Министерство образования.

Российской Федерации.

Уссурийский Аграрный Техникум.

**Курсовая работа**

**По дисциплине: « Экономика организации (предприятия) »**

**Тема: «Трудовые ресурсы и производительность труда сельскохозяйственных предприятий »**

**По материалам: колхоза «Корсаковский »**

Работу выполнила студентка

Бухгалтерского отделения

3 курса, 331 группы

Заяц Ю.Е.

Оценка\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Преподаватель: Чистякова Н.В.

2008г.

**Содержание.**

Введение…………………………………………………………….………. стр.3

1. Трудовые ресурсы предприятия и производительность труда.…… стр.4
	1. Кадры и персонал…………………………………………………….. стр.5
	2. Количественная характеристика трудовых ресурсов…………..…... стр.7
	3. Производительность труда………………………………………..…. стр.8
	4. Выработка и трудоёмкость………………………………………..…. стр.9

2.Краткая экономическая характеристика колхоза « Корсаковский »…..стр.11

3.Заключение………………………………………………………………...стр.18

4.Список литературы…………………………………………..…………....стр.19

**Введение.**

Проблема сельского хозяйства Дальнего Востока в занятость населения. Занятость в Дальневосточном округе сокращается, но если в целом по экономике с 1996г. по 2003г. она сократилась на 1,7%, то в с/х. – на 35,5%. В сельской местности Дальнего Востока уровень безработицы выше, чем в городе. На территориях с высокой степенью урбанизации на селе он в два раза выше, чем в городах. Например, в Приморском и Хабаровском краях в городе этот показатель в 2004г. был 7,9 и 5,8%, в селе – 16,3 и 10,1%. Эксперты предполагают, что в дальнейшем коэффициент занятости будет снижаться ввиду роста безработицы, сокращение уровня экономической активности населения, уменьшение численности трудовых ресурсов. Следовательно, поддерживая хозяйственную деятельность в деревне, тем самым ещё и поднимаем деловую активность на селе, стараемся преодолеть моральный упадок, показать, что люди, которые живут и работают в деревне, очень важны для государства, и не только с точки зрения сохранения, развития сельских территорий, но преодоление социальных проблем. Значит будущие Дальневосточного федерального округа неразрывно связано с осуществлением комплекса мер по возрождению и развитию сельского хозяйства. Повышению профессионально – квалификационного состава работников, ростом занятости сельского населения и качества его жизни.

Цель курсовой работы, заключается в закрепление теоретических и практических занятий и навыков, полученных в ходе изучения экономики предприятия, а так же приобретения навыков анализа экономических показателей деятельности предприятия: земельные ресурсы, трудовые ресурсы, земельные фонды, себестоимость.

Объектом курсовой работы является колхоз « Корсаковский».

Предмет исследования – трудовые ресурсы и производительность труда сельскохозяйственных предприятий.

Задача курсовой работы состоит в изучении всех доступных материалов для раскрытия темы. Для решения этой задачи используются годовые бухгалтерские отчёты сельскохозяйственного предприятия, так же литературные источники, учебный материал и периодические издания.

**Глава 1**

Трудовые ресурсы сельского хозяйства – это совокупность людей, обладающих способностью трудиться. В их состав входят мужчины от 16 до 60 лет, женщины от 16 до 55 лет. В сельском хозяйстве включительно также подростки от 12 до 16 лет и работоспособные лица старших возрастов. Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования каждого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может отказаться от предложенных ему условий труда, переобучаться другим профессиям и специальностям, может уволиться с предприятия по собственному желанию.

Производительность труда характеризует эффективность, результативность затрат труда и определяется количеством продукции, произведённой в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведённой продукции или выполненных работ.

Различают производительность живого и производительность общественного труда. Производительность живого труда определяется затратами рабочего времени в каждом отдельном производстве, а производительность общественного труда – затратами живого и овеществленного труда. Расчёт производительности общественного труда является очень сложным. Применительно ко всему народному хозяйству этот показатель рассчитывается как национальный доход на одного занятого в отраслях материального производства.

На предприятиях производительность труда определяется как эффективность затрат только живого труда и рассчитывается через показатели выработки (В) и трудоёмкости (Тр.) продукции, между которыми имеется обратно пропорциональная зависимость.

**1.1**

Под кадрами предприятия понимается совокупность работников различных профессионально – квалификационных групп, занятых на одном предприятии и входящих в его списочный состав. В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как основной, так и не основной.

