

Эффективность использования трудовых ресурсов в  
сельскохозяйственной организации

## Содержание

### Введение

1. Трудовые ресурсы: понятие, сущность и использование
  2. Организационно- экономическая характеристика ООО «Дружба-2»
    - 2.1 Организационная характеристика хозяйства
    - 2.2 Экономическая характеристика хозяйства
  3. Оценка обеспеченности и использования трудовых ресурсов в ООО «Дружба-2»
    - 3.1 Оценка обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами
    - 3.2 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в хозяйстве
  4. Пути улучшения использования и развития трудовых ресурсов
    - 4.1 Повышение квалификации персонала
    - 4.2 Совершенствование мотивации трудовых ресурсов
    - 4.3 Уменьшение потерь рабочего времени
  5. Безопасность жизнедеятельности
  6. Охрана окружающей среды
- Выводы и предложения
- Список использованной литературы
- Приложения

## Введение

Сегодня для любого гражданина России не секрет, что экономика его страны практически перешла на рыночные рельсы и функционирует исключительно по законам рынка. Каждое предприятие отвечает за свою работу самостоятельно и самостоятельно принимает решения о дальнейшем развитии. А в рыночной экономике выживает тот, кто наилучшим образом использует имеющиеся у него ресурсы для получения максимального количества прибыли, решая основные проблемы экономической деятельности. Но как предприятие само может оценить эффективность своей работы и результативность использования собственных ресурсов (пока это не сделали конкуренты, просто вытеснив неудачника с рынка)?

Из известных на данный момент факторов производства одним из главных, а зачастую основным и требующим наибольших затрат является труд. Анализ эффективности использования факторов производства невозможен без внимания к затратам на трудовые ресурсы.

В производстве любого продукта участвуют два вида труда: живой труд, то есть труд, затрачиваемый рабочими в самом процессе производства этого продукта, и прошлый (овеществленный) труд, который был затрачен на прежних стадиях общественного производства и используется для производства данной продукции (частично - здания, машины и полностью - сырье, топливо и энергия, материалы). Общественная производительность труда определяется как отношение произведенного национального дохода в расчете на одного занятого в отраслях материального производства.

Повышение производительности труда - один из объективных экономических законов, присущих каждой общественно-экономической формации. Этот закон выражается в том, что благодаря развитию производительных сил общество сокращает общественно необходимые затраты труда на изготовление различных продуктов, предназначенных для личного или общественного потребления.

По мере накопления людьми опыта, знаний, раскрытия законов природы, овладения ими и их использования происходит последовательное повышение производительности труда.

В силу вышеизложенного выбранная тема актуальна и заслуживает рассмотрения в данной работе.

Целью выпускной квалификационной работы является рассмотрение эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Задачами выпускной квалификационной работы являются изложение теоретических вопросов, связанных с использованием трудовых ресурсов на

предприятия, анализа их использования на предприятии, а также раскрывается методика комплексного системного анализа основных экономических показателей, применяемых для анализа использования трудовых ресурсов, результатов деятельности предприятия, характерные для рыночной экономики, разработка мероприятий, направленных на более эффективное их использование.

Объектом исследования в работе является ООО «Дружба-2», которое осуществляет свою хозяйственную деятельность на территории Краснодарского края, Динского района.

Предметом рассмотрения в работе является оценка использования трудовых ресурсов и пути их эффективного использования в ООО «Дружба-2».

Информационную базу работы составляют данные бухгалтерской и статистической отчетности предприятия за 2005 - 2007 годы, материалы периодической печати, нормативные и законодательные акты.

В ходе выполнения работы были использованы методы аналитического, статистического и финансового анализа.

Методологической основой работы являются учебники и учебные пособия таких авторов как Г.В. Теплов, В.В. Ковалев, Н.В. Колчина, Г.В. Савченко и др.

Структура выпускной квалификационной работы, обусловленная целями и задачами исследования, состоит из введения, шести глав, выводов и предложений, списка использованных источников.

## 1. Трудовые ресурсы: понятие, сущность и использование трудоустройство предприятия

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда – имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.

Возрастные границы и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются системой законодательных актов. Они (границы и состав) менялись в разные периоды истории нашей страны.

Трудовые ресурсы на предприятии - это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятия. Роль трудовых ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений. Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психических вопросах управления персоналом на предприятии [16].

Хорошо подобранный трудовой коллектив - одна из основных задач предпринимателя. Это должна быть команда единомышленников и партнеров, способных осознавать, понимать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия.

Трудовые отношения - едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими неполадками, чем разрешить конфликтные ситуации, возникающие в коллективе, где нужно учитывать индивидуальные склонности, личностные установки, психологические предпочтения.

Какие бы технические возможности, организационно-управленческие

преимущества ни открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать. Не зря сегодня западные специалисты рассматривают структуру предприятия как составляющую вещественного и человеческого капитала.

Новые производственные системы состоят не только из совершенных машин и механизмов, которые практически не делают ошибок. Они включают также и людей, которые должны работать в тесном взаимодействии, быть готовыми к выработке и реализации новых идей. Обеспечить тесное взаимодействие множества людей в ходе решения сложнейших технических и производственных проблем невозможно без глубокой заинтересованности каждого в конечном результате и сознательного отношения к работе. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности [7].

Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия являются:

- отбор и продвижение кадров;
- подготовка кадров и их непрерывное обучение;
- стабильность и гибкость состава работников;
- совершенствование материальной и моральной оценки труда работников.

Если оценивать человеческий капитал не как издержки, а как актив предприятия, который надо грамотно использовать, то решение о принятии сотрудника на работу стоит больших денег. Так, если бы дело касалось покупки машин на такую же сумму, то решение принималось бы высшим руководством предприятия и были бы неизбежны вопросы о их полной загрузке и стоимости поддержания в рабочем состоянии, но, к сожалению задается очень мало подобных вопросов при приеме на работу нового сотрудника. Традиционные принципы отбора уделяют слишком много внимания специализированным знаниям, которые быстро устаревают. И поэтому так мало внимания уделяется тем сотрудникам или кандидатам в сотрудники, кто способен постоянно учиться.

Существует два главных критерия отбора и продвижения работников:

- высокая профессиональная квалификация и способность к обучению;
- опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Президент Гарвардского университета Д. Бок как-то заметил, что если вы считаете, что образование слишком дорого, попробуйте посчитать,

сколько стоит невежество. Цена, которую мы платим за неграмотность и недостаточное качество человеческой капитала, очень высока. Поэтому обучение кадров — это не издержки, это необходимая предпосылка для постоянного совершенствования, возможности гибко использовать рабочую силу, снижать непроизводительные затраты.

Гарантия занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и формируют у работников желание повышать эффективность работы, не опасаясь увольнения [16].

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. Рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда — в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия, и если рабочий допустил ошибку, он должен расплачиваться за нее.

В современных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию, нужны иные психологические установки, мышление и шкала оценок. Необходимы новые подходы к формированию трудового коллектива предприятия.

Структура производственного процесса должна базироваться на научных принципах организации труда, которые предполагают:

- углубление разделения труда и улучшение кооперации труда на основе целесообразного расчленения производственного процесса;
- рациональный подбор профессионально-квалифицированного состава рабочих и их расстановку;
- совершенствование трудовых процессов путем разработки и внедрения наиболее рациональных методов и приемов труда;
- улучшение обслуживания рабочих мест на основе четкого регламентирования каждой функции обслуживания;
- внедрение эффективных форм коллективной работы, развития многоагрегатного обслуживания и совмещения профессий;
- совершенствование нормирования труда на основе использования резервов, снижения затрат труда и наиболее рациональных режимов работы оборудования;
- организацию и проведение систематического производственного инструктажа — повышение квалификации рабочих, обмена опытом и распространения передовых методов труда;

- создание наиболее благоприятных в санитарно-гигиеническом, психофизиологическом, эстетическом отношениях условий труда и безопасности работы, введение рациональных графиков работы, режимов труда и отдыха на производстве [4].

Обобщающими показателями реализации этих принципов служат:

- рост производительности труда;
- удовлетворение состоянием санитарно-гигиенических и психофизиологических условий труда;
- удовлетворение содержательностью труда и его привлекательностью.

Найм сотрудников в условиях рыночной экономики предполагает поддержание постоянных связей с учебными заведениями, использование при приеме на работу системы заявок и рекомендаций, проведение экзаменов и собеседований, оценку рекомендаций и отзывов и установление испытательного срока. Основные источники пополнения кадров на предприятии — все виды учебных заведений, предприятия с аналогичными профессиями, биржа труда. Расстановка рабочих и распределение среди них обязанностей основаны на сложившейся системе разделения труда.

Наибольшее распространение получили следующие формы разделения труда:

- технологическая — по видам работ, профессиям и специальностям;
- пооперационная — по отдельным видам операций технологического процесса;
- по функциям выполняемых работ — основных, вспомогательных, подсобных;
- по квалификации.

При подборе кадров важное значение имеет трудовой договор или контракт. Это непосредственное соглашение между предпринимателем и человеком, поступающим на работу, конкретная система найма, которая широко распространена за рубежом и находит все большее применение в отечественной практике. В трудовом договоре оговариваются: трудовая функция, место работы, должностные обязанности, квалификация, специальность, название должности, размер заработной платы и время начала работы. По срокам трудовые договоры различаются — не более трех лет, на время выполнения определенной работы или на неопределенный срок.

В отличие от трудового договора договор подряда предполагает выполнение работы по заданию предприятия за обусловленную в договоре цену. Оплата производится по конечному результату независимо от количества и качества затраченного труда [13].

В производстве любого продукта участвуют два вида труда: живой труд, то есть труд, затрачиваемый рабочими в самом процессе производства этого продукта, и прошлый (овеществленный) труд, который был затрачен на прежних стадиях общественного производства и используется для производства данной продукции (частично - здания, машины и полностью - сырье, топливо и энергия, материалы). Общественная производительность труда определяется как отношение произведенного дохода в расчете на одного занятого в отраслях материального производства.

Все работающие на предприятии делятся на две категории:

- промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием;

- персонал непромышленных организаций — в основном работники жилищно - коммунального хозяйства, детских и врачебно - санитарных учреждений, принадлежащих предприятию.

К рабочим относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных. Их соотношение — аналитический показатель работы предприятия.

Специалисты и руководители осуществляют организацию производственного процесса и руководство им.

К служащим относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческо-сбытовые и другие функции.

Квалификация работ определяется уровнем специальных знаний и практических навыков и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы. Соответствие его способностей, физических и психических качеств той или иной профессии означает профессиональную пригодность работника.

Структура кадров предприятия, цеха, участка характеризуется соотношением различных категорий работников в их общей численности. В целях анализа структуры кадров определяется и сравнивается удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности персонала предприятия.

Структура кадров определяется и анализируется по каждому подразделению, а также может рассматриваться по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация, степень выполнения норм и т.д. [12].

Относительно анализа трудовых показателей следует отметить, что он

является одной из важнейших проблем, которая исследуется не только в экономическом анализе, но и в ряде других дисциплин.

