СОДЕРЖАНИЕ:

Введение

1. Теоретические основы учета численности персонала и рабочего времени

1.1. Сущность категории «персонал предприятия»

1.2.Методы расчета численности работников предприятия

2. Анализ использования рабочего времени персонала на предприятии ОАО «Декоративные культуры»

2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия

2.2. Анализ структуры персонала организации

## 2.3. Анализ использования рабочего времени на ОАО «Декоративные культуры»

# 3 Резервы повышения уровня обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

# 3.1. Система повышения уровня обеспеченности ОАО «Декоративные культуры» трудовыми ресурсами

## 3.2 Повышение уровня материального стимулирования работников

## 3.3. Улучшение условий труда и отдыха работников ОАО «Декоративные культуры»

# Заключение

Список литературы

Приложение

# Введение

Ценен тот руководитель, который знает своё дело, умеет хорошо управлять и добиваться поставленных целей, независимо от его внешности и образования. Это главный стандарт настоящего руководителя. Но даже при наличии всех выше перечисленных навыков руководитель не будет успешным, если он не будет правильно организовывать своё время и рабочий день. Ведь такой ресурс как время стоит на ряду со многими другими ресурсами: людьми, финансами и сырьём. Менеджер всегда находится в трёх измерениях в настоящем, прошлом и будущем. Время – необратимо. Его нельзя накопить, умножить или передать. Оно проходит безвозвратно. К сожалению, в России с давних времён сложилось представление о руководителе, как о человеке с минимальным количеством свободного времени, и чем меньше времени имел руководитель, тем более значительной персоной он казался. Но на самом деле это лишь говорит о низком уровне самоменеджмента, который представляет собой последовательное и целенаправленное использование испытанных методов работы в повседневной практике, для того чтобы оптимально и со смыслом использовать своё время.

Таким образом, мы можем смело сказать, что успех каждого предприятия зависит не только от материально-экономических величин, но и от того, как он распоряжается самым ценным достоянием – временем.

Экономика нашей страны практически перешла на рыночные рельсы и функционирует исключительно по законам рынка. Предприятия сами отвечают за свою деятельность, и сами принимают 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.

Из известных на данный момент факторов производства одним из главных, а зачастую и основным, требующим наибольших затрат, является труд.

Основную цель данной работы можно сформулировать следующим образом: сформулировать методические рекомендации по анализу расхода и планированию рабочего времени персонала организации.

При этом будут решена следующая задача - сопоставление понятий “трудовые ресурсы” и “рабочая сила”, примерная характеристика показателей, используемых при проведении данного анализа.

Объектом исследования выбран ОАО «Декоративные культуры», осуществляющий выращивание цветов, овощей и реализацию своей продукцию.

1. **Теоретические основы учета численности персонала и рабочего**

**времени**

**1.1. Сущность категории «персонал предприятия»**

*Персонал предприятия —* это совокупность физических лиц, состоящих с фирмой как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма.Он представляет собой коллектив работников с определенной структурой, соответствующей научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям. Категория «персонал предприятия» характеризует кадровый потенциал, трудовые и человеческие ресурсы производства. Она отражает совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и с не основной деятельностью предприятия.[3]

Повышение эффективности сельскохозяйственного производства и конечные результаты труда непосредственно зависят от трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы – часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественной деятельности [9]

Для характеристики трудового потенциала фирмы в экономической литературе и хозяйственной практике наряду с категорией «персонал» используются и такие понятия, как «кадры», «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы». В одних случаях они употребляются как синонимы, в других — для выделения специфики трудовых ресурсов как особого вида применяемых фирмой ресурсов. Обычно под *рабочей силой* понимается совокупность физических и умственных способностей человека, которые используются им для производства материальных благ и услуг. Понятие *«трудовые ресурсы»* фирмы характеризует ее потенциальную рабочую силу как часть трудовых ресурсов страны, *«персонал»* — весь личный состав работающих по найму, постоянных и временных, квалифицированных и неквалифицированных работников. Под *кадрами* фирмы понимается основной (штатный, постоянный), как правило, квалифицированный состав работников предприятия. В понятие *«человеческие ресурсы»* вкладывается более широкий и глубокий смысл, чем в понятие «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» за счет отражения активной роли человека в экономике, признания экономической целесообразности капиталовложений в формирование, использование и развитие работников.

Человеческие ресурсы фирмы являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Человеческие ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Отличие человеческих ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий и потребовать изменения условий труда и модификации неприемлемых с его точки зрения работ, переобучения другим профессиям и специальностям, может, наконец, уволиться с фирмы по собственному желанию. Организованные в профсоюзы работники выступают в качестве субъекта переговоров с администрацией об условиях труда и его оплаты при заключении коллективных договоров на предприятии. Затраты на персонал, включающие затраты на оплату труда, жилье, социальную защиту работников, профессиональное обучение, культурно-бытовое обслуживание и налоги, связанные с использованием рабочей силы, прочно занимают второе место (после материальных) в структуре затрат производственного предприятия.

Персонал фирмы и его изменения имеют определенные *количественные, качественные и структурные характеристики,* которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:

• списочная и явочная численность работников фирмы и/или; ее внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;

• среднесписочная численность работников фирмы и/или её внутренних подразделений за определенный период;

• удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников фирмы;

• темпы роста (прироста) численности работников фирмы за определенный период;

• средний разряд рабочих предприятия;

• удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и/или работников предприятия;

• средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов фирмы;

• текучесть кадров;

• фондовооруженность труда работников и/или рабочих на фирме и др.

Совокупность перечисленных и ряда других показателей может дать представление о количественном, качественном и структурном состоянии персонала фирмы и тенденциях его изменения для целей управления персоналом, в том числе планирования, анализа и разработки мероприятий по повышению эффективности использования человеческих ресурсов предприятия.

*Количественная характеристика персонала* фирмы в первую очередь измеряется такими показателями как списочная, явочная исреднесписочная численность работников. Такие понятия рассмотрим ниже в разделе 1.2. - методы расчета численности работников предприятия. Кроме численности работников количественная характеристика трудового потенциала фирмы и/или ее внутренних подразделений может быть представлена и фондом ресурсов труда (Фрт ) в человеко-днях или человеко-часах, который можно определить путем умножения среднесписочной численности работников (Чсп) на среднюю продолжительность рабочего периода в днях или часах (Трв):

Фрт = Чсп  \* Трв

*Качественная характеристика персонал* фирмы определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности ее работников для достижения целей фирмы и производства работ. Качественные характеристики персонала фирмы и качество труда оценить значительно сложнее. В настоящее время нет единого понимания качества труда и качественной составляющей трудового потенциала рабочей силы. Длительные дискуссии по этим вопросам в экономической литературе в 1940—60-х и в 1970-х годах наметили лишь основной круг параметров или характеристик, определяющих качество труда. Экономические (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж), личностные (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность, оперативность, творческая активность), организационно-технические (привлекательность труда, его техническое оснащение, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда) и социально-культурные (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие).

*Структурная характеристика персонала фирмы* определяется составом и количественным соотношением отдельных категорий и групп работников предприятия. В зависимости от выполняемых функций работники производственного предприятия разделяются на несколько категорий и групп. Работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, а также учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия, относятся к *непромышленному персоналу* предприятия (рис. 1.).

Кадры предприятия, непосредственно связанные в процессе, производства продукции (услуг), т. е. занятые основной производственной деятельностью, представляют собой *промышленно*-*производственный* *персонал*. К нему относятся все работники основных вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов; научно-исследовательских, конструкторских, технологических организации и лабораторий, находящихся на балансе предприятия; заводоуправления со всеми отделами и службами, а также служб, занятых капитальным и текущим ремонтом оборудования и транспортных средств предприятия.

Работники промышленно-производственного персонала подразделяются на две основные группы — рабочие и служащие. К *рабочим* относятся лица, непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом основных средств, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др. В свою очередь, рабочие обычно подразделяются на основных и вспомогательных.

В группе *служащих* обычно выделяются такие категории работающих, как руководители, специалисты и собственно служащие. Отнесение работников фирмы к той или иной группе определяется классификатором профессий рабочих, должностей и тарифных разрядов служащих, имеющих, по существу, значение общероссийского государственного стандарта. К *руководителям* относятся работники, занимающие должности руководителей фирмы и ее структурных подразделений, а также их заместители по следующим должностям: директора, начальники, управляющие, заведующие на предприятии, в структурных единицах и подразделениях; главные специалисты (главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, главный технолог, главный экономист и др.). К *специалистам* относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими*,* бухгалтерскими, юридическими и другими аналогичными видами деятельности. К *собственно служащим* относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (агенты, кассиры, контролеры, делопроизводители, учётчики, чертежники и др.).[3]

Кадры (персонал) предприятия

Промышленно-производственный персонал

Непромышленный персонал

Работники торговли и общественного питания, жилищного хозяйства, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов и т.п., состоящих на балансе предприятия

Рабочие

Служащие

Вспомогательные

Основные

Руководители

Специалисты

Собственно служащие

Лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг

Работники, занима-ющие должности руководителей пред-приятия и его структурных под-разделений (дирек-тора, начальники, управляющие, заве-дующие, предсе-датели, главные специалисты и заместители по названным должно-стям)

Работники, занятые инженерно-техничес-кими, экономически-ми и другими рабо-тами (администрато-ры, бухгалтеры, дис-петчеры, инженеры, инспекторы, редак-торы, ревизоры, эко-номисты, энергетики, ассистенты названных специалистов)

Работники, осущес-твляющие подгото-вку и оформление документов, учёт и контроль, хозяйст-венное обслужива-ние (архивариусы, дежурные кассиры, коменданты, конт-ролёры, секретари-машинистки стено-графисты, табельщ-ики)

Рисунок 1 - Кадры (персонал предприятия)

В зависимости от характера трудовой деятельности кадры предприятия подразделяются по профессиям, специальностям и уровням квалификации. Профессионально-квалификационная структура кадров складывается под воздействием профессионального и квалификационного разделения труда. При этом под *профессией* подразумевается особый вид трудовой деятельности, требующий определенных теоретических знаний и практических навыков, а под *специальностью* — вид деятельности в пределах профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков.

