

Список цитированных источников:

1. Бикова, Н.В. Экспортный потенциал лісопромислових підприємств. – Чернівці: Місто, 2012. – 220 с.
2. Державне агентство лісових ресурсів України. – Режим доступу: <http://dklg.kmu.gov.ua/forest/control/uk/index>
3. Державний комітет статистики України. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>

УДК 331.101.262

Бурага Е.Ю.

Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск
Научный руководитель: старший преподаватель Бельчина Е.М.

КРИТЕРИИ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ (НА ПРИМЕРЕ СХП «БОРОВЛЯНЫ»)

Обеспеченность предприятия нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность трудовой деятельности.

Актуальность данного исследования состоит в том, что рост эффективности сельскохозяйственного производства и конечные финансовые результаты деятельности предприятия непосредственно зависят от уровня квалификации кадров, обеспеченности ими предприятия и эффективности использования трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы представляют собой важный фактор производства, рациональное использование которого обеспечивает повышение уровня производства сельскохозяйственной продукции и его экономической эффективности.

В связи с этим основной целью данного исследования является изучение влияния трудовых ресурсов на выпуск продукции и экономическую эффективность деятельности сельскохозяйственного подразделения, определение направлений улучшения использования трудовых ресурсов.

В рамках нашего исследования мы проанализировали показатели численности рабочей силы, ее движения, состава, структуры и квалификационного уровня рабочих, использования рабочего времени, трудоемкости продукции.

Организационная структура СХП «Боровляны» ЗАО «ВЦ «АКВАБЕЛ» Минского района. Данная структура является линейной.

Динамика и анализ основных показателей по организации труда в данном сельскохозяйственном подразделении представлена в таблице 1.

Таблица 1. Анализ основных показателей по организации труда СХП «Боровляны»

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Изменение +/- 2013 г. к 2012 г.	Изменение +/- 2012 г. к 2011 г.
1	2	3	4	5	6
Фонд заработной платы работников, млн. руб.	1181	2397	3341	944	1216
Среднесписочная численность работающих, чел.	50	50	50	0	0
Среднемесячная заработная плата по хозяйству, млн. руб.	1,97	4,0	5,57	1,57	2,03
Удельный вес заработной платы в выручке от реализации продукции, %	22,14	20,55	34,04	13,5	-1,59
Выплаты стимулирующего характера, включаемые в себестоимость, млн. руб.	393	1461	2036	575	1068
Удельный вес выплат стимулирующего характера в себестоимости, %	7,8	13,8	15	1,2	6

Из таблицы 1 видно, что удельный вес заработной платы в выручке от реализации продукции в 2013 году достиг своего наибольшего в изучаемом периоде значения. Также значительно увеличился фонд заработной платы. Эти два показателя свидетельствуют о том, что предприятие пользуется услугами высокооплачиваемого квалифицированного персонала, однако темпы роста заработной платы работников увеличиваются непропорционально темпам роста выручки от реализации.

На состояние кадрового потенциала и его производственные показатели огромное влияние оказывает постоянство его состава. Анализ показал, что на данном сельскохозяйственном подразделении сложился стабильный коллектив.

Также в ходе анализа было выявлено, что значительный вес в себестоимости продукции сельскохозяйственного подразделения занимают выплаты стимулирующего характера, которые с каждым годом увеличиваются большими темпами. Так, в 2013 году по сравнению с 2012 годом они увеличились на 39,3%, в 2012 году по сравнению с 2011 годом в 2,7 раза.

Также растет и удельный вес выплат стимулирующего характера в себестоимости, что отрицательно сказывается на прибыльности и эффективности деятельности организации.

Данные стимулирующие премии обусловлены тем, что подразделение пользуется услугами высококвалифицированного персонала и для повышения производительности труда использует материальные методы стимулирования.

Для того чтобы более детально изучить этот вопрос, проанализируем показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов в подразделении и производительность труда работников.

