Департамент образования Вологодской области

ГОУ СПО «Вологодский сельскохозяйственный техникум»

Курсовая работа по дисциплине "Экономика предприятия"

**Тема: "Кадры и производительность труда крестьянского хозяйства Смирнова А.В."**

## Вологда 2006

**Введение**

##### Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Трудовые ресурсы приводят в движение материально вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Для курсовой работы я выбрала тему «Кадры организации и производительность труда», потому что на любом предприятии персонал – это одно из главных условий развития всего предприятия. Успешное развитие напрямую зависит от квалификации, профессиональности, работоспособности и компетентности работников.

Цель курсовой работы: познакомиться с кадрами предприятия, и изучить, как профессионально квалификационная структура персонала влияет на производительность труда, а также другие вопросы, касающиеся данной темы.

Рынок труда представляет собой важную сферу рыночных отношений. В сделке по поводу купли - продажи рабочей силы учитывают две стороны: с одной стороны, работодатели, их целью является приобретение личного фактора труда, без которого производство не может функционировать. С другой стороны – члены общества, не обладающие средствами производства и в силу этого вынужденные наниматься на работу, продавать свою способность к труду, свое участие в труде. Эта часть населения страны составляет 90% – люди, работающие в промышленности, строительстве, сельском хозяйстве, лица, занятые в основном физическим трудом, с непосредственным использованием машин и другой техники. Большую часть населения составляют наемные работники, для повышения производительности труда необходимо обеспечить работников стабильной заработной платой. Среднегодовые размеры жалования и ставки заработной платы в различных отраслях изменяются от 330350 рублей в добывающей промышленности до 114000 рублей в сельском хозяйстве. Не удивительно, что во многих крестьянских хозяйствах большая текучесть кадров, ведь заработная плата работника сельского хозяйства почти в три раза ниже зарплаты работника промышленности. Поэтому многие деревенские жители стремятся переехать в город. В городе также встречается проблема трудоустройства, сейчас для того чтобы устроиться на престижную и прибыльную работу необходимо иметь высшее образование и стаж работы не менее трех лет, с этими трудностями в основном сталкиваются студенты, не имеющие стажа работы после окончания учебного заведения.

Мне интересна тема «Кадры организации и производительность труда» также потому, что после окончания техникума вопрос трудоустройства встанет передо мной. Изучая данную тему, я смогу узнать обеспеченность кадрами предприятия, движение кадров, требуются ли предприятию молодые специалисты и другие вопросы, которые могут мне понадобиться при поступлении на работу в выбранное мной предприятие. В курсовой работе представлены показатели наличия и использования кадров на предприятии, и рассмотрены такие вопросы как: профессионально квалификационная структура персонала, производительность труда по предприятию и отраслям за два года, правильно ли на предприятии используется рабочее время. Задача курсовой работы изучить и предложить пути повышения производительности труда, улучшения использования трудовых ресурсов, мероприятия по сокращению текучести кадров.

При написании курсовой работы были использованы данные за 2004 – 2005 год крестьянского хозяйства Смирнова А.В.

**Глава 1. Понятие, состав, структура кадров предприятия. Управление кадрами предприятия**

**1.1 Персонал предприятия и его структура**

Из всех ресурсов предприятия особое место принадлежит трудовым ресурсам. В настоящее время сформировался и активно функционирует рынок труда. Трудовые ресурсы, призванные соединить материальные и финансовые факторы производства, представлены на предприятии его персоналом.

Персонал предприятия (кадры) состоит из работников различных квалификационных групп, занятых на предприятии, как совокупности физических лиц, связанных договором найма с предприятием как юридическим лицом.

Управление персоналом предприятия зависит от стратегии развития предприятия и должно быть ориентировано на эффективную реализацию этой стратегии.

Структурная характеристика персонала предприятия определяется составом и количественным соотношением различных категорий и групп работников. Работники производственного предприятия в зависимости от выполняемых функций разделяется на несколько категорий и групп.

*Работники предприятия, непосредственно связанные с процессом производства продукции, составляют промышленно-производственный персонал (ППП)***.** В промышленно-производственный персонал включаются работники основных, вспомогательных и обслуживающих цехов; научно-исследовательских, проектно-конструкторских и технологических организаций, лабораторий и подразделений, находящихся на балансе предприятия и т.д.

Независимо от сферы приложения труда весь промышленно-производственный *персонал предприятия подразделяется на две основные категории: рабочие и служащие***.** Рабочие непосредственно участвуют в процессе производства продукции, управляют машинами, установками; наблюдают за работой автоматического оборудования: осуществляют ремонт, регулирование и наладку машин; выполняют погрузочно-разгрузочные складские работы и т. п.

В составе рабочих выделяются две группы: основных и вспомогательных функций, выполняемые ими, различны, поэтому различны и методы, используемые на стадии планирования для определения их численности на предприятии.

К *основным* относят рабочих непосредственно занятых изготовлением продукции, к *вспомогательным* – рабочих, которые обслуживают производственные процессы.

В группе *служащих* выделяются такие категории работающих как руководители, специалисты и непосредственно служащие. К *руководителям* относятся работники, занимающие должности руководителей предприятия *Специалисты* состоят из работников, занятых выполнением инженерно-технических, экономических, и других аналогичных функций. *Служащие*осуществляют подготовку и оформление документации.

Разнообразие функций, выполняемых основными и вспомогательными рабочими, специалистами и т. д. требует планирования потребности по каждой профессии, а в рамках каждой профессии – по специальности и уровню квалификации. *Под профессией понимается особый вид трудовой деятельности, требующий определённых теоретических знаний и практических навыков, а под специальностью – вид деятельности в пределах профессии, имеющий специфические особенности и требующий дополнительных специальных знаний и навыков***.** В пределах каждой профессии существуют работники различной квалификации, т. е. люди с различной степенью овладения специальностью.

