Министерство образования Республики Башкортостан
Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Баймакский сельскохозяйственный техникум

КУРСОВАЯ РАБОТА
по ПМ 04 СОСТАВЛЕНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

На тему: Организация и ведение бухгалтерской отчётности по персоналу предприятия (организация, фирмы): состав, профессионально-квалификационная характеристика

Выполнила студентка группы 131,
специальность 080114 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
Хайретдинова Д.Р.
Проверил преподаватель: Мусина Ж.М.
Оценка _____
Дата _____
Подпись _____

село Ургаза – 2014

Содержание

Введение

1. Понятие, состав и роль персонала в повышении экономической эффективности деятельности предприятия (организации, фирмы)

1.1 Понятие и роль персонала предприятия

1.2 Структура и профессионально – квалификационные характеристики персонала

1.3 Управление персоналом как элемент системы управления предприятием в целом

2. Основные направления улучшения использования персонала ГУСП совхоз «Рощинский»

2.1 Технико-экономическая характеристика деятельности ГУСП совхоз «Рощинский»

2.2 Анализ факторов, влияющих на эффективность функционирования персонала Совхоза «Рощинский»

2.3 Формирование основных направлений улучшений использования персонала

Заключение

Список используемой литературы

Приложения

Введение

Особенностью развития предпринимательской деятельности в современной России является системный и постоянный процесс консолидации активов: покупаются предприятия, создаются новые вертикально интегрированные компании, образуются территориально распределенные холдинги. Подобная консолидация позволяет собственникам достичь поставленных стратегических целей. Однако для этого им, как правило, необходимы эффективные механизмы управления собранными активами. А это значит, что должны появиться сравнимые показатели во всех областях управления, включая сферу человеческих ресурсов.

С точки зрения управления персоналом, наличие таких показателей означает возможность управлять затратами благодаря четкому пониманию того, сколько и за что вы платите сотрудникам. Вместе с тем в отсутствие единых унифицированных подходов и механизмов учета движения персонала, оплаты труда, премирования, реализации социальных программ собрать и проанализировать необходимую для этого информацию не представляется возможным.

Наличие в стране значительного круга нерешенных социально-экономических проблем и порождаемых ими негативных последствий требует переосмысления содержания процессов управления персоналом на предприятиях. Как показывает анализ сложившейся ситуации на российском рынке труда, в России пока превалирует социалистическая модель трудовой ориентации. Это когда человек работает для души, морального удовлетворения, и в меньшей степени настроен на то, что на работе нужно делать все, чтобы зарабатывать больше, тем самым, улучшая качество жизни. Последний вариант – чисто западный, распространенный в развитых странах, в России не получил своего достойного развития. В основной массе россияне по-прежнему не думают о карьерном росте, зато придают большое значение отношениям в коллективе и регулярности выплаты заработной платы.

Как это не парадоксально, но малый и средний бизнес – главный источник экономического роста и формирования среднего класса в развитых странах – в России как массовое явление пока не прижился. Большинство предпочитают отработать «от звонка до звонка», нежели иметь свое дело, о котором нужно постоянно заботиться, думать, которое, наконец, необходимо развивать. Работа на государственном или частном предприятии со стабильной зарплатой – вот в чем состоит основной интерес наемных работников на территории России и основная проблема обеспечения экономического роста в стране.

Именно актуальность данной проблемы для российской экономики и ее предприятий и определили предмет исследования работы – формирование основных направлений совершенствования, использования персонала предприятия в российских условиях.

Объект исследования работы – система управления и организации деятельности персонала ГУСП Совхоз Рощинский.

Цель работы — выработать основные направления совершенствования использования персонала ГУСП Совхоз Рощинский..

Цель исследования и определила задачи работы:

– раскрытие сущности и роли персонала предприятия в повышении эффективности работы всей хозяйственной структуры;

– рассмотрение теоретических основ характеристики структуры и профессионально-квалификационного состава персонала предприятия (организации, фирмы);

– выявление особенностей управления персоналом как элемента системы управления предприятия в целом;

– изучение технико-экономических характеристик деятельности ГУСП Совхоз Рощинский.;

– анализ факторов, влияющих на эффективность функционирования персонала ГУСП Совхоз Рощинский.;

– выработка основных направлений улучшения использования персонала ГУСП Совхоз Рощинский..

Информационной базой написания работы явились: Конституция РФ; Гражданский Кодекс РФ; федеральные законы и подзаконные акты об организации системы управления персоналом на российских предприятиях; технико-экономические ГУСП Совхоз Рощинский.

Теоретической основой работы послужили работы ведущих отечественных и зарубежных экономистов: Генкина Б. М., Кибанов А.Я., Беляцкий Н. П. , Бякова Е. О. , Веснин В. Р. и др.

В работе были использованы следующие приемы и методы исследований: сравнения и группировок, разниц, статистический, экономико-математический, аналитический, горизонтальный и вертикальный анализ, анализ коэффициентов. Все они помогли более детально проанализировать деятельность предприятия, подготовить теоретическую и практическую части работы и позволили выявить основные направления совершенствования системы управления качеством кондитерской продукции на предприятии.

Структура работы состоит из введения, двух глав (каждая включает три подраздела), заключения, списка использованных источников, приложения.

1. Понятие, состав и роль персонала в повышении экономической эффективности деятельности предприятия (организации, фирмы)

1.1. Понятие и роль персонала предприятия (организации, фирмы)

Персонал фирмы - это совокупность физических лиц, выполняющих разнообразные функции в процессе производства материальных благ, оказания услуг, удовлетворения потребностей интеллектуального, культурного и другого характера. Физические лица состоят с фирмой как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма. В таких отношениях, однако, могут состоять не только наемные работники, но и физические лица - собственники или совладельцы фирмы, которые помимо причитающейся им части доходов получают соответствующую оплату за непосредственное участие в конкретной работе фирмы.

Та его часть, которая состоит в штате организации, называется кадрами. С точки зрения статистики персонал (кадры) характеризуются структурой, численностью и в целом и по отдельным группам.

Население, входящее в состав трудовых ресурсов, можно разделить на две группы:

- экономически активное население;
- экономически неактивное население.

Общим для всех фирм является деление работников на персонал основной и не основной деятельности; руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

Дальнейшая классификация может быть осуществлена по возрасту, уровню образования, стажу работы и другим признакам, имеющим значение для оценки трудового потенциала фирмы.

Трудовой потенциал - это интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду различных групп людей. Трудовой потенциал имеет количественную и качественную характеристики.

Количественная характеристика - общая численность персонала на дату или за период.

Качественная - степень профессиональной и квалификационной пригодности к выполнению работы. Оценка трудового потенциала осуществляется по профессиям, специальности, квалификации:

— профессия определяется комплексом теоретических знаний, умением и навыками, необходимыми для выполнения той или иной работы;

— специальность - комплекс знаний, приобретенных в результате специальной подготовки, умение и навыки, необходимые для определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии;

— квалификация - совокупность знаний и умение выполнять работы разной сложности. Обязательным элементом квалификации является общеобразовательная и общетехническая подготовка. Квалификация позволяет оценить компетентность работника.

В рамках трудового потенциала выделяют кадровый потенциал, то есть способность основного состава квалифицированных работников создавать определенные материальные и духовные ценности.

Все работники предприятия делятся на две группы:

— промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием;

— непромышленный персонал, занятый в основном в социальной сфере деятельности предприятия.

По характеру выполняемых функций промышленно-производственный персонал (ППП) подразделяется на четыре категории: рабочих, руководителей, специалистов и технических исполнителей (служащих).

Руководители - работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений (функциональных служб), а также их заместители. Руководители могут выполнять различные функции в зависимости от уровня управления. В зависимости от уровня управления выделяют руководителей: высшего, среднего, низового звеньев. В обязанности руководителей высшего звена входят административные функции, разработка стратегии фирмы, стратегическое планирование, функции представительства фирмы во внешней среде и др. Руководители среднего звена возглавляют функциональные подразделения (отделы) фирмы (планирование, бухгалтерия и т.п.). Руководители низового звена или линейные руководят конкретными подразделениями, непосредственно осуществляющими выпуск продукции, оказание услуг (цех, участок, депозитный отдел и т.п.).

Специалисты - работники, выполняющие инженерно-технические, экономические и другие функции. К ним относятся инженеры, экономисты, бухгалтеры, социологи, юрисконсульты, нормировщики, техники и др.

Технические исполнители (служащие) - работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание (делопроизводители, секретари-машинистки, табельщики, чертежники, копировщицы, архивариусы, агенты и др.).

Рабочие - это работники, непосредственно занятые производством продукции (услуг), ремонтом, перемещением грузов. К ним также относятся уборщицы, дворники, гардеробщики, охранники.

В зависимости от характера участия в производственном процессе рабочие, в свою очередь, делятся на основных (производящих продукцию) и вспомогательных (обслуживающих технологический процесс).

Численность персонала и его структура зависит от специфики фирмы, ее отраслевой принадлежности, сферы деятельности. Например, на фирмах, занятых в инновационных технологиях, можно выделить:

— персонал, занятый исследованиями и разработками (исследователи, техники, вспомогательный персонал, прочие);

— персонал не основной деятельности.

Данная классификация в полной мере относится и к сельхозпредприятиям. Достаточная обеспеченность сельскохозяйственных

организаций трудовыми ресурсами и их рациональное использование имеют большое значение для увеличения объема производства продукции и повышения эффективности производства.

В частности от обеспечения хозяйства трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнение работ, эффективность использования техники и, как результат, объем производства продукции, её себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

К основным причины, обуславливающим значимость анализа трудовых ресурсов целесообразно отнести следующие:

- эффективность производства достигается лишь при условии соединения средств производства с рабочей силой в строго определённых количественных и качественных пропорциях;
- происходит отток рабочей силы из сельского хозяйства, и следовательно, необходимо тщательно изучать это явление, чтобы можно было управлять этим процессом;
- увеличение производства продукции должно достигаться в основном за счёт роста производительности труда;
- возрастает фондовооружённость в денежном выражении, в результате чего усиливается значение правильного использования каждого работника, его влияние на конечные результаты работы подразделения и организации в целом.

Потребность сельхозпредприятий в трудовых ресурсах снижается за счёт более полного использования имеющейся рабочей силы, интенсификации производства, комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, внедрения новой, более производительной техники, совершенствования технологии и организации производства.

Если организация расширяет свою деятельность, увеличивает свои производственные мощности, создает новые рабочие места, то необходимо определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения. По мнению М.Ю. Рогожина основная роль обеспечения и использования трудовых ресурсов принадлежит кадровому потенциалу организации, и в частности административно-управленческому персоналу. Именно кадры играют решающую роль в производственном процессе, именно от них зависит, насколько эффективно используются в организации средства производства и насколько успешно работает организация в целом.

В каждой организации должна разрабатываться и осуществляться кадровая политика, которая должна быть направлена на достижение следующих целей:

— создание здорового и работоспособного коллектива;

— повышение уровня квалификации работников предприятия;

— создание трудового коллектива, оптимального по половой и возрастной структуре, а также по уровню квалификации;

— создание высокопрофессионального руководящего звена.

При этом необходимо уделять внимание дифференциации процесса управления организацией: управление техникой, экономикой и трудовыми ресурсами. Если первые две составляющие процесса управления для специалиста не представляют особой трудности, то наиболее сложным является управление трудовыми ресурсами. Это связано с тем, что каждый член трудового коллектива имеет свои потенциальные трудовые возможности, свои черты характера, в своем плане он неповторим.

1.2. Структура и профессионально-квалификационные характеристики персонала

Соотношение работников по категориям характеризует структуру трудовых ресурсов предприятия. Структуру персонала характеризуют в абсолютных величинах и в процентах.

Количественная характеристика персонала измеряется в первую очередь такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников. Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности. Численность персонала может быть определена на дату (моментный показатель) и за период (интервальный показатель), на дату определяют списочное и явочное число и число фактически работавших. В списочный состав включаются работники, состоящие в штате фирмы (предприятия, организации, учреждения), в том числе работающие по совместительству, а также лица не состоящие в штате, выполняющие работу по договору подряду и другим договорам гражданско-правового характера. В списочный состав включаются все работники, принятые на постоянную, сезонную и временную работу на срок один день и более со дня зачисления их на работу. При этом учитываются, как фактически работающие, так и временно не работающие, но сохранившие формальное прикрепление к работе. Учитываются работники:

– фактически явившиеся, включая тех, которые не работали из-за простоя; принятые на работу с испытательным сроком, на неполный рабочий день (неделю);

– находящиеся в служебных командировках, если за ними сохраняется заработная плата на данной фирме (предприятии);

– надомники;

– работающие по нарядам за пределами предприятия, если они получают заработную плату по месту основной работы;

– направленные для выполнения работ вахтовым методом;

– работники, временно не работающие по уважительным причинам (болезнь, выполнение государственных обязанностей и т.п.).

Численность работников за календарный период меняется, т.к. в течение периода происходит их движение (прием, увольнение). Поэтому численность работников за временной период характеризуется средними величинами.

Наиболее важный показатель - среднесписочная численность персонала. Этот показатель применяется для расчета производных показателей деятельности фирмы (производительность труда, фондовооруженность, средняя заработная плата и др.).

Среднесписочная численность персонала за месяц определяется так:

$$\text{Среднесписочная численность персонала} = \frac{\text{Сумма списочных чисел работников за каждый день месяца}}{\text{Число календарных дней в месяце}},$$

При расчете средней списочной численности работники, принятые на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, включая работников, принятых на половину ставки (оклада), учитываются пропорционально фактически отработанному времени. Если все работающие неполное рабочее время, работают по 4 часа, то при определении среднесписочной численности персонала эти работники учитываются как 1 человек за каждый день с коэффициентом 0,5.

Основанием для расчета средней списочной численности персонала являются приказы (распоряжения) о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора.

При определении средней списочной численности персонала из расчета исключаются: женщины, находящиеся в отпусках по беременности и родам, и в дополнительном отпуске по уходу за ребенком; работники, обучающиеся в учебных заведениях и находящиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы.

