МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**Учреждение образования**

**"БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ"**

**ФАКУЛЬТЕТ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И УПРАВЛЕНИЯ**

#### курсовая работа

по дисциплине: **Экономика предприятий отрасли**

на тему: **«Производительность труда и резервы ее роста(на примере СПК «Комайский»)»**

Студентка 5 курса 64 зэи группы

Едноцевич Наталия Александровна

**МИНСК 2011**

**План**

Введение

Глава 1. Общая характеристика производительности труда

1.1 Значение, факторы и резервы роста производительности труда

1.2 Методы измерения производительности труда

1.3 Особенности этапа НТП и технологии подготовки рабочих кадров

1.4 Сущность эффективности труда в условиях рыночной экономики

Глава 2. Показатели и расчёт производительности труда

2.1 Показатели производительности труда

2.2 Расчёт резервов роста производительности труда по организационным группам

2.3 Расчёт темпа роста производительности труда

Глава 3. Экономическая оценка эффективности использования трудовых ресурсов в СПК «Комайский»

3.1 Определение производительности труда на предприятиях АПК

3.2 Резервы и пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Впреддверии XXI века наша страна начала переход к рыночной экономике, рыночному хозяйственному механизму. Прощаясь с административно – командной системы экономике, нашему государству пришлось выполнить сложную задачу, то есть в первые в мире перевести на рыночные рельсы в столь короткий срок, такой громадный хозяйственный комплекс, каким является Российская экономика. Однако, как при плановом ведение хозяйства, так и при рыночном актуальным остаётся вопрос о сущности производительности труда и резервов её роста.

Вот почему главной целью моей курсовой работы является более глубокое изучение темы о резервах роста производительности труда на предприятии. Для решения поставленной цели предлагается рассмотреть следующие вопросы:

1) значение ускоренного роста производительности труда для экономики страны;

2) факторы и резервы роста производительности труда;

3) методы и показатели измерения производительности труда в лёгкой промышленности;

4) автоматизация, механизация производства, как фактор роста производительности труда;

5) значение различных форм подготовки рабочих кадров в новых экономических условиях;

6) влияние стагфляции на эффективность труда;

7) проблемы занятости населения в условиях рыночной экономики;

8) влияние эффективности труда на темп экономического прироста и благосостояние трудящихся;

Из изложенных выше вопросов видно, что именно производительность труда является основным показателем экономической эффективности производства отрасли и каждого предприятия. Повышение производительности труда – один из объективных экономических законов присущих каждой общественно экономической формации. Этот закон выражается в том, что благодаря развитию производительных сил, общество сокращает общественно-необходимые затраты труда на изготовление различных продуктов, предназначенных для личного или общественного потребления.

Наша страна, встав на путь рыночной экономики, столкнулась с многообразием проблем ускорения социально-экономического развития. Поэтому правительство для их решения на первый план выдвинуло обеспечение устойчивых темпов роста производительности труда. Это вызвало необходимость углублённого исследования процесса формирования затрат и результатов труда, разработки комплекса важнейших практических рекомендаций по повышению производительности труда, рассмотрение всех факторов её роста.

Рост производительности труда является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства. При планирование производительности труда на любом предприятие важнейшей задачей является выявление и использование резервов её роста. Это есть конкретных возможностей повышения производительности труда. Резервы роста производительности труда – это такие возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам не использованы. Взаимодействие факторов и резервов состоит в том, что если факторы представляют собой движущие силы, или причины изменения её уровня, то использование резервов – это непосредственно процесс реализации действия тех или иных факторов. Степень использования резервов определяет уровень производительности труда на любом предприятии.

**Глава 1. Общая характеристика производительности труда**

производительность труд рыночная рабочий

**1.1 Значение, факторы и резервы роста производительности труда**

Производительность труда характеризует эффективность, результативность затрат руда и определяется количеством продукции, произведённой в единицу рабочего времени. Под ростом производительности труда подразумевается экономия затрат труда (рабочего времени) на изготовлении единицы продукции или дополнительное количество произведённой продукции в единицу времени, что не посредственно влияет на эффективность производства.

Ускоренный рост производительности труда находит своё проявление в:

1) увеличение массы продукции, создаваемой при использовании ресурсов труда;

2)снижение затрат труда на единицу продукции;

3) снижение затрат заработной платы на один рубль продукции;

4) повышение качества продукции;

5) увеличение количества новой продукции и быстрое продвижение её на рынок;

6) увеличение массы и нормы прибыли.

Из перечисленного с уверенностью можно сказать, что ускоренный рост производительности труда обуславливает снижение издержек и получение прибыли, необходимой доля развития производства. Наряду с этим рост производительности является основой повышения заработной платы и доходы работников. Следует отметить, что высокий уровень заработной платы делает предпринимателя более конкурентоспособным как покупателя на рынке труда: он может привлечь и удержать квалифицированные кадры, произвести их качественный отбор, заложив тем самым базу для дальнейшего развития предприятия.

Среди обстоятельств, влияющих на уровень производительности труда можно выделить факторы. Они весьма разнообразны, но всё их множество можно объёдинить по степени регулируемости, по содержанию, по характеру воздействия.

По степени регулируемости делятся на:

1) Не регулируемые – наподдающие регулированию со стороны субъекта экономической деятельности.

2) Частично регулируемые, например, изменение ассортимента продукции, затрат труда, основного капитала, материалов на единицу продукции.