Персонал предприятия является таким же ресурсом производства, как основные фонды и оборотные средства предприятия, соответственно в рамках управления предприятием предусматривается и управление персоналом.

**1.2 Система управления персоналом**

*Управление персоналом* – это совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций.

Управление персоналом является составной частью менеджмента, оно связано с людьми и их отношениями внутри предприятия. Именно люди – источник творчества, инициативы, энергии для достижения целей, стоящих перед предприятием. Без управления людьми не может функционировать ни одна организация.

Управление персоналом направлено на достижение эффективности деятельности и справедливости во взаимодействиях между работниками. Схема управления персоналом приведена в таблице 1.

Таблица 1 - Схема управления персоналом

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Разработка и проведение кадровой политики | Оплата и стимулирование труда | Групповое управление взаимоотношения в коллективе и с профсоюзами | Социально – психологические аспекты управления |
| Определение потребности в персонале и планирование его численности | Формы оплаты труда | Вовлечение работников в управление на низком уровне | Мотивация труда работников и творческая инициатива |
| Условия найма, отбор и увольнение персонала | Пути повышения производительности труда | Рабочие бригады и их функции | Организационная культура предприятия |
| Обучение и повышение квалификации | Поощрительная система оплаты труда | Взаимоотношения в коллективе | Влияние управления персоналом на деятельность предприятия |
| Оценка предприятия и работа служб предприятия |  | Взаимоотношения с профсоюзами |  |

Главная задача в области управления персоналом состоит в способности создать условия для реализации каждым работником своих потенциальных возможностей и найти в каждом конкретном случае необходимый инструмент воздействия на человека в целях решения стоящих задач.

Структура управления персоналом включает в себя следующие направления деятельности:

1. Планирование ресурсов: разработка плана удовлетворения потребностей в людских ресурсах и необходимых для этого затрат;
2. Набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;
3. Отбор: отбор кандидатов на рабочие места, отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора;
4. Определение заработной платы и компенсации: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения персонала;
5. Профориентация и адаптация: введение нанятых работников в организацию и подразделения;
6. Обучение: разработка программ обучения;
7. Оценка трудовой деятельности: разработка методик оценки трудовой деятельности и доведение ее до работника;
8. Повышение, понижение, перевод, увольнение;
9. Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе;
10. Трудовые отношения: осуществление переговоров по заключению коллективных договоров;
11. Занятость;

Построение системы управления персоналом опирается на определенные *принципы*, которые реализуются во взаимодействии. Все их многообразие принято классифицировать на две большие группы: принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом и принципы, определяющие направления системы управления персоналом.

*Методы* управления персоналом предприятия подразделяются на три группы: административные, экономические и социально – психологические. При их помощи вырабатываются способы воздействия на коллективы и отдельных работников для осуществления их деятельности.

Многие годы основными структурными подразделениями по управлению кадрами на предприятии были отделы кадров, которые выполняли функции по приему и увольнению работников. При переходе к рынку стали создаваться новые структурные подразделения – службы управления персоналом на базе отдела кадров, отдел организации труда и заработной платы, отдел охраны труда и техники безопасности, отдел социального развития и другие.

Среди множества качеств, которыми должны обладать специалисты по управлению персоналом, наиболее важны:

1. Знание бизнеса;
2. Профессиональные знания и навыки в области управления персоналом;
3. Лидерство и умение управлять;
4. Способность к обучению и развитию;

**1.3 Разделение труда руководителей, специалистов и служащих**

Разделение труда руководителей, специалистов и служащих предприятия охватывает распределение совокупности всех выполняемых им работ между группами или отдельными исполнителями и отражается в *организационной**структуре предприятия.*Определяющими факторами членения работ, формирующих процесс управления, между группами и отдельными работниками выпускает функциональное, технологическое профессионально - квалифицированное разделение труда.

*Функциональное разделение труда*руководителей, специалистов и служащих заключается в обособлении однородных работ, требующих определенного, только им свойственного комплекса знаний, подготовки и навыков, по функциям управления. В сфере материального производства к таким функциям относятся: организация управления, прогнозирования и планирования, техническая подготовка производства, оперативное управление персоналом, управление трудом и социальным развитием коллектива, бухгалтерский учет и финансовая деятельность, и другое.

*Технологическое разделение труда*представляет собой специализацию работников при выполнении работ, связанных общностью технологических процессов. Это способствует выделению из различных видов их деятельностистереотипных и формализуемых операций, которые могут выполняться с помощью подразделений, оснащенных необходимыми технологическими средствами. Такие службы заняты выполнением информационно - технических операций, обеспечивающих функциональные подразделения и руководителей различного уровня необходимой для принятия управленческих решений информацией.

*Профессионально - квалифицированное разделение труда*руководителей, специалистов и служащих основывается на распределении обязанностей и разграничении ответственности между работниками с учетом занимаемой должности, степени сложности поручаемых работ, уровня профессиональных знаний, требуемых для их выполнения и замещения должностей, специальности и квалификации в целях обеспечения высокой эффективности труда каждого работника. Для успешного проведения этой работы на предприятиях используется Единый квалификационный справочник должностей служащих.

Функциональное разделение труда обуславливает необходимость кооперации между соответствующими структурными подразделениями и службами при выполнении, закрепленных за ними функции. При технологическом разделении труда возможна кооперация, как между отдельными работниками, так и между структурными подразделениями. Профессионально - квалифицированному разделению труда в основном соответствует кооперация внутри подразделения между работниками.

Таким образом, задача разделения и кооперации труда руководителей, специалистов и служащих практически решаются в процессе построения организационной структуры предприятия в целом и его структурных подразделений. В основу этой работы положены следующие принципы:

1. оптимальная в конкретных условиях степень централизации функций;
2. самостоятельное и эффективное решение вопросов на каждом уровне управления;
3. функциональная специализация;
4. недопущение создания структурных подразделений при требуемой численности работников ниже установленного минимума.