Среднесписочная численность работников за год определяется путем деления суммы среднесписочных чисел за каждый месяц на 12. За квартал сумма среднесписочных чисел за каждый месяц квартала делится на три. Аналогично может быть определена среднесписочная численность работников за полугодие, девять месяцев (деление среднесписочной численности за каждый месяц периода соответственно на 6, 9).

$$\text{Коэффициент оборота по приему} = \frac{\text{Число работников принятых за период}}{\text{Среднесписочное число за этот период}}$$

$$\text{Коэффициент оборота по выбытию} = \frac{\text{Число работников, выбывших за период}}{\text{Среднесписочное число работников за этот период}}$$

$$\text{Коэффициент замещения} = \frac{\text{Число принятых - число выбывших}}{\text{Среднесписочное число работников}}$$

$$\text{Коэффициент текучести} = \frac{\text{Число работников, выбывших по причинам текучести}}{\text{Численность работников на конец периода}}$$

$$\text{Коэффициент постоянства кадров} = \frac{\text{Число работников, проработавших весь отчетный год}}{\text{Численность работников на конец периода}}$$

Среднесписочная численность работников, выполняющих работы по договорам подрядам и другим договорам гражданско-правового характера определяется путем суммирования среднесписочной численности этих работников за все месяцы срока действия договора в отчетном периоде и делением полученной суммы на число месяцев работы предприятия с начала года (3, 6, 9, 12).

Расчет численности работающих - важнейшая задача определения обоснованной потребности в кадрах для обеспечения бесперебойного производственного процесса на предприятии.

Плановые расчеты по каждой категории работающих ведутся с применением различных методов определения необходимой их численности.

Расчетная численность промышленно-производственного персонала на плановый период определяется исходя из базисной численности (Чб), планируемого индекса изменения объема производства (Jq) и относительной экономии численности, полученной в результате пофакторных расчетов роста производительности труда (ЭЧ):

$$\text{Чппп} = \text{Чб} \times Jq \pm \text{ЭЧ},$$

Более точным является метод расчета плановой численности промышленно-производственного персонала на основе полной трудоемкости изготовления продукции:

$$\text{Чппп} = t / [\text{Б}*\text{К}_{\text{вн}}],$$

где $\sum t$ - полная плановая трудоемкость производственной программы, чел.-ч.; Б - баланс рабочего времени одного работника (расчетный эффективный фонд рабочего времени); Кв.н. - ожидаемый коэффициент выполнения норм.

Общая численность рабочих (чел.), занятых на нормируемых работах, определяется по формуле:

$$\text{Ч}_{\text{р}} = [t*m] / [\text{Б}*\text{К}_{\text{вн}}],$$

где t - плановая трудоемкость единицы определенного вида продукции, чел-ч.; m - количество изделий данного вида продукции, единиц.

Численность основных рабочих, занятых на ненормируемых работах, а также вспомогательных рабочих рассчитывается по нормам обслуживания с учетом сменности работ.

При составлении баланса рабочего времени определяют число дней или часов, которое следует отработать каждому рабочему в течение планового периода, число дней неявок на работу, среднюю продолжительность рабочего дня одного среднесписочного рабочего.

В балансе рабочего времени различают три категории фонда времени: календарный, номинальный и эффективный.

Календарный фонд равен числу календарных дней планового периода, а номинальный - при условии прерывного производства - календарному с учетом вычета выходных и праздничных дней. Номинальный фонд за вычетом неявок вследствие болезни, отпусков и выполнения общественных и государственных обязанностей составляет эффективный фонд рабочего времени.

Численность руководителей, специалистов и служащих рассчитывается по каждой функции методом прямого нормирования или методом корреляционной зависимости. Руководители предприятий при установлении численности управленческого персонала могут руководствоваться типовыми штатными расписаниями, разработанными НИИ.

Численность непромышленного персонала не зависит от численности промышленно-производственного персонала и определяется раздельно по каждому виду деятельности с учетом особенностей (детские учреждения, жилищно-коммунальное хозяйство, подсобное сельское хозяйство и т.п.).

Система показателей наличия трудовых ресурсов и их распределение по сферам и видам деятельности отражается в составляемых ежегодно балансах трудовых ресурсов. Расчеты ведутся по стране в целом и по субъектам федерации с распределением на городскую и сельскую местности.

В ресурсной части отражается наличие трудовых ресурсов и источники их формирования, а во второй части даются сведения об экономически активном и неактивном населении в целом. В сельскохозяйственных предприятиях анализу подвергается наряду со среднегодовой численностью всех работников среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве. Выявив численность работников, далее исчисляют общий фонд рабочего времени по предприятию. Потенциальный, полезный или возможный (максимально возможный) фонд рабочего времени одного работника складывается из календарного фонда времени в днях за минусом нерабочих дней (выходных, праздничных, отпускных), умноженного на среднюю продолжительность рабочего дня.

Следовательно, потенциальный запас рабочего времени в целом по предприятию определяется как произведение двух величин: среднегодового числа работников и возможного фонда рабочего времени одного работника. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности организаций кадрами. После изучения обеспеченности в целом по хозяйству анализируют обеспеченность рабочей силой по отраслям и подразделениям, а внутри отраслей и подразделений - по профессиям работников. Анализ обеспеченности рабочей силой заканчивают изучением качественного состава основных категорий работников по: возрасту; образованию; уровню

квалификации (разряд, классность); стажу непрерывной работы на данном предприятии, что характеризует стабильность состава работающих.

1.3. Управление персоналом как элемент системы управления предприятием в целом

Деятельность по управлению персоналом - целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации.

Управление персоналом - одна из важнейших составных управленческой деятельности основывается на обобщенном представлении о месте человека в организации. В теории и практике управления персоналом организации можно выделить три основных подхода к управлению : экономический, органический и гуманистический

Экономический подход к управлению персоналом дал начало концепции использования трудовых ресурсов. В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая, т.е. направленная на овладение трудовыми приемами, а не управленческая подготовка людей на предприятии. Организация здесь означает упорядоченность отношений между ясно очерченными частями целого, имеющими определенный порядок.

В рамках органической парадигмы последовательно сложились концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами. Именно организационный подход обозначил новую перспективу управления персоналом, выведя этот тип управленческой деятельности далеко за рамки традиционных функций организации труда и зарплаты. Кадровая функция из регистрационно-контрольной постепенно стала развивающей и распространилась на поиск и подбор работников, планирование карьеры значимых для организации фигур, оценку работников управленческого аппарата, повышение их квалификации.

В современном понимании по определению специалистов «...управление персоналом - это особый подход к управлению людьми в компании, нацеленный на достижение конкурентных преимуществ путем стратегического размещения квалифицированного и лояльного персонала, использующий целостный набор культуральных, структурных и кадровых техник. Для управления персоналом главные цели - административная эффективность и минимизация издержек, а также адаптивная рабочая сила и достижение ее максимальной полезности».

Управление персоналом – это ориентация на людей с акцентом на максимальное использование их таланта, повышение качества жизни .

Компоненты управления персоналом в организации, характеризующие сущность управления представлены на рисунке 1 Приложения А.

На рисунке 2 Приложения А представлена общая модель управления персоналом в организации.

Сущность системы управления заключается в системном, планомерном, организованном воздействии с помощью взаимосвязанных организационно- экономических и социальных мер на процесс

формирования, распределения рабочей силы в организации, на создании условий для испытания потенциала работников, а также использование трудового потенциала в целях эффективного функционирования организации в целом.

Управление персоналом связано с понятиями: кадровая политика, кадровая стратегия и тактика кадровой работы.

Кадровая политика - система руководящих положений, принципов, направлений и критериев по работе с персоналом. В общем виде кадровая политика включает:

– планирование, наем, размещение персонала;

– обучение и подготовку персонала;

– продвижение по работе, карьеру.

Основные принципы кадровой политики состоят в следующем:

– знакомство с людьми, их изучение с целью выявления ярких личностей, новых деятелей;

– выявление способностей к выполнению определенных функций;

– умелое использование кадров, открытие ценных качеств каждого, борьба со слабостями и недостатками;

– правильное распределение кадров, систематическая помощь им, забота о сохранении.

Основные цели кадровой политики являются:

— удовлетворение потребности предприятия в кадрах;

— обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров;

— эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Реализация этих целей предполагает выполнение многих функций:

— планирование, наем и размещение рабочей силы, включая отбор, ориентацию и адаптацию;

— обучение, подготовку и переподготовку работников, повышение квалификации;

— оценку персонала (проведение аттестации работников, продвижение по службе и организация карьеры);

— определение условий найма, труда и его оплаты;

— мотивацию труда и соблюдение дисциплины;

— обеспечение формальных и неформальных связей, создание благоприятного психологического климата в коллективе;

— реализацию социальных функций (льготное питание на предприятии, помощь семье, организация отдыха и др.);

— контроль за безопасностью труда.

Работу с кадрами на предприятии осуществляют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы и менеджеры: отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел технического обучения, управляющие (директора, менеджеры) персоналом.

Наем работников осуществляется из внешних и внутренних источников. К внешним источникам относят: региональные биржи труда, государственные центры занятости, высшие учебные заведения и ПТУ. Внутренние источники: подготовка работников на самом предприятии, продвижение своих работников по службе, прием на работу по рекомендации своих сотрудников и др.

Система управления персоналом представляет собой единое целое со всей стратегией и организационной структурой фирмы (рисунке 3 Приложения А). Схема взаимосвязей основных функций управления персоналом представлена на рисунке 4 Приложения А. Как видно из рисунка, численность персонала, его квалификация, затраты на оплату труда определяются прежде всего проектом трудового процесса, который в свою очередь должен соответствовать технологии производства и требованиям общества к условиям труда.

Одной из важнейших сторон деятельности фирмы является четкий выбор стратегии, в зависимости от которой строится организационная структура и определяется необходимая численность и состав работников, требования к образовательному уровню, опыту работы и другие.

Набор персонала фирма может вести самостоятельно или прибегнуть к помощи специальных фирм или агентств. Например, фирмы, занимающиеся управленческими консультированием или консультанты, могут оказать помощь в поиске руководящих работников и специалистов.

Процедура найма и отбора является ответственным этапом в управлении персоналом.

При отборе учитывают следующие факторы:

– значение соответствующих должностей в организационной структуре фирмы (объем работы, ответственность и др.);

– условия приема (долгосрочная или краткосрочная работы) и возможность разрыва контракта;

– возможная карьера;

– юридическое законодательство;

– степень участия трудового коллектива или профсоюза в процессе комплектования кадров.

Механизм приема на работу, замещения руководящих кадров (назначение, конкурс, контрактная форма, формирование управленческих команд и др.) должен быть достаточно гибким. Подбор кадров может осуществляться со стороны, а также путем повышения в должности и перемещения внутри фирмы. Основным процедурным началом при подборе кадров является конкурс нескольких кандидатов.

Конкурс может проводиться в следующих формах: посредством выборов; состоять из экзаменов; тестов по документам; стимуляционные методы. Возможно сочетание различных форм. Решение предлагается конкурсной комиссией. В общем виде процедура отбора кадров и принимаемые решения показана на рисунке 5 Приложения А.

Важным элементом подбора кадров является выделение резерва. На базе системной оценки кадры можно разделить на следующее категории:

— слабые, не отвечающие требованиям занимаемой должности, которые целесообразно использовать на менее ответственной работе;

— подходящие, отвечающие требованиям занимаемой должности и дающие хорошие результаты, их можно направить на повышение квалификации;

— резервные, обладающие качествами, значительно превышающими требования к занимаемой должности, они могут быть рекомендованы на более высокие должности непосредственно или после специальной подготовки.

Общее управление персоналом осуществляет администрация фирмы. Решения руководителя, метод его работы, рабочая атмосфера на руководимом участке во многом зависят от его личных качеств и оказывают влияние на деятельность всего коллектива и эффективность работы фирмы. Удельный вес административной работы наиболее высок на высших ступенях иерархии.

В общем виде процесс управления персоналом фирмы можно представить на рисунке 6 Приложения А.

Планирование означает определение необходимой численности персонала для выполнения соответствующего объема работ. После определения необходимой численности персонала перед конкретными исполнителями работ ставят задачи, разъясняя значение работы, степень ее сложности, назначают ответственных. Определение условий и сроков выполнения работы предполагает распределение работ по степени важности и срочности, определение вознаграждения и др. Контроль означает наблюдение за соблюдением сроков и качеством работы.

Существенное влияние на качество труда сотрудников фирмы оказывает применяемая на фирме система стимулирования труда персонала.

Система управления персоналом включает в себя несколько видов работ с кадрами.

Первый, чисто технический, вид работы с кадрами начинается с оформления работника при приеме на работу и заканчивается его увольнением. В этом промежутке времени кадровая служба занимается вопросами профориентации работников, их перемещениями по службе, а так же проблемами обеспечения занятости работников организации: перевод работников на другое место, если ликвидируются какие-то рабочие места, с соответствующей переподготовкой и переквалификацией. В функции кадровой службы входит информационное обеспечение всей системы управления кадрами.

Во вторую группу работ включается деятельность кадровых служб по обеспечению нормальных условий труда работников, в том числе вопросы психофизиологии труда (подбор работ с учетом характеров и темпераментов работников, их личных склонностей, с учетом их профессиональной подготовки, знаний и опыта), эргономики труда (удобства и комфорта на

рабочем месте, рациональное размещение оборудования, инструментов, приспособлений)

В комплексе с эргономикой и технической эстетикой решаются проблемы труда и техники безопасности, а так же вопросы охраны окружающей среды и, в первую очередь, воздействие техники, технологии и общих условий труда на здоровье и жизнь работников фирмы.

Очень важным направлением кадровой работы в системе управления персоналом в организации является регулирование трудовых отношений. В этот комплекс работ входят социально-психологическая диагностика работников, групп и коллектива в целом, выявление и урегулирование производственных, конфликтов и стрессов, анализ и регулирование групповых и личностных взаимоотношений, разработка и контроль за соблюдением этических норм, взаимоотношений.

Развитие социальной инфраструктуры тоже можно отнести к работе кадровых служб, которые призваны решать проблемы организации системы общественного питания в организации, охраны здоровья, организации отдыха, работы детских учреждений, жилищно-бытового обслуживания, развития культуры, спорта, физического воспитания.

В функции кадровых служб входит формирование и совершенствование оргструктуры управления.

На основе анализа организационной структуры анализа вносятся изменения в организационную структуру управления и в штатные расписания отделов и служб.

В подсистему планирования и прогнозирования кадровой политики входит группа, которая занимается вопросами стратегии и тактики управления кадрами.

Эта группа исследует рынок труда: существующий спрос и предложения рабочей силы, потенциально возможные изменения в спросе и предложении трудовых ресурсов под влиянием научно-технического прогресса, новой техники и технологии, с учетом принципиального изменения вида, характера и качества выпускаемой продукции.

Далее проводится анализ существующего кадрового потенциала, и вырабатываются предложения по изменению функциональной, квалификационной и профессиональной структуры кадров с учетом выводов и предложений, сделанных на основе маркетинговых исследований, и с учетом изменения спроса и предложения на рынке трудовых ресурсов. Если маркетинговые исследования показывают, что профессиональный и квалификационный состав потенциального рынка значительно отстает от требований научно-технического развития, фирма планирует систему обучения и профессиональной переподготовки кадров, включающую техническое и экономическое обучение персонала, переподготовку и повышение квалификации работников, формирование кадрового резерва, поддержание контактов с внешними источниками, учебными профессиональными заведениями, биржами труда, фирмами,

занимающимися выявлением и подготовкой талантливых руководителей и специалистов высшего ранга.

