**Министерство образования Нижегородской области**

**ГОУ СПО «Пильнинский агропромышленный техникум»**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по дисциплине «Экономика организации (предприятия)»

на тему: **«Трудовые ресурсы и пути повышения их использования»**

**Выполнил (а):**

студент (ка) 2 курса группы 21- К

специальности 080302

«Коммерция»

Юдина Виктория

**Проверила:**

преподаватель спецдисциплин

Рыбакова Е.А.

Работа защищена

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2010 г.

Оценка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись)

**р.п. Пильна**

**2010 г.**

**Содержание**

Введение 3

Глава 1. Трудовые ресурсы и пути повышения эффективности их использования 5 1.1. Планирование потребности в трудовых ресурсах 5

1.2. Отбор кадров 8

1.3. Определение заработной платы и льгот 12

1.4. Факторы и резервы роста производительности труда 14

Глава 2. Экономическая эффективность использования трудовых

 ресурсов в СПК «Красная гора» Пильнинского района Нижегородской области 15

2.1.Организационно-экономическая характеристика СПК «Красная гора» Пильнинского района Нижегородской области 15

2.2.Понятие и состав трудовых ресурсов 19

2.3. Полнота использования персонала предприятия 22

2.4. Эффективность использования трудовых ресурсов 24

Заключение 27

Список литературы 28

**Введение**

 Трудовые ресурсы России составляют около 50% общей численности населения страны. Среднегодовая численность работников сельского хозяйства за годы реформ уменьшилась. При этом в их составе произошли существенные изменения. В связи с созданием крестьянских (фермерских) хозяйств большая часть работников перешли из крупных сельскохозяйственных предприятий в этот сектор. В результате расширения личных подсобных хозяйств увеличилось число занятых в них работников.

 Социально-экономический кризис в стране привел к снижению уровня жизни населения, росту безработицы во всех отраслях, в том числе скрытой.

 Эти же тенденции характерны и для сельского хозяйства.

 За период проведения аграрной реформы производительность труда снизилась в сельском хозяйстве. В России она почти в 7-10 раз ниже, чем в странах с развитой рыночной экономикой. Значительно возросла трудоемкость производства отдельных видов сельскохозяйственной продукции, особенно подсолнечника и сахарной свеклы. Затраты труда на единицу этой продукции увеличились почти в 2 раза. Это обусловлено в основном снижением урожайности культур.

 Важными условиями роста экономической эффективности аграрного производства являются улучшение использования трудовых ресурсов сельского хозяйства, повышение производительности труда. Для этого необходимо кардинально пересмотреть аграрную политику. Крестьянство должно рассматриваться не как донор и источник ресурсов для города, а как экономически и социально равноправный партнер и союзник. Следует не допускать дискредитации крестьянства, поддерживать экономический паритет в отношениях деревни с городом, оказывать со стороны государства реальную помощь в развитии социальной сферы села, а главное –не навязывать крестьянам очередную революционную ломку сложившихся форм и отношений и создавать условия для постепенного реформирования производства снизу, по воле и в интересах крестьян.

 Одним из основных социально-экономических факторов, определяющих эффективность использования трудовых ресурсов, является мотивация к высокопроизводительному труду. Главные рычаги мотивации-стимулы и мотивы. Наиболее эффективный стимулирующий фактор-удовлетворенность работников материальными условиями(заработной платы, премиями, доплатами за стаж работы, пособиями, продажей продукции своим работникам со скидкой и др.).

 Другие важные формы мотивации - моральное поощрение работника, продвижение его по службе, повышение квалификации, создание благоприятной социальной атмосферы, развития доверия и взаимопонимания внутри коллектива, самостоятельность и ответственность.

 Целью настоящей курсовой работы является изучение экономической эффективности использования трудовых ресурсов. Объект исследования: СПК «Красная гора» Пильнинского района Нижегородской области за период с 2006 по 2009г.

 Источники: первичные документы, годовые отчеты, план производственно-финансовой деятельности сельскохозяйственного предприятия, специальная литература, периодическая печать.

**1.Трудовые ресурсы и пути повышения эффективности их использования**

**1.1. Планирование потребности в трудовых ресурсах**

 При определении целей своей организации руководство должно так определить необходимые для их достижения ресурсы. Необходим в деньгах, оборудовании и материалах является вполне очевидной. Редко кто из руководителей упустит эти моменты при планировании. Потребность в людях — тоже кажется вполне очевидной. К сожалею, зачастую планирование людских ресурсов ведется ненадлежащим образом или же ему не уделяется того внимания, которого оно заслуживает.