3) Регулируемые, которые по своему содержанию делятся на три группы:

а) материально – технические к которым относят:

* модернизацию действующего оборудования;
* замена устаревшего оборудования новым;
* повышения уровня механизации и автоматизации производства;
* использование новых, прогрессивных видов сырья и материалов, новых источников энергии;
* повышение качества продукции.

Использование этих факторов крайне актуально для современной России, так как их применение находит своё отражение в снижении себестоимости на единицу продукции.

б) организационные факторы, к которым относят:

* совершенствование в организации управления;
* совершенствование организации производства;
* улучшение его материально-технического и кадрового обеспечения;
* совершенствование организаций труда.

Особенность их воздействия заключается в существенном влиянии на использование фонда рабочего времени, сокращение его потерь и нерациональных затрат.

в) социальные факторы. К числу важнейших относят:

* материальная и моральная заинтересованность в результате труда;
* уровень квалификации и профессиональная подготовка кадров;
* отношение к труду и трудовая дисциплина;
* здоровье и уровень благосостояния;
* взаимоотношение в коллективе, его стабильность и сплоченность.

Воздействие социальных факторов проявляется в росте удовлетворённости трудом, повышением трудовой активности, инициативы, ответственности и самодисциплины.

По характеру воздействия факторы делятся на:

1) прямые (материально-технические и организационные);

2) косвенные – к которым относятся большинство социально-экономических факторов.

Неиспользованные возможности производительности труда в связи с действием определённых факторов являются резервами роста производительности труда. Они выступают как не использованные возможности сокращения затрат труда под воздействием тех или иных факторов.

Все резервы делятся на две группы:

1) резервы улучшения живого труда: относятся все резервы, связанные с организацией условий труда, структурой и расстановкой кадров, обеспечение материальной и моральной заинтересованности работников в результатах труда.

2) резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов: включает резервы лучшего использования основных производственных фондов (машин, механизмов и прочее), а также более экономного использования труда, материалов, топлива, сырья.

По признакам возможности использования резервов делят:

1) На резервы запаса. Например, недоиспользования оборудования по мощности.

2) Резервы потерь. Например, потери рабочего времени, брак, перерасход топлива.

По месту выявления и использования резервы подразделяются на:

1) общегосударственные, связанные с размещение предприятии, рациональным использование занятого населения и другое;

2) региональные – это возможности лучшего использования производительных сил, имеющихся в данном регионе.

3) межотраслевые – связаны с возможностью улучшения связей между предприятиями разных отраслей;

4) отраслевые - это специализация предприятий, концентрация и комбинирование производства, совершенствование техники и технологии;

5) внутрипроизводственные – имеют важнейшее значение, так как, в конечном счете, все их виды выявляются и реализуются непосредственно на предприятиях.

**1.2 Методы измерения производительности труда**

Проблема измерения производительности труда является не менее сложной, чем определение самой сущности данной экономической категории, поэтому на практике в лёгкой промышленности в зависимости от способа измерения результата деятельности (выработки) используют следующие методы.

1) Натуральный метод – выраженный в физических единицах (штуки, метры и проч.), наиболее точно отражает динамику продуктивности труда. Однако он применим при выпуски одинаковой продукции, поэтому употребляется только на уровне отдельного рабочего места, участка и т.п.

2) Условно – натуральный метод, не теряя достоинств натурального, несколько расширяют сферу применения. Он используется для приведения разной, но однородной продукции к условному измерителю по определённому параметру, например по нормированной трудоёмкости, если в номенклатуру входят разные виды обуви, а за условный натуральный измеритель (условная пара обуви) принимается только один её вид.

3) Универсальным является стоимостной (денежный) метод как полностью сопоставимый применительно к разным видам продукции, работ услуг и позволяющий произвести измерение в денежных единицах.

Сложность методики применения этого метода заключается в выборе наиболее приемлемого для конкретных условий способа исчислений объёмов производства. Поэтому наиболее употребительными методами измерения объёмов производства являются показатели валовой, товарной и реализованной продукции.

Валовая продукцией - включает стоимость товарной (готовой к реализации) продукции по ценам реализации за вычетом косвенных налогов- НДС, акцизов, таможенных сборов, а также всё произведённое для собственных нужд и капитального строительства.

Товарная продукция – стоимость продукции предназначенной и готовой к реализации в ценах реализации. Реализованная продукция отличается от товарной на сумму предназначенной для реализации, но нереализованной продукции.

Чистая продукция – товарная продукция за вычетом материальных затрат и амортизации, включает заработную плату с отчислениями и прибыль.

Условно-чистая продукция – товарная продукция за вычетом материальных затрат. Она включает заработную плату с отчислениями, прибыль, амортизацию.

4) Метод нормативной стоимости обработки (НСО) широко применяется для определения объёмов производства и производительности труда в лёгкой промышленности. В нормативы стоимости обработки включаются:

\*заработная плата рабочих с начислениями;

\*норматив цеховых расходов;

\*нормативобщезаводских расходов.

Производственные материальные затраты в НСО не входят. Не находят в ней отражение и прибыль. В условии рыночной экономики метод НСО следует отнести, как и метод нормативной чистой продукции, к аналитическим, но не основным методам измерения объёмов и производительности труда.

Поскольку в условиях рыночных отношений между конечным результатом производства и показателем производительности труда должна поддерживаться постоянная связь, представляется целесообразно вести новый метод измерения, основанный на соизмерении объёмов произведённой или реализованной продукции с совокупными затратами труда в текущих ценах. При таком измерении существенно измеряется и круг факторов, влияющих на производительность труда.