Понятие «трудовые ресурсы предприятия» характеризует его потенциальную рабочую силу, а состав и количественное соотношение отдельных категорий и групп работников предприятия характеризуют структуру кадров. Кадры предприятия, непосредственно связаны с процессом производства продукции или услуг, то есть занятые основной производственной деятельностью, представляют промышленно- производственный персонал. К нему относятся все работники основных, вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов; конструкторских и технологических организаций, находящихся на балансе предприятия.

Работники торговли и общественного питания, медицинских и оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, относятся к непромышленному персоналу предприятию.

Промышленно-производственный персонал в зависимости от выполняемых им функций подразделяются на две основные группы: рабочие и служащие.

К рабочим относятся работники предприятия, непосредственно занятые созданием материальных и транспортных услуг. Рабочие, в свою очередь, подразделяются на основных и вспомогательных. К основным относятся рабочие, которые непосредственно связаны с производством продукции, а к вспомогательным – рабочие, занятые обслуживанием производства.

В группе служащих обычно выделяются следующие категории работающих: руководители, специалисты, и собственно служащие. К руководителям, относятся работники, занимающие должности руководителей предприятия и их структурных подразделений, а так же их заместители.

По уровню, занимаемому в общей системе управления, все руководители подразделяются на: руководителей низового, среднего и высшего звена. К руководителям низового звена обычно относятся: мастера, старшие мастера, прорабы и т.д. Руководителями среднего звена считаются начальники крупных цехов и функциональных отделов, их заместители. К руководителям высшего звена обычно относятся директора предприятий и их заместители.

К специалистам относятся работники предприятия, которые выполняют инженерно- технические, экономические, бухгалтерские виды работ.

К собственно служащим относятся работники, осуществляющие учёт и контроль, подготовку и оформление документации, хозяйственное делопроизводство и обслуживание.

Кадры предприятия в связи с разделением труда и наличием различных видов работ подразделяются по профессиям, специальностям и квалификации. Профессия-род трудовой деятельности работника, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков. Внутри профессии различают специальности, которые характерны специфическими особенностями и требуют от работников дополнительных специальных знаний и навыков для выполнения работ.

Работники каждой профессии и специальности отличаются квалификацией, т.е. степенью овладения работниками той или иной специальностью. Квалификация отражается в квалификационных категориях и разрядах.

Кроме этого, кадры делятся по возрасту и полу. Деление работников по возрасту, прежде всего, обусловлено тем, что в зависимости от достигнутого возраста работники могут иметь разные права и обязанности в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации. Так, гражданская дееспособность возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т.е. по достижении восемнадцатилетнего возраста.

Деление работников по полу обусловлено, во-первых, тем, что имеются определённые ограничения по выполнению работ женщинами. Во-вторых, у нас в стране с конца 80-х годов и в начале 90-х годов по рекомендации профсоюзов проводилась работа по уменьшению доли женщин, занятых на тяжелых и вредных работах.

**1.2**

Количественная характеристика трудовых ресурсов предприятия в первую очередь измеряется такими показателями, как общая, списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

Общая численность работающих определяется как сумма численности промышленно-производственного и не промышленного персонала.

Списочная численность включает общее число всех работников предприятия, в том числе работников фактически работающих, но находящихся в командировках, в отпусках, не вышедших на работу в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей и по болезни, а также с разрешения администрации и совершивших прогулы.

Не включается в списочную численность работники – совместители, привлекаемые со стороны, а также – работники, откомандированные для работы в другие организации и получающие заработную плату от этих организаций. Кроме того, не включаются: учащиеся вузов и техникумов, присланные для прохождения практики, работники, выполняющие случайные работы продолжительностью до 5 дней.

Явочная численность- это количество работников списочного состава, явившихся на работу.

Среднесписочная численность работников за месяц определяется на основе суммы списочного числа персонала за все календарные дни месяца. Численность работников в нерабочие дни принимается равной количеству персонала, имевшемуся в соответствующий предвыходной или праздничный день. Эта сумма списочного числа персонала делится на количество календарных дней месяца.

Наряду с этими основными показателями применяются ещё и следующие:

* Индекс численности рабочей силы на начало или конец периода – определяется отношением численности работников – на начало данного периода плюс число вновь принятых работников за данный период минус число уволенных работников – к численности работников на начало периода;
* Коэффициент текучести кадров – определяется делением выбывших числа работников предприятия, на среднесписочное число работников за тот же период.

**1.3**

Производительность труда – это степень эффективности деятельности работников

Различают производительность живого и производительность общественного труда. Производительность живого труда определяется затратами рабочего времени в каждом отдельном производстве, а производительность общественного труда – затратами живого и овеществленного труда. Расчёт производительности общественного труда является очень сложным. Применительно ко всему народному хозяйству этот показатель рассчитывается как национальный доход на одного занятого в отраслях материального производства.

