Содержание

[Введение 3](#_Toc246315511)

[1. Показатели численности на предприятии их расчет и анализ динамики 4](#_Toc246315512)

[2. Статистическое изучение состава и структуры кадров предприятия 8](#_Toc246315513)

[3. Статистический анализ движения численности 15](#_Toc246315514)

[3.1. Характеристика наличия персонала и его изучение 15](#_Toc246315515)

[3.2. Изучение движения и устойчивости численности работающих на предприятии 23](#_Toc246315516)

[Заключение 25](#_Toc246315517)

[Литература 26](#_Toc246315518)

Введение

"Люди - это ключ к эффективной работе любой организации"

Дж. Волкер.

Трудовые ресурсы предприятия являются главным ресурсом каждого предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Поэтому тема статистического анализа данных о численном составе предприятия сегодня как никогда актуальна.

Предметом исследования данной курсовой работы является изучение численного состава кадров ООО Фабрика пластиковых папок.

Основными источниками анализа являются ф.№ П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», соответствующие разделы плана экономического и социального развития предприятия, данные текущего бухгалтерского и оперативно-технического учета и другие материалы, а также материалы отдела кадров и др.

В данной курсовой работе последовательно будет проанализирована численность, состав, структура и динамика движения кадров ООО Фабрика пластиковых папок и сделаны необходимые выводы.

1. Показатели численности на предприятии их расчет и анализ динамики

Численность персонала предприятия и ее изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены следующими абсолютными и относительными показателями:

1. списочная и явочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;
2. среднесписочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений на определенную дату;
3. темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;

Совокупность перечисленных и ряда других показателей может дать представление о количественном состоянии персонала предприятия и тенденциях его изменения для целей управления персоналом, в том числе планирования, анализа и разработки мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

При планировании потребности персонала, как правило, используются прогрессивные трудовые нормативы, а также балансы рабочего времени и фонды времени эффективной работы и другие. Численность отдельных категорий персонала можно установить по нормам времени, обслуживания, управления, подчиненности и другим нормативным показателям, устанавливающим величину затрат труда на единицу выполняемой работы или услуги. Требуемое количество рабочих-наладчиков оборудования рассчитывается, как правило, на основе соотношения числа обслуживаемых станков и норме времени их обслуживания, число руководителей – по нормам управляемости или подчиненности.

Количественная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность работников.

В явочный состав входят те рабочие, которые должны являться на работу ежедневно для обеспечения нормального хода производства. В списочную численность включаются все рабочие, состоящие в группе промышленно-производственного персонала предприятия, в том числе и находящиеся в отпусках, отсутствующие по болезни и другим причинам. Списочный состав рабочих в течение года изменяется вследствие текучести кадров, и поэтому необходимо различить среднесписочное число рабочих предприятия, представляющее собой их среднеарифметическую годовую численность.

Количественное соотношение между явочными и списочными рабочими, или их структуру, можно представить как отношение эффективного фонда рабочего времени к номинальному, соответствующие значения которых примерно равны 225 и 250 рабочим дням. Из этого соотношения (225/250=0,9) следует, что списочное число рабочих больше явочного примерно на 10%.

Списочное и явочное число рабочих является объектом статистического учета.

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности. Он применяется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда других показателей. Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца. Для правильного определения среднесписочной численности работников необходимо вести ежедневный учет работников списочного состава с учетом приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращение трудового договора.

Среднесписочная численность работников находится по формуле (1.1)

Тот+Тнеяв+Тцп

Рсп = ------------------, (1.1)

Дк

где Тот – количество отработанных рабочими человеко-дней в расчетный период;

Тнеяв - число неявок рабочих на работу по всем причинам, чел/дн;

Тцп – численность целодневных простоев, чел/дн;

Дк – количество календарных дней в расчетный период.

Среднее явочное число рабочих находим по формуле (1.2)

Тот + Тцп

Ряв = Рсп – -------------------, (1.2)

Др

где Др – количество календарных дней в расчетный период.

