План

1. Понятие и состав трудовых ресурсов в северном сельском хозяйстве
2. Производительность труда. Система показателей для оценки производительности труда
3. Факторы и резервы повышения производительности труда
4. Оплата труда в сельском хозяйстве

**1 Понятие и состав трудовых ресурсов в северном сельском хозяйстве**

***Труд***- это целесообразная деятельность человека, в процессе которой создаются материальные и духовные ценности. Процесс труда есть процесс воздействия человека на элементы природы в целях приспособления их к своим потребностям. Процесс труда включает следующие элементы: средства труда, предмет труда и непосредственно сам труд человека. Без средств производства немыслим процесс труда, но и без труда человека средства производства мертвы и ничего не могут создать. Только труд людей приводит в действие средства производства, содействует реализации их целей. Создавая средства и предметы труда и воздействуя на природу, человек изменяет и самого себя, развивая свои навыки и знания.

Труд является экономической категорией и характер его определяется производственными отношениями. Осуществляемые в АПК России преобразования направлены на изменение производственных отношений, превращение значительной части наемных работников в собственников земли и других средств производства, на развитие у крестьян инициативы и предприимчивости. Создаются условия, чтобы человек относился к труду, своему делу не безразлично, не как наемный поденщик, а по-хозяйски, с ответственностью за конечные результаты.

**Трудовые ресурсы** - это часть населения страны, обладающая совокупностью физических возможностей, знаний и практического опыта для работы в народном хозяйстве. Трудовые ресурсы включают в себя все трудоспособное население в возрасте от 16 до 55 лет  - для женщин и от 16 до 60 лет - для мужчин, а также лиц старше и моложе трудоспособного возраста, фактически занятых в народном хозяйстве (работающие пенсионеры и школьники).

Трудовые ресурсы как главная и производительная сила общества представляют собой важный фактор производства, рациональное использование которого обеспечивает рост производства в АПК и его экономической эффективности.

**Экономически активным населением (рабочей силой)** называется совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве товаров и оказании услуг. Оно включает как занятых, так и безработных; на 1 января 2001 г. его численность составила 72,4 млн человек, или около 50 % населения страны.

**Занятое население** - это лица, вовлеченные в производственную и непроизводственную деятельность. К ним относят работающих по найму, предпринимателей, лиц свободных профессий, военнослужащих, учащихся очной формы профессионального обучения; их численность на начало 2002 г. составляла 65 млн человек.

К **безработным** относят трудоспособных граждан, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней.

В сельском хозяйстве в настоящее время занято 7,7 млн человек, или 12 % общей численности занятых в отраслях народного хозяйства. Из них на сельскохозяйственных предприятиях работает 3,8 млн человек (50 % всех занятых в сельском хозяйстве).

Трудовые ресурсы сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий подразделяют на производственный персонал и персонал, занятый в непроизводственных подразделениях (работники жилищно-коммунального хозяйства, культурно-бытовых и детских учреждений и др.).

*Производственный персонал* - это работники, занятые в производстве и его обслуживании. По отраслевой принадлежности их подразделяют на работников сельского хозяйства, промышленности и т.д.

Трудовые ресурсы включают несколько категорий работников: руководители, специалисты, рабочие, служащие, младший обслуживающий персонал. Самой многочисленной категорией производственного персонала являются *рабочие* - работники, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг; они подразделяются на основных и вспомогательных.

К основным относят работников, непосредственно создающих продукцию и занятых осуществлением технологических процессов, к вспомогательным - рабочих, занятых обслуживанием основного производства, а также всех рабочих вспомогательных подразделений.

По длительности пребывания на предприятии рабочих подразделяют на постоянных, сезонных и временных. Постоянными считаются принятые на работу без ограничения срока или на срок более 6 мес, сезонными - поступившие на период сезонных работ (сроком не более 6 мес), временными - на срок до 2 мес, а при замещении временно отсутствующих работников  - до 4 мес.

