

Осипова Анна Игоревна

кандидат экономических наук, доцент

ФГБОУ ВО «Донской государственный аграрный университет»

Россия, п. Персиановский

АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В данной статье на примере условной сельскохозяйственной организации рассмотрен анализ трудовых ресурсов, а именно анализ состава и структуры персонала, анализ производительности труда, анализ и оценка использования рабочего времени, анализ динамики уровня трудоемкости, а также определены направления повышения эффективности управления трудовыми ресурсами.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, работники, анализ.

Osipova Anna Igorevna

Candidate of economic Sciences, associate Professor

Of the «Don state agrarian university»

Russia, p. Persianovsky

ANALYSIS OF LABOR RESOURCES IN AN AGRICULTURAL ORGANIZATION

Abstract: In this article, on the example of the conventional agricultural organizations considered analysis of the workforce, namely the analysis of the

composition and structure of the personnel, analysis of productivity, analysis and evaluation of working time, the analysis of the dynamics of the level of complexity, as well as the directions of increase of efficiency of human resource management.

Keywords: labor resources, personnel, employees, analysis.

Анализ обеспеченности трудовых ресурсов является одним из наиболее важных в анализе эффективности использования трудовых ресурсов для предприятия. Необходимо учитывать динамику приема и увольнения сотрудников, поскольку частые изменения в персонале отрицательно влияют на эффективность производства, особенно в сельском хозяйстве.

От обеспеченности экономики рабочей силой и эффективности их использования зависит объем производства, себестоимость и прибыль, как основная цель любого коммерческого предприятия.

Проведем анализ трудовых ресурсов на примере условной сельскохозяйственной организации ОАО «Сельхоз» (табл. 1).

Таблица 1 – Анализ состава и структуры персонала в ОАО «Сельхоз»

Категории работников	2018 год		2019 год		Изменение(+,-)		
	численность, чел	уд. вес, %	численность, чел	уд. вес, %	численность, чел	в % к пред. году	по структуре, %
По организации – всего	54	100	57	100	3	105,5	X
в т. ч.:							
Работники занятые в с.-х. производстве	42	77,7	45	78,9	3	107,1	1,1
в т. ч.:							
Рабочие постоянные	32	59,3	35	61,4	3	109,3	2,1
из них:							
трактористы-машинисты	13	24	15	26,3	2	115,3	2,3
Служащие	8	14,8	10	17,5	2	125	2,7
из них: руководители	1	1,8	1	1,7	0	100	-0,1
специалисты	3	5,5	4	7	1	133	1,5
Работники ЖКХ и культурно-бытовых учреждений	1	1,8	1	1,7	0	100	-0,1

Работники торговли и общепита	1	1,8	1	1,7	0	100	-0,1
Работники, занятые прочими видами деятельности	8	14,8	10	17,5	2	125	2,7

Из таблицы 1 видим, что численность персонала в ОАО «Сельхоз» на начало года в 2019 году составила 57 человек, по сравнению с 2018 годом возросла на 3 человека и составила 105,5 %.

Проанализируем производительность труда ОАО «Сельхоз» за 2017-2018 гг. и занесем данные в табл. 2.

Таблица 2 - Анализ производительности труда в ОАО «Сельхоз»

Показатели	Условное обозначение	Прош- лый год	Отчет- ный год	Отклонение (+,-)	
				абсолют сумма	%
1. Производство (выпуск) продукции, товаров и услуг в фактических ценах отчетного года (без НДС и акциза) Q, тыс. руб.	Q	90413	106001	15588	117,2
2. Среднесписочная численность работников, чел.	ЧР	54	57	3	105,6
3. Среднегодовая выработка продукции на одного работника, тыс. руб.	СВ	1674,3	1859	184,7	111

Из таблицы видно, что за счет приобретения 3 новых рабочих производительность труда в предприятии возросла на 117,2%. Так же увеличилась и среднегодовая выработка продукции на одного рабочего, которая увеличилась на 184,7 единицы, что в процентах составляет по отношению к прошлому году 111%.

Таблица 3 – Анализ и оценка использования рабочего времени

Показатели	Прошл ый год	Отчетн ый год	Отклоне ние (+,-)
1. Общее число отработанных человеко-часов работниками, тыс. чел.-час.	98	121	23
2. Общее число отработанных человеко-дней работниками, тыс. чел.-дней	14	16	2
3. Среднесписочная численность работников, чел.	54	57	3

4. Среднее количество дней, отработанных одним работником (п.2 / п.3)	259	280	21
5. Средняя продолжительность дня, час (п.1/п.2)	7	7,5	0,5

Из данной таблицы можно сделать вывод, что продолжительность рабочего времени и среднее количество дней, отработанное одним работником также увеличилось, что повлекло за собой гораздо больший выпуск продукции. Если в 2018 году средняя продолжительность дня составляла 7 часов, то в 2019 году она уже возросла до 7,5 часов. И такое же можно сказать и о среднем количестве дней, которое увеличилось до 280.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работником.

В таблице 4 проведен анализ динамики уровня трудоемкости.

Таблица 4 - Анализ динамики уровня трудоемкости в ОАО «Сельхоз»

Показатели	Прошлый год	Отчетный год	Отчетный год в % к прошлому
1. Производство (выпуск) продукции, товаров и услуг в фактических ценах отчетного года (без НДС и акциза), тыс. руб.	106001	90413	85,3%
2. Общее число отработанных работниками человеко-часов, тыс. чел. час.	98	121	123,5%
3. Затраты труда на 1 тыс. руб. продукции, час (п.2 / п.1)	0,0009	0,001	111,1%
4. Среднечасовая выработка продукции на одного работника, руб. (п.1 / п.2)	1081,6	747	69,1%

Из таблицы 4 можно увидеть, что общее число отработанных работниками человеко-часов увеличилось на 123,5%, но среднечасовая выработка продукции на одного рабочего резко сократилась по отношению к прошлому году и составила 69,1%.

Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами реализовать можно по следующим направлениям:

1) Социальная адаптация и профессиональная ориентация в коллективе является первым шагом к тому, чтобы сделать труд работника наиболее производительным. Благодаря реализации данного направления ОАО «Сельхоз» сможет сократить текучесть кадров.

2) Для оценки результатов деятельности необходимо, чтобы руководителями собиралась информация о том, насколько делегированные обязанности эффективно выполняет каждый работник. ОАО «Сельхоз» сможет повысить производительность труда за счет реализации данного направления, а также удерживать высококвалифицированный персонал.

3) Подготовка персонала заключается в развитии умений и навыков, которые необходимы сотрудникам для эффективного выполнения в будущем производственных заданий или своих должностных обязанностей. За счет реализации данного направления совершенствования кадровой политики предприятие сможет повысить уровень квалификации кадров, а также производительность труда.

4) Предотвращение роста текучести кадров является основным направлением повышения мотивации труда. Для стимулирования трудовой деятельности персонала ОАО «Сельхоз» рекомендуются следующие методы: материально-неденежное стимулирование; материально-денежное стимулирование; нематериальное стимулирование.

Таким образом, получив стимул, человек реагирует на него в соответствии со своим мотивационным профилем. Эта реакция может быть: положительной, и человек изменит свое поведение так, как это задумывалось; нейтральной; отрицательной, когда нежелательное поведение только усиливается.

Использованные источники:

Бариленко, В.И. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник и практикум для вузов / В.И. Бариленко [и др.]; под редакцией В.И. Бариленко. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – 455 с.