При формировании структурных подразделений исходят из следующих признаков:

1. совместимость элементов, процедур, входящих в состав работ;
2. сосредоточенность работ;
3. комплектность элементов в принятии решений;
4. соответствие функций и работ назначению деятельности структурного подразделения.

При этом важное значение имеет численность подразделений. При ее определении исходят из следующих положений.

Первичное подразделение создается минимум из 3-5 человек.

Бюро организуется при наличии численности специалистов в пределах 10 - 16 человек.

Более крупное подразделение - отдел, создается при численности сотрудников не менее 21 человека.

Самым крупным подразделением является управление, состоящее из отделов, бюро и групп.

Основываясь на принятой организационной структуре управления, проводят набор и расстановку руководителей, специалистов и служащих в соответствии с их специализацией, квалификацией, опытом, деловыми и другими качествами.

**1.4 Характеристика производительности труда персонала. Методы измерения производительности труда**

Эффективность использования трудовых ресурсов выражается в измерении производительности труда. Показатель производительности труда является обобщающим показателем работы хозяйствующих субъектов. В данном показателе отражаются как положительные стороны работы, так и все ее недостатки.

*Производительность труда характеризует*результативность, плодородность и эффективность конкретного вида труда. Производительность труда означает экономию затрат живого и овеществленного труда.

Производительность труда, характеризуя эффективность затрат труда в материальном производстве, определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени или затратами труда на единицу продукции. Различают производительность живого труда и производительность совокупного овеществленного труда.

Производительность живого труда определяется затратами рабочего времени в данном производстве на данном предприятии. Рост производительности живого труда приводит к увеличению выработки отдельного работника.

Производительность овеществленного труда определяется затратами живого и овеществленного труда. По мере развития НТП, совершенствованию производства доля затрат овеществленного труда увеличивается, так как растет оснащенность работника новыми средствами производства.

В зависимости от конкретных условий деятельности хозяйствующего субъекта при расчетах производительности труда могут быть использованы данные о продукции в натуральных и денежных измерителях. Методы измерения производительности труда различаются в зависимости от способов определения объемов вырабатываемой продукции. Для исчисления объема производства продукции и соответственно производительности труда различают три метода определения производительности труда: натуральный, стоимостный и трудовой.

*Натуральный метод измерения*наиболее простой и достоверный, когда объем продукции, исчисляется в натуральном выражении (тоннах, килограммах, штуках, метрах). Данный метод широко используется тогда, когда производимая продукция однородна по содержанию назначению и качеству. С помощью данного измерителя можно измерить производительность труда лишь в рамках отдельных видов продукции или работ. Достоинство является непосредственная сравнимость показателей производительности труда.

*Стоимостный метод измерения*производительности труда применяется при выпуске разнородной продукции, при измерении производительности труда в территориальном и отраслевом разрезах. С помощью данного измерителя можно измерить любые виды продукции, сопоставить.

На отдельных рабочих местах, участках, цехах при выпуске разнообразной продукции, которую нельзя измерить ни в натуральных, ни в стоимостных измерителях, производительность труда определяют в нормо-часах. При неизменных нормах количество затраченных нормо-часов точно характеризует динамику производительности труда. Это *трудовой измеритель*объема выпуска и уровня производительности труда.

**Показатели уровня производительности труда: выработка и трудоемкость.**

Мерой затрат труда является рабочее время. Производительностью труда - эффективность, результативность труда в процессе производства. В практике известны различные методы и показатели измерения производительности труда, что связано с особенностями производства, применяемой техники, сырья, материалов, организации производства и управления, а также с целями экономического исследования.

Измерение производительности труда осуществляется путем сопоставления результатов труда в виде объема произведенной продукции с затратами труда. В зависимости от прямого или обратного отношения этих величин существует два показателя: выработка и трудоемкость. *Выработка* характеризует количество продукции в единицу рабочего времени. *Трудоемкость* характеризует затраты рабочего времени на единицу произведенной продукции.

Выработка – наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. В связи с тем, что затраты рабочего времени могут быть выражены количеством отработанных человеко-часов, человеко-дней, средним списочным числом рабочих или всех работников, различают показатели средней часовой, средней дневной и средней годовой выработки на одного рабочего.

*Выработка среднечасовая* (на один отработанный человеко-час) определяется отношением количества производимой продукции к затратам рабочего времени на производство этой продукции, т.е. к общему количеству отработанных человеко-часов.

Вч = Vтп / (N \* Фэ),

Где Vтп – объем произведенной продукции,

N – численность персонала,

Фэ – эффективный фонд времени работы работающего.

или

Вч = Вдн / t,

Где Вдн – среднечасовая выработка,

t – продолжительность рабочего дня (час).

*Выработка среднедневная* определяется отношением количества произведенной продукции к общему количеству отработанных человеко-дней.

Вдн = Vтп / (N \* Д),

Где Д – количество рабочих дней в периоде или продолжительность периода в днях.

*Выработка среднегодовая* определяется отношением количества произведенной продукции к среднесписочной численности работников.

Вг = V / Nппп,

Где Nппп – среднесписочная численность промышленно-производственного персонала (ППП).

Среднечасовая выработка является наиболее точным показателем уровня производительности труда. Основным учетным показателем является среднегодовая выработка.

Обратным показателем является показатель трудоемкости продукции. Трудоемкость измеряется в часах. В зависимости от состава трудовых затрат, их роли в процессе производства учитываются следующие виды трудоемкости: технологическая, обслуживания, управления, полная и производственная.

*Технологическая трудоемкость* включает все затраты основных рабочих, сдельщиков и повременщиков (Ттех).

*Трудоемкость обслуживания* производства включает затраты труда вспомогательных рабочих (Тобс).

*Производительная трудоемкость* включает затраты труда всех рабочих (основных и вспомогательных) (Тпр).