**1.3 Особенности этапа НТП и технологии подготовки рабочих кадров**

Интересы дальнейшего подъёма производительности труда и эффективности общественного производства в нашей стране требуют последовательного повышения уровня комплексной механизации и автоматизации на всех участках производства в зависимости от конкретных технологических особенностей предприятий.

До последнего времени на предприятиях главное внимание уделялось механизации основных производственных процессов. В результате образовалась диспропорция в механизации труда на различных производственных участках. Поэтому комплексная механизация всего производства представляет собой одну из важнейших задач технической политики руководства предприятия. Осуществление комплексной механизации производства создаёт необходимые условия для перехода к комплексной автоматизации, являющейся высшей ступенью механизации труда.

Процесс автоматизации производства освобождает работника от выполнения механических функций, резко увеличивая задачу осмысления информации. Важнейшими становятся задачи обслуживания и наладки оборудования, обеспечения непрерывности работы системы агрегатов, и т.д.

Механизация, автоматизация и компьютеризация производства позволяют передавать технике не только физические, но и сложные интеллектуальные операции, оставляя работнику творческие, виды деятельности. Всё это повышает интеллектуальное содержание труда, требования к степени ответственности и уровню квалификации работников.

Актуальным и значимым на современном этапе научно-технического прогресса становится качество продукции и оказываемых услуг. При этом под ним понимается не только надёжность и бездефектность продукции, но и способность максимально удовлетворять разнообразные потребности клиентов.

Именно качество продуктов и услуг становится решающим конкурентным преимуществом на рынке. Ориентация на конкретного потребителя становится доминирующей культурой организаций, что усиливает потребность в более высоком уровне общего и профессионального образования работников, развитии у них способностей к постоянному обучению и творчеству. Поэтому существует чёткая взаимосвязь между уровнем квалификации рабочей силы и повышением производительности. С одной стороны, производительный труд в реальных технологических, экономических и организационных условиях требует высококвалифицированных работников широкого профиля. С другой стороны, существующие профессиональные навыки и квалификация рабочей силы ограничивают возможности реакции предприятия на изменение рыночного спроса. Таким образом, с экономической точки зрения «человеческие ресурсы» больше не могут оцениваться как технически заменяемый фактор, а должны рассматриваться как фактор, ограничивающий повышение производительности, внедрение нововведений и достижение экономического успеха.

При таких обстоятельствах важной задачей является убедить руководство предприятия, что профессиональная квалификация и мастерство являются важным фактором роста производительности и конкурентоспособности, повышение профессионального мастерства – это не только забота системы образования, но и главная составная часть политики производительности.

Развитие работников в организации предполагает использование различных видов обучения:

* подготовку;
* переподготовку;
* повышение квалификации.

Подготовка персонала – это формирование у работников знаний и навыков в определённой профессиональной сфере, т.е. обучение лиц, ранее не имевших профессии. Начальную профессиональную подготовку кадров осуществляют профессиональные образовательные учреждения.

Переподготовка персонала – обучение лиц, имеющих определённые профессии, т.е. получение новых профессий или специальностей. Одной из разновидностей переподготовки кадров является обучение вторым (смежным) профессиям с целью расширения их профессионального профиля.

Повышение квалификации персонала – это углубление, расширение и дополнение приобретённой квалификации, то есть обучение лиц, имеющих профессию, с целью их профессионального совершенствования.

В условиях совершенного этапа научно-технического прогресса возникают задачи создания модели систематического и непрерывного обучения персонала.

В нашей стране это связано со следующими факторами:

1.Развитие современных технологий обусловливает мобильность и динамизм квалификации. На лицо устаревание профессиональных знаний во всех сферах деятельности в связи с бурным развитием науки и технологий.

2. Применение новых методов организации труда, то есть подготовка человека не по одной специальности.

3. Уровень квалификации работников на предприятиях во многом не отвечает требованиям рыночной экономики и является серьёзным сдерживающим фактором проведения экономических реформ. Особенно критическое положение с квалификацией руководителей и специалистов, которым недостаёт компетентности, управленческой культуры, умения работать в кризисных и экстремальных ситуациях.

**1.4 Сущность эффективности труда в условиях рыночной экономики**

Производительность труда – показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. От уровня и динамики производительности труда зависят развитие общества и уровень благосостояния всех его членов. Существует понятие эффективность труда. Она шире, чем производительность и включает кроме экономического ещё психологический и социальный аспекты. Психофизиологическое эффективность труда определяется воздействием трудового процесса на организм человека.

С этой точки зрения эффективным может быть призван только такой труд, который наряду с определённой производительностью обеспечивает безвредные, благоприятные, санитарно-гигиенические условия и безопасность, возможности всестороннего развития физических, умственных сил и способностей человека в процессе труда. Отсюда вытекает понятие социальной эффективности труда, которое включает требование гармоничного развития личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах. Если указанные требования не соблюдаются, то неизбежно снижаются и темпы экономического прироста предприятия. Так неблагоприятные санитарно гигиенические и вредные для здоровья условия труда вызывают потери рабочего времени в связи с заболеваемостью, предоставлением дополнительных отпусков, сокращение самого активного периода трудовой деятельности. Негативные социальные взаимоотношения в трудовых коллективах могут также существенно снизить производительность труда при прочих равных условий организаций. И так, эффективность труда обуславливается его производительностью в их тесной взаимосвязи.