 Планирование людских ресурсов по существу представляет собой применение процедур планирования для комплектации штатов и персонала. Для удобства можно считать, что процесс планирования включает в себя три этапа (рис. 1):

 1. Оценка наличных ресурсов.

 2. Оценка будущих потребностей.

 3. Разработка программы удовлетворения будущих потребностей.

 Планирование трудовых ресурсов в действующей орган логично начать с оценки их наличия. Руководство должно определить, сколько человек занято выполнением каждой операции, требующейся для реализации конкретной цели. Например, в крупных рекламных агентствах в проведении и подготовке одной рекламной коммерческой передачи может быть задействовано более ста человек. Даже в столь простом деле, как обработка багажа на авиалинии, обычно задействовано много различных работников. Помимо этого, руководство должно оценить и качество труда своих работников. Некоторые компании разработали систему трудовых навыков или специальностей, которая предусматривает регистрацию профессиональных навыков служащих с указанием количества работ, обладающих ими.

 Планирование трудовых ресурсов:

1. Оценка наличных трудовых ресурсов

2. Оценка будущих потребностей

3. Разработка программы по развитию трудовых ресурсов

 Следующим этапом планирования является прогнозирование численности персонала, необходимого для реализации краткосрочных и перспективных целей. Так, например, если администрация местного универсального магазина решает организовать в первую неделю января широкую продажу бельевых товаров, ей необходимо определить, сколько при этом потребуется дополнительных продавцов для обслуживания возросшего потока клиентов. Естественно, что при крупных организационных изменениях, например, при создании нового завода, внедрении новой важной продукции, оценка будущей потребности в рабочей силе представляет собой сложную и весьма важную задачу. В этих случаях необходимо оценить внешний рынок труда и определить имеющуюся на нем рабочую силу. В помощь организациям в деле прогноза потребности в людских ресурсах наука управления разработала целый ряд моделей. Изменения во внешней среде, особенно экономической, могут оказать сильное влияние на перспективные потребности организации в трудовых ресурсах.

 Серьезный экономический спад 1980-1982 гг., например, привел к снижению численности рабочей силы в различных отраслях промышленности и к перемещению производственных мощностей в страны тихоокеанского региона, где стоимость труда значительно ниже. Определив свои будущие потребности, руководство должно разработать программу их удовлетворения. Потребности — это цель, программа — средство ее достижения. Программа должна включать конкретный график и мероприятия по привлечению, найму, подготовке и продвижению работников, требующихся для реализации целей организации. Для того чтобы нанять соответствующих работников, руководство должно в деталях знать, какие задачи они будут выполнять во время работы и каковы личные и общественные характеристики этих работ. Эти знания получают посредством анализа содержания работы. Без него трудно реализовать все остальные функции управления. Всесторонняя оценка всех конторских, оперативных, технических и административных специальностей создает надежное основание для принятия будущих решений о найме, отборе, назначении зарплаты, оценке деятельности и повышении в должности.

 Существует несколько методов анализа содержания работы. Один из них заключается в наблюдении за работником и формальном определении и регистрации всех выполняемых им задач и действий. Другой метод предусматривает сбор такой информации посредством собеседования с работником или его непосредственным начальником. Этот метод может оказаться менее точным из-за искажений, вносимых восприятием опрашиваемого или опрашивающего. Третий метод заключается в том, что работника просят заполнить вопросник или дать описание его работы и требования к ней. Информация, полученная при анализе содержания работы, является основой для большинства последующих мероприятий по планированию, набору рабочей силы и т.п. На ее основе создается должностная инструкция, которая представляет собой перечень основных обязанностей, требующихся знаний и навыков, а также прав работника. Она должна разрабатываться по всем должностям и специальностям организации, например, для секретаря, экспедитора, управляющего по рекламе и т.д.

**1.2. Отбор кадров**

 На этом этапе при управлении планированием кадров руководство отбирает наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора. В большинстве случаев выбирать следует человека, имеющего наилучшую квалификацию для выполнения фактической работы на занимаемой должно, а не кандидата, который представляется наиболее подходящим для продвижения по службе. Объективное решение о выборе, в зависимости от обстоятельств, может основываться на образовании кандидата, уровне его профессиональных навыков, опыте предшествующей работы, личных качествах. Если должность относится к разряду таких, где определяющим фактором являются технические знания (научный работник), то наиболее важное значение, видимо, будут иметь образование и предшествующая научная деятельность. Для руководящих должностей, особенно более высокого уровня, главное значение имеют навыки налаживания межрегиональных отношений, а также совместимость кандидата с вышестоящими начальниками и с его подчиненными. Эффективный отбор кадров представляет собой одну из форм предварительного контроля качества человеческих ресурсов.