*Трудоемкость управления* производством включает затраты труда ИТР, служащих, охраны (Тупр).

*Полная трудоемкость* включает затраты труда всех категорий персонала (Тпол).

Тпол = Ттех + Тобс +Тупр = Тпр + Тупр.

По объекту исчисления определяют трудоемкость *на операцию, деталь, изделие, товарную и валовую продукцию.*

По месту приложения труда выделяют трудоемкость *фирмы, цеховую, участка, бригады и рабочего места.*

По характеру и назначению затрат труда различают нормативную, плановую и фактическую трудоемкость.

*Трудоемкость нормативная (Тн)* отражает затраты труда при действующих на данный момент нормах. Она либо отражается в технологической карте, либо рассчитывается по формуле.

Тн = Твр (в нормо-часах на единицу)

Тн = (Нвр’ \* q) / 60’,

Где Нвр’ – норма времени в минутах на единицу продукции,

q – количество изготавливаемых изделий.

*Трудоемкость плановая (Тпл)* отражает затраты труда на единицу продукции или на весь выпуск с учетом переработки норм (Квн).

Тпл =Тн / Квн.

*Трудоемкость фактическая (Тф)* отражает фактические затраты труда, в том числе и потери рабочего времени.

Трудоемкость определяется на единицу продукции в натуральном выражении па всей номенклатуре изделий и услуг. В отличие от показателя выработки, трудоемкость имеет ряд преимуществ: устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, более реально отражает экономию живого труда под влиянием изменений в условиях в условиях производства, она не зависит от сдвигов в ассортименте продукции, обеспечивает сопоставимость результатов на одинаковые изделия, на услуги в разных ценах предприятия.

Структура показателя трудоемкости предусматривает группировку затрат по функциям, выполняемым работником в процессе производства. Это позволяет выявить резервы экономии труда, а, следовательно, и дальнейшего роста производительности труда.

Производительность труда является важнейшим фактором повышения эффективности производства. В свою очередь производительность труда определяется рядом факторов, которые определяют ее изменение. Всю совокупность факторов, влияющих на уровень производительности труда, можно объединить в несколько групп:

1. Факторы повышения технического уровня производства.

2. Факторы совершенствования организации производства, труда и управления.

3. Факторы изменения объема и структуры производства.

4. Отраслевые факторы (изменение внешних природных условий).

Все перечисленные факторы снижают трудовые затраты. Эффект от их действия определяется путем выявления относительной экономии рабочей силы по факторам. Для того чтобы определить экономию рабочей силы за счет влияния различных факторов, а, следовательно, и рост производительности труда, необходимо определить:

1. Исходную численность работающих в плановом периоде, т.е. условную численность, которая потребовалась бы для планового выпуска продукции при сохранении базового уровня выработки на одного работающего.

Nисх.ппп = Vпл / Вб или Nисх.ппп = Nб \* Vпл,

Где Nисх.ппп – исходная численность промышленно-производственного персонала,

Vпл – объем продукции в плановом году,

Nб – численность работающих в базисном году,

Vпл – темп роста объема продукции в плановом году (%)

2. Рассчитать относительную экономию по факторам (ЭN).

3. Экономию рабочей силы за счет влияния факторов, общую (ЭNобщ).

ЭNобщ = ЭN1 + ЭN2 + ЭN3 + … +ЭNn

4. Плановую численность работающих (Nпл).

Nпл = Nисх.ппп – ЭNобщ.

5. Плановую выработку (Впл).

Впл = Vпл / Nпл.

6. Рост производительности труда за счет влияния факторов (ПТ%).

ПТ% = ЭNобщ / (Nисх.ппп – Эnобщ) \*100%

ПТ% = (Впл – Вб) \*100% / Вб.

Экономия численности труда по факторам свидетельствует резервах производительности труда. Под *резервами производительности труда* понимаются не использованные еще возможности экономии затрат живого и овеществленного труда. Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и более эффективным использованием рабочей силы и техники, сокращением непроизводительных потерь рабочего времени, рациональным использованием рабочей силы и техники, сокращением непроизводительных потерь рабочего времени, рациональным использованием всех видов ресурсов.

Определив резервы роста производительности труда, необходимо разработать комплекс мер по реализации этих резервов.

Важнейшим показателем рыночной экономики является показатель предельной производительности труда.

*Предельная производительность труда* – это приращение объема выпускаемой продукции, вызванное использованием дополнительной единицы труда, при этом другие факторы остаются неизменными. Руководство хозяйствующего субъекта, исходя из необходимости оптимизации всех факторов производства, будет применять или вытеснять труд, достигая уровень предельной производительности, пытаясь выжить в условиях конкурентной борьбы.

**1.5 Подготовка кадров и повышение их квалификации**

Исходя из предельных доходов для каждого предприятия значительно выгоднее обеспечить прирост промышленной продукции за счет повышения производительности труда, требующего все меньшее количество работников для увеличения выпуска продукции. Это обуславливается тем, что необходимая численность работников на предприятии зависит от объема производства и уровня производительности труда: **N = Q/P**, где N- численность, Q – объем производства, P – производительность труда.

Известно, что повышение производительности труда происходит как за счет совершенствования орудий труда, технологии и внедрения новой техники и прогрессивной технологии, так и путем соответствующей подготовки кадров для работы на этой новой технике и с применением современной технологии, повышение квалификации и изменения структуры профессионального состава работающих. Из выше изложенного следует, что существует два вида работы с кадрами: подготовка *квалифицированных кадров* в соответствии с существующим и будущем уровнем развития техники и технологии производства; *повышение квалификации* уже работающих сотрудников.

Цель *первого* направления – научить работников им пользовать предоставленные им средства производства для создания необходимых продуктов в нужном количестве и требуемого качества.

*Второе* направление предполагает повышение профессиональных знаний и навыков для выполнения более сложных работ и повышения их производительности.