Однако Россия, встав на путь экономических реформ, наткнулась на большие проблемы, которые не были предвидены ни в деталях, ни в целом. Страна оказалась в условиях затяжного стагфиляционного заболевания, при котором долгое время сохраняется высокая безработица, происходит спад производства, бесконечный рост цен и сочетание экономического кризиса с инфляцией. В результате все эти негативные процессы отрицательно повлияли на производительность труда и его эффективность. Простои на предприятиях привели к неплатежам, задал ценностям, задержкам в расчётах, невыплатой в срок заработной платы. Вследствие этого произошло отчуждение работника от средств производства, пропал личный интерес каждого повышать эффективность труда и улучшать качественные показатели своей работы.

Кроме того, в любом обществе существует связь и взаимосвязь между трудоспособным населением и характером его участия в общественном производстве. Совокупность экономических отношений, которые связаны с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности, рассматривается как занятость. Она характеризует деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей в сфере труда. В период социализма в нашей стране в общественную трудовую деятельность была вовлечена большая часть трудоспособного населения. Переход к рыночной экономике привёл не только к спаду производства, но и к проблемам с занятостью. Многие предприятия в условиях рынка оказались не способны развивать свои производства, поэтому стали сокращать численность работников. В результате началась безработица, которая лишила человека развивать свои профессиональные способности и получать заработную плату. За годы реформ сократилась доля занятых в промышленности, строительстве, науке и возросла доля занятых в торговле, жилищно-коммунальном хозяйстве, здравоохранении, а также в аппарате органов управления. В регулировании механизма занятости населения, снижения безработицы и сглаживание её последствий существенная роль отводится государственным органом службы занятости всех уровней. Однако решить проблемы с занятостью населения и повысить эффективность общественного труда возможно только в условиях развивающегося производства, а для этого необходима чёткая сбалансированная политика реформ, проводимая государством.

**Глава 2. Показатели и расчёт производительности труда**

**2.1 Показатели производительности труда**

Существуют следующие показатели производительности труда: выработка и трудоёмкость.

Выработка – это количество выработанной продукции за единицу времени или количество продукции, которая приходится на одного середнеобликового работника или рабочего за год, квартал, месяц.

В=Q/Чсп ,

где В - выработка,

Q - объём выработанной продукции,

Чсп - среднесписочная численность работников. или

В=Q/T ,

Где В – выработка,

Q – объём выработанной продукции,

Т – затраты рабочего времени.

Существуют показатели выработки:

1) часовая – характеризует производительность труда за время фактически отработанной.

Вчас.=Qза мес. (квартал, год)

Тчас. ,

Где Тчас.- количество часов, отработанных всеми рабочими за месяц (квартал, год).

2) дневная – зависит также от длительности рабочего дня и использования рабочего времени внутри изменения. Влияют внутрипеременные простои и убытки времени.

В дн.= Q за мес. (квартал, год)

Т(человеко-дней) ,

Где Т(человеко-дней) – количество дней, отработанных всеми рабочими за месяц(квартал, год).

Трудоёмкость – это показатель, который характеризует затраты времени на единицу продукции (то есть обратная величина выработки).

Тр=Т/Q , где

Тр – трудоёмкость на единицу продукции,

Т – затраты рабочего времени,

Q – объём выработанной продукции.

Чем большая выработка продукции за единицу времени, или чем меньшие затраты времени на единицу продукции, тем высший уровень производительности труда. Однако процент повышения выработки не равнозначен проценту снижения трудоёмкости.

Необходимо всегда помнить, что трудоёмкость уменьшается во столько раз, во сколько раз растёт производительность труда.

**2.2 Расчёт резервов роста производительности труда по организационным группам**

По группе «недостатки в оперативном управлении производством».

Нарушение сроков запуска в производство отдельных видов продукции и отдельных её компонентов являются причиной простоев рабочих, которые возможны вследствие перебоев в материально-техническом снабжении и нечистой работы транспортных и складских служб.

Экономия трудовых затрат (Эт) в данном случае обусловлена сокращением потерь рабочего времени, вызванных этими причинами, и определяется по формуле:

Эт = (1- 100-Упр \* Фр.впл-tпдн)\*100

100 Фр.впл ,

гдеУпр - удельный вес простоев рабочих из-за отсутствия на рабочих местах материалов, деталей, полуфабрикатов, % к сменному времени;

Tпдн - потери рабочего времени из-за целодневных простоев в расчёте на одного рабочего по тем же причинам;

Фр.впл -плановый фонд рабочего времени одного рабочего, ч.

По группе «недостаточно рациональная организация производства».

При нерациональной расстановке оборудования увеличивается путь, проходимый предметами труда в процессе их обработки. В результате увеличиваются затраты труда рабочих на межоперационную транспортировку.

Экономия рабочей силы (Эч) в результате устранения этих недостатков определяется по формуле:

Эч = Ч (tфакт i – tрасч i)

Фр.в.см

Где

- суммарная численность рабочих на участке, в цехе, чел.;

tфакт i и tрасч i - соответственно фактическое и расчётное время, затрачиваемое в течение рабочего дня i-м рабочим на перемещение предметов труда к своему рабочему месту с предыдущей операции, мин;

Фр.в.см - сменный фонд рабочего времени одного рабочего, мин.