В новых условиях хозяйствования важнейшими его задачами являются:

- правильное отражение численности работников;
- контроль над использованием рабочего времени, соблюдением дисциплины труда;
- обеспечение точного и правильного начисления заработной платы каждому работнику;
- контроль правильности использования трудовых ресурсов по категориям работников, цехам – по предприятию в целом;
- своевременное составление бухгалтерской и статистической отчетности по труду и зарплате.

Анализу хозяйственной деятельности принадлежит важная роль в совершенствовании организации трудовых ресурсов, обеспечении прямой зависимости от количества и качества труда, конечных производственных результатов и экономическому развитию предприятия в целом. В процессе анализа: выявляются резервы для создания необходимых ресурсов роста и совершенствования труда, введения прогрессивных форм оплаты труда работников, обеспечивается систематический контроль над мерой труда и потребления [6].

Задачи анализа использования трудовых ресурсов на предприятии:

- оценка использования трудовых ресурсов;
- определение факторов, влияющих на использование трудовых ресурсов;
- оценка эффективности применяемых форм оплаты труда и видов заработной платы, систем премирования работников;
- выявление резервов рационального использования трудовых ресурсов, обеспечения опережающего роста производительности труда.

Источники информации для анализа: план экономического и социального развития предприятия, статистическая отчетность по труду ф.Н 1-т «Отчет по труду», приложение ф.Н 1-т «Отчет о движении рабочей силы, рабочих мест», ф.Н 2-т «Отчет о количестве работников в аппарате управления и оплате их труда», данные табельного учета и отдела кадров.

Основными задачами анализа на данном этапе являются: изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям; определение и изучение показателей текучести кадров; выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Анализ начинают с определения суммы превышения (снижения) расходов на оплату труда персонала предприятия, занятого в основной деятельности, включаемых в себестоимость реализованных услуг по сравнению с их нормируемой величиной. При этом нормируемая величина расходов на оплату труда рассчитывается в соответствии с Законом о налогообложении прибыли предприятий, объединений и организаций, предусматривающим увеличение или уменьшение облагаемой прибыли на сумму превышения или снижения расходов на оплату труда по сравнению с их нормируемой величиной. Нормируемая величина расходов на оплату труда определяется исходя из расходов на эти цели в предыдущем году с учетом роста объема реализации услуг и установленного правительством коэффициента роста расходов на оплату труда [4].

Расходы на оплату труда анализируют не только по предприятию в целом, но и по отдельным цехам. При этом выделяют подразделения, допустившие превышение нормируемой величины этих расходов, изучают причины, вырабатывают эффективные решения по их предупреждению.

Объектом налогообложения является сумма превышения средств, направляемых на потребление (расходов на оплату труда, включаемых в себестоимость услуг, различных выплат за счет прибыли, доходов по акциям и других средств, расходуемых на потребление), – по сравнению с необлагаемым размером этих средств, определяемым в установленном законом порядке. В этих условиях объектом анализа использования фонда оплаты труда становится также определение соответствия суммы средств, направляемых на потребление, необлагаемому размеру этих средств, выявление причин, вызвавших превышение этого размера, выработка рекомендаций по совершенствованию систем и форм оплаты труда. Для анализа используют данные расчетов по налогу, регулирующему расходование средств, направляемых на потребление.

В отличие от персонала, занятого производством услуг и продукции, фонд зарплаты работников, обслуживающих предприятие, не зависит от объема реализации услуг и продукции, поэтому в ходе анализа устанавливают его зависимость от изменения численности работников, должностных окладов, эффективного фонда рабочего времени. По результатам анализа вырабатывают меры для устранения причин, вызывающих нерациональное использование средств на оплату труда.

В процессе анализа определяют отклонение отчетного фонда от плана по отдельным видам оплаты труда, устанавливают причины отклонений, выявляют резервы экономии фонда оплаты труда в результате устранения

непроизводительных выплат и неоправданного его увеличения. Для анализа используют данные текущего фонда оплаты труда.

Экономия средств на оплату труда достигается, прежде всего, в результате снижения трудоемкости производства услуг и продукции, внедрения бригадной формы организации и оплаты труда, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, норм обслуживания, ликвидации штатных излишеств, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, а также вследствие устранения непроизводительных выплат и ликвидации неоправданного увеличения заработной платы отдельных работников. Поэтому подсчет сумм возможной экономии фонда основан на результатах анализа резервов роста производительности труда.

Анализ соотношения между темпами роста производительности труда и средней заработной платы и его влияния на использование фонда оплаты труда. Анализируя соотношение между ростом производительности труда и его оплаты, средняя зарплата одного работника определяется исходя из фонда оплаты труда работников, участвующих в производстве товаров и услуг, и их численности. В процессе анализа не только определяют соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы, но и устанавливают выполнение планового соотношения между ними [11].

Эффективность труда измеряется соотношением затрат и результатов труда. Более производительный труд способен в единицу времени производить большее количество продукции, лучшего качества, с меньшими затратами ресурсов. В условиях рынка действует объективный экономический закон неуклонного роста производительности труда, поскольку рост производительности труда способствует увеличению результатов хозяйствования и повышению конкурентоспособности предприятия.

Основным показателем эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда. Производительность труда отражает степень плодотворности (эффективности) конкретного труда работников.

Существуют следующие методы измерения производительности труда в зависимости от способов учета объемов производства: натуральный (условно натуральный); стоимостной; трудовой.

При натуральном методе объем продукции измеряется в натуральных измерителях (тонны, штуки, м<sup>2</sup>, м<sup>3</sup>, погонные метры). Производительность труда (выработка) при натуральном методе измеряется отношением объем

продукции в натуре за определенный период к среднему числу работников, участвовавших в производстве этой продукции:

$$ПТн = ВПн / Ч, (1)$$

где: ПТн – производительность труда по натуральному методу;

ВПн – выпуск продукции в натуральном выражении;

Ч – средняя численность работников, участвовавших в производстве продукции.

Преимущества натурального метода: простота, наглядность, доступность; возможность доведения этого показателя до рабочего места, цеха, участка; объективность отражения затрат живого труда. Недостатки метода заключаются в невозможности применения при выпуске неоднородной, продукции разного качества и ассортимента; несопоставимость с другими видами продукции, производствами.

Области применения данного метода - рабочие места, участки, цехи с однородной продукцией одинакового качества. Условно-натуральный метод позволяет расширить границы применения натурального метода. Однородная, но разнокачественная продукция приводится по какому-либо признаку к условному эталону. Но этот способ не разрешает всех недостатков натурального метода измерения производительности труда.

Стоимостной метод является наиболее универсальным для измерения производительности труда. Объем производства оценивается в стоимостном выражении (валовая, товарная, реализованная). При стоимостном методе производительность труда определяется отношением объема производства в стоимостном выражении за определенный период к среднему числу работников:

$$ПТс = ВПс / Ч, (2)$$

где: ПТс – производительность труда по стоимостному методу;

ВПс – выпуск продукции в стоимостном выражении.

Товарная продукция измеряется в действующих оптовых ценах предприятия (для оценки динамики производительности труда товарную продукцию пересчитывают в сопоставимые цены с базисным периодом). Преимущества оценки производительности труда по товарной продукции: возможность применения при выпуске разнородной и разнокачественной продукции; возможность сопоставления производительности труда с другими объектами

(даже разных отраслей); возможность оценки динамики производительности труда за ряд лет [16].

Недостатки оценки производительности труда по товарной продукции: искажение уровня производительности труда при изменении номенклатуры и ассортимента продукции; искажение уровня производительности труда при изменении специализации и кооперирования.

Чистая продукция определяется вычитанием из валовой продукции стоимости всех материальных и приравненных к ним затрат. Иными словами, в состав чистой продукции включается только вновь созданная стоимость. Преимущества чистой продукции для оценки производительности труда: отсутствует влияние структурных сдвигов в производстве на уровень производительности труда; отсутствует влияние замены сырья, использования более дорогих ресурсов на уровень производительности труда. Недостатки чистой продукции для оценки производительности труда: исчисление чистой продукции является громоздким, трудоемким, неоперативным.

Стоимостной показатель не в полной мере отражает эффективность живого труда, а лишь косвенно измеряет производительность труда. Более объективным и точным измерением производительности труда является трудовой метод, основанный на оценке трудоемкости продукции (чел/часы, норма/часы). На нее не влияют изменения ассортимента продукции, рентабельности. Трудоемкость продукции определяется отношением фонда затраченного рабочего времени (в чел/часах) к количеству выработанной продукции в натуральном измерении. Трудоемкость определяется по формуле:

$$TE = T / ВП \quad (3)$$

где  $T$  — количество рабочего времени, затраченного на выпуск продукции;

$ВП$  - выпуск данного вида продукции за определенный период.

В зависимости от включаемых в трудоемкость трудовых затрат, различают следующие виды трудоемкости: технологическая, обслуживания, цеховая, вспомогательных цехов и служб, полная заводская, отраслевая.

Технологическая трудоемкость  $T_t$  включает затраты труда основных рабочих

$$T_t = T_t / ВП \quad (4)$$

где:  $T_t$  — затраты труда основных производственных рабочих.

Трудоемкость обслуживания представляет собой затраты труда вспомогательных рабочих цеха

$$T_{eo} = T_o / \text{ВП} \quad (5)$$

где:  $T_o$  — затраты труда вспомогательных рабочих цеха.

Цеховая трудоемкость определяется затратами труда всего персонала цена на единицу продукции

$$T_{ec} = T_{ц} / \text{ВП} \quad (6)$$

где:  $T_{ц}$  -затраты труда руководителей, специалистов, служащих цеха.

Трудоемкость вспомогательных цехов и служб определяется отношением затрат труда работников вспомогательных цехов и общезаводских служб к объему производства. Полная заводская трудоемкость представляет собой затраты труда всех работников ППП предприятия на единицу продукции.

Отраслевая трудоемкость определяется как величина средневзвешенной индивидуальной трудоемкости данной продукции отдельных предприятий отрасли через объем производства.

Трудовой метод применяется преимущественно на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках, в цехах при выпуске незавершенной производством продукции, которую нельзя измерить ни в денежном выражении, ни в натуральных единицах. Кроме производительности труда, для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях используются показатели использования рабочего времени: коэффициент использования календарного рабочего времени, коэффициент использования табельного рабочего времени, коэффициент использования максимально возможного рабочего времени. Факторы, которые воздействуют на рост производительности труда можно разделить на три основные группы:

- материально-технические;
- организационно-экономические;
- социально-психологические [7].

## 2. Организационно-экономическая характеристика ООО «Дружба-2»

### 2.1 Организационная характеристика хозяйства

Общество с ограниченной ответственностью ФХ «Исток» действует на основании Гражданского кодекса РФ, действующих законодательств и нормативов, а также устава предприятия. Учредителем предприятия является коллектив единомышленников основной задачей которого является выпуск качественной молочной продукции: более десятка видов сыров, цельное молоко, кисломолочные продукты.

Предприятие является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, право открывать счета в учреждениях банка, гербовую печать со своим наименованием и другую атрибутику.

Предприятие является правопреемником Закрытого акционерного общества «Исток».

Официальное наименование предприятия: Общество с ограниченной ответственностью фермерское хозяйство «Исток».

Сокращенное наименование: ООО «Дружба-2».

Юридический адрес предприятия: Краснодарский край, Динской район, п. Приреченский, ул. Шоссейная, 48.