Среднее число фактически работавших находим по формуле (1.3)

Тот

Рф = ------------ (1.3)

Др

Одной из причин динамики численности персонала служит текучесть кадров. Различают общий оборот рабочей силы Ооб, абсолютную величину оборота по приему рабочей силы Оп (число принятых на работу) и абсолютную величину оборота по увольнению Оу (число уволенных с работы) Общий оборот рабочей силы получается из суммы принятых и уволенных рабочих. Число уволенных по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины образует абсолютный размер текучести рабочей силы Отек. Среднесписочное число работников предприятия может быть рассчитано по формуле (1.4):

Рнг + Ркг 2Рнг + Оп – Оу

Рсп = ---------------- = --------------------------, (1.4)

2 2

где Рнг – численность работников на начало года;

Ркг – численность работников на конец года;

Оп – число принятых на работу;

Оу – число уволенных с работы.

Текучесть кадров характеризуют коэффициентами, которые измеряют в процентах от среднесписочной численности работников, например, коэффициент общего оборота рабочей силы, оборота по приему рабочей силы, оборота по увольнению рабочей силы, текучести рабочей силы.

При планировании потребности остальных категорий промышленно-производственного персонала предприятия (кроме рабочих) определяется только их списочный состав. Выделять явочный состав не принято, так как работники данных категорий могут выполнять функции отсутствующих специалистов.

1. Статистическое изучение состава и структуры кадров предприятия

Особый интерес представляет собой анализ структуры работающих на пред­приятии. На больших предприятиях, весь персонал подразделяется на лиц, занятых в основной деятельности, и вспомогательный персонал. Но, независимо от сферы приложения труда весь персонал предприятия подразделяется на категории, среди которых, в настоящее время принято выделять следующие: рабочие, служащие, специалисты и руково­дители.

По социальным катего­риям рабочих можно разделить: на работников высокой квалификации, средней, малой квалификации или неквалифицированных; на работников сферы производства или вспомогательных сфер (обслуживание, склады, упаковка, транспорт и т.п.); на работников, осуществляющих автоматизированные, меха­низированные операции и работников ручного (физического) труда.

При решении вопросов о принципах инвестицион­ной политики на предприятии (задачах и направлениях реконструкции и технического перевооружения производства) в качестве ориен­тира можно использовать данные о распределении рабочих по уровням механизации и автоматизации труда. При такой группировке в ка­честве основы используют типовой перечень профессий, а также определяют коэффициент механизации и автоматизации труда (Кm).

|  |  |
| --- | --- |
| Кm = | Lm |
| Lсп |

где Lm – число рабочих, выполняющих работу при помощи машин и меха­низмов, а также наблюдающие за работой автоматического обо­рудования, чел..

Анализ квалификации служащих позволит оценить выполняемые работы с уче­том их сложности и необходимости специального образования для кадров высшего, среднего и низких уровней. В ходе анализа структуры руководящего состава предприятия определяют занятых на должностях: функциональных или технических (президент, генеральные директора или вы­сший уровень управления); в общей администрации; связанных с наблюдением и контролем.

Эти данные наряду с другими помогают установить, соответству­ет ли уровень подготовки и опыт этих работников сложности выполняемой ра­боты. Полученные данные необходимо также сравнить с прогнозными, которые определяются при составлении бизнес-планов инвестиционных проектов внедрения новой техники, технологии и систем управления. Исследование может выявить освободившихся или незаинтересованных в работе служащих. Анализ надо проводить не в целом, а по подразделениям (цехам) предприятия. Очевидно, для более детального анализа необходимо полное представление о профессиональном составе работников предприятия. С этой целью проводят группировки рабочих по профессиям, а в пределах каж­дой профессии по уровню квалификации.

Квалификация рабочих определяется исходя из тарифного разряда, присвоенного каждому из них по итогам периодически проводимых испытаний. Государство в законодательном порядке устанавливает только минимальный уровень оплаты труда, кото­рый должен быть обеспечен работнику при выполнении им тре­буемых функций. Такой минимальный уровень устанавливается в настоящее время как минимальный размер месячной заработной платы (МРОТ – минимальный размер оплаты труда – принятое в нормативных документах сокращение), но при необходимости, исходя из принятого режима работы, нетрудно рассчитать как дневную, так и часовую минимальную ставку оплаты труда.