 К трем наиболее широко применяемым методам сбора информации, требующейся для принятия решения при отборе, относятся испытания, центры оценки и собеседования.

 -Испытания. Поведенческие науки разработали много видов различных испытаний, которые помогают предсказать, сколь эффективно сможет кандидат выполнять конкретную работу. Один из видов отборочных испытаний предусматривает измерение способности выполнения задач, связанных с предполагаемой работой. В качестве примера можно привести машинопись или стенографию, демонстрацию умения работать на станке, демонстрацию речевых способностей путем устных сообщений или письменных работ. Другой вид испытаний предусматривает оценку психологических характеристик, таких как уровень интеллекта, заинтересованность, энергичность, откровенность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость и внимание к деталям. Для того чтобы такие испытания были бы полезными для отбора кандидатов, требуется значимая корреляция между высокими оценками, набираемыми в ходе испытаний, и фактическими показателями работы. Руководство должно дать оценку своим испытаниям и определить, действительно ли люди, хорошо справляющиеся с испытаниями, оказываются более эффективными работниками, чем те, которые на меньшее количество баллов. Бланки заявлений, хотя они и не относятся к истинным средствам определения способностей или психологических характеристик, тоже успешно применяются для сравнительной оценки уровня квалификации. Так, например, конкретные сведения, которые требуется указать в бланке заявления о стаже предыдущей работы, зарплате, характере образования и оконченном учебном заведении,

 тоже можно использовать для отбора кандидатов, если такие биографические данные помогают отличить более эффективных от менее эффективных служащих, уже работающих в данной организации.

 -Центры оценки. Центры оценки впервые были созданы во время второй мировой войны для отбора и оценки агентов для секретной службы — предшественника ЦРУ. «Ай Ти энд Ти» была первой частной компанией, использовавшей центр для отбора руководящих кадров и коммерческих работников. Сегодня многие крупные Фирмы, такие, как «Дженерал Электрик», «Ай Би Эм», используют их в основном для отбора кандидатов на повышение. В центрах оценивают способность к выполнению связанных с работой задач методами моделирования. Один из методов, так называемое упражнение «в корзине для бумаг», ставит кандидата в роль управляющего гипотетической компании. В течение трех часов он должен принимать решения — как отвечать на письма, памятные записки, как реагировать на различную информацию. Он должен принимать решения, общаться в письменной форме с подчиненными, наделять полномочиями, проводить совещания, устанавливать приоритеты. Другим методом является имитация собрания организации без председательствующего. Кандидатов оценивают по таким характеристикам, как умение выступать, настойчивость, навыки личностных отношений. К прочим методам отборочных центров относятся: устные доклады группе слушателей, исполнение заданной роли, психологические тесты, тесты по определению уровня интеллекта, официальные интервью. Исследования показали, что центры оценки являются отличным средством прогнозирования рабочих качеств кандидатов. Однако они весьма дороги и поэтому обычно используются только крупными преуспевающими компаниями.

 -Собеседования. Собеседования до сих пор являются наиболее широко применяемым методом отбора кадров. Даже работников неуправленческого состава редко принимают на работу без хотя бы одного собеседования. Подбор руководителя высокого ранга может потребовать десятков собеседований, занимающих несколько месяцев. Вместе с тем, исследования выявили целый ряд проблем, снижающих эффективность собеседований как инструмента отбора кадров.

 Основа этих проблем имеет эмоциональный и психологический характер. Так, например, существует тенденция принятия решения о кандидате на основе первого впечатления, без учета сказанного в остальной части собеседования. Другая проблема заключается в тенденции оценивать кандидата в сравнении с лицом, с которым проводилось собеседование непосредственно перед этим. Если предыдущий собеседник выглядел особенно плохо, то последующий посредственный кандидат будет выглядеть хорошо или даже очень хорошо. Есть у проводящих интервью и такая тенденция, как оценка более благоприятно тех кандидатов, внешний вид, социальное положение и манеры которых в большей мере напоминают их собственные.

