

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

**Л. Н. Потапова**, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления аграрным производством экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарева»

**Ю. В. Ключагина**, студентка 5 курса экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н. П. Огарева»

*В статье рассматривается необходимость эффективного использования трудовых ресурсов, проведен факторный анализ, предложены пути повышения производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ООО «Луч» Атяшевского района РМ*

Ключевые слова: трудовые ресурсы, производительность труда, сезонность труда

На современном этапе развития в условиях рыночной экономики обеспечение предприятий рабочей силой, эффективность их использования – важнейшее условие его эффективного функционирования.

Трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников различных профессионально квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

Трудовые ресурсы являются главным ресурсом предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты его деятельности и конкурентоспособности. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли. Отличие трудовых ресурсов от других видов ресурсов предприятия заключается в том, что каждый наемный работник может: отказаться от предложенных ему условий; потребовать изменения условий труда; обучиться другим профессиям и специальностям; уволиться с предприятия по собственному желанию.

Кадровый состав или персонал предприятия и его изменения имеют отдельные количественные, качественные и структурные характеристики, кото-

рые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены абсолютными и относительными показателями:

1. Списочная и явочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;
2. Среднесписочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений за определенный период;
3. Удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия;
4. Темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;
5. Средний разряд рабочих предприятия;
6. Удельный вес служащих, имеющих высшее или средне специальное образование в общей численности служащих и (или) работников предприятия;
7. Средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;
8. Текучесть кадров по приему и увольнению работников;
9. Фондовооруженность труда работников и (или) рабочих на предприятии [4].

Необходимо отметить, что формирование трудовых ресурсов и их использование в разных отраслях экономики имеют свои особенности. В сельском хозяйстве с развитием производительных сил, научно-технического прогресса сокращается численность работников, занятых непосредственно производством продукции. В их использовании наблюдается сезонность и тесная связь с природно-климатическими условиями.

Достаточная обеспеченность сельскохозяйственных предприятий необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объема производства продукции и повышения эффективности производства. В

частности, от обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения сельскохозяйственных работ, эффективность использования техники, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей [9].

Рассмотрим эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве на примере ООО «Луч» Атяшевского района Республики Мордовия.

Для оценки обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами фактическую численность по категориям работающих за отчетный год сравнивают с нормативными данными или численностью базисного года. Данные отобразим в таблице 1.

Т а б л и ц а 1

**Оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами  
в ООО «Луч» Атяшевского района РМ**

Категория работающих	Среднегодовая численность, чел			В % к общей численности		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Работники, занятые в с/х производстве	96	96	95	100	100	100
в том числе: рабочие постоянные	77	79	78	80,21	82,29	82,11
из них: трактористы-машинисты	40	35	25	41,67	36,46	26,32
операторы машинного доения	5	6	7	5,21	6,25	7,37
скотники КРС	12	7	10	12,50	7,29	10,53
работники свиноводства	6	2	-	6,25	2,08	-
работники растениеводства	14	29	36	14,58	36,71	37,89
Служащие	19	17	17	19,79	17,71	17,89
в том числе руководители	3	2	1	3,13	2,08	1,05
специалисты	16	15	16	16,67	15,63	16,84

На предприятии ООО «Луч» не наблюдается устойчивой тенденции к росту или снижению рабочей силы. В 2008 году по сравнению с 2007 годом общая численность работников на ООО не изменилась и составила 96 человек, хотя на 2 человека увеличилась численность постоянных рабочих и на 2 человека снизилась численность служащих, которая составила соответственно 79 и 17 человек. В 2009 году общая численность работников снизилась на 1 человека за

счет снижения численности постоянных рабочих, занятых в сельском хозяйстве и составила 95 человек. Всего за три года численность работников снизилась на 1 человека, или на 1,0 %, в том числе численность служащих - на 2 человека, или на 10,5 %. Численность постоянных рабочих в том же периоде выросла на 1 человека, или на 1,3 % (табл. 1).

