступлением только новых средств.

Рассмотрим состав и динамику стоимости запасов предприятия, наличие которых обеспечивает возможность функционирования большинства основных средств (см. Приложение А, таблицу А.2). Из анализа данных следует, что в целом стоимость запасов предприятия увеличилась во втором временном периоде на 260 %, но по группам запасов тенденции различны. Так, стоимость готовой продукции и товаров для перепродажи повысилась на 251%, сырья и материалов на 126 %, животных на выращивании и откорме на 167% более чем в два раза. Всё это свидетельствует о прогрессивных тенденциях в развитии производства

ООО «Рубин». Имеет место увеличение затрат в незавершённом производстве на 134,2%. Ситуацию можно назвать положительной, поскольку сезонность, как особенность сельскохозяйственного производства, не может исключить наличие незавершённого производства. Но с другой стороны, подобное увеличение повышает риск потери средств, вложенных в производство, и открывает возможности размещения свободных ресурсов в краткосрочных проектах.

Таблица 4 - Обеспеченность основными фондами в ООО «Рубин»

Показатели	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Всего основных средств, тыс. руб.	69091	65697	65037
Фондовооруженность на 1 работника, тыс. руб.	466,8	446,9	427,9
Фондоемкость, руб.	1,7	1,4	1,1
Фондоотдача, руб.	0,6	0,7	0,9

Данные таблицы 4 наглядно демонстрируют высокий уровень оснащённости и вооружённости хозяйства основными средствами, причем 91% из них составляют основные средства сельскохозяйственного назначения. При этом стоимость основных средств в 2017 г. увеличилась по сравнению с 2015 г. в 2,2 раза.

Пожалуй, одним из главных элементов любой организации являются люди, т. е. её трудовые ресурсы. Именно они определяют рациональность размещения всех ресурсов на предприятии и осуществляют целенаправленное воздействие на них, т.е. влияют на эффективность производственного процесса. В таблице 5 представлены состав и динамика численности трудовых ресурсов ООО «Рубин».

Таблица 5 - Состав и динамика численности трудовых ресурсов

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение, %
Среднегодовая численность всего, чел.	148	155	202	89
в т. ч.:	138	143	192	92,1
Работники, занятые в с. х. производстве всего	71	76	100	82,3
из них:	22	22	32	82,6
Рабочие постоянные	13	12	16	93,1
в т. ч.:				
трактористы-машинисты				
операторы машинного доения				

Продолжение таблицы 5

скотники КРС	10	12	20	85,8
Рабочие сезонные и временные	38	35	46	115,45
Служащие	29	32	46	80,9
из них:	8	12	19	121,4
руководители				
специалисты	8	20	18	68,6
Работники, занятые в подсобных промпредприятиях и промыслах	2	3	2	15,7
Работники торговли и общепита	8	8	8	93
Работники, занятые на строит. хоз. способом	1	1		11,3

Из анализа данных таблицы следует, что численность практически всех категорий работников во втором периоде сократилась. Больше всего это отразилось на постоянных работниках основного производства, т.к. число трактористов-машинистов уменьшилось на 17,4%, операторов машинного доения на 7%, скотников на 14%. Особое внимание следует уделить уменьшению служащих на 19% (причем численность руководителей выросла на 21%) и специалистов (на 31,4%), поскольку эти работники в большей степени влияют на результативность производственного процесса. В целом же наблюдается сокращение среднегодовой численности работников предприятия на 11 %, что можно объяснить, как тяжестью и непривлекательностью сельскохозяйственного труда, так и повышением механизации производственных процессов на предприятии и вследствие чего замены ручного труда машинным.

Для получения представления о деятельности ООО «Рубин» необходимо рассмотреть состав и структуру стоимости товарной продукции (см. приложение Б, таблица Б.1), что поможет определить специализацию предприятия. Анализ данных таблицы приложения позволяет сделать вывод о том, что хозяйство имеет молочную специализацию, т.к. доля реализации молока в общей выручке в обоих рассматриваемых периодах колебалась от 50,6% до 59,9%. Мясо КРС занимает в выручке от 20,7% до 11,6%. Таким образом, данные два вида сельскохозяйственной продукции формируют средства, получаемые предприятием от сбытовой деятельности. Во втором периоде, по сравнению с первым, наметилось увеличение выручки от реализации продукции по следующим её видам: молока на 104,1%, прочей продукции растениеводства на

2%, а также прочей продукции, работ и услуг, выполненных хозяйством – 298,4%. Наиболее существенное снижение выручки от реализации продукции растениеводства на 1,95%, в том числе зернобобовые на 63,7%, подсолнечник на 73,1%, картофель – на 21,9%. В структуре выручки доля продукции животноводства несильно понизилась (на 1,3 п. п.) и существенно снизилась доля продукции растениеводства на 7,2 п. п. Данные изменения указывают на углубление молочной специализации производства в ООО «Рубин» и постепенный отказ от производства растениеводческой продукции.

Таким образом, можно сделать вывод, что хозяйство обладает высоким производственным потенциалом для эффективного ведения производственно-хозяйственной деятельности (см. таблицу 6).