Минимальному уровню оплаты труда соответствует первый разряд тарифных сеток (устанавливается для наименее слож­ных видов труда). Более квалифицированный труд (труд более высоких разрядов) оплачивается исходя из приведенных в тарифных сетках тариф­ных коэффициентов, определяемых по соотношению уровней оп­латы труда данного и первого разряда. Поскольку тарифные сет­ки и тарифные коэффициенты утверждаются соответствующими органами государственного управления (в России Министер­ством труда по согласованию с профсоюзными организациями), минимальный уровень оплаты труда работника данного разряда определяется умножением законодательно установленного мини­мального уровня оплаты труда на тарифный коэффициент, соот­ветствующий данному разряду.

Для сводной оценки уровня квалификации наличной рабочей силы можно использовать в пределах одной тарифной сетки показатель среднего тарифного разряда рабочих, а если предприятие использует несколько тарифных сеток с разным числом разрядов, то - средний тарифный коэффициент.

Минимальная информация о социо-профессиональной структуре персонала предприятия необходима для того, чтобы можно было понять поведение людей. Особенно необходимо соотносить структуру персонала с миссией организации, с требованиями к уровню организации производства и обслуживания потребителей продукции (товаров, работ, услуг) предприятия. В настоящее время работоспособность в производст­венном процессе рассматривается как свойство социо-технической системы, формируемое качеством и взаи­модействием ее элементов, обусловливающее потенци­ально доступный конкретному работнику уровень про­изводительности труда и качества производства продук­ции. Такой подход означает, что развитие технологиче­ской системы, подбор, обучение и мотивация персона­ла, организация производства и труда подчинены еди­ной цели — повышению работоспособности индивидуу­ма в производственном процессе, а научно-технический уровень и качество производственного процесса являют­ся факторами повышения работоспособности.

Возрастная структура персона­ла заметно влияет на психо-социологический климат в коллективе пред­приятия. Массо­вый прием на работу немолодых людей снижает восприимчивость к инновациям и, в долгосрочном периоде, выпуск продукции, а необходимые в некоторых случаях увольнения, порождают проблемы.

Анализ структуры персонала с точки зрения длительности рабо­чего стажа не надо путать с возрастным анализом. Предприятие, которое ориентируется при приеме на работу преимущественно на новых работников, может столкнуться с текучестью кадров, так как нанятые работники могут не иметь достаточного профессионального опыта (считается, что «старики» сохраняют «память» пред­приятия). Концепция «организационной культуры» предполага­ет, что перекосы в возрастной структуре предприятия, в распределении рабочих по стажу очень часто имеют неблагоприятные последст­вия. Соответственно, изучение распределения рабочих по стажу работы и изме­нений этой структуры во времени имеет важное значение не только для определения кадровой стратегии предприятия, но и для анализа причин его неудач. Не стоит забывать, что преобладание опытного персонала (работников со стажем) мо­жет отражать как «успех» выбранной политики предприятия, так и неудачи попыток сокращения текучести кадров. Структура персонала, уравновешенная по рабочему стажу (не слишком молодые кадры, не слишком старые), в свою очередь, свидетельствует о рациональной политике выбора работников с соответствующим опытом, образованием и квалификацией.

Формирование структуры персонала по полу зависит от целого ряда причин. Среди них: некото­рые ограничения, связанные со спецификой профессии; причины, связанные с социальной стратегией некоторых пред­приятий (систематический прием на работу женщин, чтобы иметь возможность удерживать более низкий уровень зара­ботной платы и/или сдерживать активность профсоюзов или, наоборот, стремление не брать женщин на работу, чтобы избегать «материнских» пропусков работы, и другие). Результаты анализа структуры персонала предприятия по полу будут очень важны для дальнейших выводов о возможностях и перспективах развития предприятия.