Стабильность состава кадров на предприятии является существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства. Поэтому движение рабочей силы и его динамика являются важными объектами дальнейшего анализа использования рабочей силы в производстве.

Анализ состава работников предприятия по полу показал его относительную стабильность. Численность женщин в 2007 году составляла 33 человека, или 34,4 %. В 2008 и 2009 гг. численность женщин составляла 32 человека (33,3 и 33,7 % соответственно) [2].

Стоит также отметить тот факт, что возраст большей части рабочих ООО «Луч» более 45 лет, соответственно, это создает угрозу перспективам развития предприятия, поскольку молодые кадры, составляющие основу любой организации, на предприятие идут неохотно, сельская местность молодежью не пополняется, поэтому весьма вероятна угроза того, что производительность труда и его эффективность (процент качества, инновационных разработок и т.п.) постепенно будут снижаться.

Одна из особенностей использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве – сезонность труда, заключающаяся в неравномерности затрат труда в течение года и являющаяся одной из причин неполного использования трудовых ресурсов в данной отрасли.

Поэтому для улучшения показателей использования рабочей силы на предприятии необходимо уменьшать размах сезонности, коэффициент сезонности, количество человеко-дней, не использованных по сравнению с месяцем максимумом, более равномерно помесечно распределять трудозатраты, то есть приводить как можно более низкому показателю сезонных колебаний.

Сезонность труда в сельском хозяйстве полностью преодолеть невозмож-

но. Вместе с тем многолетний опыт работы многих предприятий показывает, что вполне реально свести ее к минимуму. Практика выработала разнообразные пути смягчения сезонности, среди которых можно выделить следующие:

- максимально возможная механизация наиболее трудоемких производственных процессов и использование высокопроизводительной техники в напряженные периоды;
- сочетание в хозяйстве культур и сортов с разными сроками проведения работ, а также отраслей, способствующих выравниванию затрат труда;
- развитие подсобных промыслов, позволяющих занять работников сельского хозяйства в зимний период;
- организация переработки и длительного хранения сельскохозяйственной продукции в местах ее производства, то есть развитие агропромышленной интеграции.

Уменьшение сезонности труда в сельском хозяйстве позволяет при минимальном количестве рабочей силы производить больше продукции, то есть повышать эффективность производства в целом [6]. Полноту использования персонала можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а также по степени использования фонда рабочего времени (ФРВ), который зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Эту зависимость можно представить следующим образом:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} \quad (1)$$

Т а б л и ц а 2

**Данные для факторного анализа изменения фонда рабочего времени**

Показатель	Значение показателя		Изменение	
	2007	2009	+/-	%
Среднегодовая численность рабочих (ЧР)	96	95	-1	99,0
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	291,7	305,3	13,6	104,7
Отработано часов одним рабочим за год (Ч)	2520,8	2389,5	-131,3	94,8
Средняя продолжительность рабочего дня (П), ч	8,64	7,83	-0,81	90,6

Общий фонд рабочего времени (ФРВ), тыс. чел. час	242	227	-15	93,8
--	-----	-----	-----	------

Таким образом, данные таблицы 2 показывают, что в ООО «Луч» сокращение общего фонда рабочего времени на 15000 чел.-час, или на 6,2 % в 2009 году по сравнению с 2007 годом явилось результатом влияния следующих факторов:

1. уменьшения численности рабочих:

$$\Delta \text{ФРВ} = (\text{ЧР}_0 - \text{ЧР}_6) * \text{Д}_6 * \text{П}_6 = (-1) * 291,7 * 8,64 = - 2520,288 \text{ чел.-ч.};$$

2. увеличения количества отработанных дней одним рабочим:

$$\Delta \text{ФРВ} = \text{ЧР}_0 * (\text{Д}_0 - \text{Д}_6) * \text{П}_6 = 95 * 13,6 * 8,64 = 11162,88 \text{ чел.- ч.};$$