Таблица 6 - Финансовые показатели ООО «Рубин»

Показатели	2015 г.	2017 г.	Изменение	
			тыс. руб.	%, п.п.
Себестоимость продукции, тыс. руб.	32861	52402	+19541	159,4
Выручка, тыс. руб.	33277	54802	+21525	164,9
Прибыль, тыс. руб.	416	15489	+15073	3723,3
Рентабельность, всего, %	1,2	29,5		28,3

Из таблицы видно, что для хозяйства 2017 год оказался удачным по финансовым показателям. Себестоимость продукции из-за роста цен на ГСМ и электроэнергии возросла более чем в 1,5 раза, при этом выручка увеличилась почти на 65%. Прибыль предприятия выросла в 37, продемонстрировав максимальный рост за последние 5 лет. Уровень рентабельности за счет этих факторов поднялся до 29,5%, что в 25 раз больше чем в 2015 году.

2.2. Состав и структура работников, затраты труда и уровень его оплаты в организации

В состав трудовых ресурсов включаются как работники, занятые в общественном производстве, так и часть населения, которая не принимает

участия в процессе труда, но при соответствующих условиях может быть использована для производства сельскохозяйственной продукции.

Возможный запас труда – это то количество живого труда, которое физически может принять участие в общественном производстве. Запас труда исчисляется в чел. – дн., чел. час. Возможный запас снижается тогда, когда выбытие трудоспособных опережает поступления других категорий работающих.

В хозяйстве за анализируемый период произошло сокращение трудовых ресурсов (см. таблицу 7).

Таблица 7 - Наличие трудоспособных работников ООО «Рубин»

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение, %
Всего трудоспособные работники	148	155	202	89
В т.ч.				
Мужчины	86	90	134	87,8
Женщины	62	65	68	91,6
Пенсионеры	17	18	21	119,2
Подростки до 16 лет				

Состав трудовых ресурсов можно признать положительным, т.к. большая их часть – это лица трудоспособного возраста. Из них только 15 человек в первом периоде и 18 человек во втором периоде представлены ненадежным контингентом, которые не всегда могут принять участие в общественном производстве (пенсионерами). Увеличение числа пенсионеров на 19,2%, занятых в производстве, можно считать негативным моментом. Труд подростков в производстве не используется. Характеризуя состояние трудовых ресурсов можно заметить, что в общих трудоспособных работниках количество мужчин преобладает над количеством женщин, что говорит о том, что характер труда в хозяйстве представлен механизированными работами.

Сокращение трудового населения снижает возможный запас труда, который рассчитывается как произведение численности категорий трудовых ресурсов на нормативный запас труда одного работника. При этом нормативный запас труда определен уставом конкретного предприятия.

Таблица 8 - Возможный запас труда и динамика его изменения в ООО «Рубин»

Ресурсы	Кол-во работников, чел		Возможное кол-во рабочих дней в году	Запас труда в хозяйстве, чел-дн.	
	2015 г.	2017г.		2015 г.	2017г.
Всего трудоспособные работники	190	202		54167	58071
В т.ч. Мужчины	122	134	285	34770	38190
Женщины	68	68	255	17340	17340
Пенсионеры	17	21	121	2057	2541

Численность сократилась на 12 человек (см. таблицу 8), возможный запас труда на 3904 чел.дн., что свидетельствует об изменении структуры трудовых ресурсов в хозяйстве и снижении трудовой активности основной части трудовых ресурсов.

Образовательный уровень трудовых ресурсов характеризуется следующими данными.

Таблица 9 - Образовательная характеристика трудовых ресурсов основных профессий в 2017 г., %

Категория работника	Образование				
	начальное	неполное среднее	среднее	средне специальное	высшее
Механизаторы	-	3	11	18	-
Работники животноводства	-	4	8	23	-

Уровень образования трудовых ресурсов массовых профессий в хозяйстве достаточно высок. Так, среди механизаторов только 9% работников не имеют среднего образования, среди животноводов 11%. Большая часть работников имеет среднее или средне-специальное образование. Приведенные факты свидетельствуют о том, что на предприятии работают грамотные люди, способные понять суть производственных заданий и стратегические цели развития предприятия. Кроме того, с таким уровнем образования механизаторы, постоянно повышающие квалификацию, легко управляют с новой техникой, а животноводы справляются с более сложным оборудованием.

Таким образом, говоря о достаточно хорошей обеспеченности хозяйства в целом трудовыми ресурсами, следует отметить, что и социальная характеристика их не плохая, так как в них достаточно низок удельный вес лиц старших возрастов

с низким образовательным уровнем, а уровень образования трудовых ресурсов массовых профессий в хозяйстве достаточно высок.

В эффективном ведении производства важную роль играет хозяйственный менеджмент, осуществляемый специалистами хозяйства.

От их обеспеченности и их квалификации зависит маневренность принимаемых решений и мобильность в производстве.

В хозяйстве 46 человек административно-управленческого персонала, из них 18 человек специалисты, 19 руководители.

В структуре специалистов большую часть занимают мужчины – 65%. Все главные специалисты имеют высшее образование. В общей структуре они занимают наибольший удельный вес 56,5%, специалистов со средне специальным образованием 24%. В целом можно сказать, что предприятие полностью укомплектовано руководителями и специалистами с высоким уровнем образования.