Таблица 2. Показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов СХП «Боровляны»

Показатель	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Изменение (+/-) 2013 г. к 2012 г.	Изменение (+/-) 2012 г. к 2011 г.
Трудообеспеченность на 1 га сельхозугодий	1,57	1,57	1,57	0	0
Число отработанных за год человеко-часов каждым работником, дней	2500	2500	2500	0	0
Производительность труда, млн. руб./чел.	72,0	87,1	206,1	119	134,1
Трудоёмкость продукции растениеводства, чел.-ч./ц	1,38	1,41	1,55	0,14	0,17
Трудоёмкость продукции животноводства, чел.-ч./ц	1,6	1,61	1,8	0,19	0,2

Из таблицы 2 видно, что обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами находится на достаточно низком уровне. Это говорит о нехватке рабочей силы в подразделении СХП «Боровляны».

Также известно, что на предприятии существует большая нагрузка на производственный персонал во время сезонных работ. Производительность труда в подразделении постоянно повышается, что свидетельствует о том, что предприятие использует материальные методы стимулирования трудовой деятельности (см. показатель среднемесячная заработная плата по хозяйству).

В настоящее время в практике анализа трудовых ресурсов на предприятии начал применяться такой показатель как трудоёмкость. К сожалению, он еще недостаточно распространен так, как его предшественник – выработка. Он не всегда применяется при планировании и учете, но при наличии связи с выработкой является важным показателем, необходимым для оценки эффективности деятельности предприятия. Зависимость между трудоёмкостью и выработкой обратно пропорциональная, т.е. при снижении трудоёмкости выработка увеличивается, а при повышении – уменьшается.

Рассмотрим зависимость выработки и трудоёмкости на примере СХП «Боровляны».

Из таблицы 2 видно, что значения трудоёмкости с каждым годом ухудшаются, что отрицательно влияет на выработку. Однако, исходя из анализа показателей таблицы, можно сказать, что и трудоёмкость и выработка не оказывают влияния на производительность труда, которая с каждым годом возрастает большими темпами. Таким образом, в целях дальнейшего роста производительности труда в СХП «Боровляны» следует стремиться к снижению трудоёмкости производства основных видов продукции.

Видим, что рост среднегодовой численности сельскохозяйственных работников не наблюдается, а валовая продукция в хозяйстве за 2013 г. на 2815 млн. руб., или 14,9%. Таким образом, выявлено: темпы роста производительности недостаточны для увеличения валовой продукции.

Произведено валовой продукции на 1 работника, занятого в с/х производстве, млн. руб.:

- 321,56 млн. руб. – 2013 г.
- 377,86 млн. руб. – 2012 г.

Каждый процент прироста производительности труда дополнительно дает 188,9 млн. руб. валовой продукции.

Таким образом, в прогнозном периоде можно рассчитать оптимальные темпы роста валовой продукции и производительности для эффективной деятельности предприятия и разработать соответствующие методы стимулирования работников на предприятии.

Для улучшения использования трудовых ресурсов в подразделении необходимо:

- улучшение организации производства, труда и управления, в том числе, увеличение норм и зон обслуживания; изменение специализации производства; совершенствование управления производством, сокращение потерь рабочего времени;
- изменение объема производства и относительное уменьшение численности ППП (рабочих, руководителей, специалистов и служащих);
- изменение структуры производства и прочие факторы, в том числе, изменение доли продукции разной трудоёмкости; изменение доли различных методов производства.

Из проведенного анализа видно: для того чтобы повысить эффективность деятельности организации за счет улучшения использования трудовых ресурсов, необходимо рационально распределять денежные средства фонда заработной платы сотрудников. Для снижения себестоимости продукции и увеличения прибыли подразделения необходимо перенести выплаты стимулирующего характера из себестоимости на прибыль организации и увеличивать их по мере роста дохода. В результате проведения этого мероприятия себестоимость снизится на 15%, а прибыль увеличится на 51,2%. Это мероприятие, направленное на максимизацию прибыли подразделения, также будет способствовать дальнейшему росту производительности труда в более высоких темпах.