По группе «недостатки в организации труда»

Совмещение профессий и функций позволяет существенно повысить время занятости в течение смены у тех работников, которые по условиям производства не могут быть загружены полностью по своей основной профессии. Экономия рабочей силы (Эч) за счёт реализации данного резерва рассчитывается по формуле:

Эч = (Ч - Чс)\*(tз.с - tз.н)

tсм , где

Ч - численность рабочих, которые по условиям производства не могут быть полностью загружены в течение смены по своей основной профессии.;

Чс - численность рабочих, совмещающих профессии и функции, чел. ;

tз.с - среднее время занятости рабочего по основной и совмещаемой профессиям в течение смены;

tЗ.Н - среднее время занятости рабочего по основной профессии у не совмещающих профессии и функции в течение смены, ч;

tсм - продолжительность рабочей смены, ч.

**2.3 Расчёт темпа роста производительности труда**

При изучении вопроса об экономическом содержании производительности труда надо исходить из того, что труд, затрачиваемый на производство продукции состоит из живого труда, расходуемого в данный момент в процессе производства продукции, и прошлого труда овеществлённого в раннее созданной продукции, и используемого для производства новой. Общая тенденция роста производительности труда проявляется в том, что доля живого труда в изготовляемой продукции уменьшается, а доля прошлого увеличивается, при этом обсалютная величина затрат живого и осуществлённого труда на единицу продукции сокращается. В этом и состоит сущность производительности труда. /13/

**1.** Индекс производительность труда (Iпт). Измерение производительности труда за определённый период по показателем выработки или трудоёмкости определяется при помощи следующих формул:

Iпт=Во/Вб

Во - выработка в отчётном периоде;

Вб - выработка в базовом периоде.

Iпт=Тро/Трб

Тро - трудоёмкость в отчётном периоде;

Трб - трудоёмкость в базовом периоде.

**2.** Темп роста производительности труда (ПТ) на планируемый год определяется отношением планового уровня производительности труда к базисному в процентах. Расчёт темпа роста производительности труда осуществляется на основе экономической оценки влияния отдельных факторов на уровень выработки продукции. В качестве меры влияния этих факторов на рост производительности труда принимается относительная экономия рабочей силы. Планирование темпа роста производительности труда по участкам, цехам, рабочим местам, производиться прямым методом по формуле:

ПТ = Во/Вб\*100%

ПТ = Тро/Трб\*100%

**3.**Значительное влияние на темп роста производительности труда оказывает достижение в НТП, которое проявляется в использование экономичного оборудования и современной технологии, что способствует экономии живого труда (зарплата) и увеличению прошлого труда (амортизация). Однако прирост стоимости прошлого труда всегда меньше, чем экономия живого труда, иначе внедрение достижений НТП экономически не оправдано. В целом по предприятию (фирме) планирование темпа прироста производительности труда (∆ПТ)осуществляется по формуле:

∆ПТ = (Во-Вб)/Вб\*100%

∆ПТ = (Трб-Тро)/Тро\*100%

**Глава 3. Экономическая оценка эффективности использования трудовых ресурсов в СПК «Комайский»**

**3.1 Определение производительности труда в СПК «Комайский»**

**Производительность труда** — способность конкретного труда производить в единицу времени определенное количество продукции.

Производительность труда (Пт) в сельском хозяйстве характеризуется следующими основными показателями.

1. Объем валовой продукции в натуральном или денежном выражении (ВП) в расчете на единицу рабочего времени (Т):

|  |  |
| --- | --- |
| Пт = ВП / Т | (3.1) |

2. Объем валовой продукции в денежной оценке в расчете на одного среднегодового работника (Р):

|  |  |
| --- | --- |
| Пт = ВП / Р | (3.2) |

3. Трудоемкость продукции (Тем)- затраты рабочего времени (чел.-ч) на единицу продукции (ц):

|  |  |
| --- | --- |
| Тем = Т / ВП | (3.3) |

**Косвенные показатели производительности труда** характеризуют затраты труда на выполнение определенного объема работ. К ним относятся: затраты труда на 1 га посевов или садов и ягодников, на одну голову животных по видам; нагрузка площади посева или плодово-ягодных насаждений на одного работника; объем работ, выполненных в единицу времени; затраты труда на выполнение отдельных операций (вспашка, культивация, посев и т.д.). Косвенные показатели исчисляются на промежуточных стадиях производства сельскохозяйственной продукции и позволяют анализировать изменения затрат труда в течение года, оперативно устранять выявленные недостатки и таким образом активно воздействовать на конечные результаты труда.

В процессе производства продукции участвует не только живой человеческий труд, но и прошлый, овеществленный в средствах производства (машинах, посадочном материале, топливе, семенах, кормах и т.д.). Повышение производительности общественного труда заключается в том, чтобы доля живого труда сокращалась, а доля овеществленного — возрастала, но при этом общая масса труда, заключенная в единице продукции, уменьшалась.

Затраты живого труда подразделяют на прямые и косвенные. **Прямые затраты труда** — это труд рабочих (механизаторов, животноводов и т.д.), непосредственно связанных с производством определенных видов продукции. Они полностью относятся на продукцию соответствующей отрасли. **Косвенные затраты труда** — труд работников, занятых обслуживанием и управлением отраслями, хозяйством в целом (агрономов, зоотехников, инженерно-технического персонала и т.д.).

Затраты труда выражают в рабочем времени, которое учитывается в человеко-часах и человеко-днях.