Предприятие действует на принципах хозяйственного расчета, вправе заключать сделки и хозяйственные договора, приобретать имущественные и неимущественные права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде и арбитраже.

Предприятие образовано в целях формирования целостной системы хозяйствования, обеспечивающей достижение наилучших результатов деятельности в сфере производства и переработки сельхозпродукции.

В соответствии с целями своей деятельности предприятие осуществляет взаимоотношения с юридическими и физическими лицами. Основная цель деятельности предприятия – получение прибыли.

В соответствии с целью предприятие занимается растениеводством и животноводством.

Организационная структура предприятия по типу хозяйства является линейно-функциональной, где каждое отделение имеет свою четко определенную, конкретную задачу и функции.

В соответствии с организационной структурой хозяйства складывается структура управления (рисунок 1).

Рисунок 1 – Структура управления ООО «Дружба-2»



Для данного хозяйства характерна функциональная структура управления. Полномочия на предприятии линейно – функциональные. Это значит, что руководители подразделений имеют право управлять только той структурой, которая ему вверена. Функциональная структура представляет собой четкое распределение обязанностей между подразделениями. Каждый из квалифицированных специалистов руководит деятельностью всех работников в рамках своей компетенции. Бригадир, таким образом, получает указание от нескольких главных специалистов. То есть при данной структуре обеспечивается квалифицированное руководство хозяйством.

## 2.2 Экономическая характеристика хозяйства

Общее представление о хозяйстве можно получить, проанализировав основные экономические показатели размера предприятия. Рассмотренные размеры предприятия за анализируемый период отражены в таблице 1.

Таблица 1 – Размеры ООО «Дружба-2»

Показатели	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г. в % к 2006 г.
Общая земельная площадь, га	176	173	16	9
в т.ч. площадь сельско-	173	169	16	9
в т.ч. пашня	102	995	96	9
Среднегодовая стоимость	310	343	35	1
основных средств, тыс. р.	90	20	160	144
Количество энергоресурсов,	297	303	29	1
Среднегодовая численность	146	142	13	9
Стоимость товарной	315	311	31	1
в т.ч. растениеводства	722	735	74	1
животноводства	243	237	24	9

Одним из показателей, характеризующих размер предприятия является площадь сельскохозяйственных угодий. За три года анализа этот показатель снизился на 8,81% из-за сокращения площади пашни на 5,42%. Это говорит о том, что хозяйство не имеет всех необходимых средств, для того, чтобы увеличить посевные площади.

Стоимость валовой продукции увеличилась на 90 тыс.руб. или на 0,3%. Увеличение произошло и в отрасли растениеводства на 3% а в отрасли животноводства произошло снижение на 0,5%.

Количество энергоресурсов характеризует имеющиеся энергетические мощности, которые являются наиболее активной частью материально-технической базы: мощность двигателей внутреннего сгорания тракторов, комбайнов, автомобилей, стационарных двигателей и установок, рабочий скот. Так, в 2008 году этот показатель имеет тенденцию к увеличению на 115 л.с. или на 3,9%. Это свидетельствует о приобретении сельскохозяйственной техники.

Одним из важнейших условий производства является правильная специализация и сочетание отраслей. Специализация производства является одним из важнейших факторов увеличения эффективности производства. Уровень специализации наиболее точно характеризуется удельным весом

отраслей в структуре товарной продукции.

Состав и структура товарной продукции ООО «Дружба-2» отражены в таблице 2.

Данное хозяйство специализируется на производстве в отрасли растениеводства - зерна и зернобобовых, в отрасли животноводства - молока, так как в денежном выражении выручка от реализации этих продуктов сравнительно выше других реализуемых видов продукции. Так, объем товарного зерна с 2006 года по 2008 год увеличился на 240 тыс. руб.

За анализируемый период самым высоким объемом реализации зерна был в 2008 году. Снижение реализации зерна в 2008 году связано с тем, что полученное в процессе производства зерно было низкого качества, то есть зерно реализовалось 4-ым классом, а соответственно по более низкой цене.

Таблица 2 - Состав и структура товарной продукции

Отрасли и виды продукции	2005 г.		2006 г.		2007 г.	
	тыс. руб.	д. вес, %	тыс. руб.	д. вес, %	тыс. руб.	д. вес, %
Растениеводство, всего	220	2,9	350	3,6	430	3,5
в т.ч. зерно	7	2	6	2	7	2
прочая продукция растениеводства	70	,5	20	,7	40	,4
Животноводство, всего:	3600	4,8	3400	5,1	4200	6,5
в т.ч. скот и птица в живой массе:	60	9,9	0100	2,4	620	7,3
Молоко цельное	1	3	9	3	8	2
Прочая продукция животноводства	00	,3	0	,2	20	,4
Продукция животноводства, проданная в переработанном виде	270	6,7	580	1,5	850	1,7
Товары	3	1	-			
Работы и услуги	4	1	3	1	5	1
Всего по хозяйству	1540	00,00	1140	00,00	1630	00,00

Что касается товарной продукции животноводства, то объем ее уменьшается по годам исследуемого периода. В 2008 году это уменьшение составило 600 тыс. руб. Большую роль в структуре товарной продукции животноводства занимает молоко. Объем этого вида продукции также уменьшается по годам.

Скорее всего, это связано с уменьшением поголовья крупного рогатого скота и с низким качеством кормления животных. В 2008 году увеличился значительно объем реализации крупного рогатого скота в живой массе на 2360 тыс. руб. по сравнению с 2006 годом. В целом по хозяйству за три года анализа объем реализации сельскохозяйственной продукции увеличился на 90 тыс.руб. Самым высоким этот показатель был в 2008 году, который составил 31630 тыс.руб. В среднем за три года отрасль растениеводства занимает 23,5%, а отрасль животноводства – 76,5% в структуре товарной продукции хозяйства. Рассматривая структуру по отдельным видам сельскохозяйственной продукции видно - скот и птица в живой массе занимает самый высокий процент – 27,3%, затем по уменьшению идет молоко - 25,6% и продукция животноводства, проданная в переработанном виде – 21,7% в общей структуре товарной продукции в среднем за весь анализируемый период.

Показателем уровня специализации является коэффициент специализации, который рассчитывается по формуле:

$$K_c = 100 / \{P \cdot (2 \cdot n - 1)\} \quad (7)$$

где P- удельный все каждого вида товарной продукции, %;

n - порядковый номер вида товарной продукции в ранжированном ряду.

На основе этой формулы и данных таблицы 2 произведем расчет коэффициента специализации за 2007 год:

$$K_c = 10 / [31,83 \cdot (2 - 1) + 26,39 \cdot (4 - 1) + 23,16 \cdot (6 - 1) + 22,34 \cdot (8 - 1) + 1,69 \cdot (10 - 1) + 1,53 \cdot (12 - 1) + 0,46 \cdot (14 - 1) + 0,39 \cdot (16 - 1) + 0,26 \cdot (18 - 1)] = 0,23$$

По результатам рассчитанного коэффициента можно сделать вывод, что очень трудно определить, на чем специализируется данное предприятие, но большую долю занимает отрасль животноводства.

Интенсификация сельского хозяйства есть процесс расширенного воспроизводства, основанный на дополнительных вложениях материально-денежных средств, а иногда и живого труда на единицу земельной площади с целью увеличения выхода продукции с единицы земельной площади при

снижении затрат на производство единицы продукции

Показатели уровня интенсивности за три последних года отражены в таблице 3.

Таблица 3 — Уровень интенсивности ведения производства

Показатели				2008г.
Вложение средств производства и труда на 100 га с-х угодий				
Стоимость всех основных средств производства, тыс.руб.	79,0	102,0	12,9	118,9
Энергообеспеченность, л.с.				108,0
Поголовье скота, усл. гол.				69,8
Производственные затраты, всего, тыс. р.	08,5	206,2	203,6	97,6
в т.ч. растениеводства				96,1
животноводства				98,9
Затраты труда, тыс. чел.-ч.				109,3
в т.ч. растениеводства				235,3
животноводства				99,5

Вложения в основные средства производства увеличились на 33,87 тыс. руб. на 18,92% при сравнении 2008 года с 2006 годом. Это можно объяснить обновлением зданий, сельскохозяйственных сооружений и оборудования, также приобретением транспортных средств.

Производственные затраты как в растениеводстве, так и в животноводстве снижаются с каждым годом. Так, производственные затраты в растениеводстве снизились на 3,61 тыс. руб. или на 3,93% в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий. В животноводстве этот показатель уменьшился на 3,33 тыс.руб. или на 1,11% в расчете на одну условную голову скота. Всего производственных затрат, приходящихся на 100 га сельскохозяйственных угодий имеют тенденцию к сокращения на 4,91 тыс. руб. или на 2,36%.

Затраты труда в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий возрастают с каждым годом анализируемого периода. Так, при сравнении этого показателя в 2008 году с 2006 годом, увеличение произошло на 0,22 тыс. чел.-ч. или на 9,32%.

Рост затрат труда в растениеводстве вызвано увеличением продукции.

Однако затраты труда в животноводстве сократились на 0,01 тыс. чел.-ч. или на 0,46%. Поголовье скота в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий снижается из-за уменьшения количества поголовья

сельскохозяйственных животных.

Экономическая эффективность интенсификации проявляется в снижении себестоимости продукции, росте производительности труда, в повышении рентабельности производства.

Основные показатели экономической эффективности интенсификации в целом по хозяйству отражены в таблице 4.

Таблица 4 - Экономическая эффективность интенсификации сельскохозяйственного производства

Показатели	20	20	2008г. к 2006 г, %	2
	06 г.	07 г.		
Выход валовой продукции на 100га с.-х. угодий, тыс.руб.	18 2,1	18 3,28	1 80,43	9 9,1
в т.ч. растениеводства	41	43	4	1
животноводства	13	13	1	1
Урожайность зерна, ц	75	78	8	1
Выход валовой продукции на 1 чел тыс руб	76 9 3	75 9 5	7 38 5	9 6 00
в т.ч. растениеводства	24	12	1	4
животноводства	62	66	6	1
Прибыль ( + ), убыток ( - ),	90	64	5	5
- на 100 р. производственных				
в т.ч. растениеводства	25	18	1	6
животноводства	12	12	1	9
- на 100 га с.-х. угодий, всего	52	38	2	4
в т. ч. растениеводства	11	14	1	1
животноводства	54	23	2	3
Уровень рентабельности, %	21	15	1	-

Выход валовой продукции на 100 га сельскохозяйственных угодий сократился на 0,92%. Это сокращение напрямую зависит от уменьшения площадей сельскохозяйственных угодий и урожайности сельскохозяйственных культур. Что касается валовой продукции животноводства, то она зависит от количества поголовья сельскохозяйственных животных и их продуктивности, что в свою очередь зависит от таких факторов как кормовая база, ее качество, а также содержание и уход за животными. Выход валовой продукции животноводства на 100 га сельскохозяйственных угодий имеет тенденцию к увеличению, но

это зависит от качества и количества полученной валовой продукции. Этот показатель увеличился на 4,18%.

Производство валовой продукции на 1 чел.-ч. тоже имеет тенденцию к сокращению на 4%, в том числе в растениеводстве – на 52%.