Измеряется производительность труда двумя способами:

* Количеством продукции в единицу времени (например, шт./мин; шт./час)
* Количеством времени на изготовление единицы продукции (например, два года на изготовление одного комбайна)

Для предприятия повышение производительности труда означает следующее:

* Значительное уменьшение затрат на производство и сбыт продукции;
* Увеличение объёма производства продукции;
* Повышение конкурентоспособности предприятия;
* Создание финансовых условий для проведения технического перевооружения предприятия.

Основное направление повышение производительности в соответствии с применяемой системой отчётности у нас в стране:

* Повышение технического уровня производства (механизация, автоматизация производства);
* Совершенствование организации производства и труда, в том числе:
* Совершенствование управления производством;
* Повышение норм выработки и увеличение зон обслуживание;
* Сокращение потерь рабочего времени;
* Изменение объёма и структуры производства, в том числе: относительное уменьшение численности персонала;
* Изменение удельного веса отдельных видов продукции или производства.

**1.4**

Выработка – это количество продукции, производственной в единицу рабочего времени либо приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего за определённый период. Она рассчитывается как отношение объема произведённой продукции к затратам рабочего времени на производство этой продукции или к среднесписочной численности работников либо рабочих.

Объём произведённой продукции может быть выражен в натуральных, стоимостных и трудовых единицах измерения. Различают три метода определения выработки: натуральный (условно – натуральный), стоимостной и по нормированному рабочему времени.

Натуральные показатели измерения производительности труда наиболее достоверны и точны и в большей степени соответствуют её сущности, но область их применения ограниченна. Натуральные показатели применяются на предприятиях таких отраслей, как газовая, угольная, нефтяная, лесная и др., а условно – натуральные, в текстильной, цементной, в производстве минеральных удобрений.

Стоимостный метод определения выработки учитывает не только изменение затрат живого труда. В денежном выражении выработку на предприятии можно определять по показателям валовой, товарной, реализуемой и чистой продукции.

Трудовой метод измерения производительности труда предполагает использование показателя трудоёмкости в качестве измерителя продукции. На практике он имеет ограниченную сферу применения: на отдельных рабочих местах, в бригадах, участках и цехах, производящих разнородную продукцию, которую невозможно измерить, ни в натуральных, ни в стоимостных единицах.

Годовая производительность труда является основным плановым и учётным показателем для предприятия.

Трудоёмкость продукции представляет собой затраты живого труда на производство единицы продукции.

В зависимости от состава затрат труда, и их роли в процессе производства выделяют:

Технологическая трудоёмкость отражает затраты труда основных производственных рабочих – сдельщиков и рабочих – повременщиков.

Трудоёмкость обслуживания производства представляет собой совокупность затрат вспомогательных рабочих цехов основного производства и всех рабочих вспомогательных цехов и служб, занятых обслуживанием производства.

Производственная трудоёмкость включает затраты труда всех рабочих, как основных так и вспомогательных.

Трудоёмкость управления производством представляет собой затраты труда служащих, занятых как в основных и вспомогательных цехах, так и общезаводских служб предприятия.

в составе полной трудоёмкости отражаются затраты труда всех категорий промышленно – производственного персонала предприятия.

**Глава 2**

**Показатели размера предприятия.**

Таблица № 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 г. | 2006 г. | Отклонение |
| 1.Выручка от реализации продукции | 5150 | 3159 | -1946 |
| 2.Среднегодовая стоимость основных фондов | 3194 | 3681 | 487,5 |
| 3.Среднегодовая численность работников | 45 | 37 | -8 |
| 4.Площадь с/х. угодий | 7286 | 7284 | -2 |
| 5.Поголовье скота условно голов | 44,5 | 114 | 70 |

Вывод: по таблице 1 можно сделать вывод, что выручка сократилась на -1946, среднегодовая стоимость увеличилась на 487,5, среднегодовая численность работников сократилась на -8, площадь с/х угодий уменьшилась на -2, поголовье скота возросло на 70.

Специализация предприятия, его главные и дополнительные отросли.