Специальность определяет вид трудовой деятельности в рамках одной и той же профессии. Например, экономисты (профессия) подразделяются на плановиков, финансистов (специальность) и т. д. Профессия токаря подразделяется по специальностям: токарь-карусельщик, токарь-расточник и т. п. Работники каждой профессии и специальности различаются *уровнем квалификации*, т. е. степенью овладения работниками той или иной профессией или специальностью, которая отражается в квалификационных (тарифных) разрядах и категориях. Тарифные разряды и категории — это одновременно и показатели, характеризующие степень сложности работ.

Профессионально-квалификационная структура служащих фирмы находит отражение в *штатном расписании* — документе, ежегодно утверждаемом ее руководителем и представляющем собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада. Пересмотр штатного расписания осуществляется в течение года путем внесения в него соответствующих изменений в соответствии с приказом руководителя предприятия.

В зависимости от срока, на который заключается договор найма, работники фирмы подразделяются на постоянных, временных и сезонных. К *постоянным* относятся работники, поступившие на работу без указания срока; к *временным* — поступившие на работу на определенный срок, но не свыше двух месяцев (для замещения отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы, — четырех месяцев); к *сезонным* — поступившие на работу на период сезонных работ (например, сплав леса) на срок, не превышающий шести месяцев.

В международной практике в зависимости от характера деятельности персонал предприятия разделяют на работников управления (менеджеров высшего, среднего и низшего звена); инженерно-технический персонал и конторских служащих («белые воротнички»); рабочих, занятых физическим трудом («синие воротнички»), и работников социальной инфраструктуры («серые воротнички»). [3]

**1.2.Методы расчета численности работников предприятия**

Формирование рабочей силы и рабочего времени на сельскохозяйственных предприятиях зависит от многих условий и факторов:

1. размера, структуры и степени использования земельных угодий;

2. поголовья скота, типа содержания животных;

3. уровня механизации трудовых процессов;

4. территориального размещения производства;

5. степени развитости внутрихозяйственной сети;

6. возможности совмещения профессий;

7. трудоемкости возделывания сельскохозяйственных культур и производства продукции животноводства;

8. наличия в хозяйстве вспомогательных, обслуживающих, перерабатывающих подсобных промышленных производств и промыслов;

9. сезонности использования рабочей силы и целого ряда других.

Каждое хозяйство должно предусматривать возможность привлечения дополнительной рабочей силы, стремиться повышать производительность труда за счет механизации, улучшения организации трудовых процессов. Потребность в рабочей силе сокращается при равномерном ее использовании в течение года. Это достигается за счет сочетания отраслей растениеводства, имеющих сезонный характер, с отраслями животноводства и др. В свою очередь в растениеводстве необходимо подбирать сельскохозяйственные культуры с разными сроками выполнения технологических операций. Должно быть обеспечено сочетание нетрудоемких культур с высокотрудоемкими, применение передовых приемов и методов работы.

Численность работников по отраслям производства на сельскохозяйственных предприятиях определяется, исходя из потребности рабочем времени и годового фонда рабочего времени работника. Потребность в рабочем времени для растениеводческих и животноводческих отраслей определяют на основе технологических карт по каждой культуре (группы однородных культур), виду и группе животных, для других отраслей — исходя из объема производства работ (услуг) и их трудоемкости.

Годовой фонд рабочего времени устанавливается в каждом хозяйстве в зависимости от продолжительности рабочей недели (40, 36 или 24ч).

Для оценки движения рабочей силы используют ряд коэффициентов:

*- Коэффициент оборота рабочей силы по приему* рассчитывают как отношение числа принятых на работу к среднесписочной численности работников за определенный период.

*Коэффициент оборота рабочей силы по выбытию* определяется отношением числа уволенных к среднесписочному числу работников за определенный период.

*Коэффициент общего оборота рабочей силы* представляет собой отношение общего числа принятых и уволенных к среднесписочному числу работников за определенный период.

*Коэффициент текучести рабочей силы* рассчитывают, как отношение числа выбывших за отчетный период работников по причинам, характеризующим текучесть рабочей силы, к среднесписочной численности за данный период.

Для оценки эффективности использования рабочей силы в хозяйстве определяют приняты следующие показатели:

- Отработано за год работником человеко-дней, человеко-часов.

- Фактическая продолжительность рабочего дня, ч.

- Коэффициенты использования установленной продолжительности рабочего года и рабочего дня.

- Производительность труда (производство валовой продукции одного среднегодового работника и на 1 чел.-ч).

- На отдельных работах для оценки эффективности использования рабочей силы рассчитывают объем выполненной работы за смену или час, степень использования рабочего времени смены, нагрузку животных на одного работника и др.

Одной из причин недостаточно полного и неэффективного использования рабочей силы на сельскохозяйственных предприятиях является сезонность производства. Она характеризуется такими показателями, как;

- отношение помесячных затрат труда к годовым;

- коэффициент сезонности (отношение максимальной и минимальной занятости работников к среднегодовой);

- размах сезонности (отношение максимальных месячных затрат труда к минимальным).

Снижение сезонности в растениеводстве можно обеспечить путем подбора культур и сортов с разными сроками сева, ухода, созревания и уборки, изменения сроков выполнения работ, применения передовых приемов и методов выполнения рабочих процессом.

Эффективному использованию рабочей силы на сельскохозяйственных предприятиях будет способствовать обоснование и поддержание оптимальных пропорций между имеющимися средствами труда и наличными кадрами; внедрение прогрессивных форм организации труда, рациональных режимов труда и отдыха; повышение безопасности и привлекательности сельскохозяйственного труда; совершенствование методов материального стимулирования и другие организационные мероприятия. [8]

Понятие и содержание плана по труду и персоналу

Учет потребности фирмы в персонале, необходим для выполнения плана производства и реализации продукции, осуществляется в плане по труду и персоналу, рисунок 2.

План по труду и персоналу

план по заработной плате

план по численности работающих

План по труду

Производите-льность труда

Фонд  
оплаты  
труда

численность и структура персонала

трудоемкость изготовления продукции

средняя заработная   
плата

прием, высвобождение персонала

отношение между заработной платой и производительностью труда

подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала

Рисунок 2 - Структура плана по труду и персоналу

Значение и роль плана по труду и персоналу фирмы определяются следующим моментами:

• затраты на содержание персонала составляют значительную часть издержек предприятия, определяют цену реализации продукции и ее конкурентоспособность;

• персонал фирмы является важнейшим фактором производства. Именно от него зависит, насколько эффективно используется на предприятии средства и предметы труда, насколько успешноработает предприятие в целом. Поэтому на каждом предприятии должна разрабатываться и осуществляться кадровая политика, служащая исходной базой для планирования персонала;

• в настоящее время возрастает коллективный и инвестиционный характер труда. Это выражается в разработке и реализации на предприятии значительного числа различных инновационных проектов, в которых задействовано большое количество работников. Эффективность этих проектов во многом зависит от того, на сколько скоординированы усилия исполнителей, что может быть обеспечено только на планомерной основе;

• уровень оплаты труда в бывших республиках СССР неоправданно низок. Соответственно низок удельный вес расходов на оплату труда в себестоимости продукции. Основную долю в себестоимости занимают материальные затраты. Повысить уровень заработной платы можно только на основе рационального планирования труда.

Целью разработки планапо труду и персоналу является определение рациональной (экономически обоснованной) потребности фирмы в персонале и обеспечение эффективного его использования в планируемом периоде времени.

К числу основных задач*,* которые решаются в процессе планирования труда, относятся следующие:

• создание здорового и работоспособного трудового коллектива, способного выполнить намеченные тактическим планом цели;

• формирование оптимальной половозрастной и квалификационной структуры трудового коллектива фирмы;

• подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала фирмы;

• совершенствование организации труда;

• стимулирование труда;

• создание благоприятных условий труда и отдыха для пер­сонала;

• повышение производительности и качества труда;

• обеспечение оптимального соотношения между численностью персонала, заработной платой и производительностью труда;

• ротация персонала (прием, увольнение, перевод на другую работу);

• оптимизация средств на содержание персонала и т.д.

Процесс планирования труда является составной частью тактического планирования. Однако, если планирование материально-вещественных факторов производства не представляет особой трудности, то планирование персонала является наиболее сложным. Это обусловлено тем, что каждый член трудового коллектива фирмы имеет свои потенциальные трудовые возможности, черты характера и в этом отношении он неповторим. Следовательно, трудовой коллектив как объект тактического планирования не представляет собой сумму работников фирмы, а характеризуется синергетическим эффектом, оценить который чрезвычайно сложно.

В соответствии со структурой тактического плана планирование персонала охватывает планирование труда и планирование оплаты труда. Для этого в плане по труду и персоналу выделяются три раздела: план по труду; план по численности персонала план по заработной плате.

В плане по труду и численности фирмы рассчитываются показатели производительности труда; определяется трудоёмкость изготовления единицы продукции и планируемого объёма товарного выпуска, численность работающих в разрезе различных категорий персонала, планируемая величина затрат на содержание персонала фирмы и ее структурных подразделений, численность высвобождаемых (увольняемых) и принимаемых на работу работников; намечаются мероприятия по совершенствованию организации труда, подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, формированию и использованию кадрового резерва; готовятся исходные данные для планирования фонда оплаты труда и фонда заработной платы, средней заработной платы работников фирмы и т.д.

План по труду и персоналу связан с основными разделами тактического плана: планом производства и реализации продукции; нормами и нормативами; планом инноваций; планом по издержкам; финансовым планом; экономической эффективностью производства; планом по фондам и т.д.

План по труду и персоналу разрабатывается на основе плана производства и реализации продукции, поскольку численность персонала напрямую связана с объемами выпускаемой продукции и оказываемых услуг. В то же время потребность в персонале зависит от степени обоснованности применяемых на предприятии норм и нормативов времени, обслуживания, численности, управляемости и эффективности, что находит свое отраженно в соответствующем разделе тактического плана.

Финансовый план и план по фондам характеризуют экономические возможности и результативность хозяйственной деятельности, определяют размер средств, направляемых на оплату труда, и влияют на величину затрат на содержание персонала фирмы. В свою очередь величина затрат на содержание персонала влияет на уровень издержек фирмы и отражается в плане по издержкам.