Таблица 10 - Характеристика руководителей и специалистов ООО «Рубин» в 2017 году

Специалисты	кол-во чел.	в т.ч.	Образование		Стаж			Возраст			
			выс-	средне-специ	до 3 лет	от 3 до 5 лет	свыше 5 лет	до 30 лет	30-40 лет	40-50 лет	свыше
Руководитель	1		1				1				1
Главный агроном	1		1				1			1	
Главный зоотехник	1		1				1				1
Главный ветврач	1		1				1				1
Главный инженер	1		1				1			1	
Главный экономист	1	1	1				1				1
Главный бухгалтер	1	1	1				1				1
Руководители среднего звена	12	5	7	5		6	6	3	5	3	1
Работники кадровых служб	1	1	1				1			1	
Экономисты	1	1	1		1			1			
Агрономы	2		1	1			2		1	1	
Зоотехники	3	2	2	1		1	2		1	2	
Ветврачи	3	2	2	1		1	2		1	1	1
Инженеры и техники	2		2			1	1		2		
Бухгалтеры	3	3	2	1			3		1	2	
Инженеры и техники АХЧ	1			1			1				1
Юрисконсульт	1		1			1		1			
Инженер по охране труда	1			1			1			1	
Всего	46	16	26	11	1	10	26	5	11	12	8

Большая часть руководителей и специалистов имеют стаж работы более 5 лет (56%) и находятся в возрасте от 30 до 50 лет, что положительно характеризует менеджмент организации.

Для того, чтобы получить более полную картину о состоянии структуры трудовых ресурсов в хозяйстве, рассмотрим ее в динамике, так как численность занятых не остается постоянной, меняется (таблица 11).

Таблица 11 - Текучесть кадров в ООО «Рубин», чел.

Показатели	В среднем за 2015-2017гг.	
	Прибыло	Убыло
Всего постоянно работающих в сельском хозяйстве, из них:		
Квалифицированных	34	6
Рабочие растениеводства	24	6
Рабочие животноводства	14	4
Коэф. оборота по приему	20	2
Коэф. оборота по выбытию	0,4	0,07
Из общего числа уволенных:		
на гос. пенсию		2
по собственному желанию;		3
за нарушение трудовой дисциплины;		1
по другим причинам.		-
Коэффициент сальдо миграции	+0,33	

Как видно из приведенных данных, в хозяйстве сальдо миграции положительное, причем во втором периоде оно возрастает, т.к. число принятых превышает число уволенных. Положительным фактором является то, что вновь принятые на работу сотрудники имеют высокую квалификацию. Увольняются в основном по собственному желанию – и в первом и втором периоде 50%.

Главной причиной текучести кадров является низкая оплата труда и непривлекательность сельскохозяйственного труда. Выбывших составляют в основном молодые механизаторские кадры (возраст 2-30 лет) или же работники пенсионного возраста в связи с уходом на пенсию. Молодежь в погоне за большим заработком перекочевывает в город, в другие отрасли экономики, а работники пред пенсионного возраста не все желают продолжать трудиться на предприятии после наступления пенсионного возраста. Однако, в последние годы число желающих работать на пенсии значительно возросло. Имеют место и случаи увольнений по причине недобросовестного отношения к работе – за прогулы, нарушение трудовой дисциплины.

При оценке миграционных процессов необходимо помнить о соотношении возрастных групп в составе трудовых ресурсов. Возрастная структура важна, так как показывает трудовую активность населения, которая в разных возрастных группах неодинакова.

Так, в хозяйстве в группе 19-29 лет большая часть молодежи занята обучением и военной службой. Этот контингент активно включается в общественное производство к 25 годам. Поэтому наиболее высокая трудовая активность и занятость характерна для населения в возрасте 25-49 лет. У лиц старше 50 лет трудовая активность постепенно снижается. Особую группу составило население старше трудоспособного возраста – пенсионеры. Определенная часть их продолжает трудиться в хозяйстве.

Таблица 12 - Возрастная структура кадров массовых профессий ООО «Рубин» в 2017 г.

Категории работников	Всего, чел.	До 30 лет		Пенсионеры	
		Чел.	%	Чел.	%
Постоянные работники, занятые в с/х	100	36	36	16	16
Рабочие растениеводства, в том числе:	32	9	28	3	9
Трактористы-машинисты	19	6	31,5	2	10
водители	13	3	23	1	7
Рабочие животноводства, в том числе:	22	4	18	2	9
операторы машинного доения	16	5	31,2		
Прочие	46	5	10	8	17,3

Анализируя данные таблицы 12 видим, что наибольший вес занимают работники в возрасте от 30 до 50 лет. Он составляет 48%. Примерно 3ю часть численности работников составляют молодые люди до 30 лет. Меньше всего в структуре пенсионеров – 16%. Их трудовая деятельность остается относительно активной, лишь 35 лет после выхода на пенсию. Затем она резко снижается. Можно с пользой для общества применять труд пенсионеров лишь в социально-бытовой инфраструктуре.

Как известно, повышение эффективности производства на предприятии и конечные его результаты непосредственно зависят от уровня квалификации кадров.

Таблица 13 - Квалификационная характеристика работников массовых профессий ООО «Рубин»

Категории работников	2017г.				
	Всего, чел.	1 класс		2 класс	
		чел.	%	чел.	%
Трактористы-машинисты	19	15	79	4	21
Водители	13	9	70	4	30
Операторы машинного доения	16	14	87,5	2	12,5

Рассматривая данные таблицы 13 можно сказать, что в хозяйстве остались в основном высококвалифицированные работники основных профессий. Доминируют работники 1 класса, тогда как в 2012 году некоторые работники не имели классности. Так, например, уровень классности в животноводстве повысился с 65% до 87,5 у операторов машинного доения. Удельный вес трактористов-машинистов 1 класса снизился до 79% за счет выхода на пенсию части работников, количество водителей первого класса снизилось со 100% до 70% (при росте общего числа водителей, имеющих классность до 100%).