**Дано:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Произведено продукции, ц: | | | |
|  | 2007 | 2008 | 2009 |
| Зерна | 143800 | 197350 | 156940 |
| Картофеля | 9040 | 6800 | 6010 |
| Молока | 83190 | 95740 | 104270 |
| Привес КРС | 6840 | 6600 | 6680 |
| Привес поросят | 24290 | 25420 | 27420 |
| Затраты труда на производство продукции, тыс. чел.-ч: | | | |
| Зерна | 255 | 118 | 103 |
| Картофеля | 32 | 30 | 32 |
| Молока | 427 | 449 | 471 |
| Привес КРС | 203 | 194 | 166 |
| Привес поросят | 207 | 206 | 192 |
| Среднегодовая численность работников занятых в производстве, чел.: | | | |
| Зерно | 27 | 25 | 26 |
| Картофель | 7 | 6 | 8 |
| Молоко | 155 | 167 | 163 |
| Привес КРС | 49 | 40 | 44 |
| Привес поросят | 84 | 83 | 82 |
| Данные в целом по хозяйству | | | |
| Валовая продукция млн.руб.  Валовая продукция тыс. у.е. | 18477  6159,0 | 22345  7448,333 | 30473  10157,667 |
| Среднегодовая численность работников, человек | 622 | 625 | 648 |
| Затраты рабочего времени на производство продукции, тыс. чел.-ч | 1583 | 1622 | 1675 |

**Решение:**

Количество произведенного зерна в натуральном выражении в расчете на единицу рабочего времени :

2007 год – 143800 ц / 255000 чел.-ч.

2008 год – 197350 ц / 118000 чел.-ч.

2009 год – 156940 ц / 103000 чел.-ч.

Количество произведенного картофеля в натуральном выражении в расчете на единицу рабочего времени:

2007 год – 9040 ц / 32000 чел.-ч.

2008 год – 6800 ц / 30000 чел.-ч.

2009 год – 6010 ц / 32000 чел.-ч.

Количество произведенного молока в натуральном выражении в расчете на единицу рабочего времени:

2007 год – 83190 ц / 427000 чел.-ч.

2008 год – 95740 ц / 4498000 чел.-ч.

2009 год – 104270 ц / 471000 чел.-ч.

Количество произведенного привеса КРС в натуральном выражении в расчете на единицу рабочего времени:

2007 год – 6840 ц / 203000 чел.-ч.

2008 год – 6600 ц / 194000 чел.-ч.

2009 год – 6680 ц / 166000 чел.-ч.

Количество произведенного привеса свиней в натуральном выражении в расчете на единицу рабочего времени:

2007 год – 24290 ц / 207000 чел.-ч.

2008 год – 25420 ц / 206000 чел.-ч.

2009 год – 27420 ц / 192000 чел.-ч.

Количество произведенного зерна в натуральном выражении в расчете на одного среднегодового работника = 63 800 ц / 30 чел.

2007 год – 143800 ц / 27 чел.

2008 год – 197350 ц / 25 чел.

2009 год – 156940 ц / 26 чел.

Количество произведенного картофеля в натуральном выражении в расчете на одного среднегодового работника:

2007 год – 9040 ц / 7 чел.

2008 год – 6800 ц / 6 чел.

2009 год – 6010 ц / 8 чел.

Количество произведенного молока в натуральном выражении в расчете на одного среднегодового работника:

2007 год – 83190 ц / 155 чел.

2008 год – 95740 ц / 167 чел.

2009 год – 104270 ц / 163 чел.

Количество произведенного привеса КРС в натуральном выражении в расчете на одного среднегодового работника:

2007 год – 6840 ц / 49 чел.

2008 год – 6600 ц / 40 чел.

2009 год – 6680 ц / 44 чел.

Количество произведенного привеса свиней в натуральном выражении в расчете на одного среднегодового работника:

2007 год – 24290 ц / 84 чел.

2008 год – 25420 ц / 83 чел.

2009 год – 27420 ц / 82 чел.

Объем валовой продукции в денежном выражении в расчете на единицу рабочего времени = 1391610 у.е. / 415970 чел.-ч.

2007 год – 6159000 у.е. / 1583000 чел.-ч.

2008 год – 7448333 у.е. / 1622000 чел.-ч.

2009 год – 10157667 у.е. / 1675000 чел.-ч.

Объем валовой продукции в денежной оценке в расчете на одного среднегодового работника = 1391610 у.е. / 210 чел.

2007 год – 6159000 у.е. / 622 чел.

2008 год – 7448333 у.е. / 625 чел.

2009 год – 10157667 у.е. / 648 чел.

**Полученные результаты:**

Количество произведенного зерна в натуральном выражении в расчете на единицу рабочего времени:

2007 год – 0,564

2008 год – 1,672

2009 год – 1,524

Количество произведенного картофеля в натуральном выражении в расчете на единицу рабочего времени:

2007 год – 0,283

2008 год – 0,227

2009 год – 0,188

Количество произведенного молока в натуральном выражении в расчете на единицу рабочего времени:

2007 год – 0,195

2008 год – 0,213

2009 год – 0,221

Количество произведенного привеса КРС в натуральном выражении в расчете на единицу рабочего времени:

2007 год – 0,034

2008 год – 0,034

2009 год – 0,040

Количество произведенного привеса свиней в натуральном выражении в расчете на единицу рабочего времени:

2007 год – 0,117

2008 год – 0,123

2009 год – 0,143

Количество произведенного зерна в натуральном выражении в расчете на одного среднегодового работника:

2007 год – 5325,9

2008 год – 7894,0

2009 год – 6036,2

Количество произведенного картофеля в натуральном выражении в расчете на одного среднегодового работника:

2007 год – 1291,4

2008 год – 1133,3

2009 год – 751,3

Количество произведенного молока в натуральном выражении в расчете на одного среднегодового работника:

2007 год – 536,7

2008 год – 573,3

2009 год – 639,7

Количество произведенного привеса КРС в натуральном выражении в расчете на одного среднегодового работника:

2007 год – 139,6

2008 год – 165,0

2009 год – 151,8

Количество произведенного привеса свиней в натуральном выражении в расчете на одного среднегодового работника:

2007 год – 289,2

2008 год – 306,3

2009 год – 334,4

Объем валовой продукции в денежном выражении в расчете на единицу рабочего времени:

2007 год – 3,89

2008 год – 4,59

2009 год – 6,07

Объем валовой продукции в денежной оценке в расчете на одного среднегодового работника:

2007 год – 9901,9

2008 год – 11917,3

2009 год – 15676,9

**3.2 Резервы и пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве**

Переход экономики сельского хозяйства к рынку может быть обеспечен лишь на базе высокопроизводительного труда, так как его эффективность – единственный источник прироста объемов сельскохозяйственной продукции. Для этого необходимо прежде всего поэтапно решить две задачи:

* Оживление трудовой активности населения и деловой активности руководителей предприятий, что позволит достичь необходимого уровня производства и производительности труда;
* Стимулирование инноваций для технического оснащения и перевооружения сельскохозяйственного производства. Понятно, что последняя задача является долгосрочной и может быть решена в более отдаленной перспективе.

На рост производительности труда большое влияние оказывает эффективное использование трудовых ресурсов. Согласно социологическим исследованиям установлено, что в настоящее время в полную силу трудится треть работников сельского хозяйства. Столь отрицательная ситуация сложилась в результате плохой организации руда, недостатков в системе материального стимулирования, низкой эффективности управления производством.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов, роста производительности труда в сельском хозяйстве необходимо:

* Устранить различия между существующими социальными, культурно-бытовыми и материальными условиями жизни работников сельского хозяйства и современными требованиями к ним;
* Перейти к многоукладной экономике, базирующейся на различных формах собственности и хозяйствования, что повлечет за собой более рациональное использование материальных и трудовых ресурсов;
* Создать на сельскохозяйственных предприятиях цехи по переработке продукции сельского хозяйства и производству промышленных товаров из местного сырья, филиалы промышленных предприятии и пр.

Сочетание сельскохозяйственного и промышленного труда на селе даст возможность в районах с избытком рабочей силы полнее использовать имеющийся трудовой потенциал, а там, где не хватает, уменьшить темпы миграции и стабилизировать трудовые коллективы в хозяйствах.

Кроме того, состав рабочей силы по структуре и профессиональной подготовке не отвечает требованиям современного производства. Система профессиональной подготовки и повышения квалификации работников сельского хозяйства должна ориентироваться на подготовку специалистов для работы в рыночных условиях. Это обеспечит рост производительности труда и будет способствовать сокращению общей потребности отросли в трудовых ресурсах.

Таким образом, для повышения производительности труда в сельском хозяйстве необходимо провести ряд мероприятий:

1. Установить такой уровень цен, который должен обеспечивать нормально работающим предприятиям возмещение затрат и паритетность ценового обмена. Реальной нормативной базой, которая более или менее отражала бы в динамике эквивалентность обмена продукции сельского хозяйства на промышленную, могут быть индексы соотношения количества зерна, мяса, молока в целях реализации, обеспечивающие приобретение 1 т горючего, удобрений, 1 трактора, комбайна и т.д. Именно за таким паритетным индексом должно следить государство и регулировать его. Диспаритет цен выражает отношение государства к сельскому хозяйству.
2. Восстановить практику предварительного финансирования сельскохозяйственных предприятий под реализуемую продукцию.
3. Остановить процесс деинвестирования сельского хозяйства и разрушения его производственных мощностей. Государству необходимо изыскать резервы для субсидирования аграрного сектора. Ибо даже в странах с развитой рыночной экономикой государство осуществляет протекционизм по отношению к аграрной сфере экономики. Без этого невозможны научно-технический прогресс и выход отрасли из кризисного состояния.
4. Произвести комплексную механизацию производственных процессов на основе системы машин, что позволит повысить производительность труда более чем в два раза. Увеличение его фондовооруженности является важнейшим фактором экономического роста, повышения урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных за счет интенсификации сельского хозяйства.
5. Повысить качество рабочей силы, универсализировать ее труд, подготовить и переподготовить кадры. Главным недостатком нашей системы подготовки рабочих кадров является то, что в ее основу положена ошибочная технократическая политика, обусловившая появление многочисленных, малосодержательных профессий и специальностей, получатели которых слабо владеют агрозоотехническими, экономическими, правовыми и экологическими знаниями. В перспективе в аграрном производстве преобладающими типами работников должны стать крестьянин универсал и мастер сельскохозяйственного производства, владеющие несколькими в растениеводстве и животноводстве, имеющие необходимые экономические знания. Система профессиональной подготовки и повышения квалификации работников должна ориентироваться на подготовку для работы в рыночных условиях.
6. Совершенствовать формы хозяйствовании и обеспечить равные экономические и юридические условия всем формам хозяйствования, которые гарантировали бы крестьянину свободу выбора, социальную защиту, а также возможность стать реальным собственником средств производства, произведенной продукции и получаемого дохода.
7. Обеспечить эффективную занятость населения за счет снижения уровня скрытой безработицы. Создать новые рабочие места на селе путем развития сферы переработки, хранения и реализации продукции.