 Исследования показывают, что структурированные интервью со стандартизированными и записанными вопросами и ответами повышают точность того метода. Вместе с тем, собеседование следует сконцентрировать на тех опросах, которые конкретно относятся к данной работе. Подчеркивая это положение, Джон и Мэри Майнеры говорят: «Если интервьюер хорошо знает ту работу, по которой ведется собеседование, и знает, какие люди могут преуспеть в ней, то он будет более объективен и получаемые результаты будут лучше». Некоторые общие рекомендации эффективного проведения собеседования сводятся к следующему:

 1. Установите контакт с кандидатом и дайте возможность ему почувствовать себя свободно.

 2. В ходе всего собеседования концентрируйте внимание на требованиях к работе.

 3. Не оценивайте по первому впечатлению. Подождите, пока не получите всю информацию.

 4. Подготовьте комплект структурированных вопросов, которые будут задаваться всем кандидатам. Будьте, вместе с тем, достаточно гибки, чтобы исследовать другие возникающие вопросы.

**1.3. Определение заработной платы и льгот**

 Вид и количество вознаграждений, предлагаемых организацией, имеют важное значение для оценки качества трудовой жизни. Исследования показывают, что вознаграждения влияют на решения людей о поступлении на работу, на прогулы, на решения о том, сколько они должны производить, когда и стоит ли вообще уйти из организации. Многими исследованиями установок, что количество прогулов и текучесть кадров прямым образом связаны с удовольствием получаемым вознаграждением. При хорошей работе, которая дает чувство удовлетворения, количество прогулов имеет тенденцию к снижению. Когда же работа неприятна, число прогулов значительно возрастает.

 «Термин «заработная плата» относится к денежному вознаграждению, вы организацией работнику за выполненную работу. Она направлена на вознаграждение служащих за выполненную работу (реализованные услуги) и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности. Организация не может набрать и удержать рабочую силу, если она не выплачивает вознаграждение по конкурентоспособным ставкам и не имеет шкалы оплаты, стимулирующей людей к работе в данном месте».

 Разработка структуры заработной платы является обязанностью отделов кадров или трудовых ресурсов. Структура заработной платы в организации определяется с помощью анализа обследования уровня заработной платы, условий на рынке

труда, а также производительности и прибыльности организации. Разработка структуры вознаграждения административно-управленческого персонала более сложна, помимо самой зарплаты в нее часто входят различные льготы, схемы участия в прибылях и оплата акциями.

 «Традиционный подход к предоставлению дополнительных льгот заключается в том, что одинаковые льготы имеют все работники одного уровня. Однако при этом не учитываются различия между людьми». «Исследования показывают, что не все служащие ценят такие льготы. Воспринимаемая ценность дополнительных льгот зависит от таких факторов, как возраст, семейное положение, размер семьи и т.д. Так, например, люди с большими семьями обычно весьма сильно озабочены размером льготного медицинского обслуживания и страхованием жизни, пожилые люди — льготами, предоставляемыми при выходе на пенсию, молодые работники — немедленным получением наличных денег. В свете вышеизложенного, некоторые организации разработали систему, которую иногда называют «системой вознаграждения по принципу кафетерия». Работнику разрешается самому выбрать в установленных пределах тот пакет льгот, который наиболее его устраивает». Хотя такая система выбора вознаграждения по принципу «самообслуживания в кафетерии» имеет явные достоинства, она не свободна и от некоторых недостатков. Общая стоимость льгот при этом повышается, поскольку влечет за собой дополнительные административные накладные расходы, а также потому, что некоторые льготы, например, страхование персонала, обходятся дешевле, если их приобретают в больших объемах. Другая проблема заключается в необходимости просвещения работников в вопросах наличного набора льгот и потенциального значения этих льгот для них в будущем и настоящем. Вместе с тем, компания «TRW» установила, что при соответствующей информированности работники могут сделать обоснованный выбор и изменить свое мнение о наиболее желанных льготах, когда у них появляется возможность их получить. Другие исследования показали, что большинство работников приветствуют гибкие программы предоставления льгот.

**1.4. Факторы и резервы роста производительности труда**

 Производительность труда - это результат работы в процессе производства товаров, который измеряется количеством произведенного товара производимых за определённое время.

 Выработка может быть:

 - часовая

 - дневная

 - месячная

 - годовая

 - квартальная

 Факторы причины, из-за которых происходит изменение уровней роста производительности труда. Это технический прогресс совершенствования организация производства, управления, трудовых затрат работника. Можно выделить пять групп факторов роста производства труда:

 -Регионально-экономическая (природно-климатические условия, их изменение, сбалансированность рабочих мест и трудовых резервов)

 -Факторы структурных сдвигов (сдвиги в изменении доли покупных изделий и полуфабрикатов, сокращение численности работников предприятия в связи с ростом объемов производства данного вида продукции).