Различия персонала по отношению к продукции, т.е. между «прямым» и «косвенным» (вспомогательным) персоналом следует рассматривать в связи с бухгалтерской концепцией затрат. Речь идет, в основном, об организационной структуре (в большей степени о системе мотивации поведения и информации). Увеличение численности персонала, непосредственно занятого в производстве, может привести к увеличению заинтересован­ности работников в делах предприятия и в достигнутых результатах. С этой точки зрения информация о персонале (основном и/или вспо­могательном) представляется полезной для объяснения поведения работников.

Представление о наличии и движении кадров в целом и по кате­гориям и группам персонала может дать баланс движения кадров (баланс ресурсов рабочей силы), который включает в себя следующую систему показателей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Характеристика наличия и движения кадров: | | |
| Киоп = | Lп | Коэффициент интенсивности оборота по приему; |
| Lсп |
| Ков = | Lв | Коэффициент оборота по выбытию; |
| Lсп |
| Кв = | Lвт | Коэффициент выбытия; |
| Lсп |
| Кз = | Lп-Lв | Коэффициент замещения; |
| Lсп |
| Кпк = | Lпост | Коэффициент постоянства кадров. |
| Lспк |

Где Lп – число принятых за период работников, чел.;

Lсп – среднесписочная численность рабочих, чел.;

Lв – число выбывших за период работников, чел.;

Lвт – число выбывших за период работников по причинам, относи­мым к текучести кадров, чел.; Lпост – число работников, проработавших весь отчетный период, чел.;

Lспк - число работников, на конец отчетного периода, чел..

Анализ движения численного состава работников предприятия должен дополнить анализ персонала в целом, чтобы выявить основ­ные тенденции его развития как фактора производства. Если пользоваться терминологией предыдущих глав, то можно сказать, что предприятие располагает в нача­ле анализируемого периода первоначальным запасом человеческого капитала. Качество человеческого капитала (уровень образования, квалификация, опыт) должно соответствовать требованиям, которые предъявляются к динамической составляющей и обусловлены спецификой экономической деятельности предприятия.

Состав персонала (структура человеческого капитала) изменяется за отчетный период в результате поступлений на работу и увольне­ний. Ос­новное внимание, в этом случае, должно быть сосредоточено на анализе причин увольнений. Принято различать следующие причины и особенности увольнений с предприятия: увольнения по причинам физиологического характера (в связи со смертью, длительной болезнью, невозможностью по состоянию здоровья продолжать рабо­ту на данном предприятии); уход на пенсию; увольнения коллективные и индивидуальные, так называемый необходимый оборот рабочей силы (призыв в армию, поступление в учебные заведе­ния с отрывом от производства, избрание в выборные органы го­сударственной власти и некоторые общественные организации, перевод на другие предприятия, переезд к месту жительства мужа или жены и др.); перемена служебного положения (или переводы на другие должности); истечение срока контракта (трудового соглашения) с фиксированным сроком действия; излишний оборот рабочей силы или текучесть кадров - по причинам, непосредственно законом не предусмотренным и связанным с личностью работника: уволь­нение по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, в связи с решениями судов и т.п..

Анализ причин увольнений проводится на предвари­тельном этапе изучения динамики численного состава рабо­тающих. Чаще всего нельзя вы­нести определенное суждение без точного анализа. Необходимо, например, различать такие разнородные элементы, как уход по личным причинам, увольнение или отставка вследствие неудовлетворенности условиями работы (необходимый оборот рабочей силы и текучесть кадров).

1. Статистический анализ движения численности
2. Характеристика наличия персонала и его изучение

Компания «Фабрика пластиковых папок» - это динамично развивающиеся предприятие, продукция которого хорошо известна на канцелярских рынках России и стран СНГ. Реализация готовых изделий и полуфабрикатов распространяется по всем регионам России и стран содружества.

Компания «Фабрика пластиковых папок» была основана в 1999 г. За это время она прошла путь от цеха по производству пластиковых папок до крупного промышленного предприятия с различными направлениями деятельности и развитой сетью складов готовой продукции.