Высокая рентабельность (в среднем 17,9%) обусловлена высокой урожайностью, которая с каждым годом увеличивается и в 2008 г. составила 85 ц., что на 13,3% выше, чем в 2006 г.

Анализируя все экономические показатели в совокупности по годам можно сделать вывод, что хозяйство в ходе своей деятельности имеет прибыль за весь анализируемый период, причем самая высокая прибыль была в 2006 году.

### 3. Оценка обеспеченности и использования трудовых ресурсов в ООО «Дружба-2»

#### 3.1 Оценка обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества рабочих по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности предприятия работниками наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации.

О наличии персонала в ООО «Дружба-2» можно судить по среднегодовой численности и его структуре. Среднегодовая численность и структура персонала хозяйства представлена в таблице 5.

Таблица 5- Среднегодовая численность и структура персонала

Категори и работников	2006 г.		2007 г.		2008 г.		В среднем за три года	
	ол-во	К уд. вес, %	ол-во	к уд. вес, %	ол-во	к у д. вес, %	ол- во	к у д. вес, %
Работник и занятые в с.- х. производстве	46	100,0	42	100,0	34	100,0	41	100,0
в т.ч.		80		85		7		8
Сезонны е	0	16,52	7	16,76	2	5,82	0	7,09
Служащи из них		13		9,		1		1
руководи		4.		4,		4		4
специали		6,		4,		8		7
Работник и животноводств а	7	15,39	7	16,48	1	2,824	5	12,300
Водители		15		19		1		1
Трактори сты-	8	17,39	8	19,	4	11,7647	7	17,124

МАШИНИСТЫ								
-----------	--	--	--	--	--	--	--	--

По длительности пребывания в хозяйстве рабочую силу подразделяют на постоянную, сезонную и временную. Постоянными работниками являются работники, которые приняты на работу на срок от 2 месяцев. [5]

По данным таблицы 5 видно, что большое сокращение численности работников произошло в 2008 году на 12 человек или на 26,09% при сравнении с 2006 годом. Значительных изменений по отдельным категориям работников за анализируемый период не наблюдается.

Основное уменьшение персонала произошло в категории «постоянные» на 11 человек за анализируемый период. Сокращение, а вернее увольнение произошло по собственному желанию (из-за смены места жительства), но в основном из-за увольнения в результате недобросовестного отношения к выполнению своей работы.

Сокращение работников животноводства произошло на 6 человек. Здесь сокращение связано с уходом на заслуженный отдых. Количество трактористов-машинистов сократилось на 4 человека, количество водителей имеет ту же тенденцию к снижению на 2 человека. Это объясняется тем, что в хозяйстве недостаток техники. Число работников в категории «служащие» уменьшилось на 2 человека.

Наибольший удельный вес среди персонала, занятого в сельскохозяйственном производстве принадлежит рабочим, но он имеет тенденцию к сокращению. Так, в 2008 году он сократился на 1,02% по сравнению с 2006 годом.

Сокращение удельного веса наблюдается у водителей на 0,51%, у работников животноводства на 0,89%. В категории «служащие» удельный вес снизился на 1,29%, из них руководители на 1,41%. По остальным категориям работников удельный вес имеет обратную тенденцию.

Для наглядности, на рисунке 3 рассмотрим структуру персонала ООО «Дружба-2» в среднем за последние три года.

В среднем за три года наибольший удельный вес имеют постоянные работники, затем служащие и самый низкий удельный вес занимают сезонные и временные рабочие.

Для оценки соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ, сравнивают средние тарифные разряды работ и рабочих, рассчитанные по средневзвешенной арифметической:

$$T_p = \frac{\sum T_{p_i} \times ЧР_i}{\sum ЧР_i} ; (8)$$

где Тр - тарифный разряд, ЧР- численность рабочих  
Соответственно нашему предприятию, рассмотрим таблицу 6.

Таблица 6 - Распределение количества рабочих по присвоенным тарифным разрядам

Разряды	Количество рабочих по разрядам	
	План	Факт
2	4	4
3	11	10
4	22	18
5	39	39
6	46	44
Итого	122	115

$$Tr.пл = \frac{\sum Tr_i \times Чр_i}{\sum Чр_i} = \frac{(2 \times 4) + (3 \times 11) + (4 \times 22) + (5 \times 39) + (6 \times 46)}{122} = 4,92 ;$$

$$Tr.ф = \frac{\sum Tr_i \times Чр_i}{\sum Чр_i} = \frac{(2 \times 4) + (3 \times 10) + (4 \times 18) + (5 \times 39) + (6 \times 44)}{115} = 4,86$$

Как видим, фактический средний разряд ниже планового, что сказывается негативно на выполнении работ более высокой квалификации и может привести к оказанию менее качественных работ. Если бы средний разряд рабочих был выше среднего тарифного разряда работ, то рабочим нужно было бы производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах.

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 возрасту, стажу работы, образованию. Поскольку они происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе уделяется большое внимание. Проанализируем качественный состав трудовых ресурсов ООО «Дружба-2»(таблица 7).

Возрастной состав работников несбалансированный и основной возраст рабочих и служащих составляет 20 – 30 лет, так как занимает в общей доле численности в 2008 г. 60%. Наименьшую долю занимают работники возрастной категории «старше 60 лет». Это обусловлено тем, что руководство хозяйства старается сформировать свой коллектив из максимально трудоспособных кадров.

Основная часть рабочих имеет среднее образование. Эта группа работников занимает самый высокий удельный вес каждый год анализируемого периода. Но нужно заметить, что в 2008 г. что в группе стало меньше на 6 работников. Высшее образование имеют в основном руководители хозяйства, их удельный вес в общей численности работающих составляет всего 8,96%.

Таблица 7 – Структура персонала ООО «Дружба-2»

Показатели	Численность работников (чел.)		Удельный вес (%)	
	2007 г.	2008 г.	2007 г.	2008 г.
Группы по возрасту (лет):				
до 20	8	5	5,6	4,0
от 20 до 30	83	80	58,3	60,0
от 30 до 40	41	39	29,2	29,3
от 40 до 50	4	4	2,8	2,7
от 50 до 60	4	4	2,8	2,7
старше 60	2	2	1,3	1,4
Итого:	142	134	100	100
Группы по уровню образования:				
среднее	120	114	84,5	85,1
среднее специальное	10	8	7,04	5,97
Высшее	12	12	8,45	8,96
Итого:	142	134	100	100
Группы по трудовому стажу (лет):				
от 1 до 5	16	18	22,2	22,2

				4,0
от 5 до 10	24	23	33,3	30,7
от 10 до 15	19	20	26,4	26,7
от 15 до 20	11	12	15,3	16,0
свыше 20	2	2	2,8	2,6
Итого:	142	134	100	100

Численность рабочих, имеющих стаж работы в хозяйстве от 5 до 10 лет занимает наибольший удельный вес (33,3%). Наименьший вес занимает группа «свыше 20 лет», ее удельный вес составляет 2,6%.

Обеспеченность хозяйства кадрами ведущих профессий представлена в таблице 8.

За анализируемый период на данном предприятии в составе кадров ведущих профессий изменений нет никаких. Только в категории должностей «специалисты кроме главных» наблюдается изменения. Так, в 2007 г. в этой категории специалистов произошло уменьшение на 6 чел., а в 2008 г. их стало 9 чел., что на 5 чел. больше чем в 2007 г.

Таблица 8 – Состав ведущих специалистов ООО «Дружба-2»

Наименование должностей	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Руководители и специалисты:	19	13	17
Руководители	6	6	6
Главные специалисты – в том числе	3	3	3
главный зоотехник	1	1	1
главный агроном	1	1	1
главный бухгалтер	1	1	1
Специалисты, кроме	10	4	9
Ветспециалисты	2	1	2
Техники всех специальностей	6	2	5
Бухгалтеры	2	1	2

Рассмотрев обеспеченность хозяйства трудовыми ресурсами, необходимо рассмотреть показатели их эффективного использования в процессе производства сельскохозяйственной продукции.

В штате службы по управлению персоналом в ООО «Дружба-2» один человек – специалист по кадрам. Поэтому предлагается ввести штатную единицу специалиста по управлению и обеспечению кадрами ООО «Дружба-2», основной задачей которого будет являться кадровое обеспечение хозяйственной деятельности предприятия.

На должность специалиста по кадрам необходимо назначить лицо с высшим образованием и специальной подготовкой по установленной программе. В своей работе специалист по кадрам должен руководствоваться приказами и распоряжениями директора, положениями, инструкциями, методическими, нормативными документами и другими руководящими материалами, касающимися работы с кадрами, правилами внутреннего трудового распорядка.

### 3.2 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов в хозяйстве

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

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (КР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П):

$$\text{ФРВ} = \text{КР} * \text{Д} * \text{П} \text{ (9)}$$

Анализ использования рабочего времени в хозяйстве проведем по данным таблицы 9.

Как показывают приведенные данные, имеющиеся трудовые ресурсы предприятие использует недостаточно полно. Так, в 2006 г. одним рабочим отработано по 218 дней вместо 220, в связи с чем целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 2 дня, а общие потери рабочего времени составили 7110,2 чел/дней. В 2008 г. одним рабочим отработано по 222 дней вместо 228, в связи с чем целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 6 дней, а общие потери рабочего времени составили 9968,4 чел/дней.

В 2008 г. одним рабочим отработано по 220 дней вместо 222, в связи с чем целодневные потери рабочего времени составили на одного рабочего 2 дня, а общие потери рабочего времени составили 3912,8 чел/дней. Потери рабочего времени были из-за различных объективных и субъективных обстоятельств не предусмотренных планом: дополнительные отпуска, простоями из-за неисправности оборудования, из-за отсутствия работы и др. а также это можно связать с сезонностью производства, то есть неравномерность затрат рабочей силы в течение года обусловлена несовпадением рабочего периода с производственным процессом.

Таблица 9 - Использование трудовых ресурсов предприятия

Показатель	2	2	2	2	2
	006 г.	007 г.	008 г.	007 г.	008 г.
Среднегодовая численность	1	1	1	-	-
Годовой фонд рабочего времени:					
дней (Д)	20	28	22	8	6
часов (Ч)	760	824	776	64	48
Эффективный фонд рабочего времени чел/дней	2	2	2	-	-
Отработано за год одним рабочим:					
дней (Л)	18	22	20	4	2
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	7	7	7	+	+
Фактический фонд рабочего	2	2	2	-	-

Потери (-), перерасход (+) рабочего времени, чел.дн.	-	-	-	-	-
---	---	---	---	---	---

Существенны и внутрисменные потери рабочего времени: за один день они составили 0,06 ч, а за все отработанные дни всеми рабочими – 13,2 ч. Общие потери рабочего времени 1768,8 ч (13,2 \* 134).

Для характеристики сезонности труда в хозяйстве используем данные приложения Б, по которым видно как изменилось использование рабочей силы по месяцам в человеко-днях. Наиболее ощутимо сезонность труда проявляется в растениеводстве, где каждая культура, а часто и сорт имеют присущий им характер распределения затрат в течение вегетационного периода.

В животноводстве затраты труда более равномерны в течение года.