При подготовке рабочих для работы на том или ином оборудовании, по той или иной технологии очень важно обращать внимание на организацию труда.

*Организация труда* включает: *подбор, расстановку* и *взаимодействие* работников, т.е. разделение и кооперацию труда; *приемы и методы* труда; нормирование труда; *стимулирование труда* и его условий.

Успешная реализация мероприятий по совершенствованию производства и его эффективности тесно связана с уровнем квалификации работающих. Не может быть по-настоящему высокоорганизованного производства без высокой квалификации работников. В условиях стремительного развития техники и технологии постоянно возникает разрыв между существующим и требуемым уровнем квалификации. Отсюда возникает необходимость в организации систематического *повышения квалификации*.

*Повышение квалификации рабочих* должно осуществляться на предприятии и на том оборудовании, которое принято здесь. *Повышение квалификации специалистов* должно проходить вне предприятия. Перед тем как направить специалиста на курсы повышения квалификации необходимо поставить перед ним задачу по овладению новыми знаниями и внедрению отдельных новшеств на предприятии.

***Количественная характеристика персонала.***

Количественная характеристика персонала предприятия в первую очередь измеряется такими показателями как списочная, явочная и среднесписочная численность работников. *Списочная* численность работников предприятия – это численность работников списочного состава на определенную дату с учетом принятых и выбывших на тот день работников. *Явочная* численность работников – число работников, которые в течение суток фактически являются на работу.

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности.

Наем работников из внешних и внутренних источников осуществляется на вновь созданные или освобождающиеся рабочие места – вакансии. Заполнение вакансий производится за счет внутренних и внешних источников.

Глава 2. Показатели наличия движения и использования кадров на предприятии

**2.1 Характеристика предприятия (крестьянское хозяйство Смирнова Алексея Васильевича)**

Крестьянское хозяйство Смирнова Алексея Васильевича расположено на территории Сторосельского сельсовета Вологодского района в 42 км от областного центра г. Вологда. На территории сельсовета проживает 1066 человек, в том числе трудоспособных 430 человек.

Хозяйство зарегистрировано постановлением администрации района № 360 от 6 мая 1992 года, является юридическим лицом, действующим в форме свободного предпринимательства на принципах экономической выгоды. Устав принят на собрании членов КХ 30 апреля 1992 года. Всего работников в КХ 45 человек, из которых 4 человека являются членами КХ Смирнова А.В., а 41 – наемными работниками. Хозяйство создано путем выделения из состава совхоза «Стризневский». Общая земельная площадь составляет 705 га, в том числе в собственности 37 га и в аренде 668 га.

Виды деятельности хозяйства:

1. Молочно – мясное животноводство
2. Выращивание зерновых
3. Заготовка сена
4. Заготовка леса
5. Производство пиломатериалов.

В КХ Смирнова А.В. в достаточном количестве земельных ресурсов, но нет помещений для увеличения поголовья скота. В связи с этими причинами поступление денежных средств не стабильно по сезонам.

Доля выручки за молоко составляет лишь 14 % в общей сумме выручки. Хозяйство не имеет сушилок, поэтому вынуждены на доработку зерна заключать договора с хлебоприемными предприятиями.

В КХ Смирнова А.В. хорошо отлажена заготовка сена. Ежегодно обеспечивает сеном личные подсобные хозяйства. В связи с тем, что хозяйство не имеет силосозаготовительной техники, обменивает сено на силос с СХПК колхоз «Стризнево».

Крестьянское хозяйство Смирнова А.В. с 2000 года наращивает объемы реализации:2000г. – 796 т.р., 2001г. – 2558 т.р., 2002 – 5776 т.р. Крестьянское хозяйство обновляет Машино - тракторный парк, увеличивает площади обрабатываемых земель и ведет воспроизводство запущенных земель в Оночести. Крестьянским хозяйством произведены работы по расчистке земель от кустарника и перепахано уже более 180 га.

**2.2 Движение кадров на предприятии**

Коллектив предприятия по численному составу, уровню квалификации не является постоянной величиной, он все время изменяется: увольняются одни работники, принимаются другие.

Таблица 2.1 - Движение кадров

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| показатель | 2004 | 2005 | Отклонения (+/-). |
| Наличие работников всего | 38 | 45 | 7 |
| Принято работников всего | 16 | 20 | 4 |
| Выбыло работников всего | 13 | 13 | 0 |
| Коэффициент по приему, % | 42 | 44 | 2 |
| Коэффициент по выбытию, % | 34 | 29 | -5 |
| Коэффициент по текучести кадров, % | 34 | 29 | -5 |

Вывод: Проанализировав имеющиеся данные можно сделать вывод о том, что в 2005 году в наличии имелось 45 работников. За год было принято еще 20 человек, в этот же год выбыло 13 человек. В 2004 году среднегодовая численность рабочих в хозяйстве составила 38 человек, было принято на работу 16 человек и выбыло 13 работников.

На основании имеющихся данных я рассчитала следующие коэффициенты:

1. Коэффициент по приему в 2004 году составил 42%, а в 2005 году – 44%. В 2005 году этот коэффициент выше, т. к. было принято больше работников, чем в 2004 году. Коэффициент рассчитывается по формуле:

К по приему, % = (Q принятых / Q среднесписочная численность работников.)\*100

1. Коэффициент по выбытию в 2004 году составил 34 %, а в 2005 году 29 %, так как выбыло меньше работников, чем в 2004 году. Рост коэффициента текучести демонстрирует не самую благоприятную тенденцию, так как не вызываемый объективно неизбежными причинами оборот рабочей силы приводит к снижению эффективности ее использования в производстве. Он рассчитывается по формуле:

К выбытия, % = (Q выбывших / Q среднесписочная численность работников.)\*100

**2.3 Профессионально квалификационная структура кадров предприятия**

Профессионально квалификационная структура кадров предприятия анализирует качественный состав трудовых ресурсов по возрасту, полу, образованию, стажу работы, квалификации (таблица 2.2).