Важнейшей функцией кадровой службы в системе управления персоналом организации является планирование и контроль деловой карьеры, профессиональная и социально-психологическая оценка кандидатов на вакантные должности, адаптация работников к условиям труда.

К особой сфере деятельности кадровых служб относится анализ и развитие форм стимулирования труда. На отечественных предприятиях этими вопросами чаще занимаются отделы труда и заработной платы, а в западных и американских фирмах - кадровые службы.

Анализ и развитие форм стимулирования труда состоит из многих видов работ: нормирование труда и тарификация работ, разработка систем оплаты труда, формы морального поощрения, оценка кадров, тестирование, аттестация, обоснование форм участия работников в прибылях фирмы и ее капитале.

Кадровая служба в рамках системы управления персоналом организации занимается также вопросами оказания юридических услуг, в частности, решением спорных вопросов трудовых отношений, а так же проводит согласование распорядительных документов по управлению персоналом: положений об отделах и службах, должностных инструкций, регламента режима труда и отдыха, трудовых контрактов и соглашений.

Таким образом, комплекс работ по управлению персоналом и объем функций, прав и обязанностей кадровой службы очень большой. Для того чтобы выполнить весь этот объем в минимальном количестве ошибок и сбоев, в организации должна разрабатываться кадровая политика.

В условиях меняющегося содержания труда и изменения трудовой мотивации решаются проблемы выработки стиля управления, его многовариантности с учетом возможных конкретных условий и меняющихся социальных задач. В рамках системы управления персоналом разрабатываются новые методы социально-психологического тестирования работников, групп и коллективов в целом, методы диагностики и раннего обнаружения конфликтных ситуаций и психологической напряженности в группах.

2. Основные направления улучшения использования персонала ГУСП Совхоз Рощинский

2.1. Технико-экономическая характеристика деятельности ГУСП Совхоз Рощинский.

ГУСП Совхоз «Рощинский» является сельскохозяйственным комплексом, который включает: 54 тысяч откормленных свиней в год; племенной репродуктор на 500 основных свиноматок; цех по переработке реализуемого поголовья животных; элеватор с комбикормовым заводом мощностью 350 тонн в сутки; собственная торговая сеть и жилое село с собственной инфраструктурой.

Также хозяйство имеет теплицу площадью 1 га, где выращивают овощи, цветы и лимоны; фруктовый сад на тысячу деревьев, виноградник и 15 га открытого грунта, занятого под овощи. Построен цех для производства гидропонной зелени.

Руководит предприятием с декабря 1989 года директор

ИНН , ОКПО – , ОГРН – .

ГУСП «Рощинский» является собственностью субъектов Российской Федерации.

ГУСП совхоз «Рощинский» является государственным унитарным предприятием на праве хозяйственного ведения, находящееся в ведомственном подчинении Министерству сельского хозяйства.

Совхоз является коммерческой организацией, которая не наделена правом собственности на имущество, закрепленное за ней собственником.

Унитарными предприятиями признаются только государственные и муниципальные предприятия.

Имущество государственного унитарного предприятия находится соответственно в государственной собственности и принадлежит такому предприятию на праве хозяйственного ведения или оперативного управления.

Наименование унитарного предприятия содержит указание на собственника его имущества. Органом унитарного предприятия является руководитель, который назначается собственником либо уполномоченным собственником органом и им подотчетен. Унитарное предприятие отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом. Унитарное предприятие не несет ответственности по обязательствам собственника его имущества.

Унитарное предприятие должно действовать в соответствии с ГК РФ и законом о государственных и муниципальных унитарных предприятиях.

Унитарное предприятие, основанное на праве хозяйственного ведения, создается по решению уполномоченного на то государственного органа или органа местного самоуправления.

Устав является основным учредительным документом, на основании и согласно которому действует унитарное предприятие.

До государственной регистрации предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, уставный фонд предприятия должен быть полностью оплачен собственником.

Унитарное предприятие, основанное на праве хозяйственного ведения, может создать в качестве юридического лица другое унитарное предприятие путем передачи ему в установленном порядке части своего имущества в хозяйственное ведение (дочернее предприятие). Учредитель утверждает устав дочернего предприятия и назначает его руководителя.

Собственник имущества предприятия, основанного на праве хозяйственного ведения, не отвечает по обязательствам предприятия, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 3 статьи 56 ГК РФ. Это правило также применяется к ответственности предприятия, учредившего дочернее предприятие, по обязательствам последнего.

Совхоз «Рощинский» является коммерческой организацией, функции учредителей осуществляет Государственный комитет РБ по управлению государственной собственностью и Министерство сельского хозяйства. Предприятие создано в целях удовлетворения общественных потребностей в результатах его деятельности и получения прибыли. Предприятие является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, расчетный и иные счета в банках, круглую печать со своим наименованием, штамп, бланки, фирменное наименование, товарный знак. Земельный участок, на котором расположено предприятие, представлен ему в постоянное пользование.

Унитарным предприятием управляет руководитель, который действует от имени унитарного предприятия без доверенности, в том числе представляет его интересы, совершает в установленном порядке сделки от имени унитарного предприятия, утверждает структуру и штаты унитарного предприятия, в его ведении также прием на работу работников такого предприятия, заключает с ними, изменяет и прекращает трудовые договоры, издает приказы, выдает доверенности в порядке, установленном законодательством. Руководитель унитарного предприятия организует выполнение решений собственника имущества унитарного предприятия.

Территория совхоза разбита на 4 отделения, на территории которых находится 3 цеха, 6 бригад, 3 фермы крупного рогатого скота, из них молочно-товарных – 2, птицеводческих – 1.

Предметом деятельности является производство, переработка и сбыт сельскохозяйственной продукции. По своим размерам это крупное многоотраслевое сельскохозяйственное предприятие с развитой инфраструктурой.

Источниками формирования финансовых ресурсов организации являются: прибыль, амортизационные отчисления и другие поступления.

Основной целью деятельности организации является наиболее полное и качественное удовлетворение потребностей отечественных организаций и граждан в продукции (работах, услугах), в соответствии с Уставом и действующим законодательством, а также извлечение законной прибыли на основе добровольной конкуренции на рынке товаров и услуг.

Для обеспечения рационального использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сокращения потерь при получении необходимого эффекта разрабатываются организационные, экономические и производственные мероприятия, которые представляют собой систему ресурсосбережения.

Важными факторами повышения эффективности производства в сельскохозяйственных организациях является их обеспеченность производственно-хозяйственными ресурсами. Постоянный контроль их наличия и выявление потребности в них в современных условиях являются гарантом исключения форс-мажорных ситуаций, а выявление путей более экономного и рационального их использования будет способствовать увеличению производства продукции, снижению её себестоимости, росту прибыли и рентабельности. Данные о ресурсах совхоза «Рощинский» отражены в таблице 1.

В основном многие показатели интенсивности использования имеющихся ресурсов сохраняют тенденцию к увеличению и в 2011г. по аналогии с 2010г. По состоянию на 2011г. в совхозе «Рощинский» площадь сельскохозяйственных угодий составила 6898 га. В 2011г. она сократилась по сравнению с 2009г. и 2010г. на 1,7%. Похожая тенденция прослеживается и по площади пашни. Удельный вес площади пашни в площади сельскохозяйственных угодий не менялся в течение нескольких лет, но в 2011 г. снизился до 90,2%.

Таблица 1 – Ресурсы совхоза Рощинский

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. в % к	
				2009г.	2010 г.
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	7020	7020	6898	98,3	98,3
Площадь пашни, га	6350	6350	6228	98,1	98,1
Удельный вес площади пашни в площади сельскохозяйственных угодий, %	90,5	90,5	90,2	х	х
Площадь посевов сельскохозяйственных культур, га	5640	5661	5790	102,6	102,3
Удельный вес площади посевов в площади пашни, %	88,0	89,1	93,0	х	х
Среднегодовая численность работников, чел.	397	363	323	81,4	89,0
в т.ч. занятых в сельском хозяйстве	335	302	253	75,5	83,8
Удельный вес работников сельского хозяйства в общей численности, %	84,4	83,2	78,4	х	х
Площадь сельскохозяйственных угодий в расчете на одного работника сельского хозяйства, га	21,0	23,3	21,3	101,4	91,4

Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб. – всего	72231,0	76642,5	89949,5	124,5	117,4
В расчете на: - 100 га сельскохозяйственных угодий	1028,93	1091,77	1303,99	126,7	119,4
- одного работника сельского хозяйства	215,61	253,78	355,51	164,8	140,1
Затраты на основное производство, тыс. руб. – всего	104755	136748	163803	156,4	120,0
Наличие энергетических мощностей, л.с. – всего	22799	23801	21265	93,3	89,3
В расчете на: - 100 га сельскохозяйственных угодий	324,77	339,05	308,27	95,0	91,0
- одного среднегодового работника	57,43	65,57	65,83	114,6	100,4
Наличие тракторов на конец года, шт.	76	71	59	77,6	83,1
Нагрузка пашни на 1 трактор, га	83,6	89,4	105,56	126,3	118,1
Затраты на оплату труда, тыс.р.	30521	36247	44212	144,8	122,0

Вывод: Как видно из таблицы 1, в динамике за исследуемый период наблюдается сокращение численности работников. В 2011г. по сравнению с 2009г. среднегодовая численность работников организации сократилась на 74 человека, или на 18,6%; численность работников, занятых в основном производстве, снизилась на 82 человека, или 24,5%; а по сравнению с 2010г. среднегодовая численность работников организации сократилась на 40 человек, или на 11%; численность работников, занятых в основном производстве, снизилась на 49 человек, или 12,2%.

Из таблицы видно, что численность работников сельского хозяйства сокращается почти так же как численность всех работников предприятия. Наибольший удельный вес работники сельского хозяйства занимали в общей численности работников предприятия в 2009г., а наименьший в 2011г.

Среднегодовая стоимость основных производственных фондов имеет тенденцию к увеличению. В 2011г. по сравнению с 2009г. она увеличились на 24,5%, а по сравнению с 2010г. на 17,4%.

Так же наблюдается увеличение стоимости основных производственных фондов в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий, что связанно как с увеличением самой стоимости фондов, так и с сокращением площади сельскохозяйственных угодий. Стоимость основных производственных фондов в расчете на одного работника сельского хозяйства увеличивается, что так же связано с увеличение стоимости фондов и сокращением численности работников сельского хозяйства.

По причине незначительного сокращения площади пашни и сокращения среднесписочного числа тракторов, нагрузка пашни на трактор увеличилась в 2011г. по сравнению с 2009г. на 26,3%, а по сравнению с 2010г. на 18,1%.

Затраты на производство возросли в 2011г., по сравнению 2009 и 2010

гг. на 56,4% и на 20,0% соответственно. Но все это не дает возможности объективно оценить ситуацию, так как цены на оборотные средства, а так же оплата труда одного работника были подвержены инфляционным процессам.

Энергетические мощности в 2011г. ниже, чем в 2009 г. на 6,7%, а по сравнению с 2010г. – на 9,0%.

Затраты на оплату труда выросли в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг., что привело к увеличению среднегодовой заработной платы в 2011г.

Из анализа этой таблицы в целом можно сделать вывод, что обеспеченность предприятия основными производственными ресурсами в целом улучшилась.

Основной целью любого хозяйствующего субъекта в условиях рынка является получение максимума прибыли. Она является важнейшим источником формирования финансовых ресурсов организации. От ее величины зависит финансовая устойчивость и платежеспособность хозяйствующего субъекта, его способность выполнить свои финансово-кредитные обязательства.

Эффективность производства и реализации продукции в динамике за три года отражена в таблице 1 Приложения Б.

Анализ результатов деятельности совхоза «Рощинский» показал, что выручка от реализации в 2011г. возросла, по сравнению с 2009г. на 64,1%, а по сравнению с 2010г. на 14,3%.

Согласно удельного веса, который занимает выручка от реализации продукции растениеводства в общей денежной выручке, можно сделать вывод, что предприятие специализируется последние годы на производстве продукции животноводства.

Стоимость валовой продукции в текущих ценах возросла в 2011г. по сравнению с 2009г. на 81,1%, а по сравнению с 2010г. на 38,1%. Стоимость же валовой продукции сельского хозяйства так же возросла в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг., но по сравнению с 2010г. в меньшей степени.

Что же касается валового дохода, то в 2011г. он вырос по сравнению с 2009г. на 55,0%, а по сравнению с 2010г. на 27,1%, что связанно в первую очередь с увеличением затрат на оплату труда, а так же изменением прибыли до налогообложения.

Выручка от реализации продукции растениеводства увеличивается в 2011г. по сравнению с 2009г. и 2010г., но прирост по отношению к 2010г. Составляет всего 8,1%. Следует так же отметить, что рост выручки от реализации продукции растениеводства опережает увеличение себестоимости в 2011г. по отношению к 2010г.

Выручка от реализации продукции животноводства в 2011г. была больше чем в 2009г. на 192,3%, а по сравнению с 2010г. на 18,7%. По продукции животноводства себестоимость реализации отстает от темпов роста денежной выручки.

В целом денежная выручка реализации в 2011г. по сравнению с 2010г. растет в большей степени, чем себестоимость, что положительно отражается на прибыли от реализации и рентабельности производства.

Анализ таблицы 1 Приложения Б позволяет сделать вывод, что в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг., в исследуемой организации, наблюдается увеличение прибыли от реализации в целом на 145,6% и 75,4%, соответственно. Это в первую очередь связанно с увеличение прибыли от реализации продукции растениеводства и животноводства. Так по продукции растениеводства, величина прибыли увеличилась в 2011г. по сравнению с 2009г. на 116,2 %, а по продукции животноводства на 213,4%.

Как следствие, рентабельность хозяйственной деятельности в целом по организации повышается 2011г. по сравнению с 2009г. на 14,5%, а по сравнению с 2010г. на 15,2%, и на конец исследуемого периода составила 36,0%. Рентабельность реализации продукции растениеводства наибольшего значения достигла в 2010г. и составила 83,9%. Что касается продукции животноводства то, здесь наиболее рентабельным был 2011г.