Компания «Фабрика пластиковых папок» осуществляет  свою деятельность на российском рынке по следующим видам направлений:

* Производство пластиковых изделий под заказ:
* изготовление эксклюзивных изделий по размерам заказчика;
* услуги по персонализации продукции методом шелкографии и тиснения;
* услуги по вырубке деталей из полипропиленового листа.
* Продажа продукции из пластика:
* пластиковые папки  ТМ Persona для документооборота;
* полуфабрикаты из пластика:  лист и пленка из   
   полипропилена, заготовка  полипропиленовая для обложки;
* пластиковые пакеты, коробки;
* мягкая и твердая пластиковая  упаковка;
* вторичная гранула полипропилена (ПП) и полиэтилена (ПЭ).
* Продажа нового и б/у оборудования и комплектующих  для производства  изделий из пластика:
* оборудование по переработке пластика и производства изделий из   
  них;
* комплектующие для производства папок.

Принципы работы компании:

* широкий спектр производимых изделий и услуг,
* высокое качество продукции,
* гибкая ценовая политика,
* поставки продукции и оборудования – в любых объемах, в любой регион, на выгодных условиях, вид транспорта на выбор клиента,
* эксклюзивные разработки моделей папок, пакетов и упаковки по размерам заказчика,
* индивидуальный подход к каждому заказу.

Теперь используем теоретический материал, описанные в пункте 1 и 2 применительно к ООО Фабрика пластиковых папок.

На предприятии используют группы деления персонала на на три категории: производственный персонал (называемый так же основными рабочими или производительными рабочими), непроизводственный персонал и административный персонал.

К производственному персоналу относятся рабочие, непосредственно занятые в основном производстве компании (вступающие в прямой контакт с продукцией, производимой организацией, или клиентом, которому оказываются услуги). К непроизводственному персоналу относятся вспомогательные рабочие (незанятые в основном производстве) и руководители первого звена в основном производстве - начальники участков и цехов. К административному персоналу относятся все остальные сотрудники компании - руководители, технические сотрудники, специалисты по продажам.

Существенное различие состоит в том, что издержки на производственный и непроизводственный персонал относятся на себестоимость продукции (услуг), в то время как затраты на административный персонал покрываются из валовой прибыли всей компании (до уплаты налогов).

Таблица 3.1.1 Структура численности персонала ООО Фабрика пластиковых папок за 2004-2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Категории занятых (среднесписочная численность) | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Производственный персонал | 290 | 286 | 306 | 315 | 309 |
| Непроизводственный персонал | 50 | 45 | 42 | 44 | 53 |
| Административный персонал | 55 | 46 | 58 | 57 | 50 |
| Итого | 395 | 377 | 406 | 416 | 412 |

Компания отслеживает следующие соотношения, характеризующие структуру рабочей силы:

1. Число производственных работников на одного непроизводственного (рассчитывается как отношение производственных работников к непроизводственным работникам);

2. Число производственных работников на одного административного (рассчитывается как отношение производственных работников к административным работникам);

3. Доля административных работников в общей численности (рассчитывается как отношение административных работников к общей численности работников).

Таблица 3.1.2 Динамика показателей ООО Фабрика пластиковых папок за 2004-2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Производственный персонал на одного непроизводственного (1) | 5,8 | 6,84 | 5,05 | 4,71 | 4,4 |
| Производственный персонал на одного административного (2) | 5,27 | 5,84 | 5,78 | 5,91 | 5,98 |
| Доля административного персонала в % (3) | 13,92 | 12,20 | 14,29 | 13,70 | 12,14 |

Динамика первого показателя (соотношения производственных и непроизводственных работников) демонстрирует тенденцию к уменьшению доли вторых, что хорошо для организации, т.к. численность производственных работников растет, а также растут объемы производства. При этом доля обслуживающего персонала (численность которого тоже растет), снижается, что говорит о рациональном и максимальном использовании их труда на растущем производстве.