Постоянные рабочие подразделяются по профессиям (трактористы-машинисты, комбайнеры, операторы машинного доения, скотники и т.д.), квалификации (тракторист-машинист I, II, III класса и др.), возрасту, полу, стажу, образованию и т. д.

*Руководители и специалисты* осуществляют организацию производственного процесса и руководство им. К руководителям на сельхозпредприятиях относятся директор (председатель), главный экономист, бухгалтер, инженер, агроном, зоотехник, механик и другие главные специалисты, а также их заместители.

Специалисты - это работники, имеющие высшее или среднее специальное образование: экономисты, агрономы, зоотехники, инженеры, механики, бухгалтеры и др.

К категории *служащих* относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учет и контроль, хозяйственное обслуживание (кассиры, делопроизводители, секретари-машинистки, статистики, учетчики, табельщики и т. д.).

**Младший обслуживающий персонал** *занимает должности по уходу* за служебными помещениями, а также по обслуживанию других работников (дворники, уборщицы, курьеры и др.).

Трудовые ресурсы предприятия имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые измеряются соответствующими абсолютными и относительными показателями: структура работников предприятия; среднесписочная и среднегодовая численность работников; коэффициент вы-бытия кадров; коэффициент текучести кадров; коэффициент приема кадров; коэффициент стабильности кадров; средний стаж работы по отдельным категориям работников.

**Структура трудовых ресурсов**предприятия - это процентное соотношение различных категорий работников в их общей численности. В структуре персонала сельскохозяйственных предприятий работники, занятые в сельскохозяйственном производстве, занимают 85 - 90 %, в том числе постоянные рабочие 70 - 75 % (из них трактористы-машинисты - 13 -18 %), сезонные и временные рабочие 5 - 8 %, руководители и специалисты 8 -12 %. Эта структура определяется многими факторами: размерами и специализацией предприятия, степенью участия в интеграционных процессах, природными условиями и т. д. Она может рассчитываться и по таким признакам, как возраст, пол, уровень образования, стаж работы, квалификация и т. п.

*Среднесписочная численность работников* за год определяется путем суммирования аналогичного показателя за все месяцы и деления полученной суммы на 12. Точно так же среднесписочная численность за месяц рассчитывается путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца (эта информация имеется в регистрах бухгалтерского учета).

***Среднегодовая численность работников*** **определяется путем деления** всего отработанного времени работниками хозяйства за год (в человеко-часах или человеко-днях) на годовой фонд рабочего времени.

*Коэффициент выбытия кадров (Квк)* представляет собой отношение количества работников, уволенных по всем причинам за данный период, к среднесписочной численности работников за тот же период.

*Коэффициент приема кадров* определяется путем деления количества работников, принятых на предприятие за определенный период времени, к среднегодовой численности персонала за этот же период.

*Коэффициент текучести кадров* - отношение числа уволенных работников предприятия, выбывших за данный период по причинам текучести (по собственному желанию, за прогулы, за нарушение техники безопасности, самовольный уход и т.п. причинам, не вызванным производственной или общегосударственной потребностью) к среднесписочной численности за тот же период.

*Коэффициент стабильности кадров* (Кс) рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях.

Широко распространенной формой перераспределения трудовых ресурсов является **миграция рабочей силы** - массовое перемещение и переселение трудоспособного населения. В зависимости от того, пересекается ли при этом граница страны, различают миграцию внутреннюю и внешнюю. Внутренняя миграция рабочей силы (между регионами страны, из села в город) является фактором изменения состава и размещения населения; при этом его численность не меняется. Внешняя миграция влияет на численность населения страны, увеличивая или уменьшая его на величину миграционного сальдо. Последнее представляет собой разницу между количеством людей, переселившихся за пределы страны (эмигранты), и количеством людей, переселившихся в страну из-за ее пределов (иммигранты).