 -Факторы ускорения НТП (совершенствование производства современных технологий, гибких переналаживаемых производств какой – либо продукции данного предприятия).

 -Экономические факторы (современная форма организации производительности трудового процесса и стимулирование труда определенными видами стимулов, рост квалифицированных работников предприятии, организация и интенсивность производительность труда данного товара).

**2. Экономическая эффективность использования трудовых ресурсов в СПК «Красная гора» Пильнинского района Нижегородской области**

**2.1. Организационно-экономическая характеристика**

**СПК «Красная гора»**

**Пильнинского района Нижегородской области**

 СПК «Красная гора» входит в состав Пильнинского района Нижегородской области. Данное хозяйство находится на расстоянии 12 км от района центра р.п. Пильна и связано с последним асфальтной дорогой, которая позволяет иметь постоянную транспортную связь.

 По климатическим условиям района относится к умеренно- континентальной зоне с продолжительностью безморозного периода 120-190 дней.

 Средняя месячная и годовая температура воздуха следующее: январь-15С, февраль-13С, март-6С, апрель+3С, май+11С, июнь+15С, июль+18С, Август+16С, сунтябрь+10С, октябрь+2С, ноябрь-4С, декабрь-10С.

 Рабочий период длится 203-210 дней, вегатационный-160-170 дней.

 Анализ показывает, что в СПК « Красная гора» Пильнинского района Нижегородской области могут возделывать многие сельскохозяйственные Культуры, даже такие теплолюбивые, как сахарная свёкла.

 Рельеф местности на территории хозяйства пересечённый. Почвы светло-серые, по механическому составу средне и мелкосуглинистые, бедные по естественному плодородию.

 Травянистая растительность на естественных сенокосных и пастбищных угодьях представлена дикорастущими травами.

 Лесная растительность представлена смешанными лесами, но в основном преобладают лиственные леса.

 В настоящее время СПК «Красная гора» имеет мясо - молочное направление. В растениеводстве хозяйство специализируется на производстве зерна и сахарной свёклы. В таблице 2.1.1. представлена структура и размер сельскохозяйственных угодий СПК за период - 2007-2009 года.

Таблица 2.1.1.

Размеры и структура земельных угодий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | годы | 2009г.в % к 2007г. |
| 2007 | 2008 | 2009 |
| га | % | га | % | га | % |
| Размер хозяйства | 6609 | 100 | 6608 | 100 | 6723 | 100 | 102 |
| Площадь с/х. угодий, га | 5308 | 80 | 5308 | 80 | 5349 | 79 | 101 |
| В т.ч.: - пашни | 2950 | 56 | 2950 | 56 | 2950 | 56 | 100 |
| -сенокосы | 903 | 17 | 903 | 17 | 936 | 13 | 104 |
| -пастбища | 1455 | 27 | 1455 | 27 | 1463 | 26 | 101 |
| Лесные массивы | 980 | 15 | 980 | 15 | 1029 | 15 | 105 |
| Древесно -кустарниковые растения | 135 | 2 | 135 | 2 | 135 | 2 | 100 |
| Пруды и водоёмы | 20 | 0,4 | 30 | 0,4 | 30 | 1 | 150 |
| Дороги | 11 | 0,3 | 11 | 0,3 | 11 | 0,5 | 100 |
| Болота | 6 | 0,3 | 6 | 0,3 | 14 | 0,5 | 233 |
| Прочие земли | 159 | 2 | 149 | 2 | 166 | 2 | 104 |

 Вывод: За следуемый период размеры предприятия увеличилась на 2%. Увеличилась площадь сельскохозяйственных угодий на 1%, в том числе сенокосов на 4%, площадь пашни на 1%. Произошло увеличение площади лесных массивов на 5%. Так же увеличилась площадь под прудами и водоемами на 50%. Площадь, занимаемая болотами, увеличилась на 133%. Площадь прочих земель увеличилась на 4%.

 Площадь пашни в хозяйстве осталась прежней, а площадь пастбищ увеличилась. Возможно, это связано с увеличением поголовья КРС.

 Главным фактором производства в сельском хозяйстве является земля, а средством производства – труд. Труд человека.

 Рассмотрим в виде таблицы 2.1.2 динамику и структуру трудовых ресурсов предприятия.