Так же важно при анализе трудовых ресурсов рассмотреть структуру их по продолжительности работы в хозяйстве, то есть по стажу. По этому признаку в хозяйстве можно отметить следующую структуру кадров.

Таблица 14 - Характеристика основных категорий работников по стажу работы в ООО «Рубин»

Стаж работы	2017 г.	
	Количество, чел.	%
До 1 года	31	15,3
От 1 – 5 лет	38	18,8
От 6 – 10 лет	54	26,7
От 11 – 15 лет	29	14,3
От 16 – 20 лет	22	10,8
От 21 – 25 лет	18	8,9
От 26 – 30 лет	10	4,9
Более 30 лет		
ИТОГО	202	100

Как видно из приведенных данных наибольший удельный вес занимают работники, проработавшие в хозяйстве от шести до десяти лет. Их доля в 2017 году составляет 26,7 %. Как мы видим меньше всего работников со стажем от 26-

30 лет (всего 4,9 % в 2017 году), с еще большим стажем работников уже не осталось. Таким образом, хозяйство обладает достаточно молодым составом трудовых ресурсов, учитывая, что от 20,6% до 18,9% занимают сотрудники, проработавшие на предприятии от 1 до 5 лет.

Проведя анализ обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами и их использования, можно сделать вывод, что на предприятии не хватает специалистов и работников массовых профессий. Причинами сокращения численности занятых являются сокращение производства и миграция. Потеря рабочего времени из-за недостаточной трудовой активности в 2017 году составила 16667 чел.дней.

2.3. Оценка производительности труда в хозяйстве

При анализе трудовых ресурсов необходимо рассмотреть не только их качественную сторону, но и насколько эффективно они используются в хозяйстве.

Эти показатели рассчитываются и анализируются в целом по хозяйству, а также по растениеводству и животноводству. В процессе анализа необходимо изучить динамику данных показателей, которая отражена в таблице 15.

Таблица 15- Производство продукции на одного работника в ООО «Рубин»

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение, %
Валовая продукция в действующих ценах, тыс. руб.	39562	47027	54802	213,8
растениеводство	5642	7246	3956	114,4
животноводство	33920	39781	50846	242,1
Всего работников, занятых в с.х. производстве, чел.	155	148	202	97,2
растениеводство	59	61	76	88,2
животноводство	96	87	126	104
Произведено на 1 работника занятого в с/х. производстве, тыс. руб.	255,2	317,7	271,2	224,5
растениеводство	95,6	118,7	52	137,3
животноводство	353,3	457,2	403,5	235,6

Как видно из данных таблицы производительность труда в расчете на одного работника повысилась в целом по хозяйству на 124,5%, в растениеводстве она возросла на 37,3%, а в животноводстве на 135,6%. Это произошло в результате роста стоимости валовой продукции (изза инфляции), значительного увеличения объемов производства, повышения продуктивности КРС (в животноводстве). Причем, в растениеводстве темпы роста валовой продукции ниже (14,4%) и снижение численности работников выше (на 11,8%), поэтому там производительность труда возросла только на 37,3%. В животноводстве за счет роста стоимости валовой продукции (на 142,1%) и увеличения численности работников (на 4%) производительность труда возросла на 135,6%.

Оценка производительности труда по стоимости валовой продукции в действующих ценах не совсем точная, т.к. она увеличивается под влиянием ценового фактора. Поэтому для более точной оценки уровня производительности труда необходимо рассмотреть прямые натуральные показатели.

Среди прямых показателей производительности труда, кроме годовой выработки, есть еще и часовая и дневная выработка (см. таблицу 16).

Таблица 16- Динамика часовой производительности труда и трудоемкости производства основных видов продукции в ООО «Рубин»

Наименование показателя	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отклонение, %
Объем производства, т:				
мясо КРС	157	162	171	107,2
молоко	2615	2755	2921	147,4
Затраты труда, тыс.чел.ч.:				
мясо КРС	16,5	17,2	17	100,4
молоко	4,9	5	5,1	101,8
Произведено продукции, т/ч.ч				
мясо КРС	0,009	0,009	0,01	128,5
молоко	0,53	0,55	0,57	157,1
Трудоемкость производства, ч.ч./т				
мясо КРС	105	106,1	99,4	72,1
молоко	1.8	1,8	1,7	51,5

Как видно из данных таблицы часовая производительность труда по большинству продукции имеет тенденцию к росту. Наибольший темп роста имеет производительность труда в производстве молока: на 1 чел.ч. молока

производиться на 57,1% больше, мяса на 28,5%. На изменение часовой производительности труда оказали влияние два фактора: изменение объема валовой продукции и изменение затрат живого труда.

Показатели, характеризующие изменение эффективности использования трудовых ресурсов в отраслях производства может служить показатель трудоемкости продукции, который характеризует сколько затрат приходится на продукцию.

Приведенные данные таблицы 16 показывают, что трудоемкость 1 рубля произведенной продукции говорит об улучшении использования трудовых ресурсов. Снижение произошло на 27,9% при производстве мяса КРС, на 48,5% при производстве молока. Как было рассмотрено выше производительность труда за последние 6 лет имела тенденцию к росту.