Доля административного персонала сокращалась в течение последних лет в следствие политики руководства завода не принимать новых сотрудников в административный аппарат, т.е. не заполнять освобождающиеся рабочие места.

Традиционным показателям статистики человеческих ресурсов является средний возраст, рассчитываемый как сумма возрастов всех сотрудников, разделенная на число занятых в организации. Однако этот показатель не является достаточно информативным, поскольку средний возраст в 40 лет может получиться при наличии в компании десяти 20-летних и десяти 60-летних сотрудников.

Гораздо более продуктивным является представление возрастной структуры путем группировки:

Таблица 3.1.3 Возрастная структура ООО Фабрика пластиковых папок за 2004-2008 гг. (в % к численности)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Группы сотрудников | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| моложе 20 лет | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 20-30 лет | 18 | 16 | 14 | 10 | 10 |
| 31-40 лет | 21 | 21 | 19 | 23 | 20 |
| 41-50 лет | 11 | 12 | 11 | 11 | 12 |
| 51-60 лет | 34 | 34 | 36 | 35 | 37 |
| Старше 60 лет | 11 | 13 | 16 | 16 | 18 |

Из таблицы видно, что хотя Фабрика пластиковых папок имеет достаточное число сотрудников во всех возрастных группах кроме первой (моложе 20 лет), на старшую возрастную группу ( от 51-60 лет) приходится большая процентная доля, причем она продолжает увеличиваться за счет сокращения доли группы 20 - 30-летних.

Фабрика пластиковых папок в период в 2009-2015 гг. будет отслеживать динамику возрастной структуры по категориям сотрудников, отдельным подразделениям, специальностям. Знание этой динамики позволит более эффективно управлять процессами планирования потребностей организации в рабочей силе, подготовки резерва, профессионального обучения, компенсации.

Аналогично возрастной проведем анализ состава рабочей силы по уровню полученного образования.

Таблица 3.1.4 Образовательная структура персонала ООО Фабрика пластиковых папок в 2004-2008 гг. (в % к численности)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень образования | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Неполное среднее | 8 | 6 | 4 | 4 | 2 |
| Среднее | 23 | 26 | 27 | 28 | 28 |
| Незаконченное высшее | 24 | 20 | 18 | 18 | 16 |
| Высшее | 34 | 35 | 35 | 34 | 36 |
| Кандидат или доктор наук | 11 | 13 | 16 | 16 | 18 |

Судя по данным, приведенным в таблице, уровень образования на фабрике медленно, но постоянно растет за счет сокращения доли сотрудников, не имеющих среднего образования. В то же время, доля работников с высшим образованием остается практически постоянной.

Важным показателем стабильности рабочей силы и преданности сотрудников организации является показатель продолжительности работы в компании (стаж).

Таблица 3.1.5 Структура персонала ООО Фабрика пластиковых папок по продолжительности работы в организации за 2004-2008 гг. (в % к численности)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Стаж работы | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Менее 1 года | 5 | 4 | 6 | 2 | 1 |
| 1-3 года | 20 | 18 | 17 | 20 | 15 |
| 3-5 лет | 35 | 38 | 42 | 36 | 38 |
| 5-9 лет | 40 | 40 | 35 | 42 | 46 |

Из данной таблицы видно, что преобладающее число сотрудников проработали в компании с момента ее основания и более 5 лет. Это очень хороший признак, так как кадры решают все, а опытные и квалифицированные работники, знающие специфику предприятия – это более 50 % успеха.

Текучесть кадров - важнейший показатель динамики рабочей силы организации. Существует несколько методов расчета текучести, наиболее распространенный - отношение числа покинувших организацию сотрудников (за исключением уволенных по сокращению штатов) к среднему числу занятых в течение года. Чем выше показатель текучести, тем ниже стабильность персонала организации. Для руководства организации важен не только сам показатель текучести кадров, но и причины, по которым люди покидают организацию - неудовлетворительные условия труда, неинтересная работа, отсутствие перспектив профессионального роста и т.д. Поэтому отдел человеческих ресурсов проводит анализ причин текучести и выявляет наиболее серьезные из них.