 Таблица 2.1.2.

Структура и динамика трудовых ресурсов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категории работников |  | 2009г. в % к 2007г. |
| 2007 | 2008 | 2009 |
| чел. | % | чел. | % | чел. | % |
| Всего работников по с/х. предприятию, чел. | 159 | 100 | 161 | 100 | 153 | 100 | 96,2 |
| Всего работников занятых в с/х. производстве | 155 | 97 | 157 | 97 | 149 | 97 | 96,1 |
| Из них рабочие постоянные  | 134 | 86 | 137 | 87 | 129 | 87 | 96,2 |
| В том числе трактористы - машинисты | 22 | 16 | 23 | 15 | 22 | 16 | 100 |
| Операторы машинного доения, дояры | 17 | 13 | 18 | 12 | 18 | 13 | 105,8 |
| Скотники КРС  | 30 | 18 | 31 | 16 | 40 | 18 | 133,3 |
| Рабочие сезонные и временные | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 100 |
| Служащие  | 21 | 13 | 20 | 12 | 20 | 13 | 95,2 |
| Из них руководители | 7 | 30 | 7 | 30 | 7 | 30 | 100 |
| Специалисты | 7 | 30 | 7 | 30 | 7 | 30 | 100 |
| Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 100 |
| Работники торговли | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 100 |

 Вывод: За исследуемый период численность работников предприятия снизилась на 3,8%, в том числе постоянных работников на3,8%. Численность служащих снизилась на 4,8%. В связи с нерентабельностью производства хозяйства с мясо - молочного направления переходит на молочное. Также текучесть кадров связана с пенсионным, предпенсионным возрастом рабочих – отсутствие молодежи на селе (молодых специалистов).

 Таблица 2.1.3.

Динамика средней заработной платы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников | годы | 2009г в % к 2007г. |
| 2007 | 2008 | 2009 |
| Трактористы – машинисты  | 332 | 492 | 700,2 | 144% |
| Операторы – машинного доения, дояры | 204 | 299 | 402 | 134% |
| Скотники КРС | 301 | 460 | 662 | 143% |
| Руководители | 179 | 264 | 361 | 139% |
| Специалисты | 119 | 179 | 289 | 161% |
| Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях | 16 | 47 | 67 | 142% |
| Работники торговли  | 7 | 20 | 17 | 85% |
|  |  |  |  |  |

 Вывод: Оплата труда увеличилась по всем категориям работников. Увеличение заработанной платы имеет положительное влияние на производительность труда.

**2.2. Понятие и состав трудовых ресурсов**

 Основным источником богатства общества и непременным условием его существования и развития является труд.

 Труд-это целесообразная деятельность человека, в процессе которой создаются материальные и духовные ценности. Процесс труда есть процесс воздействия человека на элементы природы в целях приспособления их к своим потребностям. Процесс труда включает следующие элементы: средства труда, предметы труда и непосредственно сам труд человека. Без средств производства немыслим процесс труда, но и без труда человека средства производства мертвы и ничего не могут создать. Труд людей приводит в действие средства производства, содействует реализации цели общества. Создавая средства и предметы труда и воздействия на природу, человек изменяет и самого себя, растут навыки и знания.

 Труд является экономической категорией, и характер его определяется производственным отношениями. Осуществляемыми в сельском хозяйстве преобразования направлены на изменение производственных отношений, превращение значительной части наемных работников в собственников земли и других средств производства, но развитие у крестьян инициативы, предприимчивость, предоставление прав самим распоряжаться произведенной продукцией. Тогда крестьянин будет относиться к труду, к своему делу не безразлично, не как наемный поденщик, а по – хозяйски, с ответственностью за конечные результаты.

 Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, обладающую совокупностью физических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном хозяйстве. Они включают все трудоспособное население в возрасте от 16 до 55 лет для женщин и от 16 до 60 лет для мужчин, а также лиц старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в народном хозяйстве (работающие пенсионеры и школьники).

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

 Экономически активное население (рабочая сила) – это совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве материальных ценностей и оказания услуг. В их число входят занятые, так и безработные.

 Занятое население – это лица, вовлеченные в производственную и непроизводственную деятельность. К занятым относят работающих по найму, предпринимателей, лиц свободных профессий, военнослужащих учащихся очной формы профессионального обучения.

 К безработным относят трудоспособных граждан, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней.