Так, начиная с весенних месяцев затраты труда увеличиваются, что связано с посевом, подготовкой пашни к посевам и продолжаются до уборочных работ включительно. В 2006 году напряженными месяцами были апрель, июнь, июль, август, сентябрь, октябрь, ноябрь, так как затраты труда по этим месяцам выше средних затрат за год, а в 2007 году увеличение затрат труда начинается с апреля по сентябрь, такая же ситуация была в 2008 году.

Количество отработанных человеко-дней в летний период апрель-октябрь в 2008 году составило 6,15 чел.-дн., что на 2,19 чел.-дн. меньше, чем в 2006 году. Наибольшие затраты за этот период были в 2007 году и составили 7,99 чел.-дн. А в зимний период затраты труда составили в 2008 году 3,90 чел.-дн., что на 4,09 чел.-дн. меньше, чем затраты труда в летний период и на 0,78 чел.-дн. меньше, чем в 2006 году за зимний период.

Из выше изложенного можно сделать вывод, что наиболее напряженные месяцы затрат труда приходятся на апрель, май, август, сентябрь, октябрь. Это связано с посевом, уборкой и заготовкой кормов, а в зимнее время использование персонала становится менее интенсивным. Это вызвано тем, что в зимнее время работы в отрасли растениеводства меньше, почти вся техника перебрасывается в животноводство и оказание услуг сельским жителям.

Теперь на основе приложения Б проведем расчет сезонности использования труда по хозяйству, результаты оформлены в таблице 10.

Таблица 10- Сезонность использования труда, %

Показатели	2006 г.	2007 г.	2008 г.
1	2	3	4

Январь	62,26	64,65	81,48
Февраль	81,13	64,65	83,95
Март	74,53	83,84	88,89
Апрель	101,89	117,17	101,23
Май	81,13	118,18	96,30
Июнь	124,53	122,22	108,64
Июль	88,68	118,18	93,83
Август	141,51	120,20	132,10
Сентябрь	135,85	126,26	91,36
Октябрь	113,21	84,85	135,80
Ноябрь	147,17	93,94	88,89
Декабрь	76,42	86,87	87,65
Размах	2,36	1,95	1,67

Сезонность использования труда - это есть отношение средней занятости работников по месяцам к среднегодовой в процентах. Данные таблицы 10 подтверждают, что напряженные месяцы затрат труда были следующие месяцы: апрель (затраты труда превысили на 1,89%, 17,17%, 1,23% соответственно по годам), май (в 2007 году превышение составило 18,18%), июнь (24,53%, 22,22%, 8,64% соответственно по годам), июль (в 2007 году превышение составило 18,18%), август (41,51%, 20,20%, 32,10% соответственно по годам), октябрь (в 2007 и 2008 годах соответственно 13,21% и 35,80%)

Размах сезонности показывает отношение максимальных месячных затрат труда к минимальным.

Минимальный размах сезонности был в 2008 году, а максимальный в 2006 году, что на 0,69 больше минимального размаха сезонности. Хозяйству необходимо снижать размах сезонности или приблизить его хотя бы к минимальному значению. Снизить сезонность в растениеводстве можно путем подбора культур и сортов с разными сроками сева и ухода, созревания и уборки изменения сроков выполнения работ, применения трудовых приемов и методов выполнения рабочих процессов.

Экономическая эффективность использования персонала характеризуется показателем производительности труда, под которым понимается способность конкретного труда создавать в единицу времени определенное количество материальных благ или выполнить определенный объем конкретного вида работ.

Производительность труда в хозяйстве за последние три года отражена в таблице 11.

Таблица 11 - Динамика производительности труда в хозяйстве

Показатели	2006 г.	2007г.	2008 г.	2008 г.
Стоимость товарной продукции, тыс. руб.	1540	1140	1630	00,3
в т.ч. растениеводства				1
животноводства				9
Количество среднегодовых работников, чел.	46	42	34	3,9
Стоимость товарной продукции на одного среднегодового работника, тыс. руб.	16,0	19,3	36,0	09,3
Валовой доход, тыс.руб.	9	6	5	5
Приходится на одного работника среднегодового работника валового дохода, тыс. руб.	2,3	5,5	7,6	0,4

Производство товарной продукции в расчете на одного среднегодового работника в 2008 году было самым высоким. Это связано с удорожанием товарной продукции и составило 236 тыс. руб., что на 20 тыс. руб. больше, чем в 2006 году или на 9,3%. Валовой доход на одного работника (производительность живого труда) наибольшей была в 2006 году, так как валовой доход больше 2007 года на 2630 тыс.руб. и выше 2008 г.на 4050 тыс. руб.

Производительность труда характеризуется его трудоемкостью, которая отражает, сколько требуется затратить рабочего времени для производства единицы продукции. Этот показатель рассмотрим по данным таблицы 12.

Таблица 12- Затраты труда на производство 1 ц продукции, чел.-ч.

Показатели	2006	2007	2008
Зерно	0,21	0,21	0,21
Молоко	7,1	7,1	7,1
Прирост живой массы молодняка крупного	33	33	44

Затраты труда на производство 1 ц зерна сократились на 0,21 чел.-ч. в 2007 году при сравнении с 2006 годом, а в 2008 году возросли на 0,13 чел.-ч.

Трудоемкость молока сократилась на 0,4 чел.-ч. при сравнении с 2006 и 2007 годами. Затраты труда на производство 1 ц прироста живой массы молодняка крупного рогатого скота в 2008 году увеличились на 2,8 чел.-ч. по сравнению с 2006 г.

Трудоемкость молока сократилась на 0,4 чел.-ч. по сравнению с 2006 и 2007 годами. Затраты труда на производство 1 ц прироста живой массы молодняка крупного рогатого скота в 2008 году увеличились на 2,8 чел.-ч. по сравнению с 2006 годом. Самыми высокими затраты труда были в 2007 году, что на 8,10 чел.-ч. больше чем в 2008 году. Затраты труда на производство 1 ц прироста живой массы молодняка самые высокие, объяснить это можно ростом продуктивности сельскохозяйственных животных.

На основе данных таблицы 13 рассмотрим темпы роста производительности труда и его оплаты.

Таблица 13 – Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы

Показатели	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2007 к 2006 г.
Произведено на одного среднегодового работника товарной	160	193	360	109,3
Месячная заработная плата одного среднегодового работника, руб.	644	888	10340	222,65

Производительность труда не должна быть ниже темпов роста его оплаты, что наблюдается в 2008 году, повышение темпов роста заработной платы над производительностью труда составило 113,35%. Это вызывает увеличение затрат хозяйства, а значит и роста себестоимости. В последний год наблюдается такая тенденция.

Далее рассмотрим еще один немаловажный фактор, оказывающий влияние на использование персонала: трудовая дисциплина и правила внутреннего порядка.

Эффективность использования любого труда зависит от отношения работника к труду, другими словами, от дисциплины труда, причем меры по ее соблюдению и укреплению практически не требуют капиталовложений.

В трудовом процессе дисциплина труда начинается с технологии и организации производства. Нарушение графика доставки семян к сеялкам, простой комбайна из-за отсутствия транспорта для выгрузки зерна из бункера не будет способствовать укреплению дисциплины. Использование заниженных норм труда будет расхолаживать работников.

Велика роль в укреплении дисциплины труда материального

стимулирования: человек должен быть заинтересован в конечных результатах своей работы. Не следует забывать и о моральном поощрении, о разумном сочетании материального и морального стимулирования (почетные звания, медали, грамоты). Иногда таким моральным стимулом может быть и просто доброе слово руководителя.

В хозяйстве лица, имеющие три и более прогулов и систематические нарушения трудовой дисциплины, лишаются на текущий год всех установленных льгот.

Рациональный режим труда и отдыха — один из важнейших факторов эффективного использования персонала. Он заключается в организации рационального использования рабочего и нерабочего времени в течение смены, месяца, года. Режимы труда и отдыха подразделяются на недельные, суточные и внутрисменные.

В ООО «Дружба-2» установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходным. С учетом вида производственной недели разрабатывают и типы графиков труда и отдыха; для прерывного производства - твердые, для непрерывного - скользящие.

На твердых графиках рабочие и выходные дни устанавливаются на одни и те же дни недели, а при скользящих графиках дни работы и отдыха работников приходятся на разные дни недели. Например, в предприятии по твердому графику механизаторы работают зимой, ранней весной и поздней осенью. При этом выходные дни предоставляются в субботу и в воскресенье. В период напряженных полевых работ и при выполнении работ по обслуживанию животных механизаторы работают по скользящему графику непрерывной рабочей недели. Скользящий график установлен и для работников животноводства. Рабочие и выходные чередуются по определенному ритму - через пять дней работы предоставляется два дня отдыха. В выходные дни вместо основных работников подменные.

Суточный режим труда и отдыха определяется количеством смен в рабочие дни, продолжительностью смены, ее началом и окончанием.

Количество смен в рабочем дне устанавливают дифференциально по сезонам года в зависимости от вида выполняемых работ, их направленности. В менее напряженное время применяют односменный распорядок дня продолжительностью 7 часов. Начало и окончание рабочего дня устанавливают с учетом специфики выполненной работы и времени года. Начало перерывов на обед происходит в момент завершения половины смены, окончание - в зависимости от его продолжительности. Обеденный перерыв на предприятии начинается с 12 часов. Устанавливают в хозяйстве

двухсменную работу с продолжительностью каждой смены 8 часов. В животноводстве установлен двухсменный распорядок дня: начало работы первой смены в 6 часов, перерыв на обед с 10.00 до 11.00 часов и окончание работы в 15.00 часов; вторая смена начинает работу в 15.00 часов, перерыв на обед с 18.00 до 19.00 часов и окончание работы в 24.00 часа, продолжительность первой смены и второй смены 8 часов

На основе суточного режима разработан внутрисменный режим труда и отдыха. Он устанавливает четкий регламент в течение смены, который определяется временем начала и окончания обеденного перерыва, периодичностью и продолжительностью перерывов на отдых (от 5 до 15 минут).

Сверхурочные работы на предприятии допускаются только с разрешения администрации, так как нет денежных средств на оплату этой работы.

Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 24 рабочих дней в соответствии с ТК РФ.

В целом, хозяйство не обеспечено достаточным количеством необходимым персоналом.

Также при использовании персонала нужно стремиться к недопущению потерь рабочего времени.

Для оценки эффективности использования персонала в хозяйстве приняты следующие показатели: отработано за год работником человеко-дней, человеко-часов; фактическая продолжительность рабочего дня; производительность труда; использование рабочего времени.

## 4. Пути улучшения использования и развития трудовых ресурсов

### 4.1 Повышение квалификации персонала

Из приведенных расчетов главы 3 данной работы видно, что темпы роста производительности труда ниже темпов роста оплаты труда персонала. Это, в свою очередь, повышает себестоимость продукции и вызывает рост цен, так как цена складывается из суммы прибыли и затрат.

На производительность труда непосредственное влияние оказывает уровень квалификации кадров.

Очевидная взаимосвязь между уровнем профессионализма персонала и результативностью работы предприятия заставляет руководителей уделять все больше внимания повышению квалификации своих сотрудников.

Повышение квалификации и переквалификации - это многоступенчатый процесс, связанный с решением многих задач. В ООО «Дружба-2» необходимо повысить квалификацию и переквалификацию персонала.