Трудовые ресурсы России составляют сейчас около 50 % населения страны. Среднегодовая численность работников сельскохозяйственных предприятий за годы реформы уменьшилась, и в их составе произошли существенные изменения. В связи с созданием крестьянских (фермерских) хозяйств более 700 тыс. работников перешли из крупных сельскохозяйственных предприятий в этот сектор. В результате расширения личных подсобных хозяйств населения также увеличилось число занятых в них работников.

**2. Особенности использования трудовых ресурсов в отраслях АПК**

Спецификой использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и перерабатывающих отраслях является довольно высокая сезонность, вызываемая несовпадением периода производства и рабочего периода. Это особенно касается растениеводства и перерабатывающей промышленности. Сезонность приводит к резкому увеличению потребности в труде в период посевных работ, ухода за растениями, уборки урожая, переработки сельскохозяйственного сырья и к столь же резкому ее уменьшению в зимний период. В животноводстве, промышленных производствах, на автотранспорте затраты труда в течение года более равномерны.

**Сезонность труда** характеризуется несколькими показателями.

1. *Помесячное распределение затрат труда* в процентах к годовым. При равномерном использовании труда среднемесячные затраты составляют 8,33 % (100:12).
2. *Размах сезонности* - отношение максимальных месячных затрат труда к минимальным:
3. *Коэффициент сезонности* использования трудовых ресурсов - отношение затрат труда в месяце максимального или минимального объема работ в хозяйстве к среднемесячным затратам труда:
4. *Годовой коэффициент сезонности труда* - отношение суммы отклонений фактических затрат труда по месяцам от среднемесячных к годовым затратам труда.

Сезонность труда в сельском хозяйстве полностью преодолеть невозможно; но опыт работы многих предприятий показывает, что вполне реально свести ее к минимуму. Практика выработала разнообразные **пути смягчения сезонности**использования рабочей силы в отраслях АПК, среди которых можно выделить следующие:

1) максимально возможная механизация наиболее трудоемких производственных процессов и внедрение высокопроизводительной техники и оборудования, используемых в напряженные периоды. Так, применение одного ягодоуборочного комбайна, позволяющего механизировать уборку ягод смородины, высвобождает 300 - 350 сборщиков;

2) сочетание в хозяйстве сельскохозяйственных культур и сортов с разными сроками выращивания, а также отраслей, способствующих выравниванию затрат труда. Например, выращивание ранних, средних и поздних сортов овощных культур позволяет более равномерно использовать рабочую силу во время посева (посадки) и уборки овощей;

3) развитие подсобных промыслов в сельскохозяйственных предприятиях; это позволяет занять в зимний период работников сельского хозяйства;

4) организация переработки и длительного хранения сельскохозяйственной продукции в местах ее производства, то есть развитие агропромышленной интеграции. Так, в садоводческих хозяйствах, где имеются плодохранилища, потребность в рабочей силе в период уборки сокращается в 1,5 - 2 раза, а в позднеосенний и зимний периоды значительно возрастает занятость постоянных рабочих в результате того, что товарную обработку и реализацию плодов проводят не во время уборки, а после окончания работ в саду;

5) на перерабатывающих предприятиях в период массовой поставки сырья целесообразно производить малотрудоемкую продукцию и полуфабрикаты, а в наименее напряженный (зимне-весенний) период производить из них конечную продукцию, перерабатывать сахар-сырец и т. д.

Уменьшение сезонности труда в отраслях АПК позволяет при минимальном количестве занятых производить в течение года больше продукции.

К особенностям использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве относится также необходимость совмещения работниками нескольких трудовых функций, что вызвано многообразием работ и короткими сроками их исполнения; необходимость работать не только в общественном, но и в личном подсобном хозяйстве; зависимость результатов труда от природных условий. Кроме того, использование в качестве средств производства растений и животных обусловливает специфические формы кооперации и разделения труда в отрасли.