 Трудовые ресурсы имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые измеряются абсолютными и относительными показателями, а именно:

 - Среднесписочная и среднегодовая численность работников;

 - Коэффициент текучести кадров;

 - Доля работников, имеющих высшее и среднее образование, в общей их численности;

 - Средний стаж работы по отдельным категориям работников;

 - Доля работников отдельных категорий в общей их численности.

 В хозяйстве наибольший удельный вес по возрасту занимает группа работников от 40 до 50 лет, более 30%.

 В данном хозяйстве в основном работают постоянные работники, поэтому стаж в основном выше 5 лет и более.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Коэффициент оборота по выбытию ( Кв). | 0,081 | 0,126 | 0,092 | 1113,6 |
| Коэффициент оборота по приему (К пр.) | 0,076 | 0,090 | 0,074 | 97,4 |
| Коэффициент текучести кадров (К т.к.) | 0,081 | 0,126 | 0,092 | 113,6 |
| Коэффициент замены (Кз) | 0,929 | 0,714 | 0,800 | 86,1 |
| Коэффициент кадрового постоянства (К п. с.) | 0,843 | 0,783 | 0,834 | 98,9 |

 Коэффициент оборота по выбытию в 2008году наибольший – 0,126 коэффициент оборота по приему также в 2008 году наибольший – 0,09 по сравнению с другими годами.

 Коэффициент текучести кадров равен коэффициенту оборота по выбытию. Коэффициент кадрового постоянного состава в 2009 году наибольший – 0,843, коэффициент замены в 2009 году 0,929 по сравнению с другими годами.

**2.3. Полнота использования персонала предприятия**

 Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период, а так же по степени использования фонда рабочего времени.

 В СПК «Красная гора» в 2009 году среднегодовая численность работников фактически составила 153 человека, что составляет 96,2% от плана.

 В хозяйстве отмечается недостаток трудовых ресурсов. В среднем одним работником отработано 288 дней вместо 290 по плану, из – за чего сверхплановые целодневные потери времени составили 2 дня на каждого работника, а на всех 326 дней, или 2282 часа.

 Недоиспользованный резерв фонда рабочего времени за год составил 3512 часов.

Таблица 2.3.1.

Обеспеченность хозяйства трудовыми ресурсами

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | 2007г. | 2008г. | 2009г. | Отклонение 2009г.к 2007г. |
| Удельный вес работников, занятых в с/х производстве, в общей численности работников | 0,965 | 0,982 | 1,0 | 0,035 |
| Отработано дней одним занятым в с/х производстве, за год | 285 | 283 | 288 | +3 |
| Средняя продолжительность рабочего дня, часов | 7,03 | 7,1 | 7,02 | -0,01 |

 Отработано в хозяйстве одним работником за 2009год, 288 дней, что составляет 101,2% от 2007года, и соответствует нормативу. Лишь в 2007году на 2 дня меньше выработано, чем положено по нормативу.

 Средняя продолжительность рабочего дня за 3 года составляет 7 часов. Расчет влияния отраслевой структуры производства на изменение среднечасовой выработки.

 Таблица 2.3.2.

Среднечасовая выработка

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Отрасль производства | Среднечасовая выработка, руб. | Структура отраслей производства, % | Изменение среднечасовой выработки, руб.  |
| 2007 | 2009 | +,- |  |
| Растениеводство | 2,73 | 35,6 | 25,5 | -10,1 | -0,276 |
| Животноводство | 4,95 | 64,4 | 74,5 | +10,1 | +0,500 |
| Итого | 2,81 | 100 | 100 | - | +0,224 |

 В связи с увеличением удельного веса отрасли животноводства, где среднечасовая выработка выше, чем в растениеводстве, производительность продукции за 1 чел. – ч. в среднем по хозяйству увеличилась на 0,224 руб.

**2.4. Эффективность использования трудовых ресурсов**

 Эффективно использования трудовых ресурсов в первую очередь характеризуется производительностью труда, то есть его способностью производить в единицу рабочего времени определенное количество продукции.

 Производительность труда в сельском хозяйстве характеризуется следующими основными показателями:

 1.Объем валовой продукции в натуральном или денежном выражении в расчете на единицу рабочего времени;

 2.Объем валовой продукции в денежной оценке в расчете на одного среднегодового работника;

 3.Трудоемкость продукции – затраты рабочего времени на единицу продукции.

Таблица 2.4.1.