Далее рассмотрим динамику и структуру основных фондов (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика и структура основных средств (из расчета на конец года) в совхозе «Рощинский»

Группы основных средств	2009 г.		2010 г.		2011г.		2011 г. в % к	
	тыс. руб.	в % к итогу	тыс. руб.	в % к итогу	тыс. руб.	в % к итогу	2009г.	2010г.
Здания	2480	3,32	2480	3,16	16204	15,99	653,39	653,4
Сооружения	7428	9,94	7213	9,19	7188	7,09	96,77	99,66
Машины и оборудование	45759	61,19	43834	55,84	49240	48,57	107,61	112,3
Транспортные средства	5955	7,97	8081	10,3	9889	9,76	166,07	122,4
Производственный и хозяйственный инвентарь	63	0,09	88	0,12	272	0,27	431,75	309,1
Рабочий скот	184	0,25	192	0,25	181	0,18	98,37	94,28
Продуктивный скот	9626	12,88	13070	16,65	15156	14,95	157,45	116
Многолетние насаждения	665	0,89	665	0,85	665	0,66	100	100
Другие виды основных средств	2624	3,51	2878	3,67	2603	2,57	99,2	90,45
Итого	74784	100	78501	100	101398	100	135,59	129,2

Вывод: Основные средства в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг., увеличились в стоимости на 35,6% и на 29,2%, соответственно (из расчета на конец года). Так в 2011г. по сравнению с 2009г. стоимость зданий увеличилась более чем в 6 раз, стоимость сооружений сократилась на 3,4%, стоимость транспортных средств увеличилась на 66,1%, машин и оборудования — на 7,6%, производственного и хозяйственного инвентаря — в 4 раза, стоимость продуктивного скота увеличилась на 5735%, а рабочего скота – снизилась на 1,2%.

Похожая тенденция наблюдается при сравнении стоимости фондов в 2011г. с их стоимостью в 2010г., только стоимости машин и оборудования сокращается, а по всем остальным видам фондов изменения произошли в менее значительном объеме.

Например, рост стоимости транспортных средств в 2011г. по сравнению с 2010г. составил 22,4%, стоимость продуктивного скота в 2011г. по сравнению с 2010г. увеличилась на 16,0%, что, несомненно, связанно с увеличением поголовья скота, стоимость сооружений сократилась в 2011г. по сравнению с 2010г. на 0,4%.

Структуру стоимости фондов за последние три года можно проследить на рисунке 1.

В течение всего рассматриваемого периода наибольший удельный вес в стоимости основных средств занимала стоимость машин и оборудования, но в 2011 г. он значительно сократился, за счет приобретения новых транспортных средств и продуктивного скота. Наименьший удельный вес в структуре стоимости основных производственных фондов занимала стоимость производственного и хозяйственного инвентаря.

В стоимости основных средств, в 2011г. по сравнению с 2009г. увеличивается удельный вес зданий, транспортных средств, продуктивного скота и других видов основных средств.

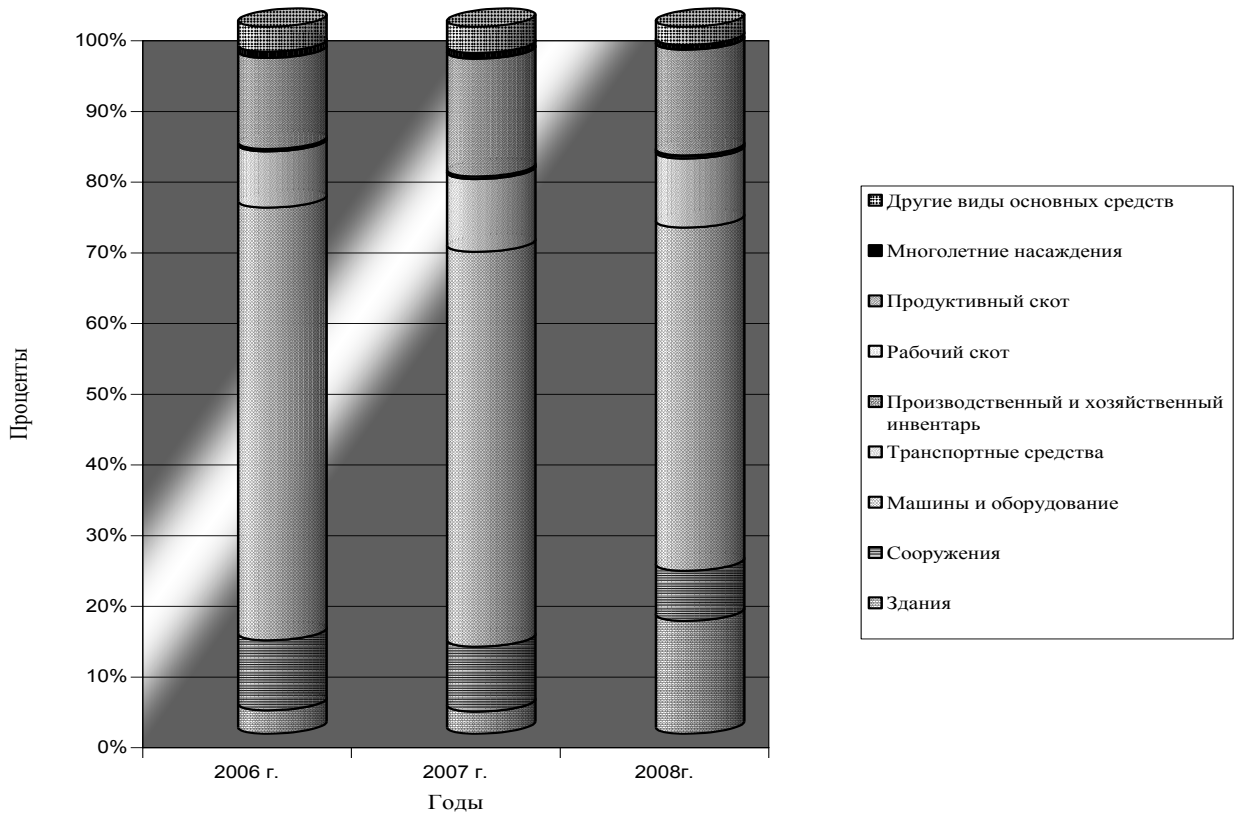

Рисунок 1 - Структура стоимости основных фондов за 2009 - 2011 гг. в совхозе «Рощинский»

При анализе эффективности производства (таблица 3) наблюдается рост почти всех показателей в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг.

Стоимость продукции сельского хозяйства в текущих ценах в расчете на 100 руб. основных производственных фондов была наибольшей в 2011г.

Что в первую очередь связанно с увеличением стоимости продукции и объемов реализации в 2011г. Так же на это повлиял тот факт, что темп прироста стоимости основных производственных фондов ниже, чем темп прироста самой стоимости валовой продукции в текущих ценах.

В расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий и одного среднегодового работника сельского хозяйства стоимость продукции ежегодно увеличивается. Это связанно как с увеличением стоимости валовой продукции, так и со снижением численность работников и площадь сельскохозяйственных угодий.

Таблица 3 – Эффективность производства в совхозе «Рощинский»

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. в % к	
				2009 г.	2010 г.
Валовая продукция сельского хозяйства в текущих ценах, в расчете на: - 100 рублей основных производственных фондов, руб.	168,00	208,39	241,5	143,8	115,9
- 100 га сельскохозяйственных угодий, тыс. руб.	1728,59	2275,20	3149,0	182,2	138,4
- одного среднегодового работника сельского хозяйства, тыс. руб.	362,23	528,87	672,5	185,7	127,2
- 100 рублей производственных затрат, руб.	115,84	116,80	132,6	115,0	113,5
Валовой доход в расчете на: - 100 рублей основных производственных фондов, уб.	69,68	80,11	86,7	124,4	108,2
- одного среднегодового работника, тыс. руб.	126,78	169,13	241,6	190,5	142,9
- 100 га сельскохозяйственных угодий, тыс. руб.	716,97	874,59	1131,3	157,8	129,4
Денежная выручка от реализации, в расчете на: - одного среднегодового работника, тыс. руб.	237,83	373,43	479,5	201,6	128,4
- 100 га сельскохозяйственных угодий, тыс. руб.	1344,99	1931,00	2245,2	167,0	116,3
- 100 рублей основных производственных фондов, руб.	130,72	176,87	172,2	131,8	97,3

Вывод: Стоимость валовой продукции в текущих ценах на 100 руб. производственных затрат в 2011г. постоянно увеличивается по сравнению с 2009г. и 2010г., что является показателем того, что затраты предприятия в 2011г. окупаются в гораздо большей степени, чем в 2009 и 2010 гг.

Валовой доход в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг. в расчете на 100 руб. основных производственных фондов увеличивается и в большей степени, это связано с тем, что стоимость основных производственных фондов растет гораздо медленнее, чем валовой доход.

В расчете на одного среднегодового работника и 100 га сельскохозяйственных угодий валовой доход значительно увеличивается, на что, несомненно, повлияло увеличение валового дохода и сокращение численности работников.

Денежная выручка от реализации увеличивается в 2011г. по сравнению с 2009 и 2008 гг. как в расчете на одного работника, так и 100 га сельскохозяйственных угодий. Примерно такая же тенденция прослеживается и по прибыли полученной от реализации продукции, работ и услуг.

Основной задачей сельскохозяйственной организации является наиболее полное обеспечение спроса населения высококачественной продукцией. Темпы роста объёма производства продукции, повышение её качества непосредственно влияют на величину издержек, прибыль и рентабельность.

Анализ работы сельскохозяйственного предприятия предусматривает изучение выпуска продукции. Очень важным фактором повышения эффективности производства для сельскохозяйственной организации является качество товарной продукции в целом и по ассортименту.

Одним из главных условий эффективного ведения производства является устойчивость финансового положения предприятия, его платежеспособность. Поэтому необходимо рассмотреть основные показатели финансового состояния совхозе «Рощинский».

По данным таблицы 4 видно, что краткосрочные обязательства увеличились в конце 2011г. на 97 тыс. руб.

Оборотные активы же увеличились в стоимости на 15619 тыс. руб., а денежные средства, расчеты и прочие активы уменьшились на 879 тыс. руб. Денежные средства уменьшились на 1241 тыс. руб.

Общая сумма хозяйственных средств увеличилась на 35408 тыс. руб. Собственные оборотные средства увеличились 15522 тыс. руб. Заемный капитал увеличился на 97 тыс. руб. Теперь перейдем к анализу коэффициентов ликвидности.

Общий коэффициент ликвидности дает общую оценку ликвидности активов (платежеспособности) и показывает, сколько рублей текущих активов приходится на один рубль текущих обязательств, а также платежные возможности предприятия при условии не только своевременного погашения дебиторской задолженности и реализации готовой продукции, но и продажи в случае необходимости, материальных оборотных средств. Таким образом, данный коэффициент характеризует ожидаемую платежеспособность на период, равный продолжительности одного оборота всех оборотных средств.

Если текущие активы превышают текущие обязательства, то предприятие рассматривается (пусть даже и теоретически), как работающее нормально. Нижнее значение данного коэффициента - не менее 2. Общий коэффициент ликвидности гораздо выше допустимого соотношения, это говорит о том, что совхоз «Рощинский» располагает значительным объемом свободных ресурсов, формируемых за счет собственных источников. Платежеспособность предприятия даже улучшилась в конце года по сравнению с началом года на 3,23.

Таблица 4 – Показатели, характеризующие ликвидность, платежеспособность и финансовую устойчивость совхоза «Рощинский» за 2011г.

Показатель	На начало года	На конец года	Изменение (+, -)
Краткосрочные обязательства, тыс. руб.	3985	4082	+ 97
Оборотные активы, тыс. руб.	99870	115489	+ 15619
Общий коэффициент ликвидности	25,061	28,3	+ 3,23
Денежные средства, расчеты и прочие активы, тыс. руб.	19504	18625	- 879
Промежуточный коэффициент ликвидности	4,894	4,56	- 0,33
Денежные средства, тыс. руб.	15324	14083	- 1241
Абсолютный коэффициент ликвидности	3,845	3,45	- 0,39
Всего хозяйственных средств, тыс. руб.	133366	168774	+ 35408
Доля оборотных средств в активах	0,749	0,684	- 0,065
Собственный капитал (источники собственных средств), тыс. руб.	122741	158052	- 29311
Коэффициент независимости	0,920	0,901	- 0,019
Собственные оборотные средства, тыс. руб.	89245	104767	+ 15522
Коэффициент маневренности собственных оборотных средств	0,727	0,663	- 0,064
Коэффициент финансовой устойчивости	0,970	0,976	+ 0,006
Основные средства и прочие вложения, тыс. руб.	33496	53285	+ 19789
Коэффициент инвестирования	3,664	2,966	- 0,698
Заемный капитал, тыс. руб.	10625	10722	+ 97
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	0,087	0,064	- 0,023
Долгосрочные заемные средства, тыс. руб.	6640	6640	0

Вывод: Промежуточный коэффициент ликвидности гораздо выше допустимого значения (0,7 - 0,8). Он показывает, что у предприятия очень высокие платежные возможности. В конце года этот коэффициент уменьшился по сравнению с началом года на 0,33. Что касается коэффициента абсолютной ликвидности, то он, как в начале, так и в конце года гораздо выше допустимого значения. Этот показатель уменьшился в конце года на 0,39. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что исследуемая организация в рассматриваемом году была платежеспособной, и могла погасить более 100% краткосрочной задолженности в короткие сроки. Это является хорошим показателем деятельности предприятия с точки зрения кредиторов.

Однако такое превышение говорит и о том, что предприятие имеет больше финансовых ресурсов чем ему требуется, следовательно, оно превращает излишние средства в ненужные текущие активы.

Финансовое состояние предприятия, его устойчивость во многом зависит от оптимальности структуры источников капитала (соотношения

собственных и заемных средств), оптимальности структуры активов предприятия и, в первую очередь, от соотношения основных и оборотных средств, а также от уравновешенности активов и пассивов предприятия.

Минимальное пороговое значение коэффициента автономии (независимости) считается 0,50. В совхозе «Рощинский» значение этого показателя гораздо выше минимального значения в начале года, и уменьшилось в конце года на 0,019. Это значит, что все обязательства предприятия могут быть покрыты его собственными средствами, рост этого коэффициента повышает гарантии погашения обязательств и расширяет возможность привлечения средств со стороны.

Коэффициент соотношения заемных и собственных средств показывает, сколько заемных средств предприятие привлекло на 1 руб. вложенных в активы собственных средств. Нормативов соотношения заемных и собственных средств практически не существует. Они не могут быть одинаковы для разных отраслей и предприятий.

Для банков и прочих кредиторов более надежна ситуация, если доля собственного капитала у клиента более высокая, но с другой стороны, использование заемных средств, свидетельствует о гибкости предприятия, его способности находить кредиты и возвращать их.