Известны две основные формы проведения повышения квалификации и переквалификации:

На рабочем месте. Эта форма является наиболее предпочтительной для большинства организаций в ситуации, когда стоит вопрос о повышении уровня и качественного состава персонала. К этой форме прибегают там, где это возможно. Для ООО «Дружба-2» эта форма обучения не подходит, так как правильное обучение не может быть организовано без имеющегося в наличии полного комплекта всех инструментов, оборудования и материалов, а данное предприятие этим не располагает.

Обучение вне рабочего места более эффективно, но связано с дополнительными финансовыми затратами и отвлечением работника от его служебных обязанностей. Эта форма обучения является более приемлемой для ООО «Дружба-2». Такое обучение может совершаться по многим направлениям и многими способами: это обучение в специальных центрах и институтах по повышению квалификации или через прослушивание специализированных систематических курсов.

Еще одна форма образования - это тренинг. Строится она на следующих принципах: обучаемый должен быть заинтересован в учебе; изученное необходимо подкреплять; обучение должно включать практику, материал должен быть осмыслен учащимися; теорию следует приблизить к конкретной рабочей обстановке. Тренинги проводят с целью увеличить

качество и количество выпускаемой продукции, уменьшить потери от брака, сохранить оборудование, снизить текучесть, число прогулов, повысить удовлетворенность работой; предотвратить «устаревание» работников. [26]

При этом работодатели хотят получить подтверждение прибыльности таких вложений; естественным является и желание увеличить отдачу от них. Таким образом, возникает проблема оценки эффективности процесса повышения квалификации персонала. К сожалению, отсутствует единая научно обоснованная система показателей, позволяющих оценить качество повышения квалификации специалистов (эффективность обучения). Чаще всего этот параметр подменяют другим - качеством функционирования всей системы обучения.

Одним из наиболее результативных методов оценки возврата инвестиций в обучение является модель Филлипса, которая включает пять уровней.

На первом уровне нужно оценить реакцию на повышение квалификации, провести анализ информации об удовлетворенности (неудовлетворенности) персонала. Сведения имеют большое значение, поскольку работники, недовольные полученными знаниями и навыками, не станут применять их на практике.

На втором уровне (после окончания или во время прохождения курса повышения квалификации) измеряют качество повышения квалификации, происходит поиск сотрудников, готовых к использованию полученных знаний и навыков. Контролируются такие показатели, как активность участников, доступность изложения материала, компетентность, способность работника к приобретению знаний, его грамотность и мотивация.

Третий уровень оценки включает в себя демонстрацию навыков на практике и может производиться двумя способами:

- определяется как участники используют полученные знания в практической работе. Для этого применяют тесты, сравнение навыков до и после повышения квалификации. При этом, как правило, работодатель желает

получить результаты, которые можно выразить количественно (уменьшение числа ошибок, повышение качества, увеличение продуктивности труда). Данная методика должна применяться через три месяца после завершения курса квалификации;

- оцениваются результаты, которые заметны не сразу, но тем не менее оказывают существенное влияние на качество работы (синергия в принятии решений, повышение творческой активности). Применяется также через три

месяца.

На четвертом уровне оценки производят расчет результативности инвестиций (денежных) в обучение. Определяется, как персонал использует полученные навыки и знания, стал ли его труд более совершенным, отразилось ли это на работе предприятия в целом. Сопоставление полученных результатов с ожидаемыми дает возможность рассчитать степень возврата инвестиций.

Пятый уровень оценки предполагает измерение финансовых показателей результатов и расходов на постпрограммные мероприятия.

Методы для оценки эффективности повышения квалификации персонала отражены в таблице 14.

Таблица 14 - Методы анализа эффективности повышения квалификации

Метод	Содержание
Собесел	Серия устных вопросов, задаваемых
Анкетир	Серия письменных вопросов, задаваемых
Тестиро вание	Серия вопросов и заданий с целью выяснения знаний, методов, способностей и отношения опрашиваемого в сопоставлении с определенными
Эксперт ная оценка	Суждение преподавателя и руководителя на основе его опыта и компетентности в данном вопросе
Наблюд	Организованное наблюдение и оценка поведения

Для непрерывного повышения квалификации персонала в организации может быть создан учебно - аналитический центр, объединяющий комплекс программно- технических средств, интеллектуальные и информационные ресурсы организации. Это позволит готовить специалистов любого профиля с учетом изменений, происходящих на рынке.

Немаловажное значение имеет и интенсификация учебного процесса. Применение новых информационных технологий (телекоммуникационных, компьютерных), основанных на использовании локальных вычислительных сетей, электронной почты, телеконференций, видеокурсов, позволит проводить повышение квалификации без отрыва от производства.

#### 4.2 Совершенствование мотивации трудовых ресурсов

Для повышения производительности труда на предприятии также необходимо проводить дополнительное совершенствование материального стимулирования труда.

Трудно мотивировать работника, если он не уверен в том, что его труд будет вознагражден в соответствии с ожиданиями.

Труд обусловлен не только стремлением иметь заработок. На его качество и производительность влияют многие факторы. Побуждение делать лучше и больше сегодня напрямую зависит от уровня трудовых отношений при системном подходе к вопросу. Сначала работник оценивает, способен ли он добиться тех минимально необходимых результатов для предприятия, которые обеспечивали бы получение вознаграждения на условиях, принятых на предприятии или предлагаемых администрацией по конкретному заданию. Если работник оценивает свои возможности ниже ожиданий администрации, то ему следует отказаться от предлагаемой работы.

Если работник способен справиться с задачей, он стремится заручиться гарантиями того, что за усилиями обязательно последует вознаграждение. Эти гарантии могут быть обеспечены либо действующими на предприятии локальными нормативными актами, либо устными авторитетными заверениями администрации. Отсутствие гарантий приводит к ослаблению мотивации.

При наличии гарантий работник оценивает, удовлетворяет ли предлагаемое вознаграждение по своему содержанию его потребности. Если нет — мотивация снижается, и целесообразно провести переговоры с администрацией об установлении типа вознаграждения, а именно: увеличивается ли размер вознаграждения с улучшением результатов работы и в какой пропорции. Чем больше возрастает размер вознаграждения в зависимости от результатов, тем выше мотивация. С учетом своих профессиональных возможностей и условий администрации, по которым может быть получено вознаграждение, работник оценивает его номинальную ценность. Затем последняя корректируется на основании фактора времени по двум составляющим, в связи со скоростью получения вознаграждения и получением его «врассрочку».

Скорректированная ценность может быть названа дисконтированной.

Наконец, ожидаемая дисконтированная ценность вознаграждения сопоставляется с ценностью усилий. Чем в большей степени первая превышает вторую, тем сильнее мотивация.

Эта классическая теория ожиданий ориентирована на ожидание вознаграждения и не включает в свою структуру оценку поведения работника в зависимости от другого важного мотива - страха наказания.

Если вознаграждение наступает за активацию действий, то наказание может наступить за отказ от предлагаемой работы или ее плохое выполнение. Сила наказания соответствует ценности возможных потерь для работника. При прочих равных условиях чем выше ценность возможных потерь, тем сильнее мотивация к активным действиям. [27]

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета).

Целями премирования являются усиление материальной заинтересованности работников в выполнении планов, повышении производства и качества работы.

Премиальная система оплаты труда предусматривает выплату премий

определенному кругу лиц на основании заранее установленных конкретных показателей и условий премирования, предусмотренных Положением о премировании. Данным Положением в обязательном порядке должны предусматриваться: показатели премирования; условия премирования; размеры и шкала премирования; круг премируемых работников; источники премирования.

На основании Положения у работника при выполнении им показателей и условий премирования возникает право требовать выплату премии, а у организации - обязанность уплатить премию.

Выбор показателей премирования занимает центральное место в разрабатываемом премиальном Положении. Показатели должны быть конкретными, четко сформулированными, а их выполнение - легко учитываемым. Введение большого числа показателей нецелесообразно. Оптимальным является два-три. Отбор их должен осуществляться с учетом задач, стоящих перед каждым структурным подразделением и наиболее полно характеризующих выполняемую работу.

В качестве показателей премирования рабочих основного производства рекомендуется принять:

- при стимулировании роста производительности труда - рост выработки продукции;
- при стимулировании улучшения качества продукции — выпуск продукции, соответствующей ГОСТу.

Для подразделений, обслуживающих основное производство, в качестве показателей для премирования следует использовать снижение простоев машин и оборудования, их бесперебойную работу.

При определении показателей премирования специалистов и служащих необходимо исходить из того, что премирование должно быть строго увязано с достижением конечных результатов труда, ростом его производительности, выпуском высококачественной продукции.

Премии должны выплачиваться только при выполнении показателей премирования.

Фактически размер премий колеблется от 30 до 100%, их размер зависит от конечных результатов работы предприятия за месяц (прибыли и рентабельности). В результате перед работниками нет конкретных целей, они не знают, чего ожидать в течение месяца, поэтому принцип мотивации труда в данном случае нарушается.

Кроме того, в системе стимулов существует так называемый порог заинтересованности, опускаться ниже которого нельзя, иначе теряется смысл

премирования. Исследования показывают, что порогом заинтересованности можно считать премию в размере 12-15% к заработной плате.

Максимальный размер премии должен устанавливаться с учетом экономических возможностей предприятия, он должен быть тесно связан с рентабельностью и массой прибыли. Максимальный размер премии лучше устанавливать в процентах к заработной плате. Такой подход позволит более точно определить возможный фонд премирования.

Максимальный размер премии может превышать порог заинтересованности в 3-4 раза. Важно, чтобы премия не превышала заработной платы, тем самым не принижать роль основной оплаты.

Для среднего по экономическим возможностям предприятия считается нормальным, если фонд премирования в целом по предприятию составляет около 30 % фонда заработной платы. Передовые предприятия могут позволить себе и более высокий процент - 50- 60%.

Специалисты и служащие предприятия вносят свой вклад в формирование конечных результатов деятельности предприятия. Поэтому премирование рабочих должно строиться в зависимости от величины их вклада.

Для этого необходимо определить коэффициенты значимости подразделений и в соответствии с ними про дифференцировать максимальный размер премии. Предлагаемый вариант приведен в таблице 15.

Таблица 15 - Дифференциация максимального размера премий в соответствии с коэффициентом трудового вклада работников предприятия (КТВ)

Наименование профессий	КТВ	Максимальный размер премии в % к
Директор, главные специалисты		60
Бригадиры		45
Работники, способствующие		30

Для каждого подразделения разрабатываются показатели, характеризующие конечные результаты производства, а также конкретные значения этих показателей, которых необходимо добиться, чтобы получить премию. Такая система премирования проста и понятна. Она будет и более эффективной, поскольку предусматривает премирование за определенный и достаточно высокий результат. [7]

Таким образом, предлагаемая система премирования работников будет способствовать повышению эффективности производства, увеличению

объемов и качества выпускаемой продукции, то есть станет реальным стимулом для повышения материальной заинтересованности в росте производительности труда.

#### 4.3 Уменьшение потерь рабочего времени

Любое предприятие изначально располагает всеми возможными для успешного хозяйственного функционирования достаточными материальными ресурсами и персоналом. Однако наблюдается неэффективное их использование.