Эффективность использования трудовых ресурсов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | 2007г | 2008г | 2009г | Отклонение 2009г. от 2007г. |
| Численность работников на 100 сельхозугодий, чел. | 17 | 16 | 163 | 94,8 |
| Валовая продукция на 1 среднегодового работника, тыс. руб. | 5,442 | 5,476 | 6,159 | 113,2 |
| Прибыль на 1 среднегодового работника**,** тыс. руб. | 8,23 | 14,22 | 35,34 | 429,4 |
|  Прибыль на 1 чел**.**-ч**.,** руб. | 4,10 | 7,11 | 11,47 | 279,8 |

 В динамике общая производительность труда снижается. Исходя из того, что в 2007 – 2009годах затраты на производство были выше полученной валовой продукции, уровень общей производительности труда в хозяйстве ложился ниже. Приведенные данные общей производительности труда говорят о том, что темпы роста стоимости текущих затрат выше, чем темпы роста стоимости валовой продукции.

 Частная производительность труда в динамике увеличивается.

 Прибыль в расчете на 1 среднегодового работника увеличилась в 4 раза в 2009году по сравнению с 2007годом; в расчете на 1 чел.-ч. В – в 3 раза увеличилась.

 Затраты труда на производительность единицы продукции (трудоемкость) зависят от многочисленных факторов, которые можно разделит на 2 группы:

1. Природно – климатические, биологические и агрозоотехнические, от которых зависит рост урожайности культур и продукции животных;
2. Организационно – техническое, которое содействуют сокращению затрат.

 Следовательно, Трудоемкость продукции в растениеводстве можно представить в виде частного затрата на 1 га посевов на урожайность культур, а в животноводстве – затрат труда на содержание 1 головы на продуктивность животных.

Таблица 2.4.2.

Трудоемкость производства основных видов продукции, чел.-час/ц

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | 2007г | 2008г | 2009г | Отклонение 2009г. от 2007г. |
| Зерновые культуры – всего: | 2,05 | 2,86 | 2,14 | 104,4 |
| В т.ч.: озимые зерновые | 2,61 | 2,82 | 1,12 | 42,9 |
| Яровые зерновые | 1,74 | 3,06 | 3,08 | 176,6 |
| Молоко | 3,66 | 2,84 | 2,58 | 70,5 |

 Трудоемкость по всем зерновым культурам составила в 2009году 2,14 чел.-час, что на 4,4% больше чем в 2007 году, в том числе по озимым зерновым – 1,12 чел: -час., по яровыми зерновым – 3,08 чел.-час.

 Трудоемкость по молоку составила в 2009 году 2,58 чел.-ч., она снизилась на 29,5%, это положительная тенденция.

**Заключение**

 На основе проведенного анализа использования трудовых ресурсов в СПК «Красная гора» Пильнинского района Нижегородской области за период 2007 года - по 2009 год можно сделать выводы и внести некоторые предложения.

 Административно – хозяйственный центр СПК «Красная гора» находится не далеко от районного центра р.п. Пильна и поэтому общество занимает более выгодное положение по отношению к другим хозяйствам района. По территории хозяйства автомобильные дороги с твердым покрытием, что позволяет поддерживать связь со всеми подразделениями.

 Хозяйство является среднеспециализированным, главной отраслью является животноводство, а производственное направление зернопроизводство.

 В хозяйстве имеется неполное использование рабочей силы, что приводит к снижению производительности труда. В течение года наблюдается сезонность работ, необходимо развитие подсобных промыслов, позволяющих в зимний период занять работников хозяйства.

 В хозяйстве невысокая заработная плата, лишь у управленческого персонала она выше. Необходимо совершенствовать систему материального и морального стимулирования труда, соблюдать трудовую дисциплину, повышать квалификацию работников, ликвидировать текучесть кадров, улучшать условия труда, быта и отдыха работников, возрождать соревнования в трудовых коллективах.

**Список литературы**

1. Годовые отчеты СПК «Красная гора» за 2007 – 2009г.г.
2. Беседина В.Н. Производительность труда и эффективность использование трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях**. //** Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. № 6, 2007. С. 49-52.
3. Лукашев Н.И., Тяпкин Н.Т. Пути повышения производительности труда в сельском хозяйстве. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. № 3, 2005. С. 14-16.
4. Минаков И.А., Сабетова Л.А., Куликов Н.И. и др. Учебники и учебные пособия для студентов высших учебных заведений. // Экономика сельскохозяйственного предприятия. 2003. С.528.
5. Тушканов М.П., Петранаева Г.А., Мефед А.В. и др. Учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений. // Экономика и управление в сельском хозяйстве. 2003. С. 352.