План инноваций фирмы содержит мероприятия по совершенствованию организации труда, а также другие инновации (нововведения), прямо или косвенно связанные с уменьшением или увеличением численности персонала и затрат на его содержание в планируемом периоде. На основе этого раздела тактического плана формируются требования к квалификационно-профессиональному уровню персонала фирмы исходя из планируемых изменений в технике, технологии, организации производства, труди и управления.

В соответствии с указанными требованиями в плане по труду и персоналу составляется план развития персонала, который устанавливает задания по приему новых сотрудников, сокращению или переводу работников на другую работу, подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала фирмы. С учетом плана развития персонала и тактических целей фирмы уточняются функции, полномочия и ответственность структурных подразделений фирмы, производственная и организационная структура, составляется новое штатное расписание, а также планируются другие реструктуризационные мероприятия. В процессе планирования развития персонала формируется кадровый резерв работников на выдвижение на более высокие должности (реестр кадров фирмы). Основная цель планирования развития персонала – повышение эффективности использования трудового потенциала фирмы.

Технологический процесс планирования труда и численности представляет собой последовательность взаимосвязанных процедур, которые имеют определенный набор исходных данных, алгоритм расчета показателей и законченный результат (рисунок 3). в процессе планирования выполняются следующие плановые расчёты:

• анализируется выполнение плана по труду и численности за предшествующий период;

• рассчитывается плановый баланс рабочего времени одного работающего;

• рассчитывается потребность в персонале, его плановая структура и движение;

• планируется развитие персонала.

1. Анализ выполнения плана за предшествующий период

2. Планирование производительности труда

3. Планирование   
трудоёмкости

4. Расчет баланса   
рабочего времени

5. Расчёт потребности в персонале

6. Планирование высвобождения и дополнительной потребности

7. Планирование развития персонала

Рисунок 3 - Алгоритм планирования потребности в персонале **[7]**

Расчет бюджета рабочего времени

Расчет бюджета рабочего времени характеризует плановое количество дней и часов, которые может отработать один рабочий или служащий в плановом периоде. Учет времени в человеко-часах ведется, как правило, для категории рабочих, а для остальных категорий персонала обычно применяются человеко-дни. При планировании персонала различают календарный, табельный (номинальный), максимально возможный, плановый (эффективный) и фактический фонды рабочего времени.

*Календарный фонд рабочего времени* (Тк) равен числу календарных дней за определенный календарный период (месяц, квартал, год). Он может быть рассчитан на всю численность рабочих, группу рабочих предприятия (цеха, участка) и в среднем на одного рабочего (в человеко-днях или человеко-часах):

Тк = Дк \* Рсс (человеко-дней);

Тк = Дк \* Рсс \* Пс (человеко-часов),

где Дк — число календарных дней в данном периоде; Рсс — средне-списочная численность рабочих в данном периоде, человек; Пс — средняя установленная продолжительность смены, ч.

*Табельный (номинальный) фонд рабочего времени* (Ттаб) определяется как разность между календарным фондом рабочего времени рабочих (в человеко-днях или человеко-часах) и количеством человеко-дней (человеко-час), не используемых в праздничные (Тпрз) и выходные дни (ТВ):

Ттаб = (ТК- Тпрз - Тв) \* Рсс (человеко-дней)

Ттаб = (Тк - Тпрз - Тв) \* Рсс \* Пс (человеко-часов).

*Максимально возможный фонд рабочего времени* (Тmах) характеризует потенциальную величину максимально возможного для использования фонда рабочего времени рабочих в данном периоде, кроме выходных, праздничных дней и времени на очередные отпуска (То) и определяется по формуле

Тmах = Тк - (Тпрз + Тв+ То) \* Рсс

или

Тmах = Ттаб - То \* Рсс(человеко-дней)

Тmах = Тк - (Тпрз + Тв+ То) \* Рсс \* Пс

или

Тmах = Ттаб - То \* Рсс \* Пс (человеко-часов)

*Плановый (эффективный) фонд рабочего времени* (Трв) меньше максимально возможного фонда на величину планируемых невыходов рабочих на работу по уважительным причинам (невыходы на работу по болезни и родам, время на выполнение государственных и общественных обязанностей, продолжительность учебных отпусков и др.). Продолжительность планового (эффективного) фонда рабочего времени (в человеко-часах) может быть определена на основе баланса рабочего времени по следующей формуле:

Трв = (Тк -Тв- Тпрз -То-Тб-Ту-Тг- Тпр) х Псм – (Ткм + Тп + Тс)

где Тк — число календарных дней в году; Тв — число выходных дней в году; Тпрз — число праздничных дней в году; То — продолжительность очередных и дополнительных отпусков, дней; Тб — невыходы на работу по болезни и родам, дней; Ту — продолжительность учебных отпусков, дней; Тг — время на выполнение государственных и общественных обязанностей, дней; Тпр — прочие неявки, разрешенные законом, дней; Псм — продолжительность рабочей смены, часов; Ткм — потери рабочего времени в связи с сокращением длительности рабочего дня кормящим матерям, часов; Тп— потери рабочего времени в связи с сокращением длительности рабочего дня подросткам, часов; Тс — потери рабочего времени в связи с сокращенным рабочим днем в предпраздничные дни, часов.

Число нерабочих дней по уважительным причинам (Т6 Ту Тг Тпр Ткм и Тп) определяется, как правило, на основе средних данных отчета за прошедший год и в соответствии с законодательством по труду.

*Средняя установленная продолжительность рабочего дня* рассчитывается как среднеарифметическая величина, взвешенная с учетом официально установленной продолжительности рабочего дня по численности отдельных групп рабочих.

Для некоторых категорий работников (работающих на вредных участках производства, для подростков и других групп) продолжительность рабочей недели и соответственно рабочего дня сокращена. Различают полную продолжительность рабочего дня, т. е. с учетом сверхурочно отработанных часов, и урочную продолжительность рабочего дня (без учета сверхурочно отработанных часов). *Сверхурочное время* — часы, отработанные сверх установленной законом продолжительности рабочего времени (включая часы, отработанные в выходные и праздничные дни, если за них не предоставляются другие дни отдыха).

*Фактический фонд рабочего времени* (Тф) характеризует фактические затраты рабочего времени за определенный период. Различия между плановым и фактическим фондами рабочего времени представлены на рисунке 4. При расчете списочной численности работников используют, как правило, плановый (эффективный) фонд рабочего времени.

На основе данных, содержащихся в балансе рабочего времени, можно рассчитать *коэффициенты использования фондов рабочего времени*: календарного, табельного, максимально возможного, планового (эффективного). Все эти коэффициенты рассчитываются аналогично по следующей формуле:

К = (Фактически отработанное время / Соответствующий фонд времени) \* 100

Они показывают, какая часть соответствующего фонда времени была фактически использована.

Годовой плановый фонд рабочего времени (Трв)

Планируемые потери рабочего времени (Тпот)

Фактический фонд рабочего времени (Тф)

Определяется продолжительностью рабочего дня (недели) с числом рабочих дней в году. Не включает планируемые потери рабочего времени

Ежегодные и дополнительные отпуска, болезни (с учётом профилактических мероприятий), выполнение государственных обязанностей и др.

Не включает пла-нируемые и вне-плановые потери рабочего времени. В него включаются фактически отработанные сверхурочные часы (Тсв)

Внеплановые потери рабочего времени (Ввн)

Неявки с разре-шения администр-ации, отвлечения на работы, не свя-занные с основной деятельностью, прогулы (неявки на работу), опоздания, простои и др.

Рисунок 4 - Плановый и фактический фонды рабочего времени:

Тф = Трв - Тпот - Твн + Тсв

Определение потребности в персонале

*Норма численности* (Нч) – это установленная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, необходимого для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объёмов работ. По нормам численности определяются затраты труда по профессиям, специальностям, группам или видам работ, отдельным функциям, в целом по предприятию, цеху или его структурному подразделению. Численность работников является важнейшим количественным показателем, характеризующим трудовые ресурсы предприятия. Она измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

*Списочная численность (Чсп*) работников предприятия — это показатель численности работников списочного состава на определенное число или дату. Она учитывает численность всех работников предприятия, принятых на постоянную, сезонную и временную работу в соответствии с заключенными трудовыми договорами (контрактами), а также работающих собственников организации, получающих в ней заработную плату. Не включаются в списочный состав лица, работающие по договору подряда и другим договорам гражданско-правового характера. В списочном составе работников за каждый календарный день учитываются как фактически явившиеся на работу, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам (отпуска, болезни, командировки и т. д.).

*Явочная численность* (Чя) характеризует количество работников списочного состава, явившихся на работу в данный день, включая находящихся в командировках. Это необходимая численность рабочих для выполнения производственного сменного задания по выпуску продукции. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество отсутствующих по различным причинам (отпуска, болезни и др.). Для приведения явочной численности к списочной используется коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную (Ксп):



В прерывных производствах КСП определяется как отношение табельного (номинального) фонда времени к плановому (эффективному), а в непрерывных — как отношение календарного фонда времени к плановому (эффективному). И, наоборот, для приведения списочного состава к явочному необходимо выполнить следующие расчеты:

Чя = Чсп / Ксп

ИЛИ

Чя = Чсп / (1/ Ксп)

При расчете необходимо помнить, что списочный состав всегда больше явочного состава на количество отсутствующих работников по разным причинам.

*Среднесписочная численность* — численность работников в среднем за определенный период (месяц, квартал, с начала года, за год). Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца. При этом списочная численность работников за выходные и праздничные дни приравнивается к списочной численности персонала предыдущего рабочего дня.

Среднесписочная численность показывает, сколько в среднем работников ежедневно числилось в списках предприятия за рассматриваемый период. При определении среднесписочной численности работники, принятые на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (совместители) учитываются пропорционально фактически отработанному ими времени. Надомники, учитываются как целые единицы. Некоторые работники списочного состава не учитываются при определении среднесписочной численности (женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, в дополнительном отпуске по уходу за ребенком; работники, находящиеся в учебном отпуске без сохранения заработной платы, и др.).