Таблица 3.1.6 Анализ причин текучести кадров ООО Фабрика пластиковых папок за 2004-2008 гг. (в %)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Причины увольнений | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Плохие условия труда | 25 | 22 | 20 | 16 | 12 |
| Неинтересная работа | 22 | 18 | 17 | 19 | 16 |
| Отсутствие перспектив роста | 7 | 5 | 8 | 8 | 10 |
| Неудовлетворительная компенсация | 23 | 28 | 29 | 35 | 29 |
| Переезд в другое место | 15 | 6 | 4 | 12 | 14 |
| Прочие причины | 8 | 21 | 22 | 10 | 19 |

Показатель абсентеизма рассчитывается как отношение рабочего времени, пропущенного сотрудниками в течение периода (года), к общему балансу рабочего времени организации за период. В данном показателе учитываются все пропуски рабочего времени по болезни, отгулы за свой счет, прогулы, кроме отпусков и вынужденных отгулов по инициативе организации. В 2004 г. общий годовой баланс рабочего времени ООО Фабрика пластиковых папок составил 798000 часов, пропущено было 97240 часов. Соответственно абсентеизм в 2004 г. составил 12%. Коэффициент абсентеизма показывает, какой процент производительного времени теряется в течение периода из-за отсутствия сотрудников на рабочем месте. Для снижения абсентеизма отдел человеческих ресурсов должен провести детальный анализ причин неявки сотрудников и может подсчитать отдельные коэффициенты абсентеизма по основным причинам - болезням, прогулам и т.д.

Коэффициент внутренней мобильности персонала рассчитывается как отношение числа сотрудников, сменивших должности в течение периода, к среднему числу сотрудников организации за период. Коэффициент мобильности рассчитывается за год, три года, пять лет. В 2004 году 5 сотрудников ООО Фабрика пластиковых папок заняли новые должности внутри организации, следовательно коэффициент мобильности составил 1,2% {5: [(416 + 399):2]}.

При анализе показателей внутриорганизационной мобильности большое значение имеет историческая динамика и сравнение со средними показателями для отрасли. Помимо коэффициента мобильности отделы человеческих ресурсов производят разбивку рабочей силы в соответствии с продолжительностью работы в данной должности - определяют какой процент работает в настоящей должности менее 1 года, от 1 года до 3 лет, от 3 лет до 5, от 5 до 10 и т.д. Такой анализ позволяет лучше понять динамику внутриорганизационных перемещений и выявить узкие места, требующие вмешательства руководства.

Таблица 3.1.7 Текучесть кадров, абсентеизм, внутриорганизационная мобильность ООО Фабрика пластиковых папок 2004-2008 гг. (в %)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Текучесть кадров | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| Абсентеизм | 12 | 25 | 24 | 17 | 18 |
| Внутриорганизационная мобильность | 1,2 | 8 | 5 | 2 | 0,8 |

Показатели текучести и абсентеизма в организации снижаются, это говорит о том, что руководство выбрало кадровую политику одной из приоритетных и уделяет ей достаточно много внимания.

Снизился и показатель внутриорганизационной мобильности, это значит, что число сотрудников, занявших иные должности внутри компании снизилось.

1. Изучение движения и устойчивости численности работающих на предприятии

Рассчитаем показатели численности, приведенные в пункте 1, коэффициенты движения кадров, темпы роста и прироста среднесписочной численности ООО Фабрика пластиковых папок.