Таблица № 2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вид продукции отрасль | Выручка тыс. руб. | Структура товарной продукции % | Экономическое значение отраслей |
| 2005г. | 2006г. | 2005г. | 2006г. |
| Зерно | 1591 | 387 | 31% | 12% | дополнительная |
| Соя | 2124 | - | 47% | - | дополнительная |
| Картофель | - | - | - | - | дополнительная |
| Овощи | 645 | 572 | 13% | 18% | дополнительная |
| Прочая продукция растениеводства | 67 | 9 | 1,3% | 0,3% | дополнительная |
| Итого по растениеводству | 4427 | 2599 | 87% | 82% | дополнительная |
| Скотоводство всего | 24 | 40 | 0,5% | 3% | дополнительная |
| В том числе: мясо КРС в ж.м. | 105 | 100 | 2% | 3% | дополнительная |
| Продукция собственного производства: | 105 | 100 | 2% | 3% | дополнительная |
| Молоко | 112 | 420 | 2% | 13% | дополнительная |
| Свиноводство всего | 24 | 40 | 0,5% | 2% | дополнительная |
| В том числе: Мясо | 97 | 100 | 2% | 3% | дополнительная |
| Прочая продукция животноводства | - | - | - | - | дополнительная |
| Итого по животноводству | 241 | 560 | 5% | 18% | дополнительная |
| Всего по хозяйству | 5105 | 3159 | 100 | 100 | дополнительная |

Ксп2005=

= 0,31

Ксп2006=

 = 0,26

Вывод: колхоз «Корсаковский» производит продукцию растениеводства и животноводства, выручка по растениеводству в 2006 г. составила 2599 тыс. руб.(30% от общей выручки), выручка от продажи животноводства 560 тыс. руб. В частности структура реализации продукции растениеводства в отчётном году: доля зерна 12%, овощей 18%. Структура реализации продукции животноводства: мясо КРС 3%, продукция собственного производства 3%, молоко 13%. В отчётном году по сравнению с предыдущим выручка от реализации растениеводства увеличилась на 1828 тыс. руб., а выручка по животноводству уменьшилась на 319 тыс. руб. Хозяйство не имеет главных отраслей. В 2005 г. коэффициент специализации равен 0,31, значит специализация хозяйства высокая, в 2006 г. коэффициент специализации изменился (ксп2006=0,26).

Основные показатели работы предприятия.

Таблица № 3.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2005 год | 2006 год | Отклонение |
| 1.урожайность основных с/х. культур, ц. с 1 га.:Зерно |  |  |  |
| 20,2 | 15 | -5,2 |
| Соя | 11,7 | 9,5 | -2,2 |
| Картофель |  | - | - |
| Овощи | 65,3 | 44,4 | -20,9 |
| 2.Продуктивность скота: |  |  |  |
| а)среднегодовой удой молока на одну корову, кг. | 1990 | 239 | -1751 |
| б)среднесуточный прирост живой массы, 1)КРС | 151 | 45 | -106 |
| 2)свиней | 6 | 3 | -3 |
| 3. оплата труда на 1 работника в год, руб. | 16778 | 24054 | 7276 |
| 4.произведено валовой продукции в расчёте:а) на 100 руб. основных фондов, руб.б) на 1среднегодового работника, руб. | 160113444 | 8685378 | -74-28066 |
| 5.прибыль «+», убыток «-», тыс. руб. | 615 | -523 | -92 |
| 6.уровень рентабельности производства, % | 14% | -24% | -20,9% |

Оценка состава и структуры земельных угодий.

Таблица № 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| вид угодий | площадь, га | структура, % |
| 2005 год | 2006 год | отклонение | 2005 год | 2006 год | отклонение |
| общая земельная площадь, га. | 9995 | 3995 | -6000 | 100 | 100 | \_ |
| сельскохозяйственные угодья -всего, га. | 7286 | 7284 | -2 | 72,89 | 182,3 | 109,41 |
| из них:пашни | 4290 | 4288 | -2 | 42,92 | 107,3 | 64,38 |
| сенокосы | - | 379 | - | - | 9,5 | - |
| пастбища | 2617 | 2617 | 0 | 26,18 | 65,5 | 39,32 |
| сады и др. многолетние насаждения | - | - | - | - | - | - |
| пруды и водоёмы | 148 | 1748 | 0 | 17,48 | 43,7 | 26,22 |
| приусадебные участки, коллективные сады | - | - | - |  |  |  |
| прочие угодья | 727 | 729 | 2 | 7,27 | 18,2 | 10,93 |

Диаграмма № 1

Вывод: хозяйство имеет 9995 га земельных угодий, из которых с/х угодья занимают 72,89%, в том числе на пашни приходится 42,92%, на пастбища 26,18%, площадь леса 17,48%, пруды и водоёмы 2,31%, на прочие угодья 7,27%. В отчётном году площадь и структура земельных угодий хозяйства практически не изменилась.