Таким образом, коэффициент соотношения заемных и собственных средств в совхозе «Рощинский» в 2011г. в конце года сократился на 0,023 по сравнению с началом года.

Почти вся часть имущества предприятия формируется за счет собственных источников. Коэффициент финансирования очень высок и наблюдается четко выраженная тенденция к его росту, что в первую очередь связанно с сокращением заемных источников.

Коэффициент финансовой устойчивости превышает коэффициент независимости, так как доля долгосрочных кредитов в структуре баланса довольно значительна.

Можно в целом сказать, что совхоз «Рощинский», имеет довольно высокий уровень платежеспособности и обеспеченности собственными оборотными средствами, и финансовое положение на конец года значительно улучшилось.

Итак, все вышеприведенные таблицы, а также выводы к ним позволяют представить довольно достоверную картину нынешнего положения изучаемого хозяйства.

2.2 Анализ факторов, влияющих на эффективность функционирования персонала совхоза «Рощинский»

Эффективность деятельности и конкурентоспособность организации во многом зависят от его персонала. Наличие квалифицированных, творчески относящихся к делу, ответственных и исполнительных работников определяет успех хозяйствования в любой сфере деятельности. Формирование трудовых ресурсов и их использование в разных отраслях экономики имеют свои особенности. Так в сельском хозяйстве с развитием научно-технического прогресса сокращается численность работников, занятых непосредственно производством продукции. В их использовании наблюдается сезонность и тесная взаимосвязь с природно-климатическими условиями.

Достаточная обеспеченность сельскохозяйственных организаций необходимыми трудовыми ресурсами и их рациональное использование имеют большое значение для увеличения объема производства продукции и повышения эффективности производства.

Наличие трудовых ресурсов определяется сравнением их в динамике. Результаты расчетов, приведенные в таблице 2 Приложения Б, характеризуют среднегодовые данные о наличии трудовых ресурсов в совхозе «Рощинский» города Стерлитамак за период с 2009 по 2011 гг.

В этой таблице отражены данные о численности персонала наиболее важных категорий работников, таких как: специалисты, трактористы-машинисты. Данные таблицы 2 Приложения Б свидетельствуют о том, что общая численность работников организации за анализируемый период сократилась в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг. на 18,3% и на 11,0%, соответственно. Численность работников сельского хозяйства так же сократилась в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг. на 24,5% и 12,2%, соответственно.

Снижение численности работников сельского хозяйства по сравнению с предыдущими годами в большей степени, чем численности всех работников предприятия связано так же с сокращением численности работников относящихся к процессу производства продукции, таких как трактористы-машинисты и скотники крупного рогатого скота.

Численность постоянных работников за анализируемый период так же изменилась, и в 2011г. составила 179 человека, что на 55 человек или 23,5% меньше чем в 2010г., и на 82 человека или 31,4% меньше, чем численность в 2009г.

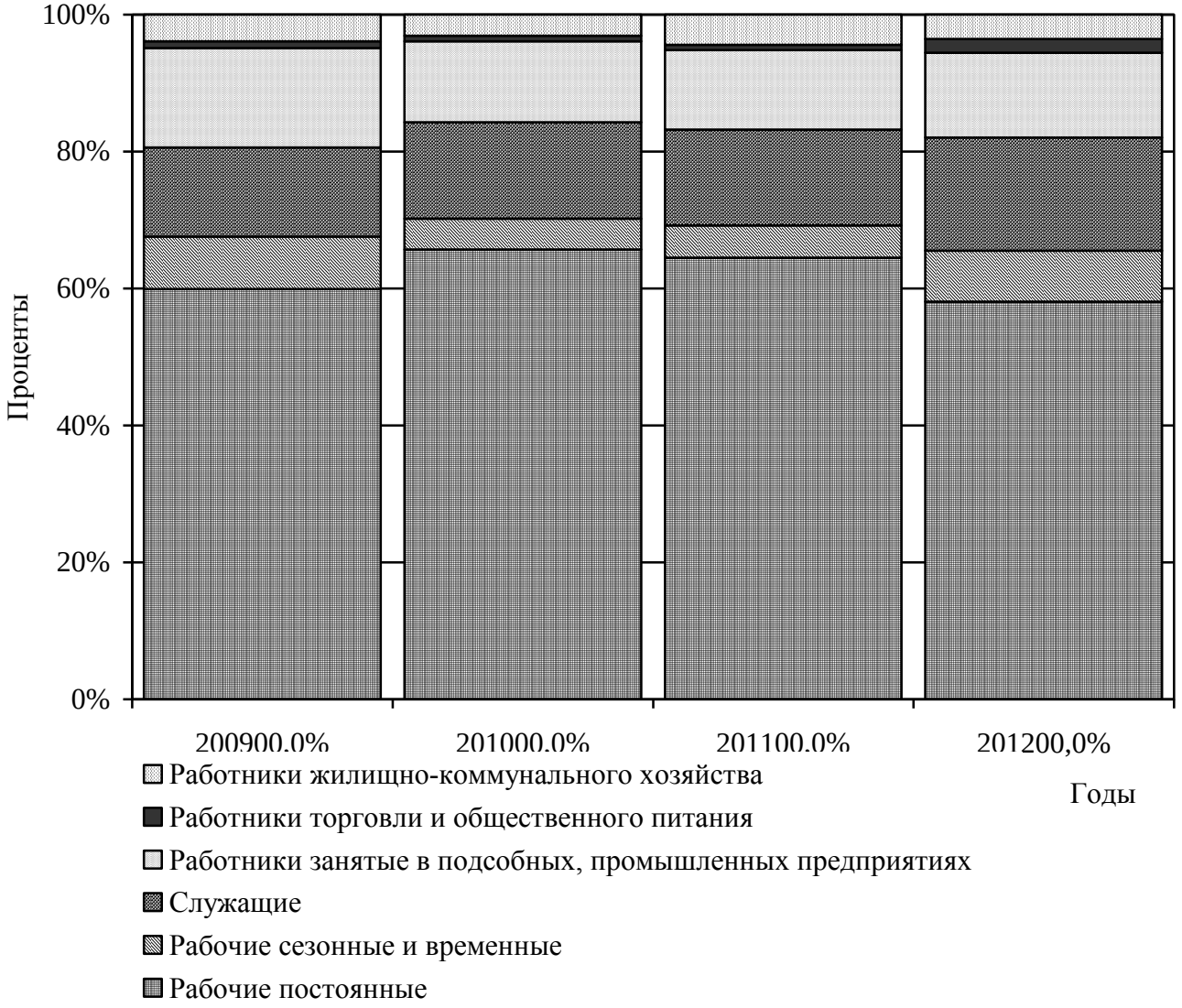

Рисунок 2 – Структура кадрового состава в совхозе «Рощинский» за 2009-2011 гг.

Следует отметить, что численность постоянных работников в 2010г. уменьшилась по сравнению с 2009г. Численность трактористов-машинистов увеличилась в 2011г. по сравнению с 2010г. на 3,3%, а по отношению к 2009г. на 7,3% уменьшилась.

Численность скотников крупного рогатого скота и работников птицеводства в 2010 г. так же меньше чем в 2009г. а за 2011 год этот показатель не изменился; численность операторов машинного доения и коневодства не изменилась в 2011г. по сравнению с 2010г; а численность работников свиноводства сократилось на 33,3% или 14 человек.

В 2010году сократилась численность служащих, на что так же повлияло сокращение численности специалистов; в 2011 год осталась без изменения.

Численность работников занятых в подсобных промышленных производствах за рассматриваемый период 2009-2011гг постоянно сокращается с 47 человек в 2009г. до 38 человек в 2011г. или на 10%

соответственно. Численность работников торговли увеличилась в 2011г. по сравнению с 2009г. и 2010г. в 2 раза. Численность работников жилищно-коммунального хозяйства изменяется неравномерно: в 2010г. по сравнению с 2009г. увеличивается на 4 человека; в 2011 по сравнению с 2010г. сокращается на 5 человек.

Графически структуру кадрового состава предприятия можно проследить на рисунке 2. Наибольший удельный вес в общей численности работников предприятия, постоянные рабочие занимали в 2010г. и он составлял 65,7%, а наименьший в 2011г. –53,4%, на что в свою очередь повлияло снижение численности работников организации в большей степени, чем постоянных рабочих.

Наименьший удельный вес в структуре кадрового состава работников занимали работники коневодства, а так же работники жилищно-коммунального хозяйства.

Важнейшей характеристикой состояния персонала организации является его в движении: работники поступают на работу, увольняются, уходят в отпуск, на учёбу, на пенсию, в армию. Движение персонала организации учитывается совокупностью показателей.

Данные таблицы 5 дают возможность изучить наличие работников и их участие в производстве.

Как уже говорилось выше, среднегодовая численность работников сокращается в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг. Общее количество отработанного времени так же снижается в 2011г. по сравнению с предыдущими годами, и это связанно в первую очередь с сокращением численности работников организации. Количество же отработанных человеко-часов одним работником в 2011г. по сравнению с 2009г., уменьшилось на 10%, а по сравнению с 2010г. снижается на 4%.

Таблица 5 – Наличие работников и их участие в производстве в совхозе «Рощинский»

Показатель	2009г.	2010г.	2011 г.	2011 г. в % к:	
				2009 г.	2010 г.
Среднегодовая численность работников, всего, чел.	397	363	323	81,4	89,0
Отработано, всего, тыс. чел.-ч	797	681	584	73,3	85,8
В том числе: - в растениеводстве	119	93	91	76,5	97,8
- в животноводстве	211	188	214	87,9	89,1
Отработано в среднем одним работником, чел.-ч	2011,56	1876,03	1808	0,90	0,96
Потенциальный запас фонда рабочего времени, тыс. чел.-ч	841,64	769,56	646,00	76,8	83,9

Использование рабочего времени, %	94,7	88,5	90,4	х	х

Вывод: Сокращается отработанное время в растениеводстве, и сокращение составило в 2011г. по сравнению с 2010г. – 22%, а по сравнению с 2009г. – 23,5%.

В свою очередь время, отработанное в животноводстве так же в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг., снижается.

Рабочее время в целом на предприятии используется не очень эффективно, так как отношение отработанного времени к потенциально возможному фонду рабочего времени меньше 100 %. Наиболее эффективно рабочее время использовалось в 2010г., а наименее эффективно в 2010г.

В таблице 6 отражена обеспеченность рабочей силы в совхозе «Рощинский» города Стерлитамак. Из данных таблицы видно, что в организации в 2011г. в расчёте на 100 га сельскохозяйственных угодий имеется: работников занятых в сельскохозяйственном производстве примерно 3 человека, что в свою очередь на 22,9% меньше, чем в 2009г., и на 14% меньше чем в 2010г., или примерно меньше на одного человека в расчете на 200 га.

Таблица 6 - Обеспеченность рабочей силы в совхозе «Рощинский»

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. в % к:	
				2009 г.	2010 г.
Имеется на 100 га сельскохозяйственных угодий, чел. - работников, занятых в сельскохозяйственном производстве	3,7	4,8	4,3	77,1	86,0
из них рабочих постоянных	2,6	3,7	3,3	70,3	78,8
из них: - трактористов-машинистов	0,4	0,5	0,4	80	100
- работников животноводства	0,6	0,8	0,8	75	75
Специалистов	0,4	0,5	0,4	80,0	100,0
Площадь пашни на среднегодового работника сельского хозяйства, га	19,3	19,0	21,0	101,6	91,9
Приходится специалистов на 100 постоянных рабочих, чел.	16,2	12,3	12,8	131,7	126,6
Численность трактористов-машинистов на физический трактор, чел.	0,5	0,5	0,4	100	125

Вывод: Следует отметить, что постоянных работников в расчёте на 200 га сельскохозяйственных угодий приходится 5 человек, что на 30,1% меньше чем в 2009г., и на 21,2% меньше чем 2010г.

На 200 га сельскохозяйственных угодий приходится в среднем один специалист и один тракторист-машинист и на 100 га один работник животноводства.

Площадь пашни в расчете на одного среднегодового работника сельского хозяйства увеличилась в 2011г. по отношению к 2009г. на 1,6%, что в первую очередь связанно с резким сокращением численности работников и сократилось на 8,1%.

На 100 постоянных работников в 2011г. приходится 16 специалистов, что больше чем в 2010г.- на 26,6%. Это в первую очередь связанно с сокращением численности постоянных работников более быстрыми темпами, чем сокращение численности специалистов. Так в 2010г. на 100 постоянных работников приходилось 12 специалистов, а в 2011г.- уже 16 человек. В 2010 наблюдается незначительное сокращение количества трактористов-машинистов в расчете на один физический трактор.

Особое внимание организации необходимо уделять анализу качественного состава основной рабочей: трактористов-машинистов и водителей грузового автотранспорта по: классности, стажу работы, возрасту, уровню образования.

Мы считаем, что хозяйству необходимо разработать меры по повышению уровня образования и классности работников различных категорий и профессий, а также подготовке молодых специалистов. Для этого необходимо периодически проводить занятия по специальности, а наиболее молодых работников направлять на обучение в учебные заведения.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а так же по степени использования фонда рабочего времени.

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Среднегодовая численность работников предприятия в 2011г. была на 51 человека меньше чем в 2009г., количество отработанных дней одним работником за год сократилось примерно на 20,9 дней, и составило примерно 226,0 дней. Количество отработанных человеко-часов одним работником в 2011г., больше чем в 2010г. примерно на 8,2 чел.-ч., что связанно в первую очередь с увеличением продолжительности рабочего дня.

Продолжительность рабочего дня в 2011г. меньше чем в 2009г. на 0,13 часа. Что в последствии повлияло, так же на производительность труда (таблица 7).

Таблица 7 – Использование трудовых ресурсов в совхозе «Рощинский»

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	Отклонение (+;-) в 2011 г. по сравнению с:	
				2009 г.	2010 г.
Среднегодовая численность работников, чел.	397	363	323	-74	-40
Отработано одним работником за год, дн.	246,85	234,16	226,0	-20,9	-8,1
Отработано одним работником за год, ч.	2011,56	1876,03	1808,1	-199,5	-67,9
Средняя продолжительность рабочего дня, часов	8,13	8,01	8,00	-0,13	-0,01
Фонд рабочего времени, тыс. чел.-ч	797	681	584	-213	-97
Изменение фонда рабочего времени, всего, тыс. чел.-ч. В т.ч. за счет:	-	-	-	-	-
- численности работников	-	-	-	-	-
- количества отработанных дней одним работником	-	-	-	-	-
- продолжительности рабочего дня	-	-	-	-	-

Вывод: Общий фонд рабочего времени в 2011г. сократился по сравнению с 2009г. на 213 тыс.чел.–ч, что связанно не только с сокращением численности работников предприятия, а по сравнению с 2010г. на 97 тыс. чел.-ч., на что повлияли так же различные факторы.

