

# **АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

## **1 вопрос. Источники и задачи анализа**

**Трудовые ресурсы – совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, входящих в списочный состав.**

**Цель анализа – поиск резервов повышения эффективности производства за счет производительности труда, более рационального использования численности рабочих, их рабочего времени.**

## **ЗАДАЧИ АНАЛИЗА:**

- **Оценка обеспеченности кадрами по численности, составу, структуре.**
- **Установление соответствия профессионального и квалификационного уровня работающих требованиям производства,**
- **Изучение динамики и причин движения рабочей силы,**
- **Анализ влияния численности на динамику продукции,**

## **ЗАДАЧИ АНАЛИЗА:**

- Разработка мероприятий по использованию рабочего времени,**
- Установление производительности труда по подразделениям и в динамике,**
- Определение экстенсивных и интенсивных факторов роста производительности труда,**
- Выявление резервов роста производительности труда.**

# **ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ:**

- Форма П-4 «Сведения о численности, зарплате и движении работников»,**
- Данные табельного учета,**
- Форма № 2 «Отчет о финансовых результатах»,**
- Приложение к бухгалтерскому балансу.**

## **2 ВОПРОС. АНАЛИЗ ЧИСЛЕННОСТИ, СОСТАВА И СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА**

**Анализ обеспеченности кадрами начинается с изучения структуры и состава персонала.**

**Работники промышленного предприятия делятся на 2 группы:**

**1 гр. – Промышленно-производственный персонал.**

**(Рабочие, служащие, специалисты, АУП)**

**2 гр. – Непромышленный персонал.**

**(Работники ЖКХ, детских учреждений, предприятий культурно-бытового обслуживания)**

# **ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ АНАЛИЗА:**

## **1.Определение численности работников:**

$$\text{Чя} = (P * \text{Ппн}) / \text{Чн},$$

**Чя - явочная численность, чел.**

**P – количество рабочих мест,**

**Ппн – продолжительность работы предприятия за неделю, час**

**Чн – кол-во часов работы 1 работника за неделю, час**

$$\text{Чср} = (\text{Чя} * \text{Пг}) / \text{Пп},$$

**Чср – среднесписочная численность работников, чел.**

**Пг – продолжительность работы предприятия за год, дни**

**Пп – предполагаемая продолжительность работы 1 работника в год, дни**

**или**

**Чср = Сумма числа работников за каждый день месяца / число календ. дней месяца**

## **2. Определение структуры кадров**

**Удельный вес отдельной категории в среднесписочной численности работников (%)**

**Структура по признакам:**

- группы (ППП и Непромышл.персонал),**
- стаж работы,**
- пол,**
- возраст,**
- уровень образования,**
- квалификация.**

**3. Показатель, характеризующий квалификационный состав рабочих:**

$$TK = (\sum N_{pi} * TK_i) / \sum N_{pi} ,$$

**TK – тарифный коэффициент**

**$N_{pi}$  – численность рабочих каждого разряда,**

**$TK_i$  - тарифный коэффициент соответствующего разряда**

**TK факт сравнивают с TK план**

**АУП анализируют по фактическому уровню образования**

### 3 ВОПРОС. АНАЛИЗ ДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

**Стабильность состава персонала – предпосылка роста производительности труда.**

**Изменение численности работающих называют оборотом рабочей силы.**

#### **1. Коэффициент приема (Кпр):**

$$K_{пр} = Ч_{пр} / Ч_{ср},$$

**Ч пр – число принятых работников за период, чел**

**Ч ср – среднесписочная численность работников**

## **2. Коэффициент выбытия (К выб):**

$$K_{\text{выб}} = Ч_{\text{выб}} / Ч_{\text{ср}}$$

**Ч выб – число выбывших работников за период, чел**

## **3. Коэффициент текучести (К тек):**

$$K_{\text{тек}} = Ч_{\text{тек}} / Ч_{\text{ср}},$$

**Ч тек – число выбывших работников по причинам текучести: 1) собственное желание, 2) нарушение трудовой дисциплины.**

#### **4. Коэффициент замещения (К зам):**

$$\text{К зам} = (\text{Ч пр} - \text{Ч выб}) / \text{Ч ср}$$

#### **5. Коэффициент постоянства (К пост):**

$$\text{К пост} = \text{Ч пвп} / \text{Ч ср},$$

**Ч пвп – число работников, проработавших весь период, чел**

**Все коэффициенты изучаются в динамике!**

$$\Delta \text{К} = \text{К отч} - \text{К пр}$$

**Определяются причины увольнения работников.**