Структура трудовых ресурсов предприятия.

Таблица № 5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| категории работников | среднегодовая численность, чел. | удельный вес работников, % | отклонение |
| 2005 год | 2006 год |
| по организации - всего  | 45 | 37 | 100 | -8 |
| в т.ч.: |  |  |  |  |
| работники, занятые в сельскохозяйственном производстве - всего | 45 | 37 | 100% | -8 |
| рабочие постоянные из них: трактористы- машинисты | 37 | 29 | 78% | -8 |
| 1 | 8 | 22% | 7 |
| работники, занятые обслуживанием животноводства | 2 | 1 | 3% | -1 |
| разнорабочие сезонные и временные | - | - | - | - |
| служащееиз них: руководители | 8 | 8 | 22% | 0 |
| 3 | 2 | 5% | - |
| специалисты | 4 | 6 | 16% | 2 |
| работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах  | - | - | - | - |
| работники торговли и общественного питания | - | - | - | - |
| работники, занятые прочими видами деятельности | - | - | - | - |

Наглядно данная структура представлена на диаграмме № 2:

Вывод: среднегодовая численность работников по организации 37 человек, в том числе постоянные рабочие 29, служащие 8.в отчётном году среднегодовая численность работников практически не изменилась.

Обеспеченность предприятия основными средствами.

Таблица № 6

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| показатели | 2005 год | 2006 год | отчётный год к предыдущему, % |
| среднегодовая стоимость основных фондов, тыс. руб. | 3194 | 3681 | 115% |
| энергетическая мощность, л.с. | 2643 | 2643 | 100% |
| среднегодовая численность работников. чел. | 45 | 37 | 82% |
| площадь с/х. угодий, га | 7286 | 7284 | 100% |
| фондообеспеченность, тыс. руб. | 0,4 | 0,5 | 125% |
| энергообеспеченность, л.с. | 0,36 | 0,36 | 100% |
| энерговооруженность, л.с. | 59 | 71 | 120% |
| фондовооруженность, л.с. | 71 | 99 | 139% |

Вывод: по таблице № 6 можно сделать вывод обеспеченности колхоза « Корсаковский» основными средствами. Фондообеспеченность в 2006 году увеличилась до 125 % и составило 500 тыс. руб., фондовооруженность увеличилась до 139% и составило 99 тыс. руб. Таким образом, количество энергоресурсов на 1 га с/х угодий не изменилась и составило 0,36 л. с. И количество энергоресурсов на 1 работника выросло до120 % и составило 71 л. с.. данные изменения произошли за счёт увеличения стоимости основных фондов до 115 %, за счёт сокращения числа работников до 82 %.

**Заключение**

От кадровой политики зависит очень многое, в первую очередь насколько рационально используются рабочая сила и эффективность работы предприятия.

Кадры на предприятии классифицируются на рабочих, руководителей, специалистов и служащих. Приоритет следует отдавать руководителям. Исследованиями и практикой установлено, что эффективность работы предприятия на 70 – 80 % зависит от руководителя предприятия.

С переходом предприятия на рыночные отношения они получили большую самостоятельность в области оплаты труда. Как показывает анализ, предприятия в этот период стали чаще применять повременно – премиальную и бестарифную системы оплаты труда, а также оплату труда по контракту.

Выявились и негативные стороны в оплате труда, смысл которых заключается в следующем:

* На некоторых предприятиях стал допускаться слишком большой разрыв в оплате труда между работниками, получающими минимальную заработную плату, и руководителем предприятия и его заместителями. Это соотношение иногда достигает 1:15, 1:20 и более;
* На многих предприятиях, стали задерживать выплату заработной платы;

Кадры, производительность труда и заработная плата – это понятия, которые тесно связаны между собой. На каждом предприятии должен разрабатываться план по труду и заработной плате, цель которого заключается в изыскании резервов по улучшению использования рабочей силы и на этой основе повышении производительности труда. При этом план должен быть разработан так, чтобы темпы роста производительности труда опережали темпы роста средней заработной платы.

**Список литературы**

1. «Экономика предприятия»: учебник, О.И. Волков. Москва, 2000 год
2. «Экономика организации»: учебник, Ю.Ф. Елизаров. Москва, 2006 год
3. «Экономика фирмы»: учебное пособие, Т.В. Муравьёва. Москва, 2002 год
4. «Экономика сельского хозяйства России» № 1`07, журнал
5. Годовой отчёт колхоза « Корсаковский», 2005 год
6. Годовой отчёт колхоза « Корсаковский», 2006 год