Таблица 2.2 - Профессионально квалификационная структура кадров предприятия

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Численность рабочих на конец года за 2004 год. | Удельный вес, % | Численность рабочих на конец года за 2005 год. | Удельный вес, % |
| Группы рабочих по возрасту: |  | | | |
| До 20 лет | – | – | 1 | 2 |
| 20 – 30 лет | 10 | 26 | 11 | 24 |
| 30 – 40 лет | 6 | 16 | 6 | 13 |
| 40 – 50 лет | 16 | 42 | 20 | 46 |
| 50 – 60 лет | 6 | 16 | 7 | 15 |
| Старше 60 лет | – | – | – | – |
| Итого: | 38 | 100 | 45 | 100 |
| По полу: |  | | | |
| Мужчины | 28 | 74 | 32 | 71 |
| Женщины | 10 | 26 | 13 | 29 |
| Итого: | 38 | 100 | 45 | 100 |
| По образованию: |  | | | |
| Незаконченное среднее | 33 | 87 | 38 | 84 |
| Среднее, средне специальное | 5 | 13 | 6 | 14 |
| Высшее | – | – | 1 | 2 |
| Итого: | 38 | 100 | 45 | 100 |
| По трудовому стажу: |  | | | |
| До 5 лет | 5 | 13 | 6 | 13 |
| 5 – 10 лет | 5 | 13 | 5 | 11 |
| 10 – 15 лет | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 15 – 20 лет | 7 | 18 | 9 | 20 |
| Больше 20 лет | 19 | 52 | 23 | 52 |
| Итого: | 38 | 100 | 45 | 100 |

Вывод: Проанализировав имеющиеся данные можно сделать следующий вывод о том, что в 2005 году в состав работников основной деятельности входят 45 человек. На предприятии работают в основном работники в возрасте от 40 до 50 лет, а лиц более 50 лет только семь человек, молодежи до 20 лет в 2004 году нет в 2005 году один человек. Высокая доля немолодых людей в составе персонала снижает восприимчивость к инновациям и в долгосрочном периоде ведет к сокращению выпуска продукции, а необходимые в таких случаях увольнения порождают проблемы. Однако наличие в коллективе опытных специалистов создает атмосферу стабильности и уверенности в будущем, как предприятия, так и работников независимо от их возраста.

Трудовой стаж в 2005 году более 20 лет имеют 23 человека, от 15 до 20 –9 человек, от 10 до 15 – два человека, от5 до 10 – пять человек и менее 5 лет трудового стажа – шесть человек. Можно сказать, что в хозяйстве структура персонала, стремится к уравновешенной по рабочему стажу. Предприятие при приеме на работу не ориентируется преимущественно на новых работников, так как трудовой стаж более 20 лет имеют 23 человека, что составляет почти половину всех работников.

Из всех работников имеют высшее образование только 1 человек. Основная часть работников имеет незаконченное среднее образование и средне специальное образование. Это связано с тем, что в хозяйстве не требуется умственный труд, а преобладают профессии с физическим трудом.

На формирование структуры персонала предприятия по полу заметное влияние оказывают некоторые ограничения, связанные со спецификой профессии. В крестьянском хозяйстве Смирнова А.В. из 45 человек, входящих в состав работников основной деятельности в 2005 году 32 – мужчины, 13 – женщины. В 2004 году женщин в хозяйстве было 10, а мужчин 28. Если сравнивать удельный вес численности рабочих по полу в 2004 и 2005 годах, то соотношение мужчин и женщин примерно одинаково 74% : 26% в 2004г., 71% : 29% в 2005г. это связано с тем, что предприятие специализируется не только на животноводстве и растениеводстве, а также на тяжелых работах, требующих мужской силы, таких как заготовка леса, производство пиломатериалов.

Изменения в организации производства могут привести к увеличению заинтересованности персонала в делах предприятия и в достигнутых результатах.

**2.4 Обеспеченность рабочей силой предприятия**

От обеспеченности хозяйства персоналом и эффективности его использования зависят объем и своевременность выполнения сельскохозяйственных работ. Обеспеченность трудовыми ресурсами определяется сравнение фактического их наличия по категориям и профессиям с плановой потребностью. Данные таблицы 2.3 показывают среднюю обеспеченность сельскохозяйственного предприятия трудовыми ресурсами.

# Таблица 2.3 - Обеспеченность хозяйства трудовыми ресурсами

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория работников | 2005 год | | |
| План | факт | Уровень обеспеченности, % |
| Рабочие | 21 | 21 | 100 |
| В том числе рабочие, занятые в: |  |  |  |
| Животноводстве  Из них: | 3 | 3 | 100 |
|  |  |  |
| * Доярки * Скотники | 2 | 2 | 100 |
| 1 | 1 | 100 |
| Растениеводстве  Из них: | 18 | 18 | 100 |
|  |  |  |
| * Трактористы * Водители * Рабочие на конно-ручных работах | 9 | 10 | 111,1 |
| 7 | 6 | 85,7 |
| 2 | 2 | 100 |
| Инженерно-технические работники | 9 | 8 | 88,9 |
| Всего работников, занятых в сельскохозяйственном производстве | 30 | 29 | 96,7 |
| Рабочие подсобных промышленных предприятий | 13 | 11 | 84,6 |
| Рабочие магазина | 6 | 5 | 83,3 |
| Итого: | 49 | 45 | 91,8 |

Вывод: Проведя анализ обеспеченности рабочей силы, можно сделать вывод о том, что в 2005 году на предприятии фактическое наличие работников меньше плановой численности работников. Все работники заняты в сельском хозяйстве. На предприятии 45 человек, из которых основной деятельностью занимаются 29 человек, 11 человек работники подсобных промышленных хозяйств и 5 человек рабочие магазина. Рабочих занятых в животноводстве – 3 человека, в растениеводстве - 18 человек, что составляет 100% обеспеченность трудовыми ресурсами хозяйства. Механизаторов в хозяйстве 10 человек, что превышает необходимую потребность в работниках. В хозяйстве один руководитель. Обеспеченность инженерно-техническими работниками на предприятии составляет 88,9 %, что составляет 8 человек фактически, по плану 9 человек. В целом по предприятию обеспеченность рабочей силы составляет 91,8%. Это свидетельствует о несоблюдении плановой численности работников. Что ведет к снижению производительности труда.