**Заключение**

Из проделанной мною работы видно, что резервы повышения производительности труда имеют огромное значение для каждого предприятия. До сих пор вопрос о факторах и резервах роста является главным и актуальным в изучении рыночного хозяйственного механизма российской экономики.

Рассмотрев тему «Производительность труда и резервы ее роста», можно отметить, что в современной теории и практике под производительностью труда часто понимается показатель, характеризующий отдачу каждой единицы используемого ресурса труда. Эта отдача может определяться, как продуктивность трудовой деятельности и как эффективность затрат, связанных с привлечением и использованием ресурса труда.

Повышение производительности труда имеет существенное значение как фактор увеличения выпуска продукции, снижения издержек и повышения массы и нормы прибыли, обеспечение благосостояния работников, повышение конкурентоспособности фирмы, а на макроуровне - как определяющий фактор экономического роста и повышения уровня жизни населения.

На уровень и динамику производительности труда влияет совокупность факторов, а также внешние условия, усиливающие или ослабляющие их действие. Особое значение для повышения производительности труда имеют внутренние регулируемые факторы: материально-технические, организационные, социальные. Недооценка значимости социальных факторов ведёт к снижению эффективности трудовой деятельности, росту социальной напряжённости на предприятии. Немаловажное значение имеют и внешние частично регулируемые факторы, такие как изменение структуры и ассортимента продукции под воздействием рыночной коньюктуры и уровень внешних поставок.

Резервы роста производительности труда тесно связаны с действием определённых факторов. Поэтому если отдельный фактор рассматривать как возможность, то использование связанного с ним резерва есть процесс превращения возможности в действительность. Классификация резервов роста по отдельным признакам и направлениям позволяет сгруппировать их в целую систему. Весьма важное значение приобретает работа по выявлению и использованию резервов роста производительности труда на конкретных предприятиях. Группировка внутрипроизводственных резервов роста даёт возможность наиболее полно выявить состав и структуру резервов по каждой группе, количественно оценить резервы по каждому фактору.

Производительность труда может характеризоваться показателями ресурсоотдачи и ресурсоёмкости. Поэтому применяется целая совокупность показателей по способу измерения результата деятельности и затрат для его достижения, а также в зависимости от цели и уровня измерения. Под методами измерения производительности труда понимают качественно обособленные системы её измерения. Наиболее распространено применение стоимостных методов, а в лёгкой промышленности метод нормативной стоимости обработки.

Немалую роль в повышении производительности труда отводится научно-техническому прогрессу, который оказывает значительное влияние на сложившиеся структуры трудовых коллективов. Современные трудовые коллективы должны характеризоваться способностью постоянно осваивать новые технологии и выпускать новые виды продукции, умением создать атмосферу сплочённости и сотрудничества.

В условиях рыночной экономики занятость населения является индикатором общественного воспроизводственного процесса. Однако дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда есть следствие появление безработицы. Она лишает человека возможности развивать свои профессиональные способности, получать заработную плату, что в результате ведёт к обнищанию населения. Число безработных зависит от темпов экономического роста и эффективности труда.

В нашей стране на основе многообразных форм собственности создаются объективные предпосылки для ликвидации производительных потерь общественного труда. Чтобы эти предпосылки практически реализовать в стране создаётся такой хозяйственный механизм, который позволит органически увязать личный экономический интерес работника с повышением производительности его труда. Для этого уже произведено разгосударствление многих форм собственности и производства, преодоление отчуждения работника от средств производства.

Итак, повышение производительности труда объективно способствует прогрессу человечества, так как происходит рост материального производства, развитие науки, культуры, искусства, всех сторон цивилизации.

**Список использованной литературы**

1. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: учеб. пособие / Г.В. Савицкая. – 6-е изд., стер. – Мн.: Новое знание, 2006. – 652 с. – (Экономическое образование).
2. Экономика предприятий и отраслей АПК: учебник / П.В. Лещиловский, В.Г. Гусаков, Е.И. Кивейша (и др.); под ред. П. В. Лещиловского, В. С. Тонковича, А.В. Мозоля. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : БГЭУ, 2007. – 574с.
3. Государственная программа возрождения и развития села на 2005–2010 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь [Текст], 2005. – № 52.
4. Экономика предприятий и отраслей АПК : Практикум: учебное пособие / , А.А. Зеленовский ,А.В. Королев, Синельников В.М. – Мн.: Изд-во Гревцова, 2009. – 320 с.: ил.
5. Трудовой кодекс Республики Беларусь.
6. Научные принципы регулирования развития АПК: предложения и механизмы реализации. Мн., 2004. – (Агроэкономика)
7. Экономика АПК в вопросах и ответах: П. В. Лещиловский, Б.В. Ульянко. – Мн.: Ураджай, 1993. – 352с.
8. Экономика предприятий и отраслей АПК [Текст] : учебник / под ред. П.В. Лещиловского, Л.Ф. Догиля, В.С. Тонковича. – Мн.: БГЭУ, 2001. – 574 с.
9. Журнал «Наше сельское хозяйство» № №1,2,3 2010г.
10. Экономический портал http://ekonomiks.at.ua
11. http://www./