Определение потребности в персонале на предприятии (фирме) ведется раздельно по группам промышленно-производственного и непромышленного персонала. Исходными данными для расчета численности работников являются производственная программа, нормы времени, выработки и обслуживания; плановый (эффективный) фонд рабочего времени за год, мероприятия по сокращению затрат труда и т. д. Основными методами определения количественной потребности в персонале являются расчеты:

• по трудоемкости производственной программы;

• по нормам выработки;

• по нормам обслуживания;

• по рабочим местам (табл. 1.).

Численность работников непромышленного персонала планируется отдельно (вне зависимости от численности работников промышленно-производственного персонала) по каждому виду деятельности и объекту с учетом их особенностей.

Норматив численности работников (основных рабочих-сдельщиков) (Нч) по трудоемкости производственной программы определяется по формуле

Нч = (Тпл/Фн)/Квн

где Тпл — плановая технологическая трудоемкость производственной программы, нормо-часов; Фн — плановый (эффективный) фонд рабочего времени одного рабочего в год, часов; Квн — коэффициент выполнения норм времени рабочими.

Отметим, что если мы используем плановый (эффективный) фонд рабочего времени одного рабочего в год, то получим списочную численность рабочих. Если мы используем табельный (номинальный) фонд рабочего времени одного рабочего в год, то получим явочную численность рабочих. Отношение табельного (номинального) фонда рабочего времени к плановому (эффективному) есть не что иное как коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную (Ксп).

Плановая технологическая трудоемкость производственной программы определяется по нормативу трудовых затрат на единицу продукции, умноженному на плановый выпуск продукции. Метод расчета численности персонала по трудоемкости производственной программы является наиболее точным и достоверным, так как требует применения норм труда. Определение численности рабочих по нормам выработки является более упрощенным и менее точным в связи с влиянием цен и материалоемкости продукции на объем продукции в стоимостном выражении. Численность рабочих по нормам выработки определяется по формуле

Нч = (ОПпл/Нвыр)/Квн

где ОПпл — плановый объем продукции (выполняемых работ) в установленных единицах измерения за определенный период времени; Нвыр — плановая норма выработки в тех же единицах измерения и за тот же период времени.

Отметим, что если мы применяем выработку на одного производственного рабочего, на одного рабочего, на одного работающего в установленных единицах измерения за определенный период времени, то получаем соответственно численность производственных рабочих, рабочих и работающих за этот период.

Планирование численности основных рабочих в аппаратурных процессах и вспомогательных рабочих, выполняющих работы, на которые имеются нормы обслуживания, сводится к определению общего числа объектов обслуживания с учетом сменности работ:

Нч = Ко/ Но \* С \* Ксп

где Ко — количество единиц установленного оборудования; Но — норма обслуживания (количество единиц оборудования, обслуживаемое одним рабочим); С — число рабочих смен; Ксп — коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную.

При обслуживании каждого сложного агрегата несколькими рабочими одновременно формула примет следующий вид:

Нч = Ко \* Ка \* \* С \* Ксп

где Ка — число рабочих, одновременно обслуживающих один агрегат, человек.

По рабочим местам определяется численность как основных так и вспомогательных работников, для которых не могут быть установлены ни объемы работ, ни нормы обслуживания (например, крановщики, стропальщики и т. д.):

Нч = М \* С \*Ксп

где М — число рабочих мест.

Численность обслуживающего персонала может быть определена и по укрупненным нормам обслуживания, например, численность уборщиков можно определить по количеству квадратных метров площади помещений, гардеробщиков — по числу обслуживаемых людей и др. Приведенные выше формулы используются для расчета численности как основных, так и вспомогательных рабочих соответственно с корректировкой исходных данных.

Таблица 1–Методы расчёта численности работников предприятия

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Метод расчёта численности работников предприятия | | Формула расчёта |
| 1. По трудоёмкости производственной программы | | Нч = (Тпл/Фн)/Квн  где Тпл — плановая технологическая трудоемкость производственной программы, нормо-часов; Фн — нормативный баланс рабочего времени одного рабочего в год, часов; Квн — коэффициент выполнения норм времени (выработки) рабочими. |
| 2. По нормам выработки | | Нч = (ОПпл/Нвыр)/Квн  где ОПпл — плановый объем продукции (выполняемых работ) за определенный период времени; Нвыр — плановая норма выработки в тех же единицах измерения и за тот же период времени. |
| 3. По нормам обслуживания | Нч = Ко/ Но \* С \* Ксп  где Ко — количество единиц установленного оборудования; Но — норма обслуживания единицы; С — число рабочих смен; Ксп — коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную. | |
| 4. По рабочим местам | Нч = М \* С \*Ксп  где М — число рабочих мест. | |

Численность учеников (Чу) рассчитывается с учетом потребности в обучении по конкретным профессиям. При этом численность учеников определяется в среднесписочном исчислении по следующей формуле:

Чу = (Чуо \* То)/12

где Чуо — общая численность учеников, подлежащих обучению в плановом периоде, человек; То — средний срок обучения одного ученика данной профессии, месяцев.

Плановая численность военизированной охраны определяется по числу постов и режиму работы (ее сменности и непрерывности), пожарной охраны — по числу пожарных машин, нормам их обслуживания и режиму работы.

Численность служащих определяется исходя из имеющихся среднеотраслевых данных, а также по нормативам, разработанным предприятием и по должностям (конструкторы, технологи, бухгалтеры и др.). Численность служащих и руководителей функциональных служб и подразделений находит отражение в штатном расписании — документе, представляющем собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей служащих с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада, который ежегодно пересматривается и утверждается руководителем предприятия.

Планирование численности целесообразно начинать со структурных подразделений предприятия (участков, цехов, корпусов, производств) и заканчивать подразделениями аппарата управления. Общая численность работающих на предприятии (фирме) в целом определяется путем суммирования численности рабочих, учеников, служащих и других категорий по всем подразделениям предприятия. Обеспечение потребности в кадрах действующего предприятия предполагает не только определение численности работников предприятия, но и ее сопоставление с имеющейся рабочей силой, оценкой оборота, текучести кадров, определение дополнительной потребности или избытка кадров.

Заканчивается расчет потребности в персонале определением дополнительной потребности в кадрах той или иной категории и определении избытка рабочей силы отдельно по каждой категории работников с учетом профессии, квалификации (разряда) и т. д. На предприятии дополнительная потребность (избыток) (Чд) персонала определяется разностью между среднесписочной численностью в планируемом году (Чсс) и фактической численностью за предшествующий год (Чф)

Чд = Чсс – Чф

Дополнительная потребность в служащих и прочих работниках рассчитывается с учетом имеющихся вакансий и возможной убыли работников в связи с уходом на пенсию, в армию, на учебу и т. д.

В условиях нестабильности экономики фактическая потребность предприятия в персонале определенных категорий работников непрерывно меняется под воздействием внутренних и внешних факторов. В рыночных отношениях на использование трудовых ресурсов, рабочей силы, персонала предприятия, как и на производство продукции, оказывает влияние закон спроса и предложения. Спрос на рабочую силу, согласно теории, определяется предельным доходом предпринимателя, который получен от продажи товара, произведенного в связи с привлечением дополнительной рабочей силы, на единицу товара. Исходя из теории предельного дохода, для каждого предприятия значительно выгоднее обеспечивать прирост промышленной продукции за счет повышения производительности труда, требующего относительно все меньшее число работников для увеличения выпуска продукции. В связи с этим в условиях рынка остро встает проблема социальной защищенности трудящихся и безработных, как со стороны государства, так и со стороны работодателей.

1. **Анализ использования рабочего времени персонала на предприятии**

**ОАО «Декоративные культуры»**

**2.1. Организационно-экономическая характеристика предприятия**

Предприятие ОАО «Декоративные культуры» учреждено и зарегистрировано в соответствии с Постановлением администрации Индустриального района г.Барнаула от 9 августа 1993г. №42/13. Общество является правопреемником совхоза “Декоративные культуры” и акционерного общества открытого типа “Декоративные культуры”.

Организационно правовая форма, по последнему действующему уставу, принятому 17 Мая 2002г. - Открытое акционерное общество.

Основной целью деятельности Общества является получение прибыли. Для достижения данной цели общество производит и реализует продукцию растениеводства, выращиваемые в защищённом и закрытом грунте, оказывает транспортные услуги.

Уставный капитал Общества составляется из номинальных стоимостей акций Общества, приобретаемых акционерами и составляет 5962руб.

Органами управления Общества является:

- Общее собрание акционеров

- Совет директоров

- Генеральный директор

Органами контроля за финансово- хозяйственной деятельностью Общества является Ревизионная комиссия Общества.

Таблица 2 - Основные производственно- экономически показатели

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
| Земельная площадь (га.) | 2,5 | 2,5 | 2,5 | 2 | 2 |
| Количество растений по видам(тыс.шт.): | - | - | - | - | - |
| -Роза | 360,5 | 31,2 | 269,3 | 228,6 | 267,1 |
| -Хризантема | 178,2 | 32,8 | 188,8 | 131,4 | 94,6 |
| -Тюльпан | 201,4 | 227,1 | 233,4 | 210,6 | 196,7 |
| -Калла | 11,3 | 14,8 | 0 | 0 | 0 |
| -Рассада | 915,6 | 662,8 | 723,9 | 452,7 | 440,7 |
| -Овощи | 3186 | 1700 | 2129 | 2570 | 2700 |
| Среднегодовая численность работников (чел.) | 138 | 51 | 133 | 131 | 120 |
| Основные показатели произво-дственно-хозяйственной деятельности. В т.ч.: | - | - | - | - | - |
| - Прибыль(убыток)(тыс.руб.) | 1946 | (267) | 2067 | 1054 | 2122 |
| - Стоимость валовой продукции(тыс.руб.) | 17848 | 9235 | 20975 | 25626 | 25494 |
| -Среднегодовая зарплата на 1 работающего(руб.) | 3263 | 4023 | 4610 | 4572 | 5025 |

Из данных таблицы можно сделать вывод, что земельная площадь в 2002-2004гг. оставалась не изменой, а в 2005 и 2006гг. снизилась на 20% (0,5га). Из общего ряда выбивается 2003г, который был провальным по всем показателям. Количество выращенных растений снижалась из года в год за редким исключением. И в 2006г по сравнению с 2002г количество выращенных роз снизилось на 21,5%, хризантем на 46,1%, тюльпанов на 2,3%, каллы перестали выращивать вообще, количество выращенной рассады снизилось на 51,9%, овощей на 15,3%. Несмотря на снижение количества выращиваемых растений, стоимость валовой продукции выросла на 42,8%, это говорит о росте стоимости продукции. Прибыль выросла значительно меньше на 9% в 2006г по сравнению с 2002г. Это говорит о том , что затраты на единицу продукции так же росли хотя и в несколько меньшей степени. Среднегодовая численность также постепенно снижалась с 138 человек в 2002г до 120 человек в 2006г. Средняя заработная плата одного работающего выросла на 54% с 3263руб. в 2002г до 5025руб. в 2006г, но остаётся на низком уровне.