**2.5 Использование рабочего времени на предприятии**

Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работников за определенный период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников, и по предприятию в целом (таблица 2.4).

# Таблица 2.4 - Использование трудовых ресурсов хозяйства

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Прошлый год 2004 | Отчетный год | | Отклонения | |
| план | факт | От плана | От прошлого года |
| Среднегодовая численность рабочих | 38 | 49 | 45 | -4 | 7 |
| Отработано дней всего за год | 10840 | 12740 | 10841 | -1899 | 1 |
| Отработано дней одним работником за год | 285 | 260 | 241 | -19 | -25 |
| Отработано часов всего за год | 69204 | 89180 | 69960 | -19220 | 756 |
| Отработано часов одним рабочим за год | 1821 | 1820 | 1555 | -265 | -266 |
| Средняя продолжительность рабочего дня | 6,38 | 7,0 | 6,45 | -0,55 | 0,07 |
| Коэффициент использования рабочего времени | 1,056 | 0,963 | 0,893 | -0,07 | -0,163 |

Вывод: Проанализировав данные об использовании рабочего времени, можно сказать, что в 2005 году работниками было отработано 10841 человеко-дней, больше чем в 2004 году на один день. Среднегодовая численность рабочих в 2005 году увеличилась на 7 человек и составила 45 человек. Количество отработанных дней работником в течении года в 2005 году по сравнению с 2004 годом уменьшилась на 25 дней и составила 241 день. Продолжительность рабочего дня в 2005 году увеличилась на 0,07 и составила 6,45 часов. На основании данной таблицы я рассчитала коэффициент использования рабочего времени:

К рабочего времени = N ф / N пл, где

N ф – фактически отработано дней в течении года работником,

N пл – возможный фонд рабочего времени (270 дней).

В отчетном году он составил – 0,893, а в 2004 году составил – 1,056 следовательно хозяйством трудовые ресурсы стали использоваться менее эффективно.

* 1. **Производительность труда по предприятию и отраслям за два года**

Производительность труда характеризует степень интенсивности использования трудовых ресурсов на предприятии. Она показывает, сколько произведено продукции одним работником за единицу отработанного времени.

Таблица 2.5 - Производительность труда по предприятию и отраслям за два года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Единица измерения | 2004 г. | 2005 г. | Рост, % |
| ВП сельского хозяйства в сопоставимых ценах 1994 г. Всего:  -в растениеводстве  - в животноводстве | Тыс. рублей | 173,854  115,792  58,661 | 201,641  137,189  64,451 | 115,9  118,5  109,9 |
| Затраты труда. Всего:  -в растениеводстве  - в животноводстве | Тыс.Чел – час. | 69  11  4,5 | 70  11  5 | 101,4  100  111 |
| Произведено ВП в с/х на  1 чел – час. Всего:  -в растениеводстве  - в животноводстве | Тыс.  рублей | 2,520  10,530  13,040 | 2,88  12,47  12,89 | 114,3  118,4  98,8 |
| Произведено ВП в с/х на одного человека. Всего: | Рублей | 4575 | 4481 | 97,9 |

Вывод: проведя анализ показателей производительности труда по крестьянскому хозяйству Смирнова А.В. за два года можно сделать вывод о том, что в 2005 году валовой продукции было произведено 201,641 тыс. рублей, это превышает показатель 2004 года на 24,79 тыс. рублей. При этом затраты труда составили 70 тыс. чел – часов, что также выше затрат 2004 года на 1 тыс. чел – часов. Повышение валовой продукции и затрат труда является следствием увеличения производимой валовой продукции на 1 чел – час всего за год. Данный показатель в 2005 году составил 2880 рублей, что выше, чем в 2004 году на 360 рублей.

**Глава 3. Пути улучшения использования трудовых ресурсов**

**3.1 Пути улучшения использования трудовых ресурсов и повышения производительности труда на предприятии**

Высокое качество рабочей силы – лишь предпосылка к высокой эффективности производства. Для ее реализации необходимо, чтобы труд работника был хорошо организован, чтобы у него не было перерывов в работе по организационно – техническим причинам, чтобы поручаемая ему работа соответствовала профессиональной подготовке, чтобы работник не отвлекался на выполнение не свойственных ему функций, чтобы ему были созданы санитарно – гигиенические условия, обеспечивающие нормальный уровень интенсивности труда и т. д. Большую роль играет и социально – психологическая обстановка, способствующая взаимодействию исполнителей в процессе работы, появлению стимулов к высоко производной и эффективной работе.

Пути улучшения использования трудовых ресурсов.

* Деятельность предприятия, направленная на снижение текучести кадров может оказать непосредственное влияние на повышение эффективности производства в целом. Поэтому работа с увольняющимися и разработка мероприятий по сокращению текучести кадров являются важными элементами работы с персоналом.
* Для сокращения текучести кадров могут быть предусмотрены следующие мероприятия:
* Улучшение условий труда и его оплаты;
* Максимально полное использование способностей работников;
* Совершенствование коммуникаций и обучения;
* Проведение эффективной политики социальных льгот;
* Постоянный анализ и корректировка кадровой политики и заработной платы;
* Повышение степени привлекательности труда, выполняемых видов деятельности и др.
* Повышение квалификации должно стать стимулом для каждого работника, его обязанностью и условием сохранения занимаемой должности.
* Ускорение НТП.
* Планирование кадров и их подбор.
* Рабочее время и его использование. Бюджет рабочего времени.