3. сокращения продолжительности рабочего дня:

$$\Delta \text{ФРВ} = \text{ЧР}_0 * \text{Д}_0 * (\text{П}_0 - \text{П}_6) = 95 * 305,3 * (0,81) = - 23492,835 \text{ чел.- ч.};$$

Как видно из приведенных данных, предприятие использует имеющиеся трудовые ресурсы недостаточно полно. В среднем одним рабочим отработано 2389,5 чел. часов вместо 2520,8 в 2007 году. Это произошло вследствие уменьшения средней продолжительности рабочего дня на 0,81 ч, что также отрицательно повлияло на фонд рабочего времени. Однако в 2009 году каждым рабочим ООО «Луч» было отработано на 13,6 дней больше, что привело к увеличению фонда рабочего времени на 11162,88 чел. час.

Таким образом, приведенная фактическая структура трудовых ресурсов, их численность и динамика позволяет сделать вывод, что исследуемое хозяйство не достаточно обеспечено трудовыми ресурсами и, кроме того, имеет неудовлетворительные качественные характеристики персонала. Следовательно, важным направлением улучшения сложившейся ситуации в хозяйстве является поиск и привлечение молодых и квалифицированных специалистов. Кроме того, особое внимание хозяйству следует уделить проблеме эффективности использования трудовых ресурсов, поскольку фонд рабочего времени имеет тенденцию к сокращению.

Как уже говорилось ранее, наиболее обобщающим показателем производительности труда является показатель валового выхода продукции на средне-

годового работника, то есть годовая его выработка (ГВ). Величина ее зависит не только от среднедневной (ДВ) и среднечасовой выработки (ЧВ), но и от удельного веса производственных рабочих в общей численности работников хозяйства, занятых в сельскохозяйственном производстве (Уд), количества отработанных дней одним рабочим за год (Д) и продолжительности рабочего дня (П). Чем выше среднечасовая выработка и чем меньше целодневные и внутрисменные потери рабочего времени, тем больше выход продукции на одного работника в год. Отсюда среднегодовую выработку продукции одним работником можно представить в виде произведения следующих факторов:

$$ГВ = Уд * Д * П * ЧВ \quad (2)$$

Расчет влияния данных факторов производится одним из способов детерминированного факторного анализа. Произведем этот расчет способом абсолютных разниц (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

**Исходные данные для факторного анализа производительности труда**

Показатель	Значение показателя		Изменение +/-
	2007г.	2009г.	
1	2	3	4
Среднегодовая численность	96	95	-1
В том числе с/х работников	77	78	1
Удельный вес с/х работников в общей численности работников (Уд)	0,802	0,821	0,019
Отработано дней одним рабочим за год (Д)	291,7	305,3	13,6
Отработано часов всеми рабочими, тыс. ч	242	227	-15
Средняя продолжительность рабочего дня (П)	8,64	7,83	-0,81
Производство продукции, тыс. руб.	33793	44646	10853
Среднегодовая выработка одного работника, тыс. руб.	352,01	469,96	117,95
Выработка с/х работника: среднегодовая, тыс. руб. (ГВ),	438,87	572,38	133,51
среднедневная, руб. (ДВ)	115,85	146,24	30,39
среднечасовая, руб. (ЧВ)	13,41	16,93	3,52

Среднегодовая выработка одного работника, занятого в сельскохозяйственном производстве, увеличилась на 133,51 тыс. руб., или на 30,4 %, в том числе за счет изменения:

1. увеличения удельного веса сельскохозяйственных рабочих в общей численности персонала предприятия:

$$\Delta ГВ_{уд} = \Delta Уд * Д_б * П_б * ЧВ_б = 0,019 * 291,7 * 8,64 * 13,41 = 642,14 \text{ руб.};$$

2. увеличения количества отработанных дней одним рабочим за год:

$$\Delta ГВ_д = У_{д_0} * \Delta Д * П_б * ЧВ_б = 0,821 * 13,6 * 8,64 * 13,41 = 1293,67 \text{ руб.};$$

3. сокращения продолжительность рабочего дня:

$$\Delta ГВ = У_{д_0} * Д_0 * \Delta П * ЧВ_б = 0,821 * 305,3 * (-0,81) * 13,41 = - 2722,60 \text{ руб.};$$