Организационная структура предприятия является линейной-функциональной. Все отделы подчиняются генеральному директору. При этом в каждом отделе есть ответственное лицо, которому подчиняются все остальные работники отделения и который выполняет функции по организации работы в своём отделении. Организационная структура представлена на рис. 5

Организационная структура ОАО «Декоративные культуры»

СЕКРЕТАРЬ

БУХГАЛТЕРИЯ

ЗАВЕДУЮЩИЙ ГАРАЖОМ

ГЛАВНЫЙ ЭНЕРГЕТИК

ДИРЕКТОР ТОРГОВОГО ДОМА

УПРАВЛЯЮЩИЙ ПИТОМНИКОМ

ЗАЕДУЮЩИЙ СТРОЙЦЕХОМ

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ЭКОНОМИКЕ

АГРОНОМ

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ПРОИЗВОДСТВУ

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР

Рисунок - 5 Организационная структура предприятия

Для работников Общества устанавливается, в соответствии с законодательством, пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями.

Начало ежедневной рабочей смены с 8 : 00, но может корректироваться для работников общества с учётом его производственной деятельности и определяется графиком работы утверждаемыми администрацией общества. Время регламентированных перерывов составляет 30 минут, 15 минут в 10 часов утра и 15 минут в 15 часов. Обеденный перерыв составляет 1 час с 12:00 до 13:00. Конец рабочей смены в 17:00. Чередование рабочих и выходных дней постоянное, общим выходным днём считается воскресенье, вторым выходным днём считается суббота. Накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час. Так же в соответствии с законодательством о труде работа не производится в праздничные дни: Новый год с 1-11января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Очерёдность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учётом производственной необходимости и пожелания работников. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, для всех работников согласно действующему законодательству, установлена не менее 28 календарных дней. При этом Слесарь по химической обработке, аккумуляторщик и электрогазосварщик имеют право на дополнительный отпуск в течении 3-х дней. Так же в обществе предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем, а так же в связи: со свадьбой самого работника, со свадьбой детей, со смертью родственников и близких, рождением ребёнка по 3 дня. На предприятиях составляется график отпусков.

На территории Общества имеется столовая, доступная для работников, так же имеются места для отдыха, в каждой теплице имеется кран для питьевой воды. Каждый работник проходит обязательные предварительные и периодические медицинские обследования. Производство включает вредные и опасные условия, поэтому работникам занимающихся вредной для организма деятельностью предоставляются следующие компенсации: дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, молоко и другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей.

Условия труда цветовода(тепличница) является вредными, что приводит к доплате к тарифной ставке на 4%, находиться в теплице крайне тяжело из-за высокой температуры до 30ºС и очень высокой влажности до 95%, предусмотрены средства индивидуальной защиты, которые работник в праве получить бесплатно, так же работник имеет право на 0,5 молока в смену, чего на предприятии не предусматривается, при обработке ядохимикатами работник получает дополнительный отпуск в течении 12 дней, при этих условиях труда работник должен проходить медицинский осмотр не реже 1 раза в 2 года.

1. В ОАО «Декоративные растения» последняя аттестация проводилась в конце 2005г. Для проведения аттестации генеральным директором была создана аттестационная комиссия в состав которой входили 8 человек. После чего была проведена полная аттестация рабочим мест. Которая показала что на предприятии 50% рабочих мест аттестовано условно и 50% аттестованы полностью, т.е. половина рабочих мест предназначена для проведения на них каких-либо рабочих действий лишь условно, что говорит о низком уровне охране труда и недостаточных выделениях денежных средств. Хотя в коллективном договоре ОАО «Декоративные растения» на 2007-2009г., сказано, что работодатель обязуется выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме 50000 рублей в год.

## 

## 2.2. Анализ структуры персонала организации

Приступая к анализу использования трудовых ресурсов, необходимо определить среднюю обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами за последние два года, таблица 3

Таблица 3 - обеспеченность ОАО «Декоративные культуры» трудовыми ресурсами.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории персонала | 2005г | 2006г | Темпы роста% |
| Всего | 131 | 120 | 91,60 |
| В т.ч. Аппарат управления | 12 | 12 | 100 |
| Отделение цветоводства | 39 | 36 | 92,31 |
| Гараж | 10 | 8 | 80 |
| Торговый дом | 39 | 37 | 94,87 |
| Энергоцех | 11 | 11 | 100 |
| Ремонтно-строительная бригада | 6 | 5 | 83,33 |
| Лесопитомник | 8 | 6 | 75,00 |
| Общехозяйственный отдел | 6 | 5 | 83,33 |

Как видно по данным таблицы общая численность работников в 2006г по сравнению с 2005г снизилась на 8,4% и составила 120 человек. Неизменной численность остаётся только в таких отделениях, как аппарате управления и энергоцехе. Численность работающих в лесопитомнике снизилась на 25%, в гараже на 20%, в ремонтно-строительной бригаде и в общехозяйственном отделе на 16,7%, в отделении цветоводства на 7,6%. Наблюдаемое явление говорит о том, что на предприятии проводится политика, направленная на обеспечение трудовыми ресурсами тех видов деятельности, которые в данный момент наиболее полно отвечают потребностям предприятия и сокращение избыточного персонала там, где происходит сокращение производства.

В процессе анализа необходимо изучить изменение структуры персонала, что проиллюстрировано данными табл. 4

Таблица 4. - Структура трудовых ресурсов ОАО «Декоративные культуры»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории  персонала | Структура персонала | | | |
| 2005г | | 2006г | |
| кол-во,чел. | уд.вес, % | кол-во,чел. | уд.вес, % |
| Всего | 131 | 100 | 120 | 100 |
| В т.ч. Аппарат управления | 12 | 9,16 | 12 | 10 |
| Отделение цветоводства | 39 | 29,77 | 36 | 30 |
| Гараж | 10 | 7,63 | 8 | 6,67 |
| Торговый дом | 39 | 29,77 | 37 | 30,83 |
| Энергоцех | 11 | 8,40 | 11 | 9,17 |
| Ремонтно-строительная бригада | 6 | 4,58 | 5 | 4,17 |
| Лесопитомник | 8 | 6,11 | 6 | 5 |
| Общехозяйственный отдел | 6 | 4,58 | 5 | 4,17 |

Данные этой аналитической таблицы показывают, что на анализируемом предприятии удельный вес отделения цветоводства в 2006 году увеличился по сравнению с 2005 годом и составил 30%. Происходит снижение веса аппарата управления. Так, в 2005 году удельный вес аппарата управления в общей численности работников составлял 9,16 а в 2006 году – 10%,

Следует проанализировать и качественный состав трудовых ресурсов по возрасту, полу, образованию, табл. 5

Таблица 5 - Качественный состав трудовых ресурсов по полу

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2005 г. | | 2006 г. | |
| кол-во,чел. | уд.вес, % | кол-во,чел. | уд.вес, % |
| Всего,чел. | 131 | 100 | 120 | 100 |
| женщины | 68 | 51,91 | 62 | 51,66 |
| мужчины | 63 | 48,09 | 58 | 48,34 |

Итак, половой состав на протяжении двух лет изменялся не сильно. Так, доля женщин снизилась с 51,91% в 2005 году до 51,66% в 2006 году. Из приведенных данных видно, что немного больший удельный вес в структуре работников занимают женщины.

Далее сгруппируем работников предприятия по возрасту, табл. 6

Таблица 6. - Качественный состав трудовых ресурсов по возрасту

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| возраст | 2003 | | 2004 | |
| Числ-ть работников, чел. | уд. вес, | Числ-ть работников, чел. | уд. вес, |
|
| 16-24 | 11 | 8,23 | 10 | 8,72 |
| 25-29 | 20 | 15,43 | 18 | 15,26 |
| 30-39 | 34 | 26,14 | 32 | 26,43 |
| 40-49 | 20 | 15,47 | 20 | 16,35 |
| 50-54 | 41 | 31,49 | 36 | 30,22 |
| 55 и старше | 4 | 3,24 | 4 | 3,02 |
| всего | 131 | 100 | 120 | 100 |

Из данных таблицы видно, что возрастная структура такова, что больший удельный вес составляли работники от 25 до 49 лет, что говорит о том, что на предприятии нашли неплохое сочетание энергии молодости и опыта зрелости. С другой стороны, наметилась тенденция к омоложению состава работников, что имеет как положительные (новый уровень образования), так и отрицательные (недостаток опыта) стороны. Также наметилась тенденция к снижению доли работников предпенсионного и пенсионного возраста, что говорит о замене «советского » поколения работников «рыночным». Для простоты восприятия данные таблицы представим в виде диаграмм, рис. 6





Рисунок 6 - Качественный состав трудовых ресурсов по возрасту

Итак, видно, что во всех трех анализируемых годах наибольший удельный вес занимают работники в возрасте 30-39 лет и 25-29 лет. Самая малая доля приходится на работников в возрасте 55 лет и старше.

В следующей таблице работники сгруппированы по уровню образования, таблица 7.