Использование трудовых ресурсов, рост производительности труда необходимо рассматривать в тесной связи с оплатой труда. С ростом производительности труда создаются реальные предпосылки повышения его оплаты. При этом средства на оплату труда нужно использовать таким образом, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста его оплаты. Только при таком условии создаются реальные возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства.

Таблица 17- Затраты на оплату труда работников ООО «Рубин», тыс.руб.

Категории работников	2017г.		Изменение среднемесячной з/п 2017г. к 2012г., %
	всего	Среднемесячная оплата	
По сельскохозяйственному предприятию всего:	24578	10139	127
в т. ч. занятые в с/х производстве:	23583	10235	146
из них постоянные:	14663	12290	176
трактористы-машинисты	4425	11523	110
оператор машинного доения	1829	9526	145
скотники КРС	1827	7612	119
служащие, из них:	7692	13934	146
руководители	4588	19303	123
специалисты	2392	11074	113
сезонные и временные	1258	2278	342

На основании данных таблицы 17 можно отметить, что в хозяйстве произошло увеличение затрат на оплату труда. В целом по предприятию на 27%, в том числе у занятых в основном производстве 46%, у сезонных и временных на 242%, у трактористов-машинистов на 10%. Нельзя сказать, что в хозяйстве происходит перерасход фонда заработной платы, т.к. число работников увеличивается, как и среднегодовой заработок, и уровень инфляции.

На изменение фонда оплаты труда влияют два основных фактора: среднегодовая численность работников и среднегодовой заработок одного работника. В хозяйстве основное влияние на рост годового фонда оплаты труда оказывал среднемесячный заработок, так как он возрастал в то время, как численность работников сокращалась. Наряду с общим уровнем оплаты труда в хозяйстве следует обратить внимание на уровень оплаты труда работников ведущих профессий – трактористов-машинистов, доярок, скотников. Он превышает средний уровень оплаты труда, что свидетельствует о стимулировании оплаты труда работников ведущих профессий, и соответствует принципу материальной заинтересованности в развитии производства.

Следует также установить соответствие между темпами роста средней заработной платы и производительностью труда. Изменение среднего заработка работающих за какой-либо отрезок времени характеризуется индексом $У_{сз}$, который определяется отношением средней зарплаты за отчетный период $С_{31}$, к средней зарплате в базисном периоде $С_{30}$. Аналогичным образом рассчитывается индекс производительности труда $У_{гв}$.

Рост заработной платы – это всегда хороший показатель, но заработная плата не может увеличиваться пропорционально росту производительности труда. На 1% роста производительности труда должно происходить увеличение оплаты на 0,8%. Как выглядит указанное соотношение в хозяйстве можно видеть по данным таблицы.

Таблица 18 - Соотношение темпов роста производительности труда и оплаты труда в ООО «Рубин»

Показатели	2015-2017гг.
Производительность труда, тыс.руб. на 1 раб.	260,1
Среднегодовая зарплата, руб.	121668
Индекс изменения производительности труда, %	1,87
Индекс изменения оплаты труда, %	1,2

Из данных таблицы мы видим, что соотношение между ростом заработной платы и производительностью труда частично нарушено.

Уровень оплаты труда в хозяйстве не соответствует уровню производительности труда. То, что оплата труда растет – это положительный факт, но ее рост неоправданный, вызванный снижением платежеспособности денежной массы, т.е. инфляцией, а не повышением производительности труда.

В целом социально-бытовые условия в хозяйстве не плохие. Большинство работники живут в домах со всеми удобствами. На селе есть, где провести время молодежи, имеется дом культуры, есть школа, клуб, детский сад, магазины.

Таким образом, рассматривая уровень производительности труда в хозяйстве, следует отметить тенденцию к его повышению в силу объективных причин экономического характера, есть и субъективные причины, связанные с увеличением материального стимулирования и мотивации труда. Влияние производительности труда не могло не сказаться на других показателях работы хозяйства, в том числе на производстве валовой продукции.

3. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов

Имеющийся в животноводстве опыт показал, что применение простой сдельной оплаты труда не дало необходимого эффекта, потребовалось введение сдельно-премиальной системы. Но она также слабо заинтересовывает работников, так как премирование производится по итогам года, а тарифные расценки пересматриваются раз в год, что не позволяет действительно стимулировать труд ежемесячно. Даже использование аккордной системы его оплаты и сдельно-прогрессивных расценок не позволяет решить проблему, хотя и способствует производству большего объема продукции в течение года.

Чтобы устранить имеющееся противоречие, в систему оплаты труда должен быть заложен принцип ежемесячного стимулирования труда работников. Это даст возможность сократить разрыв между их трудовым вкладом и его стимулированием с помощью оплаты труда. Более того, система позволит сильнее заинтересовать работников в результатах труда и при подведении итогов в конце года, что должно обеспечить повышение продуктивности животных и одновременно увеличение оплаты труда.

В основе системы оплаты труда должна лежать тарифная ставка, на базе которой рассчитывается расценка за единицу продукции отдельно для каждого работника, с учетом нормы закрепленных коров и их продуктивности. В отличие от аккордной системы, где тариф остается неизменным в течение года, необходимо рассчитывать расценки ежемесячно в зависимости от изменения надоев молока по группе закрепленных коров. Основанием для изменения тарифа, а, следовательно, и начисления заработной платы должны быть данные учета надоев.