Так общий фонд рабочего времени сократился в 2011г. по сравнению с 2009г. на 213 тыс. чел.-ч, за счет сокращения численности работников.

За счет же сокращения числа дней отработанных одним работником за год фонд рабочего времени сократился в 2011г. по сравнению с 2009г. примерно на 12,7 тыс. чел.-ч. и с 2010г. - на 0,85 тыс. чел.-ч, за счет сокращения продолжительности рабочего дня.

В 2011г. по сравнению с 2010г. фонд рабочего времени снизился на 72,4 тыс. чел.-ч. за счет сокращения численности работников, на 23,726 тыс. чел.-ч. за счет снижения количества отработанных дней одним работником в течение года. Некоторые неточности в расчетах были допущены в результате округления расчетных показателей.

2.3. Формирование основных направлений улучшения использования персонала

Одним из объективных показателей, определяющих рациональность использования имеющихся на предприятии трудовых ресурсов, является производительность труда.

Особое внимание при изучении производительности труда следует уделить косвенным показателям, характеризующих соотношение трудовых ресурсов и какого-либо фактора производства. Для характеристики производительности сначала изучим факторы на нее влияющие.

Таблица 8 – Факторы изменения производительности труда работников сельского хозяйства

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. в % к:	
				2009 г.	2010 г.
Имеется на среднегодового работника сельского хозяйства: - сельскохозяйственных угодий, га	20,96	23,25	21,36	101,9	91,9
- пашни, га	18,96	21,03	19,28	101,7	91,7
- энергетических мощностей, л.с.	68,06	78,81	65,83	96,7	83,5
- основных производственных фондов, тыс. руб.	215,61	253,78	278,5	129,2	109,7
- производственных затрат, тыс. руб.	312,70	452,81	507,13	162,2	112,0

Вывод: Проанализировав данные таблицы 8 видно, что на производительность труда влияют следующие факторы: обеспеченность работников сельского хозяйства землей, которая в 2011г. по сравнению с 2009г. возросла на 1,9. Что связанно, в большей степени, с сокращением численности работников основного производства. Такая же тенденция имеет место по обеспеченности работников сельскохозяйственного производства пашней.

Энерговооруженность труда работников сельского хозяйства снизилась в 2011г. по сравнению с 2009г. на 3,3%, (примерно 3 л.с.), это связано как с увеличением энергетических мощностей, так и с сокращением численности работников сельского хозяйства.

Энерговооруженность труда уменьшилась в 2011г. по сравнению с 2010г. на 16,5%.

Фондовооруженность работников увеличивается, что связанно с увеличением среднегодовой стоимости основных фондов и опять же со снижением численности работников основного производства.

Также факторами влияющими на производительность труда является увеличение производственных затрат в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг. на 62,2% и 12,0%, соответственно.

Это обусловлено более высокими темпами роста основных, оборотных средств и производственных затрат (связано с инфляционными процессами в экономике и как следствие ростом цен иммобильные и мобильные активы) по отношению с темпами роста численности персонала.

В общем, по таблице можно сделать вывод, что увеличение численного значения всех перечисленных факторов в 2011г. по сравнению с 2010г. создавало основу для повышения производительности труда.

Так как прямого, обобщающего показателя производительности труда в отчетности предприятия нет, то для характеристики уровня производительности труда можно воспользоваться косвенным показателем, используя стоимость валовой продукции в текущих ценах за короткий период времени, считая, что темпы роста цен не высоки.

Показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции на одного работника. Рассмотрим некоторые показатели производительности труда.

Из данных таблицы 9, видно, что валовая продукция сельского хозяйства в ценах реализации в 2011г. по сравнению с 2009г. увеличилась на более, чем на 70%, а в расчете на одного среднегодового работника сельского хозяйства увеличилась на 28,0%.

Таблица 9 – Уровень производительности труда в совхозе «Рощинский» г. Стерлитамак

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. в % к:	
				2009 г.	2010 г.
Стоимость валовой продукции сельского хозяйства в текущих ценах, всего, тыс. руб. В расчете на:	121347	159719	217218	179,0	136,0
- одного среднегодового работника сельского хозяйства, тыс. руб.	362,23	528,87	672,5	186,8	128,0
- один чел.-день, отработанный в основном производстве, руб.	1238,23	1879,05	3165,5	256,0	168,0
Стоимость валовой продукции в текущих ценах, всего, тыс. руб. В расчете на:	123147	161506	223039	181,1	138,1
- одного среднегодового работника предприятия, тыс. руб.	310,19	444,92	690,52	222,6	155,2
- один чел.-ч отработанный во всех отраслях, руб.	154,51	237,16	371,95	240,7	156,8
Валовой доход в расчете на одного работника предприятия, тыс. руб.	126,78	169,13	241,60	190,6	142,8
Получено на одного работника предприятия, тыс. руб.: - прибыли (убытка) от реализации	42,01	64,34	126,8	3,02	197,1
- выручки от реализации	237,83	373,43	479,49	201,6	128,4

Вывод: Это связанно как с увеличением самой стоимости валовой продукции сельского хозяйства, так и с сокращением численности работников сельскохозяйственного производства.

По сравнению же с 2010г. в 2011г. стоимость продукции сельского хозяйства в текущих ценах увеличилась на 36,0%, соответственно увеличивается и производительность одного работника занятого в сельском хозяйстве.

Стоимость валовой продукции сельского хозяйства в расчете на 1 чел.-день в 2011г. по сравнению с 2009г. увеличилась на 156,0%, что связанно, как с увеличением самой стоимости продукции, так и с сокращением количества отработанных дней.

Стоимость продукции в текущих ценах в расчете на одного работника предприятия так же увеличивается в 2011г. по сравнению с 2009 и 2010 гг. на 81,1% и 38,1%, соответственно.

Что касается финансовых результатов от реализации и валового дохода, то в 2011г. прибыль в расчете на одного работника гораздо больше, чем в 2009г., что связанно в первую очередь с увеличением прибыли от реализации продукции, работ и услуг.

Так на одного среднегодового работника, было получено валового дохода в 2011г. на 90,6% больше чем в 2009г. Прибыльным для предприятия оказались все анализируемые 3 года. Влияние некоторых факторов на изменение стоимости продукции в текущих ценах можно проследить по данным таблицы 10.

Число отработанных за год часов одним работником предприятия увеличилось в 2011г. по сравнению с 2009г. на 1,63 часа, а по сравнению с 2010г. сократилось на 131,53 часа, что связанно в первую очередь с изменением продолжительности рабочего дня.

Стоимость продукции в текущих ценах в целом увеличивается в 2011г. по сравнению с 2009г. на 50788 тыс. руб., а по сравнению с 2010г. на 38359 тыс. руб.

В результате изучения влияния факторов на стоимость валовой продукции, при их комплексной оценке получены некоторые неточности в расчетах, что связанно с округлением расчетных показателей по каждому из факторов.

Таблица 10 – Влияние обеспеченности хозяйства трудовыми ресурсами, отработанного времени и часовой производительности на валовое производство в совхозе «Рощинский» города Стерлитамак

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	Абсолютное отклонение (+;-) в 2011 г. по сравнению с:	
				2009 г.	2010 г.
Среднегодовая численность работников, чел.	397	363	323	-74	-40
Отработано за год одним работником предприятия, чел.-ч	2011,56	1876,03	1808,1	-199,5	-67,9

Стоимость продукции в текущих ценах, всего, тыс. руб.	123147	161506	223039	99892	61533
Средняя часовая производительность всех работников, руб.	154,51	237,16	371,95	217,4	134,8
Изменение в стоимости продукции, всего, тыс. руб. За счет факторов:	-	-	-	99892	61533
- численности работников	-	-	-	-22965,3	-17796,7
- отработанного времени	-	-	-	-12236,4	-5845,4
- часовой производительности	-	-	-	130100	85175,1

Вывод: Проанализируем подробнее вклад каждого фактора, влияющего на стоимость продукции в текущих ценах:

- стоимость продукции повышается в 2011г. за счет роста производительности труда на 130100 тыс. руб. по сравнению с 2009г., и на 85175,1 тыс. руб., по сравнению с 2010г.;
- сокращение численности работников приводит к снижению стоимости продукции в 2011г. по сравнению с 2010г. на 17796,7 тыс. руб., а по сравнению с 2009г. — на 22965.3 тыс. руб.;
- за счет сокращения отработанного времени стоимость продукции также снизилась в 2011г. по отношению к 2009г. и 2010г. на 12236,4 тыс. руб. и на 17796,7 тыс. руб. соответственно.

Таким образом, на годовую выработку наибольшее влияние оказало увеличение часовой выработки и сокращение численности работников.

В качестве рекомендаций руководству совхоза «Рощинский» можно предложить следующее.

Усилить внутренний контроль финансовой деятельности организации направленный на целевое использование заёмных и собственных денежных средств.

Вести более подробный учет отработанного времени.

В современных условиях необходимо постоянно повышать достоверность и объективность бухгалтерской и статистической отчетности, следить за правильностью заполнения документации. Этого можно достигнуть за счет периодического повышения квалификации работников бухгалтерского учета.

Для более рационального использования трудовых ресурсов необходимо развивать подсобные производства и промыслы.

Повысить квалификацию и оптимизировать труд работников, усилить моральное и материальное стимулирования с целью повышения уровня производительности труда.

Особое внимание необходимо уделять анализу качественного состава основной рабочей силы: трактористов-машинистов и водителей грузового автотранспорта по: классности, стажу работы, возрасту, уровню образования. Вследствие чего необходимо разработать меры по повышению уровня образования и классности работников различных категорий и профессий, а

также подготовке молодых специалистов. Для этого необходимо периодически проводить занятия по специальности, а наиболее молодых работников направлять на обучение в учебные заведения.

Проводить анализ использования трудовых ресурсов и изменения производительности труда, что в свою очередь целесообразно рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

Руководству организации осуществить, за счёт полученной прибыли, закупку более производительного оборудования, внедрить более современные ресурсосберегающие технологии с целью увеличения уровня производительности труда и объема производства.

Повысить оплату труда работников, что, несомненно, повлияет на производительность труда.

Заключение

Результат работы любого сельскохозяйственного предприятия существенно зависит от условий производства, направленности, места нахождения, природно – климатических условий. 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.

Делая вывод из написанного выше, следует отметить, объектом исследования является исследования является совхоз «Рощинский» города Стерлитамак, являющиеся юридическим лицом, целью деятельности которого – получение прибыли и способствование насыщению рынка сельскохозяйственной продукцией. Совхоз является многоотраслевым хозяйством, имеет хорошую материальную базу, позволяющую эффективно вести отрасли растениеводства, животноводства и другие. Предметом деятельности является производство, переработка и сбыт сельскохозяйственной продукции. По своим размерам это крупное многоотраслевое сельскохозяйственное предприятие с развитой инфраструктурой.

Важными факторами повышения эффективности производства в сельскохозяйственных организациях является их обеспеченность производственно-хозяйственными ресурсами.

На первый взгляд можно заметить, что все показатели или увеличиваются либо снижаются. В основном многие показатели имеют тенденцию к увеличению в 2010 г. По состоянию на 2010 г. в совхозе «Рощинский» площадь сельскохозяйственных угодий составила 7020 га. В 2010 г. она сократилась по сравнению с 2008 г. на 0,4%, а по сравнению с 2009 г. не изменилась. В 2010 г. по сравнению с 2008г. среднегодовая численность работников организации сократилась на 51 человека, или на 12,3%; численность работников, занятых в основном производстве, снизилась на 32 человека, или 9,6%.

Среднегодовая стоимость основных производственных фондов имеет тенденцию к увеличению. В 2010г. по сравнению с 2008г. она увеличились на 12,5%, а по сравнению с 2009г. на 6,1%. По причине незначительного сокращения площади пашни и сокращения среднесписочного числа тракторов, нагрузка пашни на трактор увеличилась в 2010г. по сравнению с 2008г. на 6,6%, а по сравнению с 2009г. на 6,9%.

Затраты на производство возросли в 2010г., по сравнению 2008 и 2009 гг. на 53,5% и на 30,5% соответственно. Но все это не дает возможности объективно оценить ситуацию, так как цены на оборотные средства, а так же оплата труда одного работника были подвержены инфляционным процессам. Энергетические мощности в 2010г. выше, чем в 2008 г. на 1,9%. Затраты на

оплату труда выросли в 2010г. по сравнению с 2008 и 2009 гг., что привело к увеличению среднегодовой заработной платы в 2010г.

Анализ результатов деятельности совхоза «Рощинский» показал, что выручка от реализации в 2010г. возросла, по сравнению с 2008г. на 44,1%, а по сравнению с 2009г. на 43,6%. Стоимость валовой продукции в текущих ценах возросла в 2010г. по сравнению с 2008г. на 45,9%, а по сравнению с 2009г. на 31,1%. Стоимость же валовой продукции сельского хозяйства так же возросла в 2010г. по сравнению с 2008 и 2009 гг., но по сравнению с 2009г. в меньшей степени.

Что же касается валового дохода, то в 2010г. он вырос по сравнению с 2008г. на 35,7%, а по сравнению с 2009 . на 22,0%, что связанно в первую очередь с увеличением затрат на оплату труда, а так же изменением прибыли до налогообложения. В целом себестоимость реализации в 2010г. по сравнению с 2008г. растет в большей степени, чем денежная выручка, что отрицательно отражается на прибыли от реализации и рентабельности производства.

Вместе с тем, рентабельность хозяйственной деятельности в целом по организации снижается в 2010г. по сравнению с 2009г. на 0,7 пункта, а по сравнению с 2008г. на 5,6 пункта, и на конец исследуемого периода составила 20,8%.

При анализе эффективности производства наблюдается рост почти всех показателей в 2010г. по сравнению с 2008 и 2009 гг.

Анализ работы сельскохозяйственного предприятия предусматривает изучение выпуска продукции. Очень важным фактором повышения эффективности производства для сельскохозяйственной организации является качество товарной продукции в целом и по ассортименту. Наибольший коэффициент товарности в 2008г. был по подсолнечнику и сахарной свекле. По подсолнечнику процент товарности превышает 100%, причиной чего может являться реализация подсолнечника урожай прошлого года.

Окупаемость затрат имеет важное значение для эффективной работы предприятия. В целом по всей продукции затраты на производство и реализацию окупаются.

Одним из главных условий эффективного ведения производства является устойчивость финансового положения предприятия, его платежеспособность.