Сельская местность Ханты-Мансийского автономного округа - Югры занимает около 10,5 тыс. кв. километров, включает 167 сельских населенных пунктов, расположенных на территории 58 сельских и 7 городских поселений.

Численность сельского населения автономного округа более 131 тыс. человек (8,8% общей численности постоянного населения). Это является одной из особенностей социально-экономического развития сельской местности автономного округа, которая обусловлена устойчивым снижением доли сельского населения в связи с ростом городов и промышленных зон с начала активного промышленного освоения топливно-энергетического комплекса автономного округа.

Доля трудоспособного населения составила 69,3% общей численности сельского населения, старше трудоспособного - 8,9%, моложе трудоспособного - 21,8%. Коэффициент демографической нагрузки на трудоспособное население в сельской местности выше, чем в целом по автономному округу.

Численность экономически активного населения в сельских поселениях составила 61,8 тыс. человек (47,1% общей численности сельского населения автономного округа). Занятость экономически активного сельского населения составляет 92%, при этом основная часть сосредоточена в бюджетной сфере – 29% . В сельском, лесном хозяйстве и рыбоводстве занято 8% сельского населения.

Уровень заработной платы на предприятиях сельского хозяйства в два раза ниже уровня среднемесячной заработной платы в целом по автономному округу. Наблюдается высокая дифференциация заработной платы сельских жителей. Распределение численности работников сельских поселений по заработной плате следующее: 5 - 10 тыс. рублей - 8,1% а; 10 - 20 тыс. рублей - 62,1%; 20 - 30 тыс. рублей – 18%; 30 - 45 тыс. рублей - 10,8%.

Одной из особенностей системы дошкольного образования в сельской местности является неравномерность ее развития в разных населенных пунктах автономного округа. Наряду с дефицитом мест существует проблема избыточных мощностей в отдельных населенных пунктах вследствие снижения рождаемости.

Основное производство сельскохозяйственных продуктов сосредоточено возле крупных городов и промышленных центров (г. Нефтеюганск, г. Нижневартовск, г. Сургут, г. Урай, г. Ханты-Мансийск). Вместе с тем доля собственного производства в потреблении сельскохозяйственной продукции крайне низка. Доля собственного производства мяса и мясопродуктов составила 3,6%, молока и молокопродуктов – 6%, овощей – 34%.

К основным проблемам развития сельского хозяйства автономного округа относятся низкая концентрация производства, отсутствие прочной кормовой базы (завоз 100% концентрированных кормов из-за пределов автономного округа), трудность в реализации произведенной продукции, недостаток оборотных средств, отсутствие собственных источников инвестиций, изношенность материально-технической базы.

**2 Производительность труда. Система показателей для оценки производительности труда**

Одним из самых наглядных и объективных показателей, определяющих
рациональность использования имеющихся на предприятии трудовых (кадровых)
ресурсов, является производительность труда.

Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в
материальном производстве или эффективность в трудовой деятельности людей.
Производительность труда – продуктивность конкретного труда, которая
определяется количеством продукции, произведенной за единицу рабочего времени,
или количество времени затраченного на производство единицы продукции.
Существует много показателей эффективности производства, но производительность труда считается важнейшим из них.

Повышение производительности труда имеет большое экономическое и социальное значение, которое необходимо рассматривать на макро- и микроуровне.
С народнохозяйственной точки зрения повышение производительности труда
означает:

- рост ВВП и ВНП;

- основу для расширенного воспроизводства;

- основу для повышения уровня жизни граждан страны и решения социальных проблем;

- основу для развития страны и роста экономического могущества государства.
Рост производительности труда имеет большое значение и для предприятия.

Он позволяет:

- существенно снизить затраты на производство и реализацию продукции, если рост производительности труда опережает рост заработной платы;

- при прочих равных условиях увеличить объем производства и реализации
продукции а, следовательно, и рост прибыли;

- проводить политику по увеличению средней заработной платы работникам
предприятия;

- более успешно осуществлять реконструкцию и техническое перевооружение
предприятия;

- повысить конкурентоспособность предприятия и продукции, обеспечить
финансовую устойчивость работы.