Причины ухудшения использования персонала многогранны. Необходим выбор рациональных возможных улучшений использования персонала и внедрение его в производство. В любом хозяйстве можно выявить неиспользованные внутрихозяйственные возможности или резервы повышения эффективности использования персонала.

Одним из путей улучшения использования персонала является рациональное использование годового фонда рабочего времени. Выявление резерва лучшего использования фонда рабочего времени путем сопоставления нормативных и фактических данных об отработанном времени в таблице 16.

Как видно по результатам расчета резерва в 2007 году потери годового фонда рабочего времени составили 268 чел.-дн., то есть на каждого человека составили 2 дня, так как отработано было 220 дней.

Таблица 16 - Резерв улучшения использования годового фонда рабочего времени

Работники	Фактически	Установленная норма	Максимально возможный фонд	Резерв увеличения
1	29480	222	29748	-268

Таким образом, в хозяйстве имеется резерв повышения интенсивности труда до уровня максимально возможного путем сокращения потерь рабочего времени. Следует количество отработанных за год одним работником дней нужно довести до нормы, то есть до 222 дней. За счет этого фактора использование рабочего времени составит  $222/220 = 1,01$ , то есть 1%, но при этом нужно учитывать и факт отработки за год одним рабочим часов, также следует довести до нормы - 8 часов. Использование рабочего времени составит  $8/7,94 = 1,008$ , то есть 0,8%.

Общее улучшение использования рабочего времени за счет сокращения потерь составит  $1,01 * 1,008 = 1,018$  или 1,8%.

Трудовые затраты на производство сельскохозяйственной продукции по факту составляет 29480 чел.-дн., а по норме 29748 чел.-дн. Коэффициент повышения использования рабочего времени поэтому составит  $29480/29748 = 0,991$  или 99,1%.

Поэтому увеличение фонда труда на 1,8% следует оценивать в совокупности с показателями трудосбережения. Для этого индекс производительности труда трудосберегающего фактора следует умножить на соответствующий индекс трудообразующего фактора:  $1,018 * 0,991 = 1,009$ , то есть 0,9%.

Таким образом, увеличение продолжительности рабочего дня до 8 часов и годового фонда до 222 дней позволит повысить производительность труда на 0,9%.

Рост производительности труда взаимосвязан с ростом объема производства продукции. Предположим, что производительность труда увеличится на 0,9% и составит 2124 руб. на одного работника ( $236 \times 0,9\%$ ), тогда при фактической численности работников 134 чел. увеличение объема производства составит  $34 * 2124 = 285$  тыс. руб.

Таким образом, рост производительности труда за счет эффективного использования годового фонда рабочего времени на 0,9% позволит увеличить объем производства валовой продукции на 285 тыс. руб.



## 5. Безопасность жизнедеятельности

Влияние охраны труда на эффективность использования персонала объясняется многими причинами. В первую очередь - это сокращение потерь рабочего времени, вызванного травматизмом и неудовлетворительными условиями труда, что ведет к повышению уровня производительности труда. Решение этой задачи позволяет также более эффективно использовать персонал хозяйства, увеличить валовое производство продукции.

Целью данного раздела является выявление эффективности труда, включающее оценку условий труда по отраслям данного хозяйства.

Состояние техники безопасности в хозяйстве во многом зависит от уровня механизации и автоматизации производственных процессов отраслей сельского хозяйства, которые в отрасли растениеводства составляют 90%, а в животноводстве — 50%.

Отрасль растениеводства наиболее механизирована и характеризуется применением разнообразной техники, оборудования и механизмов.

Некоторые работы в этой отрасли выполняются вручную - это работа на зернотоку, ремонт техники и прочие виды работ. В процессе выполнения этих работ человек подвергается воздействию: пыли, выхлопных газов, вибрации, шума. Все это является причиной получения травм и профессиональных заболеваний работников отрасли.

Обеспеченность производственных процессов в животноводстве - участие в них не только людей, но и животных, а также различного физико-химического состава окружающей среды. Кроме того, в отрасли животноводства применяются разнообразное оборудование, техника, механизмы. Механизмы и оборудования в последнее время очень часто выходят из строя, поэтому при обращении с такими механизмами необходима особая осмотрительность. Большое внимание на состояние здоровья людей и животных оказывает микроклимат животноводческих помещений. На фермах хозяйства, особенно в стойловый период, наблюдается избыточная влажность (выше 85%), что вызывает сырость в помещении, имеют место сквозняки, в таких условиях возникают простудные заболевания работников фермы, что увеличивает дни нетрудоспособности.

Системы вентиляции на фермах работают через раз, поэтому нарушается оптимальный температурный режим, а химический состав воздуха не соответствует установленным нормам. Это нарушает нормальные условия для работы обслуживающего персонала и содержания сельскохозяйственных животных.

В целях профилактики и своевременного выявления заболеваний каждый год работники животноводства проходят медицинский осмотр.

Спецодежда и средства индивидуальной защиты выдаются не ежегодно. Дорожная сеть около ферм находится в плохом состоянии, что значительно увеличивает затраты времени и труда на перевозку кормов и другие работы, а следовательно, снижает производительность труда.

На фермах имеются комнаты отдыха, где работники в перерывах работы имеют возможность отдохнуть.

Вся работа по управлению охраной труда осуществляется администрацией хозяйства. За состояние охраны труда в ООО «Дружба-2» отвечает его директор. Руководство по обеспечению финансами мероприятий по охране труда возложено на главного бухгалтера.

При поступлении на работу работникам проводят вводный инструктаж на рабочем месте.

Необходимо отметить, что все случаи травматизма происходят из-за нарушений правил техники безопасности работниками. О состоянии производственного травматизма в ООО «Дружба-2» свидетельствует таблица 17.

Таблица 17 - Показатели травматизма

Показатели	2	20	
Среднесписочная численность работников, чел.	46	14	34
Количество травм, всего	-	1	
из них: смертных	-	-	
Количество дней нетрудоспособности	2	31	
из них: от травматизма	-	12	
от заболеваемости	2	19	
Количество несчастных случаев, чел.	-	1	
Сумма выплат по больничным листам, тыс.руб.	3,8	8,0	8,8
в т.ч. от травматизма	-	0	
от заболеваемости	1	7,8	

По данным таблицы можно сделать вывод о том, что на предприятии за анализируемый период было 2 травмы.

Рассчитывают следующие показатели травматизма. Коэффициент частоты дает представление о числе несчастных случаев, приходящихся на 1000 работников за отчетный период:

$$K_{\Gamma} = H / P * 1000, \quad (10)$$

где Н- число несчастных случаев;

Р- среднесписочное число работников за отчетный период.

Коэффициент тяжести показывает среднее число человеко-дней нетрудоспособности, приходящихся на 1 несчастный случай:

$$K_T = D / H, \quad (11)$$

где Д- число дней нетрудоспособности в результате травматизма за отчетный период;

Н- число несчастных случаев.

Основными источниками травматизма являются неисправленные машины и оборудования, плохое состояние внутрихозяйственных дорог по фермам, недостаточный уровень знаний технологии и правил эксплуатации техники и технологической дисциплины.

В ООО «Дружба-2» работники, которые трудятся на работах с вредными условиями труда, имеют право на дополнительный отпуск в течение 6 дней. К работникам, занятым выполнением работ с вредными условиями труда относятся: ветврач, занятый осмотром и обслуживанием животных с подозрением на заразные болезни, работники складов, непосредственно занятые на приемке, расфасовке, погрузке и затаривании ядохимикатов, электросварщик.

В ООО «Дружба-2» этим работникам предусмотрена выдача молока по 0,5 литра в сутки в дни фактической работы во вредных условиях труда за вредность. На случай возникновения чрезвычайных ситуаций на предприятии разработаны планы эвакуации работников и животных. Но так как эти планы были составлены три года назад, их необходимо пересмотреть, потому что за прошедший период произошли некоторые изменения в размещении скота на фермах. В хозяйстве также проводятся занятия по гражданской обороне один раз в год. При возникновении чрезвычайных ситуаций в хозяйстве нет возможности укрыть людей и животных, эвакуировать население, однако, можно использовать имеющиеся внутри фермы комнаты отдыха при условии, что будут закрыты все вентиляционные отверстия. В комнате отдыха имеется аптечка, но отрицательным моментом является то, что запасы пищи и воды в таких комнатах негде.

Для улучшения создавшегося положения никаких мер не предпринимается. Дотаций из бюджета не производится, а собственных средств у предприятия на такие мероприятия просто нет. Все проводимые

мероприятия способствуют улучшению условий труда, что в свою очередь сказывается на эффективности использования персонала и сельскохозяйственного производства.

В заключении можно сказать, что охрана труда в данном предприятии организована плохо, гражданская оборона тоже развита очень слабо.

## 6. Охрана окружающей среды

До недавнего времени в нашей стране отсутствовали действенные экономические рычаги, воздействующие на сохранение и рациональное использование окружающей природной среды. Ныне в России создан и функционирует экономический механизм охраны окружающей среды, ориентированный на рыночную экономику, а точнее, соответствующий критериям переходного периода к ней. Его главная особенность-ориентация не на плавное централизованное финансирование из государственного бюджета, а в основном на экономические методы регулирования. Делать выводы о высокой эффективности нового экономического механизма охраны окружающей среды и природопользования преждевременно, он требует дальнейшего развития и совершенствования. [14]

Новая структура экономического механизма сочетает как ранее действующие нормы (природноресурсные кадастры, материально-техническое обеспечение), так и новые экономические стимулы (экономические фонды, плата за пользование природными ресурсами, экологическое страхование ( рисунок 6).

Согласно Закона Российской Федерации об охране окружающей среды (1991) основными задачами экономического механизма являются:

- планирование и финансирование природоохранных мероприятий;
- установление лимитов использования природных ресурсов, выбросов и сбросов загрязняющих веществ;
- установление нормативов платы и размеров платежей за использование природных ресурсов;
- предоставление налоговых, кредитных и иных льгот при внедрении малоотходных и ресурсосберегающих технологий;
- возмещение вреда, причиненного окружающей природной среде и здоровью человека.

По мнению ученых, главная специфическая особенность нового экономического механизма - сделать охрану окружающей среды составной частью производственно - коммерческой деятельности, чтобы хозяйственник предприниматель был заинтересован в охране окружающей среды не меньше, чем он заинтересован в выпуске конкурентоспособной продукции.

Включение экологических факторов в число экономических предполагает и их экономическую оценку в соответствии с критерием предельной полезности. Однако пока что делается только в отношении

экологически негативных эффектов - изъятия ресурсов экосферы и техногенного загрязнения среды. Определение соответствующего экономического ущерба основано на стоимостном выражении потерь качества среды и экологических поражений. Общий ущерб (  $yz$  ), наносимый окружающей среде некоторой территории (  $Z$  ) техногенными загрязнениями, определяется как сумма ущербов от загрязнения атмосферы (  $Уа$  ), воды (  $Ув$  ), почвы (  $Уп$  ) и растительного покрова (  $Ур$  ):

$$yz = Уа+Ув+Уп+Ур, ( 12 )$$

каждый из которых рассчитывается на основе значений массы и опасности поллютантов, внесенных в соответствующую среду. Методические трудности определения ущерба приводят к тому, что он практически почти не применяется в системе обобщающих показателей хозяйственной деятельности и, тем более, при оперативном экономическом контроле производства.

