

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

Валиуллина Аделина Филюсовна,

студентка 3 курса,

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный аграрный университет»,

г. Уфа, Республика Башкортостан

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

В СПК «ИМ. К.Г. ФАРХУТДИНОВА»

Аннотация. В статье производится формирование системы трудовых ресурсов по СПК «им. К.Г. Фархутдинова». Проведен анализ возможного использования трудовых ресурсов и его влияние на материальное положение работников данной организации.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, эффективность, организация.

Актуальность данной темы очень значима, так как немаловажную роль играет труд каждого работника в любой организации. Благодаря большей эффективности работы сотрудников компания приносит прибыль.

Анализ использования трудовых ресурсов – это достаточный значимый процесс в «существовании» любой организации. Определить результативность применения достаточно важного элемента деятельности предприятия – вот главная и важная за-

дача. Состав, который работает в компании основная ценность производства. И от состоятельности фирмы трудовыми ресурсами и производительности их оптимального использования зависят: размер и своевременность исполнения работ (услуг), увеличение производительности использования в процессе изготовления оборудования, машин и устройств, а как результат объем производства продукта, её себестоимость, доход и несколько других финансовых показателей.

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

Анализируя персонал по численному составу, необходимо установить общий численный состав работающих и сопоставить его с потребностями предприятия. Анализ структуры персонала

может проводиться по следующим параметрам: по стажу, полу, возрасту, профессиональным характеристикам, профессиональной подготовке и т.д.

Таблица 1 - Динамика движения персонала СПК «им. К.Г. Фархутдинова»

Показатель	2015г	2016г	2017г	Изменения 2016г к 2014г.	
				чел.	%
Численность персонала на начало года	36	30	29	-7	80,6
Приняты на работу	2	3	3	1	50,0
Выбыли	6	2	4	-2	66,7
В том числе:					
По собственному желанию	6	1	3	-3	50,0
уволены за нарушение трудовой дисциплины	0	1	1	1	
Численность персонала на конец года	32	31	28	-4	87,5
Среднесписочная численность персонала	32	31	28	-4	87,5
Коэффициент оборота по приему работников	0,063	0,096	0,107	0,044	30,2
Коэффициент оборота по выбытию работников	0,187	0,064	0,143	-0,044	76,5
Коэффициент текучести кадров	0,187	0,032	0,107	-0,08	57,3

Из данной таблицы можно сделать вывод о том, что численность персонала в СПК «им. К.Г. Фархутдинова» на начало года в 2017 году составила 29 человек, по сравнению с 2015 годом снизилась на 7 человек и составила

80,6 %. Число принятых на работу в 2017 году составило 3 человека, по сравнению с 2015 годом увеличилось на 1 человека и составило 50,0 %. Выбыло в 2017 году 4 человека, по сравнению с 2015 годом на 2 человека выбыло

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

меньше и составило 66,7 %. Численность персонала на конец года в СПК «им. К.Г. Фархутдинова» составила 28 человек, по сравнению с 2015 годом уменьшилась на 4 человека и составила 87,5%.

Наиболее обобщающим показателем является выручка, полученная в расчете на одного работника.

Таблица 2 - Анализ влияния факторов на уровень производительности труда 1 работника в СПК «им. К.Г. Фархутдинова»

Выручка от продажи, тыс. руб.		Численность работников, чел.		Выручка от продажи на 1 работника, тыс. руб.			Изменение выручки на 1, работника, тыс. руб.		
2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г.	условная выручка	всего	в т.ч. за счет изменения	
								суммы выручки	числен. работников
1	2	3	4	5=1:3	6=2:4	7=2:3	8=6-5	9=7-5	10=6-7
22082	29958	30	28	736	1070	998,6	334	262,6	71,4

По данной таблице делаем вывод о том, что выручка от продажи на 1 работника возросла на 334 тыс.руб. и составила 1070 тыс.руб.

Совершенствования организации оплаты труда, предложенные мной:

1) Внедрение системы оплаты за квалификацию. Этот метод резко увеличивает расходы на

обучение персонала, но зато, они в большей степени компенсируются ростом гибкости использования рабочей силы и ростом ее производительности.

2) Так же я предлагаю, применить универсальную рыночную систему оценки и оплаты труда.

Достоинства системы:

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

- система оценки и оплаты труда применяет все без исключения структурные подразделения предприятия, включая бухгалтерию, и всех работников;

- фонд оплаты труда структурных подразделений формируется в зависимости от их вклада в общие результаты работы предприятия;

- действует система внутренних претензий;

Пересмотренные плюсы концепции с её простотой дают возможность главам предприятия и структурных подразделений применять её в качестве гибкой концепции рычагов влияния на трудовое поведение сотрудников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гирфанова И. Н. Об учете премиальных выплат работникам коммерческих организаций / И.Н. Гирфанова, Т.А. Фекляева // Актуальные вопросы бухгалтерского учета, экономического анализа и аудита / под ред. Г.А Хабиров [и др.]. – Уфа, 2009. – С. 139-140.
2. Гирфанова И.Н. Состояние и перспективы увеличения производства высококачественной продукции сельского хозяйства / И.Н. Гирфанова // Организация бухгалтерского учета в организациях. – 2017. – С. 412-415.
3. Гирфанова И.Н. Страховые взносы в 2011 г. На примере ОАО "Надежда" Кармаскалинского района / И.Н. Гирфанова, З.К. Сохибова // Бухгалтерский учет, отчетность и экономический анализ. – 2011.
4. Гирфанова И.Н. Учет расчетов с персоналом по оплате труда: пути совершенствования, изменения в законодательстве / И.Н. Гирфанова, Д.И. Мустафина // Социально-экономические проблемы развития аграрной сферы экономики и пути их решения. – 2015. – С. 123-127.