Таблица 7 - Качественный состав трудовых ресурсов по уровню образования

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| уровень образования | 2005 | | 2006 | |
| числ.-ть раб-ков, чел. | уд. вес, | числ.-ть раб-ков, чел. | уд. вес, |
|
| высшее | 8 | 5,95 | 6 | 5,14 |
| сред.спец-ное | 23 | 17,43 | 22 | 18,17 |
| среднее | 88 | 67,17 | 80 | 66,75 |
| базовое и начальное | 12 | 9,45 | 12 | 9,94 |
|
| всего | 131 | 100 | 120 | 100 |

Итак, что касается образования, то большинство работников во всех анализируемых годах имеют среднее образование: в 2005г -88 человек, в 2006г. – 80 человек или 67,17% и 66,77% соответственно. Меньше всего людей с высшим образованием. Так, в 2005 году этот показатель составлял 5,95%, а к 2006 году снизился до 5,14%. Увеличивается доля работников с базовым и начальным образованием с 9,45% до 9,94%. Анализ структуры работников по уровню образования выявил такие тенденции, как снижение доли работников с высшим образованием и рост доли работников, имеющих базовое и начальное образование.

Таким образом, представленные выше показатели отражают общеотраслевую тенденцию в обеспечении производства кадрами, в частности, непривлекательностью сферы деятельности для молодых специалистов ввиду низкого уровня оплаты труда.

Наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой — изучение ее движения. Анализ движения численного состава работников предприятия должен дополнить анализ персонала в целом, чтобы выявить основные тенденции его развития как фактора производства.

Данные для изучения движения рабочей силы приведены в таблице 8

Таблица 8 - Динамика изменения численности персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 | 2005 | 2006 |
| Плановая численность персонала | 146 | 145 | 134 |
| среднесписочная численность  работающих | 133 | 131 | 120 |
| Принято на предприятие | 12 | 13 | 7 |
| Выбыло с предприятия | 14 | 14 | 22 |
| В том числе: | --- | --- | --- |
| на учебу | --- | --- | 1 |
| в вооруженные силы | --- | 2 | --- |
| на пенсию и по другим причинам,  предусмотренным законом | 4 | 3 | 3 |
| по собственному желанию | 9 | 7 | 11 |
| за нарушение трудовой дисциплины | --- | --- | --- |
| Кол-во работников, проработав-  ших весь год | 116 | 114 | 87 |
| Коэффициенты оборота: | --- | --- | --- |
| по приему | 0,09 | 0,1 | 0,063 |
| по выбытию | 0,107 | 0,112 | 0,205 |
| Коэффициент текучести | 0,094 | 0,087 | 0,188 |
| Коэффициент постоянства  персонала предприятия | 0,893 | 0,8878 | 0,795 |

По данным табл. 8 видно, что коэффициент оборота по приему рабочих (Кпр) в 2006 г. составляет 0,063, что ниже, чем в 2005 г. и в 2004 г., где этот коэффициент равен 0,1 и 0,09 соответственно. Коэффициент оборота по выбытию (Кв) самый высокий в 2006 г. и равен 0,205. На предприятии коэффициент текучести рабочей силы в 2006г. выше, чем в 2004 г. и в 2005 г. и составляет 0,188. В специализированной литературе «текучесть» называется ротацией персонала предприятия, т.е. уровнем уходов. Коэффициент постоянства персонала предприятия самый высокий в 2004г, и составляет 0,893, а в 2005 г. и в 2006 г . он равен 0,8878 и 0,795 соответственно. Нельзя не заметить, что самое большое число уволившихся наблюдается в 2006 г. (22 человека), а это выше по сравнению с предыдущими годами более, чем в 1,5 раза. А основную часть уволившихся составляли именно опытные специалисты, работающие с основания предприятия и уставшие от пустых обещаний и работы на голом энтузиазме.

Необходимо изучить причины, вызвавшие увеличение коэффициента текучести в 2006 г. по отношению к 2004 и к 2005 г.

Принято различать следующие причины увольнений с предприятия:

естественная убыль (вследствие смерти),

по собственному желанию,

сокращению кадров,

из-за нарушений трудовой дисциплины,

перемена служебного положения (или число переводов на другие должности),

уход на пенсию и др.

По всем анализируемым годам наибольшее число увольнений происходило по собственному желанию. Это было связано с низкой оплатой труда. Количество уволившихся по собственному желанию в 2006 г. составляет 11 человека, что выше по сравнению с предыдущими годами, где этот показатель равен в 2004 г. 7 человек и в 2005 г. 8 человек.

Тщательному изучению должно подвергнуться выбытие работников за нарушение трудовой дисциплины, так как это связано с нерешенными социальными проблемами и в первую очередь с таким социальным злом, как пьянство, хищение и т. п.

Как уже упоминалось в первой главе, увольняющийся рабочий в среднем две недели (10 рабочих дней) работает с пониженной производительностью труда, а для адаптации и повышенияквалификации вновь принятого рабочего необходим примерно месяц (21 рабочих дня), в течение которого он также работает с более низкой производительностью труда (в среднем на 20%). [6]

## 

## Анализ использования рабочего времени на ОАО

## «Декоративные культуры»

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за 2005-2006 года, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится в целом по хозяйству.

Проанализируем состояние использования рабочего времени предприятия по данным, приведенными в таблице 9.

Таблица 9 - Использование трудовых ресурсов предприятия ОАО «Декоративные культуры»

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показа-тель | | Усл.  Обозн | | 2004 | 2005 | отклонение 2005г. От 2004г. | 2006 | | отклонение 2006г. от 2005г. | | |  |
| план | факт | откл-е |  |
| Среднесписоч.числен-ность рабочих, чел. | | Ч | | 133 | 131 | -2 | 134 | 120 | -14 | -11 |
|
|
| Фонд рабочего времени, ч | | Т. | | 757253,6 | 756522 | -731,6 | 790400 | 749038,5 | -41361,5 | -7483,5 |
|
| Отработано чел.-дней всеми рабо-чими | | Дн. | 95013 | 95160 | 147 | -98800 | 94815 | 193615 | -345 |
|
| Отработано за год одним рабочим | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|
| дней | | Дрн. | 243 | 244 | 1 | 247 | 245 | -2 | 1 |
| часов | | Трч. | 1936,7 | 1939,8 | 3,1 | 1976 | 1935,5 | -40,5 | -4,3 |
| Средняя продолжит.-ть рабочего дня | | П. | 7,97 | 7,95 | -0,02 | 8 | 7,9 | -0,1 | -0,05 |
|

По данным таблицы 9 видно, что фонд рабочего времени в 2005 г по сравнению с 2004г. уменьшился на 731,6 часов, а в 2004 по сравнению с 2003 – снизился на 7483,5 часов; относительно плана по факту ФРВ уменьшился на 41361,5ч.На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени меньше планового на 41361,5ч. Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставим данные фактического и планового баланса рабочего времени:

Таблица 10 - Баланс рабочего времени на 2006 г. предприятия ОАО «Декоративные культуры»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | На одного работника | | Отклонение от плана | |
| план | факт | на одного работника | на всех работников |
|
| Календарное количество дней | 365 | 365 | - | - |
|
| В том числе: | - | - | - | - |
| выходные и праздничные дни | 106 | 106 | - | - |
|
| Номинальный фонд рабочего времени, дни | 259 | 259 | - | - |
|
| Неявки на работу, дни | 12 | 14,1 | 2,1 | 812,7 |
| в том числе: | - | - | - | - |
| неявки по уважительным причинам | 10 | 11 | 1 | 387 |
|
| отпуска с разрешения администрации | 2 | 3 | 1 | 387 |
|
| гулы | - | 0,1 | 0,1 | 38,7 |
| простои | - | - | - | - |
| Явочный фонд рабочего времени | 247 | 244,9 | -2,1 | -812,7 |
| Продолжительность рабочей смены | 8 | 7,9 | -0,1 | -38,7 |
|

Итак, мы видим, что неявки на работу превысили план на 2,1 день на одного человека. На предприятии существуют значительные потери рабочего времени.

Потери могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разрешения администрации, болезнью рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности ма­шин, механизмов, отсутствия работы, электроэнергии, топлива и т.д. Большинство из них (кроме потерь, связанных с болезнями) можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. В нашем случае они составляют 336,3 чел-ч.((387 + 38,7 ) \* 7,9).

Если снизить внутрисменные потери рабочего времени в расчете на одного члена трудового коллектива на 0,1 часа (8-7,9), то это обеспечит увеличение отработанного времени на 24,7 ч. (0,1 \* 247).

В процессе анализа нужно установить, как используются трудовые ресурсы на протяжении года (табл.11). (Данные представлены по 2006 году).

Таблица 11 – Использование трудовых ресурсов ОАО «Декоративные культуры» на протяжении 2006 года

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Месяц | Среднесписочная численность работающих | | | Отработано тыс. чел.-час | | |
| план | факт | % обеспечен-ности | план | факт | % к среднемес. Данным |
| Январь | 134 | 119 | 90,6 | 58,3 | 52,8 | 70,4 |
| Февраль | 133 | 120 | 89,8 | 60,5 | 54,3 | 72,4 |
| Март | 133 | 119 | 90,5 | 67,2 | 59,3 | 79 |
| Апрель | 133 | 119 | 90,5 | 71,3 | 62,4 | 83,2 |
| Май | 134 | 118 | 91,5 | 86,3 | 75,7 | 101 |
| Июнь | 134 | 119 | 90,9 | 93,6 | 85,1 | 113,5 |
| Июль | 134 | 119 | 90,6 | 145 | 126,2 | 168,3 |
| Август | 134 | 119 | 90,7 | 137,5 | 121,9 | 162,3 |
| Сентябрь | 135 | 118 | 91,7 | 107,6 | 95,9 | 127.9 |
| Октябрь | 133 | 120 | 90,4 | 67,3 | 60,3 | 80,4 |
| Ноябрь | 135 | 118 | 92 | 61,6 | 55,6 | 74,1 |
| Декабрь | 134 | 119 | 90,9 | 55 | 50 | 66,7 |
| Средне-мес. данные | 134 | 120 | 90,8 | 84,3 | 75 | 100 |

Итак, сравнение средней занятости работников и количества отработанных ими человеко-часов за каждый месяц со среднемесячными данными показывает, что наиболее активно рабочие трудились в июле, августе и сентябре, что составляет 168,3%, 162,3%, 127,9% соответственно (или 126,2; 121,9; 95,9 чел.-ч.), а в декабре, январе и феврале их активность снизилась (50; 52,8; 54,3 чел.-ч. соответственно). Также из данных таблицы видно, что предприятие по каждому месяцу обеспечено трудовыми ресурсами всего лишь на 91%. Для более наглядного представления о динамике отработанных человеко-часов отобразим данные в виде графика, рисунок 7.