4. увеличения среднечасовой выработки рабочих:

$$\Delta ГВ = У_{д_0} * Д_0 * П_0 * \Delta ЧВ = 0,821 * 305,3 * 7,83 * 3,52 = 6908,35 \text{ руб.}$$

Уровень среднечасовой выработки в среднем по хозяйству зависит еще и от изменения структуры отраслей производства. Если увеличивается удельный вес отрасли, в которой среднечасовая выработка выше, чем в других, то это приведет при прочих равных условиях к повышению ее уровня в среднем по хозяйству и наоборот [7].

В агропромышленном комплексе все основные технологические процессы в основном выполняются трудовыми ресурсами. Поэтому насколько полно и эффективно они используются на предприятии, зависит и весь конечный результат деятельности предприятия.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов необходимо, в первую очередь, усовершенствовать действующую в настоящий момент на предприятии систему оплаты труда в сторону большей ее привязки к конечному результату работы каждого сотрудника. Мотивация и личная заинтересованность в результатах своего труда – мощнейшие стимулы повышения эффективности производства, производительности труда и качества продукции.

Повысить эффективность производственного процесса, а, следовательно, и производительность труда, можно путем рациональной организации рабочего времени, сокращения времени простоев, потерь рабочего времени, в том числе из-за неполадок оборудования или из-за низкой квалификации рабочей силы.

Таким образом, повышения эффективности использования трудовых ресурсов можно добиться путем:



– увеличения выпуска продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия, так как при наращивании объемов производства увеличивается только переменная часть затрат рабочего времени, а постоянная остается без изменения. В результате затраты времени на выпуск единицы продукции уменьшаются;

– сокращения затрат труда на ее производство путем интенсификации производства, повышения качества продукции, внедрения комплексной механизации и автоматизации производства, более совершенной техники и технологии производства, сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических мероприятий;

– улучшения организации производства и труда, за счет повышения норм и зон обслуживания, упрощения структуры управления, механизации учетных и вычислительных работ, изменения рабочего периода, повышения уровня специализации производства;

– структурных изменений в производстве, путем изменения удельного веса отдельных видов продукции, изменения трудоемкости производственной программы; изменения удельного веса новой продукции;

– экономического, материального и морального стимулирования работников;

– механизации и автоматизации производственных процессов;

– совершенствования организации управления, труда и производства;

– внедрения научно-обоснованного нормирования труда и научной организации [1; 8].

#### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ**

1. Гасиев П. Научно-технический прогресс и повышение производительности труда в сельском хозяйстве / П. Гасиев, И. Басаев // АПК: экономика, управление. – 2008. – № 12. – С. 40–41
2. Годовые отчеты ООО «Луч» Атяшевского района Республики Мордовия за 2007–2009 гг.
3. Долматова О.В. Факторный анализ использования трудовых ресурсов и их влияние на финансовое состояние предприятия / О. В. Долматова // Вестник развития науки и образования. – 2010. – № 1. – С. 57–64

4. Зущина Г. М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества / Г. М. Зущина, Л.А. Костин. – М.: СОФИТ, 2007. – 228 с.
5. Кондратова И. Г. Анализ использования трудовых ресурсов как важнейшей части ресурсного потенциала организации / И.Г. Кондратова// Экономический анализ: теория и практика. – 2010. – № 1. – С. 32–37
6. Минаков И. А. Экономика сельского хозяйства / И. А. Минаков, Л. А. Сабетова, Н. И. Куликов. – М.: КолосС, 2005. – 328 с.
7. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая. – М.: ИНФРА–М, 2006. – 425 с.
8. Ускова Т. Производительность труда – главный фактор роста экономики / Т.Ускова // Экономист. – 2009. – № 10. – С. 10–17
9. Шеремет А. Д. Методика финансового анализа / А. Д. Шеремет, П. С. Сайфуллин. – М.: Инфро, 2009. – 285 с.