В целях совершенствования, облегчения условий труда на предприятии необходимо специально разработать и реализовать мероприятия по уменьшению влияния вредных воздействий на организм работников, соблюдению санитарных норм, обеспечению благоприятной производственной обстановки, соблюдении рациональных годовых, недельных и внутрисменных режимов труда и отдыха, техники безопасности и экологических характеристик производства.

Рост производительности труда самым непосредственным образом влияет на финансовые результаты работы предприятия, т.е. величину прибыли. Это влияние прежде всего проявляется через увеличение производства и реализации и снижение ее себестоимости. При этом снижение себестоимости за счет этого фактора будет только в том случае, если темпы производительности труда будут опережать темпы роста средней заработной платы предприятия.

Работодатели в целях повышения эффективности производства интенсивно ведут поиск различных форм активизации трудовой активности работников, в том числе за счет участия работников в прибыли предприятия, вовлечение их в коллективные трудовые соглашения.

**3.2 Основные направления кадровой политики в АПК**

С помощью кадровой политики осуществляется реализация целей и задач управления персоналом. Кадровая политика – это главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом.

Общие требования к кадровой политике в современных условиях сводятся к следующему:

1. Кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия.
2. Кадровая политика должна быть достаточно гибкой. Это значит, что она должна быть, с одной стороны, стабильной, с другой динамичной. Стабильными должны быть те ее стороны, которые ориентированы на учет интересов персонала и имеют отношение к организационной культуре предприятия. Последняя включает ценности и убеждения, разделяемые работниками и предоставляющие нормы их поведения, характер жизнедеятельности предприятия.
3. Кадровая политика должна быть эномически обоснованной, т.е. исходить из его реальных возможностей.
4. Кадровая политика должна обеспечить индивидуальный подход к своим работникам.

Таким образом, кадровая политика в новых условиях направлена формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

Кадровая политика реализуется через кадровую работу. Поэтому выбор кадровой политики связан не только с определением основной цели, но и с выбором средств, методов, приоритетов. Кадровая работа базируется на системе правил, традиций, процедур, комплексе мероприятий, связанных непосредственно с осуществлением подбора кадров, необходимой их подготовки, расстановки, использования, переподготовки, мотивации, продвижения.

Кадровая политика формирует:

* Требования к рабочей силе на стадии ее найма;
* Отношение к «капиталовложениям» в рабочую силу, к целенаправленному воздействию на развитие тех или иных сторон занятой рабочей силы;
* Отношение к стабилизации коллектива;
* Отношение к характеру подготовки новых рабочих на предприятии ее глубине и широте, а также переподготовке кадров;
* Отношение к внутризаводскому движению кадров.

**Выводы и предложения**

Во время работы над курсовой я познакомилась со следующими вопросами: кадры предприятия и их структура, система управления персоналом, качественная и количественная характеристика кадров, обучение, а также производительность труда. Проанализировав данные предприятия, узнала о обеспеченности кадрами предприятия, движении кадров, профессионально квалификационной структуре персонала, производительности труда по предприятию и отраслям за два года, правильно ли на предприятии используется рабочее время.

На примере крестьянского хозяйства Смирнова Алексея Васильевича я наглядно убедилась в том, что работники очень необходимы на предприятии и как зависит от них развитие производства продукции. В крестьянском хозяйстве, материалы которого я рассматривала, количество работников невелико всего 45 человек, обеспеченность кадрами в целом по предприятию составляет 91,8 %. Несмотря на небольшое количество работников, крестьянское хозяйство является самым крупным в Вологодском районе. Предприятие стремится к расширению обрабатываемых площадей, увеличению производства продукции животноводства и растениеводства, большинство работников имеют необходимую квалификацию, и каждый работник оперативно и своевременно выполняет поставленную перед ним задачу. Заработные платы в хозяйстве достаточно высокие, по сравнению с соседними хозяйствами.

Для того чтобы обеспечить круглогодичную занятость рабочих необходимо увеличение поголовья скота. При пуске новой фермы будет сохранена занятость рабочих (при закрытии фермы СХПК колхозом «Стризнево» жители останутся без работы). Хозяйство сможет увеличить реализацию продукции животноводства, увеличится выручка, а отсюда появится возможность повысить заработную плату работников. Для более устойчивой работы предприятия, постоянной занятости рабочих необходимо заниматься заготовкой, переработкой и реализацией леса.

Работа с кадрами, которая ведется в хозяйстве: подбор кадров, повышение квалификации, проведение постоянной работы по укреплению трудовой и производственной дисциплины.

Крестьянскому хозяйству необходимы ряд предложений и пожеланий по организации трудовой деятельности:

* + Соответствовать штатному расписанию;
  + Улучшение организации и материального стимулирования труда;
  + Рост фондообеспеченности хозяйства и фондовооруженности труда;
  + Индивидуальный подход к кадровой политике;
  + Увеличение квалифицированных и образованных работников, путем их обучения;

Соответствие всем выше сказанным предложениям обязательно приведет к увеличению производительности труда, а значит и к экономическому подъему, что позволит стабилизировать финансовое положение и улучшить благосостояние работников.

**Список используемой литературы**

1. А.Е. Карлик, М.Л. Шухгалтер. Экономика организации. - Москва ИНФА-М 2004.
2. В.П. Пашуто. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. КНОРУС - Москва 2005.
3. З.Л. Горфинкель, В.А. Швандедер. Экономика предприятия. ЮНИТИ Москва 2002.
4. В.П. Грузинов. Экономика предприятия. ЮНИТИ Москва 2002.
5. И.А. Сафронов. Экономика предприятия. Юристъ Москва 1999.