Рисунок 7 - Динамика отработанных человеко-часов за 2004 год

Легко заметить, что наибольшее количество отработанных человеко-часов приходится на конец лета, что объясняется спецификой производства.

Среднегодовая выработка продукции зависит от удельного веса рабочих в общей численности работников, количества отработанных дней одним рабочим за год, продолжительности рабочего дня и среднечасовой выработки рабочих.

# 3 Резервы повышения уровня обеспеченности предприятия

# трудовыми ресурсами

# 3.1. Система повышения уровня обеспеченности ОАО

# «Декоративные культуры» трудовыми ресурсами

Исключительно важное значение имеет закрепление кадров на селе. Сегодня этому способствует развитие новых форм хозяйствования. Но всёже необходимы государственные меры по укреплению материально-технической базы, развитию социально-культурной сферы деревни, без осуществления которых невозможно поднять престижность крестьянского труда.[5]

Особое место в экономике России занимает АПК, и его главная составляющая - сельское хозяйство, от развития которого зависит и занятость трудовых ре­сурсов. По оценке экономистов, одно рабочее место на селе обеспечивает занято­стью 5-6 человек в других сферах экономики. С начала 90-х годов в сфере социально-трудовых отношений произошли значительные изменения. Ситуация в этой сфере в большей степени определяет социальный климат в стране. При этом занятость населения - наиболее острая со­циально-экономическая проблема. Она является одной из характеристик демо­графии населения и непосредственно связана с экономическими и социальными факторами. Поэтому проблема занятости и безработицы и ее решение должны выдвигаться в качестве государственных приоритетов страны [8].

Главное условие рыночной экономики — это рост отдачи всех составляющих производства, в том числе и труда. То есть, выжить и успешно развиваться сможет только то предприятие, в котором максимально ис­пользуются все имеющиеся ресурсы и резервы производства. При этом объектом современных отношений должен становиться и человек, его потребности и цели. Это главная производительная сила общества [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. Однако, нужно учесть, что для человека важно не только трудиться, но и ощущать результаты своего труда, добиваться успеха. В современном производстве наблюдается отчуждение работников от средств и результатов производства. Обезличка, уравниловка в отраслях достигли такого уровня, что создалась реальная угроза потерять высококвалифицированную рабочую силу на селе, поэтому нужно восстановить и удержать ее [1].

Одними из основных направлений в улучшении использования трудовых ресурсов ОАО «Декоративные культуры» могут быть:

1. Развитие подсобных промышленных производств в силу имеющихся необходимых предпосылок (близость к городу, дорожные условия);
2. Совершенствование структуры производства и его научно-техническое обновление. Повышение уровня технической оснащенности сельскохозяйственного предприятия является материальной основой роста производительности труда;
3. Материальное стимулирование работников предприятия. В условиях хозяйства особо важное значение имеет мотивация труда, то есть не­обходимо повышение личной заинтересованности работников в конечных резуль­татах производства. При этом стимулом производства являются экономические интересы работников как побудительные мотивы к труду. Необходимо поставить в зависимость заработную плату от результатов труда, то есть необходимо оказа­ние стимулирующего воздействия оплаты труда работников. Кроме того, необходимо применение различных дополнительных выплат к основной части заработной платы, которые нужны для закрепления работников на своих рабочих местах (достойная оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни, ночное время; оплата работ, не входящих в обязанности; оплата отпусков, путевок, санаторного лечения и т.д.);
4. Развитие предпринимательской деятельности, что позволит создать дополнительные рабочие места и потребует значительное количество трудовых ресурсов различной квалификации (например, организовать на предприятии отдел маркетинга и коммерции в функции которого будет входить поиск более эффективных покупателей, поставщиков и т.д.). Сюда же можно включить и создание предприятий с использованием женско­го труда, например быткомбинатов, если учесть, что основная категория безра­ботных — женщины;
5. Изменение отношений собственности и развитие личных подсобных хозяйств. Здесь первостепенную и важную роль должно сыграть, в первую очередь, государство, которое должно взять на себя инициативу поддержки личных подсобных хозяйств, поставляющих сельскохозяйственную продукцию в региональный продовольственный фонд; принятие законов края о государственной поддержке личных подсоб­ных хозяйств; принятие на федеральном уровне нормативных документов о личных подсобных хозяйствах; развитие инфраструктуры по обслуживанию личных подсобных хо­зяйств, которое также повлечет создание дополнительных рабочих мест. На предприятии одновременно с этим должна вестись широкая разъяснительная работа среди сельского населения по органи­зации и развитию личных подсобных хозяйств как одной из форм занятости насе­ления. А затем, когда будет создана необходимая законодательная основа развития личных подсобных хозяйств, предприятия должно всесторонне помогать работникам в вопросах органи­зации и развития личных подсобных хозяйств.
6. Совершенствование подготовки и переподготовки кадров. Причем, предприятие должно оплачивать курсы переподготовки кадров, т.к. для большинства работников они дорогостоящие (особенно экономическое и бухгалтерское направления).
7. Улучшение социальных условий работников, что будет способствовать росту материального благосостояния, закреплению на селе молодежи и коренным образом изменит характер и условия труда [4].
8. Формирование трудовых отноше­ний на основе заключения и реализации коллективных договоров и соглашений, мероприятия, направленные на сохранение и увеличение объема работ, числа рабочих мест. Только в этом случае экономика предприятия будет отражать интере­сы человека в сфере труда, от чего зависит и выход из кризиса [8].

## 3.2 Повышение уровня материального стимулирования

## работников

В ОАО «Декоративные культуры» оплата труда работников сельскохозяйственного производства производится по повременно-премиальной форме оплаты труда по восемнадцати-разрядной тарифной сетке.

Система оплаты труда должна быть простой и понятной для всех работников организации. В практике этот принцип в полной мере не реализован, так как действующие многие годы системы оплаты труда (сдельно-премиальная, повременно-премиальная, аккордная, аккордно-премиальная) очень громоздкие и сложные. К основным недостаткам указанных систем относится слабое использование противозатратного механизма, что служит одной из главных причин постоянного роста себестоимости продукции. В перечисленных системах оплаты тру да не обоснован интегральный показатель, который бы характеризовал конечный результат труда.

Предлагаемый вариант системы оплаты труда касается рабочих, служащих, руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, работающих рентабельно, а также низкорентабельных и убыточных хозяйств. Т.е. даже если хозяйство по каким-либо причинам не сможет сработать прибыльно, данная система оплаты труда окажется правильной.

Нецелесообразно устанавливать оплату труда от валового дохода руководителям и специалистам в целом по подразделению. Весь смысл заключается в том, чтобы руководители, и особенно специалисты, четко могли представлять, производство какой продукции необходимо увеличить и снизить его себестоимость для получения большего размера валового дохода.

Плановый фонд оплаты труда основных работников в каждом подразделении определяется как произведение планового количества нормосмен и тарифных ставок за нормосмену. Расчетный фонд оплаты труда сравнивается с фактическим с целью принятия оптимального решения.

Оплата труда руководящих работников и специалистов планируется из расчета месячных должностных окладов. Они также могут быть определены на основе материалов аттестации.

После обоснования годового уровня и месячных ставок оплаты труда основных работников в подразделениях определяются расценки оплаты труда за конечный результат (валовой доход) делением годовой суммы оплаты труда всех работников подразделения на нормативный валовой доход. В конкретном случае можно устанавливать расценку за 100 руб. валового дохода или долю оплаты труда в валовом доходе.

Доли оплаты труда специалистов и руководителей в валовом доходе устанавливают аналогичным образом, но при обязательном учете размера полной себестоимость продукции, то есть с учетом общепроизводственных и общехозяйственных расходов. В противном случае расчет долей оплаты труда руководителей и специалистов в валовом доходе теряет всякий экономический смысл.

В тех отраслях, где продукция поступает неравномерно (продукция растениеводства, откорм животных), ежемесячно выплачивать заработную плату предлагается по двум вариантам.

При первом варианте заработная плата выплачивается по сдельным расценкам, определяемым на основании количества и качества произведенной продукции (выполненного объема работ), тарифных ставок и отработанных нормосмен. Рассчитанная таким образом заработная плата от валового дохода, например за месяц, доводится до коллектива. Далее на собрании коллектива она корректируется с учетом коэффициента трудового участия (КТУ).

Суть второго варианта заключается в том, что до получения продукции выплачивается ежемесячный аванс. При втором способе также целесообразно применять коэффициент трудового участия.

Окончательный расчет за продукцию от валового дохода проводится в конце года. Доплата от валового дохода определяется как разница между всей суммой оплаты за валовой доход и выплаченной заработной платой в течение года. Доплата распределяется между работниками пропорционально полученной заработной плате в течение года.

Оплату труда специалистов и руководителей предлагается осуществлять исходя из размера полученной денежной выручки, но с учетом индекса изменения окупаемости затрат.

Предложенный механизм формирования системы оплаты труда в реформируемых сельхозпредприятиях будет наиболее полно стимулировать руководителей и специалистов в получении большего количества высококачественной и дешевой продукции.

## 

## 3.3. Улучшение условий труда и отдыха работников ОАО

## «Декоративные культуры»

Для создания благоприятных условий труда необходимо, прежде всего, добиться стабильного экономического положения хозяйства. Содействие в этом может оказать Фонд финансовой поддержки АПК.