Таблица 3.2.1 – Расчет показателей численности персонала ООО Фабрика пластиковых папок

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Значения показателей** | **2007** | **2008** |
| Число принятых за период, чел. | 17 | 35 |
| Среднесписочная численность работников, чел. | 416 | 412 |
| Число выбывших за период, чел. | 45 | 15 |
| Численность работников на начало года, чел. | 430 | 402 |
| Число работников на конец отчетного года, чел. | 402 | 422 |
| Число работников, проработавших весь отчетный период, чел. | 368 | 352 |
| Число выбывших за период работников по причинам, относимым к текучести кадров, чел. | 21 | 12 |
| Темп роста среднесписочной численности, % |  | 99,04% |
| Темп прироста среднесписочной численности, % |  | -0,96% |
| Коэффициент интенсивности оборота по приему, % | 4,09% | 8,50% |
| Коэффициент оборота по выбытию, % | 10,82% | 3,64% |
| Коэффициент выбытия (текучесть кадров), % | 5,00% | 3,00% |
| Коэффициент замещения, % | -6,73% | 4,85% |
| Коэффициент постоянства кадров, % | 91,54% | 83,41% |

Проанализируем полученные результаты.

Как видно из таблицы, сравниваем два последних периода – 2007 и 2008 гг.

Среднесписочная численность предприятия в 2008г. Снизилась на 0,96% (это показывает показатель темп прироста). Произошло это вследствие низкой численности сотрудников на начало 2008г., и выбытия сотрудников в количестве 15 человек.

Показатель темп роста также показывает, что среднесписочная численность 2008г. составила 99,04% среднесписочной численности персонала 2007г. При этом текучесть кадров снизилась на 2%, что является положительной динамикой и возможно говорит о кризисе, когда люди боятся покидать свои рабочие места и менять их на неопределенность.

Коэффициент оборота по приему вырос почти в 2 раза. Это связано с недобором персонала в начале 2008г. и тем, что в течение 2008г. его приходилось принимать.

Коэффициент оборота по выбытию снизился, что говорит о том, что людей больше принималось, чем выбывало.

Еще очень интересен коэффициент постоянства кадров. Он снизился. Это значит, что часть сотрудников, проработавших на предприятии год и больше в 2008 г. уволилась. Это не есть хорошо для организации, так как эти люди уже получили опыт работы с данной спецификой, и влились в коллектив. Теперь нужно набирать и обучать новых людей, что несет временные и материальные затраты для организации.

Заключение

В курсовой работе мы рассмотрели показатели динамики численности кадрового состава ООО Фабрика пластиковых папок, провели анализ структуры персонала и движения рабочей силы предприятия.

Исходя из проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

1. Предприятие уделяет большое внимание кадровой политике:

* снизилась текучесть на предприятии, а значит, улучшились условия труда для работников,
* снизился абсентеизм – что говорит о снижении потерь рабочего времени, а, следовательно, о снижении простоев и излишне выплаченной заработной платы,
* снизилась доля сотрудников с неоконченными средним и высшим образованиями, что говорит о том, что предприятие предоставляет своим работникам возможность обучения.

2. Предприятие переживает экономический подъем:

* увеличилась доля производственного персонала в общей численности и по отношению к непроизводственному, а значит, выросли объемы производства и сбыта,
* снизилась среднесписочная численность персонала, что вместе с увеличением доли производственного персонала позволяет сделать вывод о рациональном использовании трудовых ресурсов.

Таким образом, проведя анализ трудовых ресурсов предприятия, можно сделать вывод, что тенденции на 2009 и последующие годы в кадровой политике ООО Фабрика пластиковых папок очень хорошие, и рассчитанные нами показатели это подтверждают.

Литература

1. Пленкина В.В., Малютина Т.В., Зольникова С.Н. Статистика коммерческих предприятий: Учебное пособие. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2005. – 206 с.
2. Малютина Т.В., Зольникова С.Н. Статистика коммерческой деятельности:Конспект лекций.: – Тюмень: ТюмГНГУ, 2004. – 200 с.
3. Зольникова С.Н., Малютина Т.В, Глухова М.Г, Бузмакова Э.Н. Бизнес-статистика: макро- и микроуровень (в схемах и таблицах): Учебно-практическое пособие. -Тюмень: ТюмГНГУ, 2006,-192 с.
4. Экономическая статистика: Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям и направлениям/ ред. Ю.Н. Иванов. - 2-е изд., доп.. - М.: Инфра-М, 2004. - 479 с. - (Высшее образование)
5. Интернет-ресурс http://www.papka.ru/