Уровень производительности труда характеризуется двумя показателями:

Выработка измеряется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени или приходящейся на одного среднесписочного работника или
работающего в месяц, квартал, год.

- выработка продукции, приходящейся на одного среднесписочного работника или
работающего в месяц, квартал, год:

- выработка продукции в единицу времени:

Выработка продукции – наиболее распространенный и универсальный показатель
производительности труда.

В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции,
различают три метода определения выработки.

Натуральный метод (тонны, метры, штуки и др.). Этот метод характерен для
предприятий, выпускающих однородную продукцию. Если предприятие выпускает
несколько видов однородной продукции, то выработка определяется в условных или
условно-натуральных единицах.

Метод нормированного рабочего времени (или трудовой метод). Этот метод основан на использовании нормо-часов (объемы работ умножаются на соответствующие нормы времени, результаты суммируются). Этот метод применяется в основном на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках, а так же в цехах при выпуске разнородной и незавершенной производством продукции, которую нельзя измерить ни в натуральном, ни в денежном выражении.

Стоимостной метод. В этом случае выработку можно определить по показателям
валовой, товарной, реализуемой или чистой продукции в зависимости от области применения данного показателя.

Трудоемкость продукции выражает затраты рабочего времени на производство
единицы продукции.

Определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей
номенклатуре выпускаемых изделий; при значительной номенклатуре выпускаемых
изделий определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные.
В зависимости от состава включаемых трудовых затрат различают:

- технологическую трудоемкость, включающую все затраты труда основных
рабочих, сдельщиков и повременщиков;

- трудоемкость обслуживания производства, включающую затраты труда
вспомогательных рабочих,

- производственную трудоемкость включающую все затраты труда основных и
вспомогательных рабочих,

- трудоемкость управления производством, включающую затраты труда руководителей, специалистов и служащих,

- полную трудоемкость, представляющую собой затраты труда всех категорий
промышленно-производственного персонала предприятия.

На уровень и динамику производительности труда влияют множество
факторов, которые можно классифицировать по следующим группам:

1. Изменение научно-технического уровня производства.

- механизация и автоматизация производственных процессов;

- внедрение передовой технологии на базе нового оборудования и на действующем
оборудовании;

- модернизация действующего оборудования;

- изменение конструкции изделий, качества сырья;

- применение новых видов материалов и топлива;

- повышение качества продукции.

**3 Совершенствование управления, организации производства и труда.**

- увеличение норм и зон обслуживания;

- изменение специализации производства;

- сокращение потерь рабочего времени;

- укрупнение цехов или переход на бесцеховую структуру;

- снижение брака и отклонений от нормативных условий работы.

Изменение объема производства и относительное уменьшение численности ППП.

 Изменение структуры производства и прочие факторы.

- изменение удельного веса полуфабрикатов;

- изменение доли продукции разной трудоемкости;

- изменение доли различных методов производства;

- изменение доли вновь осваиваемой продукции и т.д.

Для обеспечения роста производительности труда на предстоящий период необходимо определить эффективность всех мероприятий, планируемых
предприятием, в трудовых показателях.

Большинство мероприятий по сокращению трудовых затрат (повышения
производительности труда) связано либо с уменьшением трудоемкости
производимой продукции или работ, либо с улучшением использования рабочего
времени.

**4 Оплата труда в сельском хозяйстве**

Труд в сельском хозяйстве имеет ряд особенностей, которые отражают специфику отрасли:

1) Эффективность труда зависит от природно-климатических условий и качества земельных ресурсов.

2) На использование труда оказывает влияние сезонный характер производства.

3) В сельском хозяйстве отсутствует узкая специализация труда.

4) Труд в сельском хозяйстве связан с использованием живых организмов (животных, растений).

5) Низкий уровень механизации трудовых процессов.