Общий коэффициент ликвидности гораздо выше допустимого соотношения, это говорит о том, что совхоз «Рощинский» располагает значительным объемом свободных ресурсов, формируемых за счет собственных источников. Что касается коэффициента абсолютной ликвидности, то он, как в начале, так и в конце года гораздо выше допустимого значения. Этот показатель увеличился в конце года на 1,345. Данное обстоятельство свидетельствует о том, что исследуемая организация в рассматриваемом году была платежеспособной, и могла погасить более 100% краткосрочной задолженности в короткие сроки. Это является

хорошим показателем деятельности предприятия с точки зрения кредиторов. Однако такое превышение говорит и о том, что предприятие имеет больше финансовых ресурсов чем ему требуется, следовательно оно превращает излишние средства в ненужные текущие активы.

В совхозе «Рощинский» значение коэффициента автономии гораздо выше минимального значения в начале года, и увеличилось в конце года на 0,011. Это значит, что все обязательства предприятия могут быть покрыты его собственными средствами, рост этого коэффициента повышает гарантии погашения обязательств и расширяет возможность привлечения средств со стороны.

Почти вся часть имущества предприятия формируется за счет собственных источников. Коэффициент финансирования очень высок и наблюдается четко выраженная тенденция к его росту, что в первую очередь связанно с сокращением заемных источников. Можно в целом сказать, что совхоз «Рощинский», имеет довольно высокий уровень платежеспособности и обеспеченности собственными оборотными средствами, и финансовое положение на конец года значительно улучшилось.

Достаточная обеспеченность сельскохозяйственных организаций необходимыми трудовыми ресурсами и их рациональное использование имеют большое значение для увеличения объема производства продукции и повышения эффективности производства. Наибольший удельный вес в общей численности работников предприятия, постоянные рабочие занимали в 2009г. и он составлял 65,7%, а наименьший в 2008г. –59,9%, на что в свою очередь повлияло снижение численности работников организации в большей степени, чем постоянных рабочих. Наименьший удельный вес в структуре кадрового состава работников занимали работники торговли и общественного питания, а так же работники жилищно-коммунального хозяйства и удельный вес последних работников увеличивается в 2010г. по сравнению с 2009г., что связанно в первую очередь с увеличением численности этих категорий работников.

Полноту использования трудовых ресурсов можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени, а так же по степени использования фонда рабочего времени. Рабочее время в целом на предприятии используется не очень эффективно, так как отношение отработанного времени к потенциально возможному фонду рабочего времени меньше 100 %. Наиболее эффективно рабочее время использовалось в 2009г., а наименее эффективно в 2008г.

Фонд рабочего времени зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня. Так общий фонд рабочего времени сократился в 2010г. по сравнению с 2008г. на 95,59 тыс. чел.-ч, за счет сокращения численности работников. За счет же сокращения числа дней отработанных одним работником за год фонд рабочего времени сократился в 2010г. по сравнению с 2008г. примерно на 0,41 тыс. чел.-ч. и напротив

увеличился примерно на 1,00 тыс. чел.-ч, за счет увеличения продолжительности рабочего дня.

Большое значение для изучения производительности труда в целом по предприятию имеет изучение динамики стоимости продукции сельского хозяйства в текущих ценах в расчете на одного работника сельскохозяйственного производства. Средняя производительность в расчете на одного работника сельского хозяйства за 7 лет составляет 288,69 тыс. руб. Наибольшего значения она достигла в 2010г. и составила 528,87 тыс. руб., а наименьшего в 2001г. – 163,97 тыс. руб. В среднем производительность одного работника ежегодно увеличивалась на 60,82 тыс. руб., или 21,6%, в одном проценте прироста содержится 2,816 тыс. руб.

Большое значение для анализа производительности труда имеет изучение эффективности использования трудовых ресурсов. Об эффективности судят по размеру полученной прибыли на одного работника предприятия.

За счет сокращения рентабельности в 2010г. по сравнению с 2008г., прибыль в расчете на одного работника снизилась на 8,26 тыс. руб., а за счет снижения уровня товарности прибыль сокращается на 470 руб.

За счет увеличения годовой выработки одним работником прибыль в 2010г. по сравнению с 2008г. в расчете на одного работника увеличивается на 25,67 тыс. руб., и это значительно повлияло на конечное изменение прибыли в расчете на одного работника.

После того как была определена структура трудовых ресурсов и фонда заработной платы, изучена трудоемкость производства продукции, изучены уровень и динамика производительности труда необходимо перейти к изучению факторов влияющих на производительность труда и основные экономические показатели. С увеличением продолжительности рабочего дня стоимость продукции в текущих ценах в расчете на одного работника увеличивается. Стоимость продукции в расчете на один чел.–ч. не имеет четко выраженной тенденции. Стоимость продукции в текущих ценах в расчете на один рубль основных производственных фондов (фондоотдача), имеет тенденцию к увеличению. Среднегодовая оплата труда одного работника основного производства с увеличением продолжительности рабочего дня увеличивается, если не учитывать данные полученные по третьей группе хозяйств.

Корреляционно-регрессионный анализ является основой применения других методов статистического анализа основных сторон и характерных особенностей изучаемых явлений.

Наиболее тесная связь между среднегодовой выработкой и энерговооруженностью, так как коэффициент корреляции равен 0,514, где теснота связи средняя и связь прямая.

В качестве рекомендаций руководству совхоза «Рощинский» можно предложить следующее.

Усилить внутренний контроль финансовой деятельности организации направленный на целевое использование заёмных и собственных денежных средств.

Вести более подробный учет отработанного времени.

В современных условиях необходимо постоянно повышать достоверность и объективность бухгалтерской и статистической отчетности, следить за правильностью заполнения документации. Этого можно достигнуть за счет периодического повышения квалификации работников бухгалтерского учета.

Для более рационального использования трудовых ресурсов необходимо развивать подсобные производства и промыслы.

Повысить квалификацию и оптимизировать труд работников, усилить моральное и материальное стимулирования с целью повышения уровня производительности труда.

Особое внимание необходимо уделять анализу качественного состава основной рабочей силы: трактористов-машинистов и водителей грузового автотранспорта по: классности, стажу работы, возрасту, уровню образования. Вследствие чего необходимо разработать меры по повышению уровня образования и классности работников различных категорий и профессий, а также подготовке молодых специалистов. Для этого необходимо периодически проводить занятия по специальности, а наиболее молодых работников направлять на обучение в учебные заведения.

Проводить анализ использования трудовых ресурсов и изменения производительности труда, что в свою очередь целесообразно рассматривать в тесной связи с оплатой труда.

Руководству организации осуществить, за счёт полученной прибыли, закупку более производительного оборудования, внедрить более современные ресурсосберегающие технологии с целью увеличения уровня производительности труда и объема производства.

Повысить оплату труда работников, что, несомненно, повлияет на производительность труда.

Список использованных источников

1. Агапова, Т.А. Макроэкономика для вузов [Текст]: учебник / Т.А. Агапова, С.Ф. Серегина. — М.: Дело и Сервис, 2010. — 520 с.

2. Беляцкий Н. П. и др. Управление персоналом: Учеб. Пособие / Беляцкий Н. П., Велесько С. Е., Ройш П. – Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2009. – 325 с.

3. Бабынина, Л. С.Экономика труда [Текст]: учебник. В 2 т. / Л.С. Бабынина, Ю.Г. Одегов, Г. Г. Руденко. ─ М.: Альфа-Пресс ,2010 ─ 924 с.

4. Бодриков М. Трудовая теория ценности: проблемные вопросы и историческое значение [Текст] / М. Бодриков // учредители НП «Редакция журнала «Вопросы экономики»« и Институт экономики РАН. — М.: Красная Звезда, 2011. —№ 3. – С. 11-21.

5. Бякова, Е. О. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / Е. О. Бякова, Н. А. Погодина. ─ М.: Экзамен, 2011. ─ 149 с.

6. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика [Текст]: учебник / В.Р. Веснин. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2010. - 688 с.

7. Вечканов, Г.С. Экономическая теория [Текст]: учебник /Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова. — СПб.: Питер, 2010. — 256с.

8. Генкин, Б. М. Основы организации труда [Текст]: учеб. пособие /Б. М. Генкин, В. М. Свистунов. ─ М.: Норма, 2011. ─ 400 с.

9. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация [Текст]: монография. ─ М.: Издательство: ГУ ВШЭ, 2011. ─ 575 с.

10. Злоказов, Ю. И. Управление производительностью труда [Текст]: учебник /Ю. И. Злоказов. ─ М.: Финансы и статистика, 2011. ─ 160 с.

11. Деметрадзе М.Р., Мугутдинова И.М. Социализирующая роль прав человека в современной социокультурной политике России // Право и политика. – М.: Красная Звезда, 2009. – № 5(113). – С. 7-14.

12. Казакова, Ф. К. Экономика и социология труда [Текст]: учебно-метод. пособие /Ф.К. Казакова, И.В. Белянина. ─ М.: Издательство МГИУ, 2010. ─ 48 с.

13. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения [Текст]: монография / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. — М.: Научный эксперт, 2011. — 232 с.

14. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов. ─ М.: Инфра-М, 2010. ─ 584 с.

15. Мазин, А. Л. Экономика труда [Текст]: учебник /А.Л. Мазин. ─ М.: Юнити, 2011. ─ 575 с.

16. О новой концепции долгосрочной стратегии [Текст] / Л.И. Абалкин // Вопросы экономики. — 2011. — № 3. — С.37-39.

17. О роли государства в возрождении созидательного потенциала России [Текст] / С.В. Рогов // Российский экономический журнал. — 2008. — № 7-8.— С. 28-34.

18. Основы организации труда: экономические и правовые аспекты [Текст]: практ. пособие. ─ М.: Норма, 2011. ─ 528 с.

19. Персонал [Текст]: справочник. ─ М.: Эксмо, 2010. ─ 448 с.

20. Попов, Ю. Н. Введение в социологию труда и занятости [Текст]: учебное пособие /Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. ─ М.: Дело, 2008 г. ─ 200 с.

21. Райзберг, Б.А. Современный экономический словарь [Текст]: словарь /Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева.— М.: ИНФРА-М, 2010. — 495 с.

22. Рогожин, М.Ю. Справочник кадровика [Текст]: практическое пособие /М.Ю. Рогожин ─ М.: ТК Велби, Проспект, 2011. ─ 352 с.

23. Социально-трудовые отношения в условиях переходной экономики [Текст] / Н.С. Подшибякина // Общество и экономика. — 2009. — № 4. — С.40-86.

24. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика [Текст] / Р. А. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2009. — № 10 . — С.19.

25. Тощенко, Ж. Т. Социология труда [Текст]: учебник /Ж. Т. Тощенко. ─ М.: Юнити, 2011. ─ 423 с.

26. Экономика труда: теоретический и практический анализ [Текст]: учебник. ─ М.: Экзамен, 2010. ─ 510 с.

Приложение А

Персонал предприятия

Рисунок 1 – Классификатор “Компоненты управления персоналом”

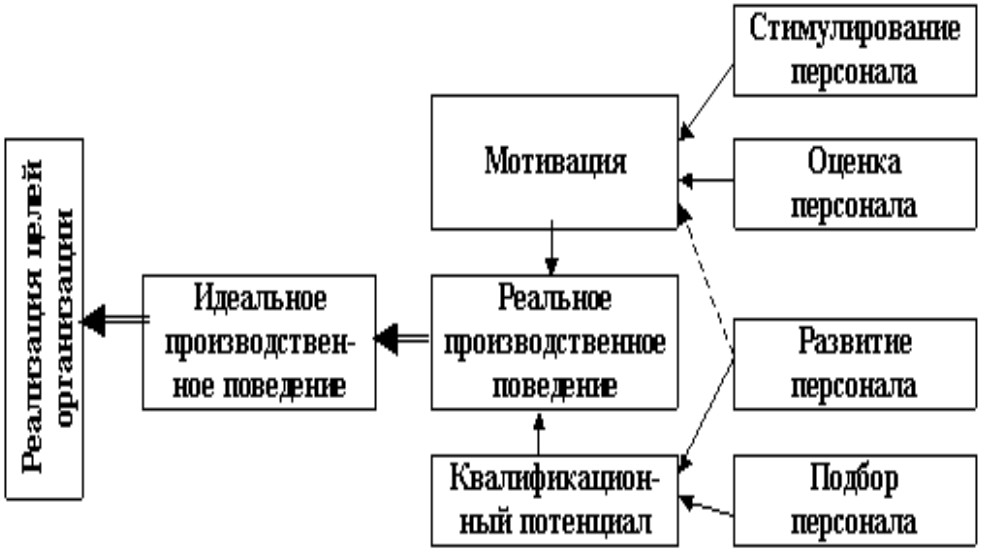

Рисунок 2 – Сущность управления персоналом в организации

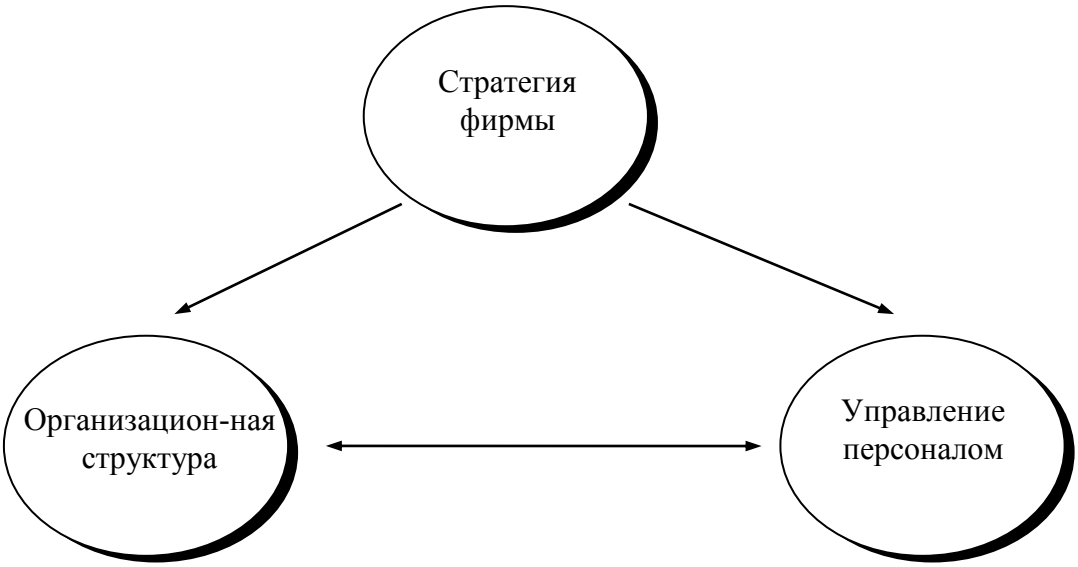

Рисунок 3 — Взаимосвязь стратегии, организационной структуры фирмы и управления персоналом.