Для поощрения роста производства, молока с учетом продуктивности коров в ООО «Рубин» может быть разработана примерная шкала тарифных расценок (для расчета взята группа из 10 коров), по которым доярке ежемесячно может

начисляться заработок в зависимости от средней продуктивности по закрепленной группе коров (см. таблицу 19).

Таблица 19- Шкала изменения тарифных расценок в зависимости от средней продуктивности коров

Шкала роста среднемесячной продуктивности по группе закрепленных за дояркой коров (в расчете на 1 корову, кг)	Среднемесячная продуктивность 1 коровы, кг	Тарифные расценки в среднем за 1 кг надоенного молока, кг	Среднемесячная доплата доярке за рост продуктивности коров, руб.
301350	300	10,86	3258
350400	350	11,07	38745
400450	400	11,29	4516
450500	450	11,5	5175
500 и выше	500	11,79	5895

Приведенные в таблице расценки предусматривают, что по мере роста продуктивности коров увеличивается и тарифная оплата. Это связано с тем, что повышению продуктивности могут способствовать только дополнительные усилия работников, улучшение ухода за животными и их кормления.

Возможны два варианта расчета заработной платы в зависимости от организации труда на фермах. При постоянной норме коров на одну доярку можно на основе прироста продуктивности построить шкалу ежемесячного дополнительного начисления заработка. Для этого необходимо прирост продуктивности по группе коров умножить на прирост тарифной расценки.

В сельхозпредприятиях, где норма обслуживания и число закрепленных за дояркой коров в течение года меняется, необходимо по итогам каждого месяца определять среднемесячную продуктивность. Затем соответствующую ей увеличенную тарифную расценку надо умножить на количество дополнительно надоенного молока по конкретной группе коров.

Примерный расчет эффективности предлагаемой системы оплаты труда в ООО «Рубин» показал, что при надое на 1 корову 5800 кг молока в год среднемесячная оплата труда доярки составит 15395 руб.

Проведенный сравнительный анализ позволяет сделать следующий краткие выводы и рекомендации:

1. Необходимо постепенно переходить на единую тарифную сетку, включающую оплату труда не только производственных, но и управленческих работников. Тарифные ставки при этом должны рассчитываться с учетом экономических возможностей хозяйства.

2. Основная оплата труда должна строиться с учетом валового дохода хозяйства, охватывая всех работников. В ее основу может быть положена контрактная система, заранее определяющая выполняемую работником работу и размер его заработка, другие виды его гарантированных доплат и поощрений.

3. Внутри хозяйства необходимо дифференцировать оплату труда по производственным подразделениям с учетом уровня выполнения каждым работником его личного задания и работы производственного коллектива подразделения в целом.

4. Необходимо вводить в хозяйствах различные формы дополнительной оплаты, премиальных поощрений, доплат за квалификацию, стаж работы, достижение более высоких производственных результатов, должны быть системы поощрения как индивидуально каждого работника, так и внутрихозяйственных коллективов.

5. Необходимо выделять средства и находить способы создания социальных льгот и преимуществ для наиболее активных, трудолюбивых, добросовестных работников.

В качестве заключения в данной работе мы сделаем расчет резерва по предложенному мероприятию, на основе которого можно рассчитать прирост производительности труда или изменение трудоемкости. В итоге мы сравним производительность труда в целом по предприятию за отчетный год и производительность труда с учетом резервов.

Формула расчета будет иметь следующий вид:

$$\Delta ПТ = \frac{ВП_{\phi} + \Delta ВП}{ЗТ_{\phi} + \Delta ЗТ_{над\Delta ВП}}, \quad (3.1)$$

где $\Delta ПТ$ – изменение производительности труда за счет мобилизации резервов, руб.; $ВПф$ фактическая валовая продукция, тыс. руб.; $\Delta ВП$ – прирост валовой продукции, тыс. руб.; $\Delta ЗТнад\Delta ВП$ дополнительные затраты труда, связанные с приростом валовой продукции, тыс. челч.; $ЗТф$ – фактические затраты труда, тыс. челч.

Дополнительная выручка за счет принятие мер по компенсации сезонности работ на предприятии составит 43 003 тыс. руб.

В итоге, общее изменение производительности труда составит:

$$\Delta ВП = 61910 + 43003353 + 116,6 = 223,4$$

Далее мы проведем сравнение с производительностью труда отчетного года и увидим на сколько она повысилась бы с учетом резервов: $ПТ = 61910353 = 175,3$ р.

Прирост общей производительности:

$$223,4 - 175,3 = 48,6 \text{ р. или } 21,6\%$$

Заключение

Увеличение производства продукции сельского хозяйства зависит от использования главной производительной силы общества – трудящихся. Повышение производительности труда является наиболее актуальной проблемой, от которой зависят темпы расширенного воспроизводства в сельском хозяйстве и полное удовлетворение потребностей населения в его продукции, несмотря на то, что численность работников сельского хозяйства сокращается.

Анализ природно-климатических и организационно-экономических условий производства показал, что ООО «Рубин» обладает высоким производственным потенциалом, для эффективного ведения производственно-хозяйственной деятельности. Хозяйство имеет молочную специализацию, т. к. доля реализации молока в общей выручке более 50%, причем во втором периоде заметно углубление молочной специализации производства и постепенный отказ от производства растениеводческой продукции.

В последние годы имеет место увеличение эффективности деятельности предприятия, т.к. проводимая постройка нового молочного комплекса направлена на улучшение содержания животных, увеличение численности их поголовья, и соответственно увеличение производительности и продуктивности животных.