6) Труд в сельском хозяйстве малопривлекателен и не эстетичен (погодные условия, осадки загрязненность)

7) Труд работников используется как в общественном производстве, так и в личных подсобных хозяйствах.

8) В процессе производства высокий удельный вес труда женщин, подростков и пенсионеров.

Основу для оплаты труда составляет тарифная сетка с утверждёнными для различных категорий работников и уровнем минимальной заработной платы, также утверждаемой для различных категорий работников. Оплата труда на основе тарифных ставок является основной. По отдельным видам работ могут применяться другие системы и формы оплаты труда: договорная (по трудовому соглашению) - сдельно-договорная, сдельно - повременная, сдельная, бестарифная система оплаты труда, бестарифно - прогрессивно-возрастающая система оплаты труда, аккордная система оплаты труда, оплата труда по контракту.

Оплата труда, выплачиваемая в не денежной форме. (Не более 20% заработной платы от общей суммы). Дополнительные виды оплаты труда оговариваются на определённые работы, услуги путём издания приказов, заключения контрактов, трудовых соглашений, договоров и т.д.

Работникам начисляется районный коэффициент к заработной плате и надбавка к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к району Крайнего Севера. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок её выплаты устанавливаются согласно федерального закона, (ст. 317 ТК РФ).

Ежегодно работникам предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 ТК.

Работникам предоставляются дополнительные отпуска сверхустановленных ежегодных отпусков продолжительностью 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренных федеральными законами (ст. 116 ТК РФ). Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

Работникам занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно выдаётся молоко в количестве определяемом согласно списка и норм, утверждённых директором.

Оплата труда работников оленеводства

В начале года работникам оленеводческих бригад доводится задание по производству мяса на 100 январских оленей обеспечивающее, более низкую себестоимость, конкурентоспособную цену на рынке и оплату труда по тарифу. В течение года бригады авансируются в размерах определяемых расчетов месячного нормативного фонда зарплаты и нормативного времени для авансирования с учётом выполнения доведённых заданий в предыдущем году, но не ниже минимальной заработной платы, определяемой в законодательном порядке. Оплата труда бригадира пастуха-оленевода соответствует - 5 разряду пастухов-оленеводов соответствует -- 4 разряду, оленеводов - чумработниц - 3 разряду, учеников-оленеводов - 1 разряду. Бригадирам оленеводческих бригад выплачивается доплата в размере 15% от заработка с начислением всех надбавок. По итогам года оленеводческим бригадам производится доплата до тарифа исчисляемых в процентном отношении к выполнению плана производства продукции. В случае выполнения менее 5% доведённого до бригады задания доплата до тарифа не производится. Бригадам, перевыполнившим задание за сверхплановое мясо производится натуральная оплата-премия исходя из возможностей предприятия в соответствии с приказом, изданным в начале года.

За работу на отгонных пастбищах оленеводам и оленеводам-чумработницам начисляются отгонные в размере 40% их повременной ставки, с начислениями районного коэффициента и северных надбавок.

Кроме выпаса и окаракуливания оленей в круг обязанностей пастухов входят и отдельной оплате не подлежат следующие работы

а) обучение оленей езде для обслуживания оленеводческих бригад;

б) зооветеринарная обработка стад, в том числе кастрация;

в) ремонт нарт, сбруи, текущий ремонт чума;

г) выполнение всех работ, связанных с касланием (разборка, сборка чума, погрузка, разгрузка и другие работы).

В обязанности оленеводов-чумработниц входит и отдельной оплате не подлежит:

а) хранение продуктов питания, погрузка и разгрузка, при каслании периодическая просушка вещей, приготовление пищи, хранение посуды;

б) просушка и ремонт спецодежды, выделка шкур, лап для ремонта одежды,

в) ремонт шок, текущий ремонт чума, инвентаря;

г) просушка шкур от вынужденного забоя оленей, хранение, сдача на склад.