Важнейшим условием перехода на путь экоразвития является вопрос платности природопользования. Выделяют три группы платежей: непосредственно плата за природные ресурсы, плата за загрязнение и экологические налоги и штрафы. Плата за ресурсы - это денежное возмещение природопользователем общественных затрат по изысканию, сохранению, восстановлению используемого природного ресурса, также тех усилий, которые обществу предстоит сделать для возмещения или адекватной замены эксплуатируемого ресурса в будущем. Плата за природные ресурсы становится неизбежной. Она включает эксплуатационные платежи и оплату охраны и воспроизводства природных ресурсов. [1]

Предусматривается две категории эксплуатационных платежей: плата за нормативное потребление и расходование ресурса и плата за сверхнормативное расходование, которая значительно выше и резко прогрессивна. Нормативы платы устанавливаются на основе кадастровых оценок соответствующих видов ресурсов.

Плата за загрязнение среды является формой компенсации ущерба, наносимого загрязнением.

Платежи за выделение (эмиссию) и внесение в природную среду вредных веществ-с выбросами в атмосферу, со стоками в водоемы, с размещением отходов на поверхности земли. подразделяются на плату за эмиссии в пределах установленных лимитов и плату за сверхлимитные, сверхнормативные эмиссии.

Плата за выбросы (сбросы) загрязняющих веществ в размерах, не превышающих нормативы ПДВ, ПДС, определяется произведением

$$P_n = C_n M, (13)$$

при условии что  $M \leq \text{ПДВ}$  или  $\text{ПДС}$ ,

где  $C_n$  - ставка платы за выбросы 1т загрязняющего вещества в пределах установленных нормативов, ден. ед/т;

$M$  - фактический выброс загрязняющего вещества, в т.

Базовые нормативы платы за выбросы, сбросы, размещение загрязняющих веществ определяется как произведение удельного экономического ущерба ( $У$ ) от выбросов и сбросов 1т загрязняющего вещества на коэффициент его относительной опасности ( $K_o$ ) и на коэффициент индексации платы ( $K_n$ ):

$$N_{bn} = У K_o K_n (14)$$

Учтенная таким образом система платежей, не подкрепленная законодательными актами, не может способствовать повышению ответственности природопользователей за ухудшение качества окружающей среды.

Система экологического налогообложения (СЭН) еще только разрабатывается. В СЭН входит и плата за кредит на природоохранные средства. Система платежей, налогообложения и стимулирования должна быть организована таким образом, чтобы природопользователям было выгоднее

изменять технологию, осваивать менее природоёмкие процессы, нежели платить налоги и штрафы. [1]

В соответствии с Законом об охране окружающей природной среды в Российской Федерации создана система внебюджетных государственных экологических фондов. Их образование дает возможность осуществлять дополнительные мероприятия по охране окружающей среды сверх ассигнований, предусмотренных на эти цели в государственном бюджете.

С 1 июля 1992 года платежи за предельно допустимые выбросы загрязняющих веществ осуществляется за счет себестоимости продукции, а платежи за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия.

Внесение платы за загрязнение окружающей среды не освобождает природопользователей от выполнения мероприятий по охране окружающей

среды и рациональному использованию природных ресурсов.

В начале года в хозяйство приходит счет, где указан размер платы по различным вопросам, а также сроки уплаты. ООО «Дружба-2» каждый квартал составляет расчет 10%-ых отчислений за загрязнение окружающей среды и сдает в налоговую инспекцию.

ООО «Дружба-2» уплачивает земельный налог. Для этого составляется расчет суммы земельного налога по видам сельскохозяйственных угодий. Рассчитывается налог по жилфонду, сельской местности.

Таким образом, для улучшения состояния окружающей среды в хозяйстве требуется выполнение целого ряда мероприятий и повышение экологической грамотности специалистов и населения.

## Выводы и предложения

ООО «Дружба-2» специализируется на производстве зерна - в отрасли растениеводства и производстве молока - в отрасли животноводства, но большую долю занимает отрасль животноводства.

Размер хозяйства за последние три года по некоторым показателям имеет тенденцию к сокращению. Так, общая земельная площадь сократилась на 3,7% в том числе, из-за сокращения площади пашни и площади сельскохозяйственных угодий соответственно. Также сократилось количество среднегодовых работников на 8 человек или на 5,4% и составило в 2007 году 134 человека. По всем остальным показателям, характеризующим размер предприятия происходит рост.

Товарная продукция за анализируемый период увеличилась незначительно - на 0,3%. В среднем за три года товарная продукция растениеводства составляет 23,5%, а животноводства — 76,5%.

В ходе своей деятельности хозяйство все три года получало прибыль, причем самая высокая была в 2006 году.

Большое влияние в хозяйстве на получение прибыли оказывает обеспеченность и эффективное использование трудовых ресурсов в процессе получения сельскохозяйственной продукции.

Основное сокращение численности работников персонала произошло в 2008

году. Сокращение служащих произошло на 1 человека. Численность работников животноводства и трактористов - машинистов увеличилось на 4 и 3 человека. Наибольший удельный вес среди работников, занятых в сельскохозяйственном производстве принадлежит постоянным работникам. В среднем за три года удельный вес их составил 81,56%.

Возрастной состав работников несбалансированный и основной рабочих и служащих составляет 20 – 30 лет, так как занимает в общей доле численности в 2008 г. 60%. Наименьшую долю занимают работники возрастной категории «старше 60 лет». Это обусловлено тем, что руководство хозяйства старается сформировать свой коллектив из максимально трудоспособных кадров.

Основная часть рабочих имеет среднее образование. Эта группа работников занимает самый высокий удельный вес каждый год анализируемого периода. Но нужно заметить, что в 2008 г. что в группе стало меньше на 6 работников. Высшее образование имеют в основном руководители хозяйства, их удельный вес в общей численности работающих составляет всего 8,96%.

Численность рабочих, имеющих стаж работы в хозяйстве от 5 до 10 лет занимает наибольший удельный вес (33,3%). Наименьший вес занимает группа «свыше 20 лет», ее удельный вес составляет 2,6%.

За анализируемый период на данном предприятии в составе кадров ведущих профессий изменений нет никаких. Только в категории должностей «специалисты кроме главных» наблюдается изменения. Так, в 2007 г. в этой категории специалистов произошло уменьшение на 6 чел., а в 2008 г. их стало 9 чел., что на 5 чел. больше чем в 2007 г.

Производительность труда не должна быть ниже темпов роста его оплаты, что наблюдается в 2008 году, повышение темпов роста заработной платы над производительностью труда составило 13,35%. Это вызывает увеличение затрат хозяйства, а значит и роста себестоимости. В последний год наблюдается такая тенденция.

За 2008 год в ООО «Дружба-2» выявлены следующие неиспользованные резервы по повышению эффективного использования персонала:

- резерв за счет повышения квалификации и переквалификации персонала, улучшения образовательного уровня и качественного состава персонала;
- резерв за счет дополнительного совершенствования материального стимулирования труда;
- резерв более полного использования годового фонда рабочего времени на сумму 285 тыс. руб.

Кроме того, предприятию необходимо увеличивать число специалистов.

Государство должно делать вложения не только в профессиональную подготовку человека, но и развитие ряда отраслей социальной инфраструктуры, прежде всего в области медицины, образования, науки. В перспективе эти вложения обеспечат улучшение труда, рациональное использование рабочего времени и рабочих мест, повышение социально - трудовой активности персонала. Без этого успех экономических преобразований невозможен.

## Список использованной литературы

Акимова Т.А., Кузьмин А.П., Каскин В.В. Экология. Природа. Человек-Техника: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2008.- 340с.

Безопасность жизнедеятельности.: Учебник для вузов/ Под общ. ред. С.В. Белова. 2-е изд., испр. и доп.- М.: Высшая школа, 2006.- 352с.

Березкин И.В. Доплаты и надбавки, предусматриваемые системой оплаты труда в организации//Заработная плата: Расчеты. Учет. Налоги. 2005.- №9.-с. 15-25

Березкин И.В. Системы премирования и материального стимулирования, предусмотренные системой оплаты труда в организации//Заработная плата: Расчеты. Учет. Налоги.- 2008.- №4.- с.20-31.

Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов.- 3-е изд., доп. —М.: Издательство НОРМА, 2007.-561с.

Громов М.Н. Научная организация, нормирование и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях, 2-е изд., доп. и перераб.-М. Агропромиздат, 2001.

Дворцова Е.П. Стимулирование труда руководителей и специалистов сельхозпредприятий //Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий,- 2007.-№2.- с.46-48

Девятов И.Н. Система гарантий предусмотренных Трудовым Кодексом РФ //Заработная плата: Расчеты. Учет. Налоги. - 2007.-№2.-с.48-53

Занятость и безработица: Итоги девяти месяцев 2008 года//Человек и труд.- 2002.-№9.-с.49-50

Занятость молодежи: проблема, выходящая на первый план//Человек и труд.-2006.-№12.

К вопросу о содержании внутреннего рынка труда//Человек и труд.- 2007.- №9.

Киселева Е. Проблема старения сельского населения//Экономика сельского хозяйства . Россия .-2005.-№2.

Консляр А. Возможность минимизации безработицы в России//Человек и труд.- 2003.-№9.

Коробкин В.И., Предельский Л.В. Экология.- Ростов Н/Д: Издательство «Феникс». 2007.- 576с.

Матвеев А.М. Практикум по экономике сельского хозяйства: Учебное пособие. Курган: ИПП Зауралье, 2004.

Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК/Под ред. Ю.М. Шумкова- М.: Колос, 2006.

Организация сельскохозяйственного производства/Под ред. Ф.К. Шакирова.- М.: Колос, 2005.

О федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2010 года»//Экономика сельского хозяйства России.- 2008.-№2

19.Промыслов Б., Дроздов С. Стимулирование труда и тарифная система //Человек и труд .-2008.-№2.-с.77

Савицкая Г.В., Мисуно А.А. Резервы повышения эффективности сельскохозяйственного производства: методика выполнения и подсчета. Мн.: Урожай, 2004.

Топилин М. Ключевые проблемы рынка труда и очередные задачи службы занятости//Человек и труд.- 2003.-№1.

Трудовой Кодекс РФ. ФЗ- №197. Принят ГД 21 декабря 2001г.- Курган; 2005.-158с.

Тычинская Ж. Повышение квалификации персонала- оценка эффективности//Человек и труд.- 2005.- №2.- с.76

Ушачев И. Социально - экономические проблемы развития АПК России в условиях мировых интеграционных процессов//АПК: Экономика и управление. -2008.-№9.

Шекла СВ. Управление персоналом современной организации- М.: Профиздат, 1996.-286С.

Шеремет Н. Мотивация персонала: некоторые положения к теории ожиданий//Человек и труд.-2004.- №10.- с.80

Школа В.С, Луковников А.В., Туршев А.К. Безопасность жизнедеятельности в сельском производстве -М.: Колос, 2002.- 469с.

Экономика сельского хозяйства/Под ред. В.А. Добрынина.- 3-е изд., перераб. и доп.- М.: Агропромиздат, 2005. – 499с.

Разм