Численность практически всех категорий работников сократилась. Больше всего это отразилось на постоянных работниках основного производства. Так число трактористов-машинистов уменьшилось на 17,4%, операторов машинного доения на 6,9%, скотников на 14,2%. Особое внимание следует уделить уменьшению служащих на 19,1% (при этом численность руководящего состава увеличилась на 21,4) и специалистов (на 31,4%), поскольку эти работники в большей степени влияют на результативность производственного процесса. В целом же наблюдается сокращение среднегодовой численности работников предприятия на 11 %, что можно объяснить с одной стороны тяжестью и

непривлекательностью сельскохозяйственного труда, а с другой повышение механизации производственных процессов.

Эффективность использования трудовых ресурсов зависит от уровня организации производства, форм организации труда, расстановки рабочей силы по производственным участкам, распределения рабочего времени, механизации электрификации и автоматизации производственных процессов, оплаты труда и материального стимулирования работников, уровня квалификации кадров.

Производительность труда в расчете на одного работника повысилась в целом по хозяйству на 65%, в растениеводстве она возросла на 48%, а в животноводстве на 80%. Это произошло в результате роста стоимости валовой продукции (изза инфляции) и сокращения численности работников. Причем, в растениеводстве темпы роста валовой продукции ниже (18%) и снижение численности работников выше (на 21%), поэтому там производительность труда возросла только на 48%. В животноводстве за счет роста стоимости валовой продукции (на 48%) и меньшего сокращения численности работников (на 18%) производительность труда возросла на 80%.

Часовая производительность труда по большинству видов продукции имеет тенденцию к росту. Наибольший темп роста имеет производительность труда в отраслях животноводства: на 1 чел.ч. мяса производится на 28,5% больше, а молока на 57%. На изменение часовой производительности труда оказали влияние два фактора: изменение объема валовой продукции и изменение затрат живого труда.

Трудоемкость произведенной продукции снизилась, что говорит об улучшении использования трудовых ресурсов. Снижение произошло на 27,5% при производстве мяса КРС, на 48,5% при производстве молока.

Произошло увеличение затрат на оплату труда в целом по хозяйству на 27,5%, в том числе у занятых в основном производстве на 46 %, у сезонных и временных на 242 %, трактористов-машинистов на 10%. У работников растениеводства заработная плата росла более быстрыми темпами, чем в

животноводстве. На предприятии происходит перерасход фонда заработной платы при снижающейся численности работников за счет увеличения среднегодового заработка и инфляции.

Таким образом, рассматривая уровень производительности труда в хозяйстве, следует отметить тенденцию к его повышению в силу объективных причин экономического характера, но есть и субъективные причины, связанные с увеличением материального стимулирования и мотивации труда.

Исследования показали, что ООО «Рубин» имеет необходимость и возможность повышения производительности труда.

Имеющийся в животноводстве опыт показал, что применение простой сдельной оплаты труда не дало необходимого эффекта, потребовалось введение сдельно-премиальной системы. Но она также слабо заинтересовывает работников, так как премирование производится по итогам года, а тарифные расценки пересматриваются раз в год, что не позволяет действительно стимулировать труд ежемесячно. Даже использование аккордной системы его оплаты и сдельно-прогрессивных расценок не позволяет решить проблему, хотя и способствует производству большего объема продукции в течение года. Для поощрения роста производства, молока с учетом продуктивности коров в ООО «Рубин» может быть разработана примерная шкала тарифных расценок (для расчета взята группа из 10 коров), по которым доярке ежемесячно может начисляться заработок в зависимости от средней продуктивности по закрепленной группе коров. Дополнительная выручка за счет принятия мер по компенсации сезонности работ на предприятии составит 43 003 тыс. руб. Прирост общей производительности 21,6%

Список использованной литературы

1. Абдукаримов, И.Т. Финансово-экономический анализ хозяйственной деятельности коммерческих организаций (анализ деловой активности): Учебное пособие / И.Т. Абдукаримов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 320 с.
2. Аверина, О.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебник / О.И. Аверина, В.В. Давыдова, Н.И. Лушенкова. - М.: КноРус, 2016. - 432 с.
3. Александров, О.А. Экономический анализ: Учебное пособие / О.А. Александров, Ю.Н. Егоров. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 288 с.
4. Артеменко, В.Г. Экономический анализ: Учебное пособие / В.Г. Артеменко, Н.В. Анисимова. - М.: КноРус, 2013. - 288 с.
5. Басовский, Л.Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 366 с.
6. Басовский, Л.Е. Экономический анализ (Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности): Учебное пособие / Л.Е. Басовский, А.М. Лунева, А.Л. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 222 с.
7. Бороненкова, С.А. Бухгалтерский учет и экономический анализ в страховых организациях: Учебник / С.А. Бороненкова, Т.И. Буянова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 478 с.
8. Гарнова, В.Ю. Экономический анализ: Учебное пособие / Н.Б. Акуленко, В.Ю. Гарнова, В.А. Колоколов; Под ред. Н.Б. Акуленко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 157 с.
9. Герасимова, Е.Б. Экономический анализ: Задания, ситуации, руководство по решению / Е.Б. Герасимова, Е.А. Игнатова. - М.: Форум, 2016. - 176 с.
10. Гинзбург, А.И. Экономический анализ / А.И. Гинзбург. - СПб.: Питер, 2017. - 208 с.