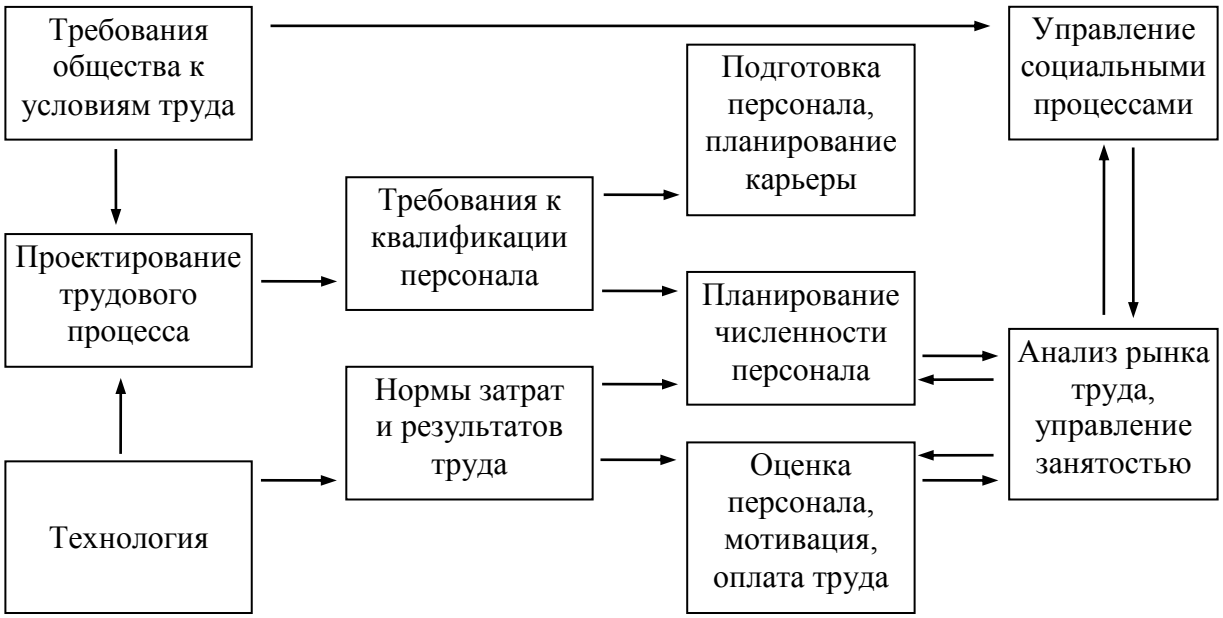

Рисунок 4 — Схема взаимосвязи основных функций управления персоналом

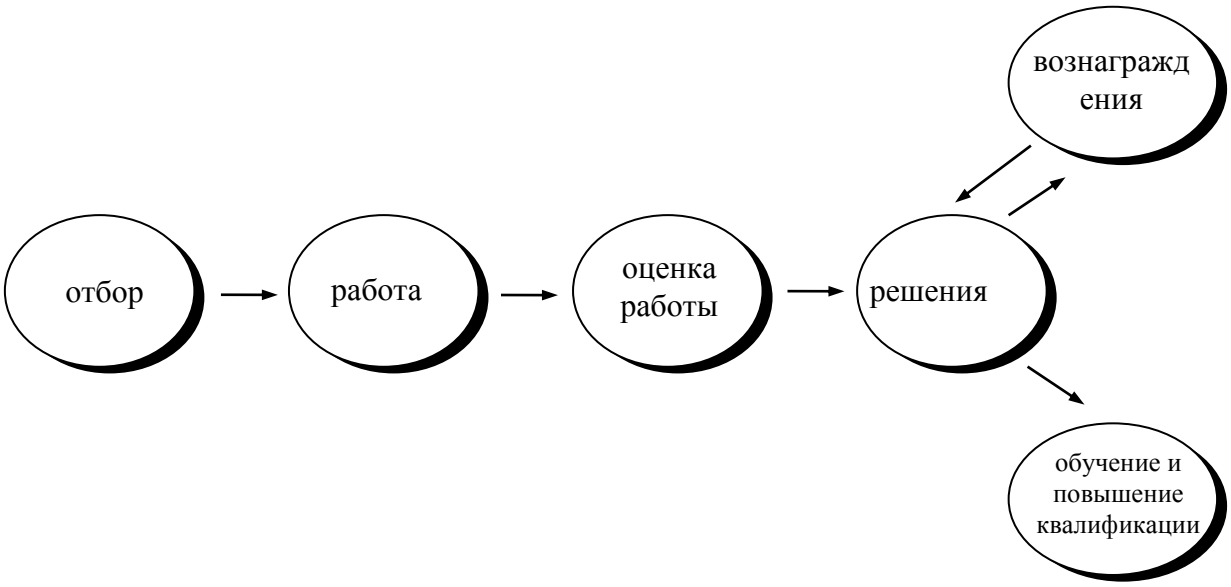

Рисунок 5 — Отбор кадров и принимаемые решения

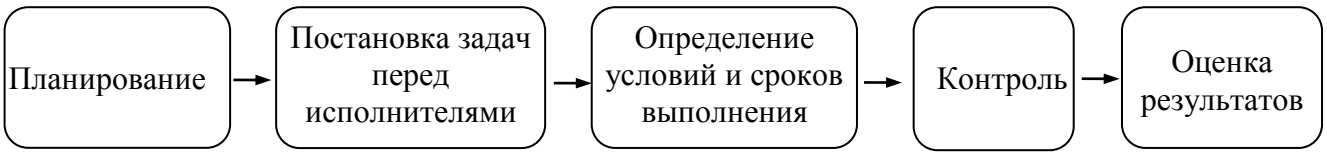

Рисунок 6 — Процесс управления персоналом фирмы

Приложение Б

Технико-экономические показатели деятельности совхоза «Рощинский»

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2011 г. в % к	
				2009 г.	2010 г.
Стоимость валовой продукции в текущих ценах, тыс. руб.	123147	161506	223039	181,1	138,1
Стоимость валовой продукции сельского хозяйства в текущих ценах, тыс. руб.	121347	159719	217218	179,0	136,0
Валовой доход, тыс. руб.	50331	61396	78034	155,0	127,1
Выручка от реализации, всего, тыс. руб.	94418	135556	154874	164,0	114,3
в том числе: - растениеводства	38215	47307	51145	133,8	108,1
- животноводства	53336	86381	102559	192,3	118,7
Полная себестоимость реализации, тыс. руб.	77741	112200	113918	146,5	101,5
в том числе: - растениеводства	27417	32106	27798	101,4	86,6
- животноводства	47849	78740	85360	178,4	108,4
Прибыль от реализации, всего, тыс. руб. – всего	16677	23356	40956	245,6	175,4
в том числе: - растениеводства	10798	15201	23347	216,2	153,6
- животноводства	5487	7641	17199	313,4	225,1
Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	15701	21072	36233	230,8	171,9
Рентабельность (убыточность), %: - всего капитала	13,3	16,5	18,9	х	х
- хозяйственной деятельности	21,5	20,8	36,0	х	х
- растениеводства	39,4	47,3	83,9	х	х
- животноводства	11,5	9,7	20,1	х	х

Таблица 2 – Динамика среднесписочной численности работников в совхозе «Рощинский»

Категории работников	2009 г.		2010 г.		2011г.		2010 г. в % к:	
	чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	2008г.	2009г.
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве – всего	335	84,4	302	83,2	253	78,3	75,5	83,8
в том числе: Рабочие постоянные	261	65,7	234	64,5	179	55,4	68,6	76,5
из них: - трактористы-машинисты	37	9,3	30	8,3	31	9,6	83,7	103,3
- работники птицеводства	10	2,5	9	2,5	8	2,5	80	88,9
- операторы машинного доения, дояры	12	3,0	12	3,3	10	3,1	83,3	83,3
- скотники КРС	12	3,0	10	2,8	10	3,1	83,3	83,3
- работники свиноводства	21	5,3	21	5,8	7	2,2	33,3	33,3
- работники коневодства	4	1,0	4	1,1	3	0,1	75,0	75,0
Рабочие сезонные и временные	18	4,5	17	4,7	23	7,1	127,8	135,3
Служащие – всего	56	14,1	51	14,0	51	15,8	91,1	100,0
из них руководители	19	4,8	19	5,2	18	5,6	94,7	94,7
специалисты	32	8,1	30	8,3	29	90	90,6	96,7
Работники, занятые в подсобных промышленных производствах	47	11,8	42	11,6	38	11,8	80,9	90,5
Работники торговли, общественного питания	3	0,8	3	0,8	6	1,9	200,0	200,0
Работники жилищно-коммунального хозяйства	12	3,1	16	4,4	11	3,4	91,7	68,8
Всего работников предприятия	397	100,0	363	100,0	323	100,0	81,4	89,0

ГОРИЗОНТАЛЬНЫЙ И ВЕРТИКАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АКТИВОВ И ПАССИВО ОРГАНИЗАЦИИ (ПО ДАННЫМ Ф. №1)

	Остаток по балансу, тыс. руб.			Темп роста (снижения), %	Структура активов и пассивов, %		
	На начало года	На конец года	Изменение (-,+)		На начало года	На конец года	Изменение (-,+)
1	2	3	4	5	6	7	8
Активы							
1. Внеоборотные активы – всего, в том числе:	8889	8521	-368	95,87			
1.1 Нематериальные активы	-	-	-	-	-	-	-
1.2 Основные средства	7040	4875	-2165	69,24	79,20	57,21	-21,99
1.3 Незавершённое строительство	10	10	0	0	0,11	0,11	0
1.4 Долгосрочные финансовые вложения	-	-	-	-	-	-	-
1.5 Отложенные налоговые активы	1834	1834	0	0	20,63	20,63	0
1.6 Прочие внеоборотные активы	5	1802	1797	36040	0,05	21,14	21,09
2. Оборотные активы – всего, в том числе	29442	21350	-8092	72,51			
2.1 Запасы	5895	9552	3657	162,03	20,05	44,74	24,69
2.2 Налог на добавленную стоимость по приобретённым ценностям	-	-	-	-	-	-	-
2.3 Дебиторская задолженность (более чем через 12 месяцев)	-	-	-	-	-	-	-
2.4 Дебиторская задолженность (в течение 12 месяцев)	6147	7748	1601	126,04	20,88	36,30	15,42
2.5 Краткосрочные финансовые вложения	17400	4050	-13350	26,28	59,09	18,97	-40,12
2.6 Денежные средства	-	-	-	-	-	-	-
2.7 Прочие оборотные активы	-	-	-	-	-	-	-
БАЛАНС	28331	29871	-8460	77,92	200,01	199,1	-0,91

Пассивы							
1.Капитал и резервы - всего, в том числе:	12678	14658	1980	115,61			
1.1Уставный капитал	445	445	0	0	3,51	3,03	-0,48
1.2.Собственные акции, выкупленные у акционеров	-	-	-	-	-	-	-
1.3.Добавочный капитал	8684	8684	0	0	0	0	0
1.4.Резервный капитал	67	67	0	0	0,52	0,45	-0,07
1.5.Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	3482	5462	1980	156,87	27,47	37,26	9,79
2.Обязательства-всего,в том числе:	303	700	397	231,02			
2.1.Долгосрочные обязательства	303	700	397	231,02	-	-	-
2.2.Краткосрочные обязательства	26011	26011					
2.2.1.Займы и кредиты	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2.Кредиторская задолженность	25989	29367	3378	113	99,91	12,90	13
2.2.3.Задолженность перед участниками (учредителями) по выплате доходов	22	22	0	0	0,08	0,08	0
2.2.4.Доходы будущих периодов	-	-	-	-	-	-	-
2.2.5.Резервы предстоящих расходов	-	-	-	-	-	-	-
2.2.6.Прочие краткосрочные обязательства	-	-	-	-	-	-	-
Итого пассивов	12981	15358	2377	118,31	131,49	153,72	22,24

Вывод: Оценивая динамику состава и структуры активов и пассивов организации, видно увеличение и уменьшение статей актива и пассива.

Министерство образования Республики Башкортостан
Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования
Баймакский сельскохозяйственный техникум

РЕЦЕНЗИЯ

на курсовую работу по ПМ 04 СОСТАВЛЕНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Студента(ки) : **Хайретдинова Д.Р.**
группа 131, курс III семестр, специальность 080114 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)
Тема курсовой работы: **Организация и ведение бухгалтерской отчетности по персоналу предприятия: состав, профессионально-квалификационная характеристика.**
Рецензент: преподаватель: ГБОУ СПО БСХТ Мусина Ж.М.

Содержание рецензии

Курсовая работа выполнена студенткой Хайрединовой Д.Р. на основе данных финансового (бухгалтерского) учета и отчетности ГУСП «Рощинский» Стерлитамакского района РБ за 2 отчетных года.

Курсовая работа состоит из главы:

Глава 1. Понятие, состав и роль персонала в повышении эффективности деятельности предприятия, которая отражает: понятие и роль персонала предприятия; структура и профессионально – квалификационные характеристики персонала; управление персоналом как элемент системы управления предприятием в целом.

Глава 2. Основные направления улучшения использования персонала ГУСП совхоз «Рощинский», которая отражает технико-экономическую характеристика деятельности ГУСП совхоз «Рощинский»; анализ факторов, влияющих на эффективность функционирования персонала совхоза «Рощинский»; формирование основных направлений улучшений использования персонала.

Кроме того в курсовой работе имеются:

- Введение, которое отражает актуальность темы, практическую значимость и пр.
- Заключение содержит выводы по всей работе и рекомендации автора.
- Список использованной литературы, оформлен с общепринятыми нормами.

Все страницы пронумерованы, таблицы имеют оглавления и порядковую нумерацию.

Курсовая работа Хайретдиновой Д.Р. носит характер самостоятельного научного исследования. Основой для её выполнения служит весь комплекс общенаучной, специальной, теоретической и практической подготовки студентов. В курсовой работе студентка показала глубокие знания специальной, учебной, научной и методической литературы, статистических и иных документальных материалов, умение анализировать и обобщать производственные показатели.

Данная курсовая работы выполнена студенткой в период прохождения ПП МДК 04.02 по специальности 080114.

Замечания:

1. К курсовой работе нет приложений (копии годовых бухгалтерских отчетов за 2 года), как определить точность данных из таблиц ?
2. Качество распечатки теста отчета и приложений (бумажного варианта дневника - отчета) желает быть лучше.

Результат рецензирования**: после устранений замечаний курсовая работа может быть допущена к защите.**

Оценка _____

Подпись _____

Дата рецензирования: **12 марта 2014 г.**