В свою очередь руководство предприятия должно:

1. четко организовать производственный процесс с учетом техники безопасности труда;
2. обеспечить необходимые условия труда для нормальной трудовой деятельности каждому работнику, включая аппарат управления. В частности, следует закупить оргтехнику для планово-экономического и бухгалтерского отделов, направить главных специалистов на курсы повышения квалификации и обучения работе на компьютере со специальными программами (напр., 1С: Бухгалтерия или БЭСТ);

Мерами по улучшению условий быта работников хозяйства могут быть:

1. обеспечение жильем (предоставление принадлежащего организации жилья молодым специалистам, выдача кредита на покупку жилья, оплата части затрат на наем жилья и т.д.);
2. оказание помощи в ведении личных подсобных хозяйств;
3. продажа работникам продукции собственного производства по ценам ниже рыночных;
4. содержание объектов социально-бытового назначения (финансирование строительства новых дорог, больниц, магазинов, детских садов и т.д.);

Также на предприятии важно организовывать отдых работников, а это значит необходимо выделять часть средств на проведение культурных мероприятий, предоставлять не только работникам, но и их семьям поехать для отдыха и лечения в санаторно-курортные учреждения.

Улучшение условий труда, быта и отдыха являются важным мотивирующим фактором в трудовой деятельности работников ОАО «Декоративные культуры».

# Заключение

Итак, как уже отмечалось выше, объектом исследования выбрано предприятие ОАО «Декоративные культуры».

В результате проведения анализа использования рабочего времени на ОАО «Декоративные культуры»», были выявлены следующие проблемы:

1) Имеющиеся трудовые ресур­сы предприятие использует недостаточно полно. Планом намечалось улучшить использование рабочего времени. Каждый член трудового коллектива в отчетном году должен был отработать 247 дней вместо 244 за прошлый год. План по отработанным дням и часам на одного работника оказался недовыполненным. Фактическая средняя продолжительность рабочего дня также ниже плановой.

2) Пла­ном также намечалось снизить и внутрисменные потери рабочего време­ни в расчете на одного члена трудового коллектива на 0,05 часа (8 - 7,95 ), что обеспечивало увеличение отработанного времени на 12,35 ч (+0,05 \* 247 ). Увеличение средней продолжительности рабочего дня отнюдь не говорит еще об улучшении использования рабочего времени. Увеличение средней продолжительности рабочего дня свидетельствует об увеличении среднего пребывания рабочих на работе и ничего не гово­рит об увеличении собственно рабочего времени. Из этого следует, что на анализируемом предприятии имели место как целодневные, так и внутрисменные потери рабочего времени.

3) На предприятии существуют значительные потери рабочего времени. Потери могут быть вызва­ны разными объективными и субъективными обстоятельствами, не предусмотренными планом: дополнительными отпусками с разре­шения администрации, болезнью рабочих с временной потерей трудоспособности, прогулами, простоями из-за неисправности ма­шин, механизмов, отсутствия работы, электроэнергии, топлива и т.д. Большинство из них (кроме потерь, связанных с болезнями) можно считать неиспользованными ре­зервами увеличения фонда рабочего времени.

4) Все вышеперечисленные проблемы предприятия сказались в самом главном показателе – отрицательное влияние на снижение среднегодовой выработки оказало изменение удельного веса рабочих в общей численности работников. План по производству продукции выполнен всего лишь на 96,4%.

В процессе работы над курсовой работой было установлено, что же современная наука понимает под понятием «трудовые ресурсы», какое место они занимают в хозяйственной деятельности предприятия и ее анализе. Из рассмотрения первой главы следует, что трудовые ресурсы – это население в трудоспособном возрасте, т. е. мужчины от 16 до 59 лет, женщины от 16 до 54 лет, за исключением неработающих инвалидов I и II группы и пенсионеров получающих пенсии по возрасту или на льготных условиях (раньше установленного срока), а также население, старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве. Также была представлена примерная характеристика показателей, используемых при проведении данного анализа. Из приведенных показателей эффективности использования трудовых ресурсов ведущее место занимают показатели производительности труда.

Исследование трудовых ресурсов на ОАО «Декоративные культуры»» было проведено на основе динамики численности персонала, использования рабочего времени, производительности труда.

Подробно проанализировав выполненные расчеты, можно сделать следующие краткие выводы. На предприятии наблюдается сезонность использования трудовых ресурсов. Объем и своевременность выполнения работ, эффективность использования техники и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость прибыль и ряд других экономических показателей, зависят от обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами и эффективности их использования. Деятельность, труд людей характеризуется показателем производительности труда. Результат трудовой деятельности оценивается выработкой продукции в единицу времени.

Повышение эффективности труда является важной задачей в любой общественно - экономической формации. Основными факторами, влияющими на повышение производительности труда, являются повышение технологического уровня, совершенствование управления на производстве, различные отраслевые факторы.

# Список литературы

1. Агапова Н. Приказано выжить. Без денег // Аграрный журнал. — 2005. — № 2. — С. 32-33.
2. Бердникова Т.Б. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие.— М.: ИНФРА-М, 2001.— 215 с.
3. Волков О.В. Экономика предприятия (фирмы): Учебник / О.И. Волков, О.В. Девяткин. – М.: И НФРА-М, 2002. – 601 с.
4. Гордеев А. Экономические механизмы регулирования агропромышленного производства // Экономист. — 2003. — № 6. — С. 90-93.
5. Громов М.Н. Научная организация, нормирование и оплата труда на сельскохозяйственных предприятиях.— 2-е изд., доп. и перераб.—М.: Агропромиздат, 1991.— 383 с.: ил
6. Зимин Н.Е. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия / Н.Е. Зимин, В.Н. Солопова. – М.: КолоС, 2005. – 384 с.: ил.
7. Ильин А.И. Планирование на предприятии. – Мн.: Новое знание, 2001. – 2-е изд., перераб. – 635 с.
8. Ларионцева А.М. Основные аспекты проблемы занятости сельского населения // XXI век: перспективы развития АПК: Сб.науч.тр., Алт. гос. аг-рар. ун-т. - Барнаул: Изд-во АГАУ, 2002.- 225 с.
9. Организация сельскохозяйственного производства / Ф.К. Шакиров, В.А. Удалов, С.И. Грядов; Под. Ред. Ф.К. Шакирова. – М.: КолоС, 2004. – 504 с.
10. Скляренко В.К. Экономика предприятия: Учебник / В.К. Скляренко, В.М. Прудников. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 528 с.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

Оплата труда работников ОАО «Декоративные растения»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Тарифный разряд | Кол-во работников | Должностная ставка(руб.) | | Районный коэффициент 15% (руб.) | Месячный фонд з/п(руб.) |
| **1.Аппарат управления** | | | | | | |
| -Ген. Директор  -Зам. ген. директора по произв.  -Зам. ген. директора по экономике  -Главный бухгалтер  -Зам. главного бухгалтера  -Главный энергетик  -Инженер по кадрам  -Бухгалтер  -Бухгалтер  -Бухгалтер-кассир  -Инженер программист  -Заведующим центральным складом  ИТОГО: | 17  16  16  15  14  15  8  10  8  8  7  7 | 1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  1  12 | | 5240  4700  4000  4000  3000  4000  2000  1800  1600  1600  1600  1600  35140 | 786  705  600  600  450  600  300  270  240  240  240  240  5271 | 6026  5405  4600  4600  3450  4600  2300  2070  1840  1840  1840  1840  40411 |
| **2. Отделение цветоводства** | | | | | | |
| -Старший агроном  -Агроном  -Агроном по защите растений  -Слесарь по химобработке  -Тракторист  -Тепличница  -Рабочий  ИТОГО: | 12  9  10  5  5  4  4 | 1  1  1  1  1  33  3  41 | | 1940  1690  1750  1475  1340  1100  1100  10395 | 291  253,5  262,5  221,25  201  165  165  1559,25 | 2231  1943,5  2012,5  1696,25  1541  41745  3795  54964,25 |
| **3. Гараж** | | | | | | |
| -Заведующий гаражом  -Водитель  -Водитель  -Аккумуляторщик  ИТОГО: | 7  5  5  4 | 1  6  1  1  9 | | 1975  1465  1545  1100  6085 | 296,25  219,75  231,75  165  912,75 | 2271,25  10108,5  1776,75  1265  15421,5 |
| **4. Торговый дом** | | | | | | |
| -Директор торгового дома  -Старший продавец  -Товаровед  -Заведующий складом  -Продавец аранжировщик  - Продавец аранжировщик  -Помощник агронома  -Продавец  -Сторож  -Уборщица  ИТОГО: | 12  5  7  7  5  3  5  3  1  1 | 1  3  1  1  1  2  2  24  1  1  39 | | 3200  1460  1350  1230  1235  1100  1235  1100  1100  1100  14110 | 480  219  202,5  184,5  185,25  165  185,25  165  165  165  2116,5 | 3680  5037  1552,5  1414,5  1420,25  2530  2840,5  30360  2530  2530  53894,75 |
| **5.Энергоцех** | | | | | | |
| -Слесарь бригадир  -Наладчик КИПиА  -Дежурный слесарь сантехник  -Электрогазосварщик  -Слесарь по ремонту оборудования  -Электроналадчик  ИТОГО: | 6  5  3  5  5  5 | 1  3  5  2  1  0,5  12,5 | | 1600  1515  1300  2850  1515  1500  10280 | 240  227,25  195  247,5  227,25  225  1542 | 1840  5226,75  7475  3277,5  1742,25  826,5  20424 |
| **6. Ремонтно-строительная бригада** | | | | | | |
| -Штукатур- маляр -бригадир  -Штукатур- маляр  -Столяр  -Стекольщик  ИТОГО: | 5  5  5  4 | 1  1  2  2  6 | | 1500  1250  1250  1250  5250 | 225  187,5  187,5  187,5  787,5 | 1725  1437,5  2875  2875  8912,5 |
| **7. Лесопитомник** | | | | | | |
| -Управляющий отделением  -Тракторист  -Рабочий  ИТОГО: | 14  4  3 | 1  1  5  7 | | 3440  1210  1100  5750 | 516  181,5  165  862,5 | 3956  1391,5  6325  11672,5 |
| **8. Общехозяйственный отдел** | | | | | | |
| -Заведующий здравпунктом  -Повар- бригадир  -Повар  -Уборщик помещений  -Дворник  ИТОГО:  ВСЕГО: | 5  4  4  1  1 | 1  1  1  3  1  7  133,5 | | 2060  1375  1240  1100  1100  6875  93885 | 309  206,25  186  165  165  1031,25  14082,75 | 2369  1581,25  1426  3795  1265  10436,25  216136,75 |