11. Гинзбург, А.И. Экономический анализ: Предмет и методы. Моделирование ситуации. Оценка управленческих решений: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения / А.И. Гинзбург. - СПб.: Питер, 2017. - 448 с.
12. Горелик, О.М. Техничко-экономический анализ и его инструментальные средства: Учебное пособие / О.М. Горелик. - М.: ФиС, 2016. - 240 с.
13. Жилияков, Д.И. Финансово-экономический анализ (предприятие, банк, страховая компания): Учебное пособие / Д.И. Жилияков. - М.: КноРус, 2016- 368 с.
14. Жминько, С.И. Комплексный экономический анализ: Учебное пособие / С.И. Жминько, В.В. Шоль, А.В. Петух [и др.]. - М.: Форум, 2018. - 368 с.
15. Зороастрова, И.В. Экономический анализ фирмы и рынка: Учебник для студентов вузов / И.В. Зороастрова, Н.М. Розанова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 279 с.
16. Иванов, И.Н. Экономический анализ деятельности предприятия: Учебник / И.Н. Иванов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 348 с.
17. Казакова, Н.А. Экономический анализ в оценке бизнеса и управлении инвестиционной привлекательностью компании: Учебное пособие / Н.А. Казакова. - М.: ФиС, ИНФРА-М, 2014- 240 с.
18. Казакова, Н.А. Экономический анализ: Учебник / Н.А. Казакова. - М.: ИНФРА-М, 2013.- 343 с.
19. Каурова, О.В. Финансово-экономический анализ предприятия туристской индустрии: Учебное пособие / О.В. Каурова. - М.: КноРус, 2013- 216 с.
20. Климова, Н.В. Экономический анализ (теория, задачи, тесты, деловые игры): Учебное пособие / Н.В. Климова. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2013.- 287 с.
21. Чуев, И.Н. Комплексный экономический анализ финансово-хозяйственной деятельности: Учебник для вузов / И.Н. Чуев. - М.: Дашков и К, 2013. - 384 с.

Приложения

Приложение А

Таблица А.1 - Состав, структура и динамика стоимости основных средств

Наименование показателя	Структура стоимости, %			Отклонение:	
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	стоимости, %	долей в структуре, п. п.
Здания	10,4	8,9	8,45	89,6	-19,55
Сооружения	0,1	0,1	0,1	94,5	-0,2
Машины и оборудование	58,4	60,2	65	673,3	35,72
Транспортные средства	8,2	7,9	7,3	194,7	-3,4
Продуктивный скот	12,8	13,4	16,4	117,4	-19,5
Многолетние насаждения	0,01	0,01	0,01	100,00	-0,01
Другие виды	7,3	7,4	8,1	9079,8	7,36
ВСЕГО	100,00	100,00	100,00	279,3	100

Таблица А.2 – Стоимость запасов (тыс. руб.)

Наименование показателя				Отклонение, %
	2015 г.	2016 г.	201 г.	
Сырьё и материалы	10004	12238	15870	226,7
Животные на выращивании и откорме	14368	16130	23526	267,1
Затраты в незавершённом производстве	7572	8938	11299	234,2
Готовая продукция и товары для перепродажи	4215	1588	4636	351,00
ВСЕГО	36159	41255	52970	250,7

Приложение Б

Таблица Б.1 - Структура и динамика стоимости товарной продукции (тыс. руб.)

Наименование продукции	II-й период			Отклонение:	
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	в стоимостном выражении, %	долей в выручке (+/-), п. п.
Зернобобовые	24	29	33	36,3	-0,07
Подсолнечник	361	284	-	26,9	-0,95
Прочая продукция растениеводства	822	1453	2692	411,8	+1,56
Картофель	4435	3926	3226	78,09	-7,68
Итого по растениеводству	5624	5692	5918	98,05	-7,2
КРС в живом весе	8812	6423	5940	96,56	-9,08
Молоко	22863	38965	47324	204,1	+9,3
Мясо КРС (в пересчете на живой вес)	2276	2368	2728	126,4	-1,46
Итого по животноводству	33951	47756	55992	169,5	-1,3
Прочая продукция, работы и услуги	9127	4280	13814	398,4	+8,54
Всего реализация с. х. продукции, работ и услуг	48702	57728	75724	172,4	-

РЕЦЕНЗИЯ **на курсовую работу**

БУДАЕВА ИМЯ ОТЧЕСТВО

Представленная курсовая работа на тему: ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЯ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Курсовая работа содержит 28 листов, 2 рисунка, 23 источника информации.

ОСНОВНЫЕ ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

1. Актуальность и практическое значение темы

Тема курсовой работы актуальна, поскольку в ней обоснована необходимость исследования трудовых ресурсов предприятия на современном этапе. Во введении актуальность работы обоснована на высоком качественном уровне.

2. Краткая характеристика структуры работы

Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы. В первой главе раскрываются теоретические основы оценки использования трудовых ресурсов. Во второй главе проводится оценка наличия и эффективности использования трудовых ресурсов. В третьей главе предлагаются направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

3. Достоинства курсовой работы

Студентка провела оценку наличия и эффективности использования трудовых ресурсов, а также предложила обоснованные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов, показала свою заинтересованность в изучении данной темы.

4. Новизна

Проанализированы особенности и проблемы оценки использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий.

5. Недостатки

Нет.

6. Особых замечаний и пожеланий по курсовой работе нет.

Предварительная оценка – хорошо.

Научный руководитель:

Дата: