ОУВО «Южно-Уральский институт управления и экономики»

Кафедра управление и бизнес

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Статистика»

ТЕМА: «Статистический учет и анализ исполнения трудовых ресурсов предприятия»

Выполнила:

Обучающийся гр.ГМУ-202

Яковлева А.А

**Челябинск 2019**

СОДЕРЖАНИЕ

* Введение
* 1. Статистический анализ использования трудовых ресурсов предприятия
* 1.1 Понятие трудовых ресурсов: численность, состав
* 1.2 Показатели движения работников
* 1.3 Характеристика состава работников по уровню образования, возрасту и другим признакам
* 1.4 Производительность труда как показатель эффективного использования персонала предприятия
* 2. Анализ использования трудовых ресурсов РУП "ГЗСИ и ТО"
* 2.1 Общая характеристика и анализ основных технико-экономических показателей предприятия
* 2.2 Анализ численности и категорий персонала предприятия
* 2.3 Расчет основных показателей движения кадров и анализ динамики производительности труда
* 2.4 Анализ персонала предприятия по возрастному и образовательному цензу
* Глава 3. Разработка мероприятий (предложений) по повышению эффективности использования трудовых ресурсов
* 3.1 Изучение взаимосвязи производительности труда и повышения квалификации рабочих
* 3.2 Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии
* Заключение
* Список литературы

ВВЕДЕНИЕ

Экономика нашей страны практически перешла на рыночные рельсы и функционирует по законам рынка. Предприятия сами отвечают за свою деятельность, и сами принимают решения о дальнейшем развитии страны. А в рыночной экономике выживает тот, кто наилучшим образом использует имеющиеся у него ресурсы для получения максимального количества прибыли, решая основные проблемы экономической деятельности.

Из известных факторов производства является труд.

Основную цель данной работы можно сформулировать следующим образом: изучение использования трудовых ресурсов РУП "ГЗСИ и ТО" и разработка предложений и мероприятий по повышению эффективности их использования.

Итак, что же представляют собой трудовые ресурсы? К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства.

Трудовые ресурсы на предприятии - это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятия. Особенно роль трудовых ресурсов возросла в период рыночных отношений, а инвестиционный характер производства, его высокая наукоёмкость изменили требования к работнику - повысили значимость творческого отношения к труду. Сейчас основная задача руководителя предприятия - хорошо подобранный трудовой коллектив, представляющий собой команду единомышленников и партнеров, способных понимать, осознавать и реализовывать замыслы руководства предприятия. Только она служит залогом успеха предпринимательской деятельности, выражения и процветания предприятия.

**1. Статистический анализ использования трудовых ресурсов предприятия**

**1.1 Понятие трудовых ресурсов: численность, состав**

Понятие “трудовые ресурсы” получило распространение в практике нашей страны в начале 20-х годов.

К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли.

Трудоспособное население рабочего возраста включает следующие группы:

· занятые в общественном производстве;

· обучающиеся с отрывом от производства;

· находящиеся на срочной военной службе;

· занятые в домашнем хозяйстве.

Согласно законодательству Республики Беларусь к трудовым ресурсам относятся:

· население в трудоспособном возрасте: мужчины от 16 до 60 лет, женщины от 16 до 55 лет (за исключением неработающих инвалидов труда и войны 1 и 2 групп и неработающих мужчин и женщин трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях);

· население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

Структура**численности персонала.**

***Профессиональная*** структура определяется профессиональным соотношением групп специалистов и рабочих

Функциональная структура формируется путем выделения групп работников по функциям предприятия.

статистический трудовой ресурс производительность

Социальная структура формируется путем выделения работников по социально-демографическим группам.

Каждое предприятие располагает определенным кадровым персоналом. Персонал предприятия - личный состав работников, т.е. рабочих и служащих предприятия или производственного объединения. Он состоит из двух групп:

1. Промышленно - производственный персонал (ППП) - это персонал, связанный с промышленно-производственной деятельностью предприятия, т.е. либо напрямую участвует в ней, либо руководит.

2. Непромышленный персонал. Сюда относятся работники, непосредственно несвязанные с процессом промышленного производства.

В состав промышленно-производственного персонала входят следующие основные группы: рабочие, ученики, ИТР, служащие, младший обслуживающий персонал, работники охраны.

Рабочие - это работники, которые непосредственно участвуют в производстве продукции, либо способствуют его осуществлению. По характеру участияв производственном процессе рабочие подразделяются на основных и вспомогательных.

К основным рабочим относятся рабочие, занятые осуществлением технологического процесса, т.е. целесообразным изменением свойств предмета труда.

К вспомогательным относятся рабочие, непосредственно не участвующие в технологическом процессе, но способствующие его осуществлению. Они подразделяются на следующие функциональные группы:

· организационно-технологическая,

· транспортировка и погрузочно-разгрузочные работы,

· охрана труда,

· инструментальная,

· ремонтная,

· контрольная,

· группа подготовки нового производства.

К служащим относятся работники, которые выполняют административно-хозяйственные, финансовые, счетно-бухгалтерские, статистические, делопроизводственные и другие подобные функции.

***1.2 Показатели движения работников***

Состав кадров всегда находится в движении. Оно определяется приемом, увольнением и внутренним перемещением работников. Процесс движения кадров и соответствующее ему изменение численности называется оборотом рабочей силы. Он включает прием и выбытие рабочих. Поэтому наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой - изучение ее движения. Анализ движения численного состава работников предприятия должен дополнить анализ персонала в целом, чтобы выявить основные тенденции его развития как фактора производства. При анализе движения рабочих кадров сначала определяют показатели интенсивности коэффициенты оборота по приему (Кп), по выбытию (Кв) и по общему обороту (Ко). Они могут быть определены по формулам:

Коэффициент оборота по приему рабочих (Кп)

Коэффициент оборота по выбытию (Кв.),

Коэффициент по общему обороту (Ко),

Сопоставлением соответствующих коэффициентов отчетного и базисного периодов изучают оборот рабочей силы. Однако анализ этих показателей не дает полного представления о работе коллектива предприятия по созданию постоянства кадров. Необходимо детальное изучение причин ухода рабочих с предприятия с целью разработки мероприятий по предотвращению их убыли.

Под убылью понимается количество рабочих, оставивших работу на предприятии в течение определенного отрезка времени. Причины убыли многообразны и для анализа их можно объединить в три группы. К первой группе относятся такие причины, устранить которые предприятие не может. Это естественная убыль (уход на пенсию, по старости, инвалидности, смерть); призыв в армию, переход на учебу и др. случаи, разрешенные законом.

Ко второй группе относятся причины: увольнение рабочих вследствие сокращения объема работ, частичной ликвидации предприятия; истечение срока трудового договора; окончание работ для выполнения которых был нанят рабочий и т.п.

В третью группу включаются причины ухода рабочих, скоторыми предприятие должно бороться, а именно: выбытие по личному желанию, по семейным обстоятельствам, не предусмотренным законом, увольнение за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины. Количество рабочих, увольняющихся по причинам, отнесенным к третьей группе, характеризует текучесть рабочей силы.

Показателем текучести рабочей силы является коэффициент текучести кадров (Ктк), который определяют как отношение выбывших по указанным в третьей группе причинам к среднесписочной численности рабочих.

Текучесть кадров мешает правильной организации труда, повышению квалификации рабочих, снижает трудовую дисциплину. В результате неорганизованного движения кадров рабочую силу получает не то предприятие, которое больше всего нуждается в ней. Поэтому периодический анализ (два раза в год) движения кадров помогает своевременно наметить и осуществить мероприятия, которые обеспечат их постоянство, а значит, и рост производительности труда.

количество уволившихся по собственному

КТК= желанию или за нарушение трудовой дисциплины

среднесписочная численность

Анализ проводят путем сопоставления коэффициента текучести в отчетном и базисном периодах и изучения причин, вызывающих уход рабочих с предприятия.

С экономической точки зрения текучесть кадров в значительной степени представляет собой отрицательное явление. Она приводит к большим потерям как у отдельных работников, так и у предприятий и народного хозяйства в целом. Работники, меняющие место работы, теряют часть заработка, замедляется их квалификационный рост. Частая сменяемость рабочих снижает рост производительности труда, расшатывает трудовую дисциплину, увеличивает затраты средств на подготовку новых рабочих, ухудшает психологический климат в производственном коллективе. Из-за нестабильного состава кадров нарушается ритмичность производства, недоиспользуются производственные мощности, предприятие начинает, как говорят, "лихорадить". Возникают простои оборудования, и, чтобы выполнить производственную программу, приходится прибегать к сверхурочным работам. “В условиях высокого уровня занятости трудоспособного населения и уменьшения размеров естественного прироста трудовых ресурсов сокращение текучести рабочей силы представляет собой важный внутрипроизводственный резерв экономии живого труда, необходимую предпосылку повышения квалификации работников, улучшения качества, продукции, обеспечения ритмичной работы предприятий”.

Основные виды потерь, связанные с текучестью, включают:

а) потери части фонда рабочего времени вследствие перерыва в работе при перемещении работников с одних предприятий на другие;

б) снижение эффективности труда в период адаптации работников на новом рабочем месте;

в) расходы общества на переподготовку тех работников, которые при смене места работы одновременно меняют и профессию;

г) утрату (обесценивание) тех производственных навыков и опыта, которые не используются работниками после приобретения другой профессии.

Причинами ухода чаще всего являются: слабая работа по улучшению условий труда, недостатки в организации оплаты труда рабочих, нормировании труда, отсутствие жилья, детских учреждений и т.п., т.е. такие причины, устранить которые может само предприятие.

***1.3 Характеристика состава работников по уровню образования, возрасту и другим признакам***

В современных условиях особое значение имеет анализ обеспеченностипредприятия кадрами, призванный не только оценивать степень укомплектованности предприятия работниками соответствующей профессиональной и квалификационной подготовки, но и выявлять резервы сокращения потребности в рабочих кадрах за счет улучшения режима работы и условий труда, технического перевооружения и реконструкции производств и участков и др.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов, и как результат - объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Основные задачи анализа:

· изучение и оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;

· определение и изучение показателей текучести трудовых ресурсов;

· анализ данных об использовании трудовых ресурсов.

Обеспеченность трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического их наличия по категориям и профессиям с плановой потребностью. Результаты расчетов показывают среднюю обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами.

Абсолютное отклонение от плана численности работающих оценивают сопоставлением фактической среднесписочной численности различных категорий промышленно-производственного персонала с плановой в среднегодовом исчислении, рассчитывают недобор (превышение) численности в абсолютном выражении и в процентах.

С помощью абсолютных отклонений численности работающих оценивают излишек или недостаток кадров, необходимых для выполнения планового производства.

В процессе анализа необходимо изучить изменение состава и структуры персонала*.*На современном этапе развития науки и техники все более высокие требования предъявляются к производственным кадрам, управляющим производством, всеми его процессами, формами и видами производственной и хозяйственной деятельности. Особые требования предъявляются к рабочим кадрам, уровню их квалификационной и образовательной подготовки, обеспечивающей решение сложных задач по управлению и обслуживанию производственных фондов. Следует анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по возрасту, полу, образованию, стажу работы, квалификации.

***1.4 Производительность труда как показатель эффективного использования персонала предприятия***

Один и тот же результат в процессе производства может быть получен при различной степени эффективности труда. Мера эффективности труда в процессе производства получила название производительности труда. Иными словами, под производительностью труда понимается его результативность или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции.

На рабочем месте, в цехе, на предприятии производительность труда определяется количеством продукции, которую производит рабочий за единицу времени (выработка), или количеством времени, затрачиваемого на изготовление единицы продукции (трудоемкость).

Этому показателю необходимо уделять особое внимание, т.к. именно от него зависит уровень многих других показателей - объем выработанной продукции, уровень ее себестоимости, расход фонда заработной платы и др.

В процессе анализа производительности труда необходимо установить степень выполнения плана и динамику роста, причины изменения уровня производительности труда. Такими причинами могут быть изменение объема продукции и численности ППП, использование средств механизации и автоматизации, наличие или устранение внутрисменных и целодневных простоев и др.

Обобщающий показатель производительности труда (выработка на одного работающего или одного рабочего) в значительной степени зависит от материалоемкости отдельных видов продукции, объема кооперированных поставок, структуры продукции.

Производительность труда исчисляется на одного работника ППП и на одного рабочего. Наличие этих двух показателей позволяет проанализировать сдвиги структуры персонала предприятия. Более высокий темп роста производительности труда одного работника ППП по сравнению с темпом роста производительности труда одного рабочего свидетельствует об увеличении удельного веса рабочих в общей численности ППП и о снижении удельного веса служащих. Рост удельного веса служащих оправдан лишь в том случае, если при этом достигается повышение производительности труда всего персонала ППП за счет боле высокой организации производства, труда и управления. Как правило, темпы роста производительности труда одного работника ППП (одного работающего) должны быть равны или быть выше темпов роста производительности одного рабочего.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих и частных показателей.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная, среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции в натуральном выражении (человеко-день или человеко-час).

При изучении производительности труда используются показатели среднечасовой, среднедневной и среднемесячной (квартальной, годовой) производительности труда. Расчет этих показателей производится следующим образом.

*Средняя часовая выработка:*

где Q - объем продукции;

ТЧ -фактически отработанные человеко-часы

W - выработка или производительность

*Средняя дневная выработка:*

где ТД - фактически отработанные человеко-дни

*Средняя месячная выработка рабочих:*

где Т - среднесписочная численность работников.

Между часовой, дневной и годовой производительностью труда существует взаимосвязь:

,

где ТР.Д. -средняя продолжительность рабочего дня;

,

где ТД - средняя продолжительность рабочего периода;

,

где dР - доля рабочих в численности работающих.

Обратным показателем производительности труда является трудоемкость t, которая определяется затратами труда на производство единицы продукции:

.

Где Т - затраты труда на данный объем продукции

Q - объем продукции

Показатели трудоемкости и производительности труда находятся в обратной зависимости:

***2. Анализ использования трудовых ресурсов РУП "ГЗСИ и ТО"***

***2.1 Общая характеристика и анализ основных технико-экономических показателей предприятия***

РУП "Гомельский завод специального инструмента и технологической оснастки" основано на государственной собственности, входит в состав ПО "Гомсельмаш" и находится в ведении министерства промышленности. Завод обладает правом юридического лица и осуществляет свою деятельность в соответствии с уставом. Завод в праве производить необходимые для выполнения возложенных на него задач финансовые операции по всей территории республики и за ее пределами, имеет право самостоятельно осуществлять внешнеэкономическую деятельность с соблюдением норм законодательства, регулирующих соответствующие правоотношения. Управление заводом осуществляется в соответствии с действующим законодательством и Уставом завода на основании сочетания прав и интересов трудового коллектива и собственника имущества завода.

Завод самостоятельно определяет структуру управления, устанавливает штаты (Приложение А). Одной из важнейших задач завода является удовлетворение общественных потребностей в его продукции, работах, услугах и реализация на основе полученной прибыли социальных и экономических интересов завода, объединения и собственника имущества завода. Решения социально-экономических вопросов, касающихся деятельности завода, состав которого состоит из равного числа представителей, назначаемых директором завода и трудовым коллективом. Хозяйственные отношения завода с другими предпринимателями, организациями и гражданами во всех серах хозяйственной деятельности строится на основе договоров.

Завод осуществляет оперативный и бухгалтерский учет результатов своей работы, ведет статистическую отчетность и предоставляет ее в объемах и сроки, установленные собственником, объединением. РУП "ГЗСИ и ТО" специализируется на производстве специального инструмента и технологической оснастки. Главной целью работы предприятия является современное и качественное изготовление инструмента и техоснастки для производства сельскохозяйственной техники. Предметом деятельности завода является производство и сбыт инструмента и технологической оснастки, товаров народного потребления, осуществление внешнеэкономической, торгово-закупочной деятельности, оказании платных услуг.

Продукция завода является мелкосерийной, единичной, изготавливается по разовым заказам, чертежам заказчика. Удельный вес серийной продукции (резцы, ножи) невысок и в общем объеме производства составляет около 8,5%. Целевыми сегментами РУП "ГЗСИ и ТО" являются предприятия сельхозмашиностроения, иные предприятия машиностроения, предприятия нефтехимической промышленности, дилеры и оптовые торговцы. Для производства инструментальной продукции завод имеет необходимые производственные мощности, обеспечен квалифицированными кадрами. Основными потребителями продукции РУП "ГЗСИ и ТО" являются предприятия машиностроительной и нефтегазодобывающей отраслей Республики Беларусь, СНГ, дальнего зарубежья. Динамика спроса на продукцию формируется на рынке по мере изменения состояния экономики.

Основные показатели хозяйственно - финансовой деятельности РУП "ГЗСИ и ТО" за 2004 - 2006 годы представлены в таблице 2.1.1.

Из представленных в таблице данных видно, что за рассматриваемый период предприятие нарастило объемы производства: в 2005 году объем производства в сопоставимых ценах увеличился на 22,6%, а в 2006 году на 29,7% по сравнению с 2005 годом. Выручка от реализации продукции также увеличилась: на 32,8% в 2005 году и на 26,35 в 2006 году. Вместе с тем растет и себестоимость. В 2005 году себестоимость реализованной продукции увеличилась на 39,5%, а в 2006 году еще на 18,7%. Затраты на 1 рубль ТП по предприятию в 2005 году увеличились с 0,9 руб. до 1, а в 2006 году снизились до 0,91 руб., что говорит о повышении эффективности деятельности предприятия. Превышение темпа роста выручки над темпом роста себестоимости свидетельствует об улучшении эффективности работы предприятия. О повышении эффективности деятельности предприятия также говорит рост прибыли и рентабельности. Прибыль в 2005 году увеличилась на 21,4%, а в 2006 году на 168,3%. Рентабельность продукции в 2005 году снизилась по сравнению с рентабельностью 2004 года с 12,3 до 7,2%, однако в 2006 году увеличилась до уровня 14,1%. Численность работников ежегодно увеличивается. Вместе с тем наблюдается рост производительности труда. В 2005 году производительность труда в сопоставимых ценах увеличилась в 2005 году на 17,4%, а в 2006 году на 28,7%. Необходимо отметить, что на предприятии достойный уровень оплаты труда, который ежегодно увеличивается. Так, в 2005 году средняя заработная плата увеличилась с 415 139 рублей до 540 496 рублей или на 30,2%, а в 2006 году до уровня 659 872 рубля или на 22,1%.

Таблица 2.1.1 Технико-экономические показатели деятельности РУП "ГЗСИ и ТО" за 2004-2006 годы

|  |
| --- |
|  |
| Показатели | Ед. изм. | 2004 | 2005 | 2006 | Темп роста % |  |
|  |  |  |  |  | 2005 к 2004 | 2006 к 2005 |  |
| Объем производства продукции  в фактических ценах  в сопоставимых ценах | млн. руб. | 13375  14048 | 17566  17221 | 23028  22343 | 131,3  122,6 | 131,1  129,7 |  |
| Выручка от реализации продукции, работ | млн. руб. | 14305 | 18990 | 24003 | 132,8 | 126,3 |  |
| Прибыль (+), убыток (-) от реализации | млн. руб. | 1557 | 1267 | 2966 | 81,37 | 134,1 |  |
| Себестоимость реализованной продукции | млн. руб. | 12672 | 17679 | 20991 | 139,5 | 118,7 |  |
| Рентабельность реализованной продукции | % | 12,3 | 7,2 | 14,1 | 58,5 | 195,8 |  |
| Прибыль (+), убыток (-) за отчетный период | млн. руб. | 678 | 823 | 2208 | 121,4 | 268,3 |  |
| Среднесписочная численность ППП | чел | 900 | 940 | 948 | 104,4 | 100,9 |  |
| Производительность труда  в фактических ценах  в сопоставимых ценах | млн. руб. | 14861  15609 | 18687  18320 | 24291  23569 | 125,7  117,4 | 129,9  128,7 |  |
| Фонд заработной платы промышленного - производственного персонала | млн. руб. | 4483,5 | 6096,8 | 7506,7 | 135,8 | 123,3 |  |
| Среднемесячная зарплата одного работающего | тыс. руб. | 415,139 | 540,496 | 659,872 | 130,2 | 122,1 |  |
| Затраты на 1 рубль ТП | руб | 0,9 | 1 | 0,91 | 111,1 | 90 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Т.о. анализ технико-экономических показателей деятельности предприятия показал, что эффективность работы предприятия в 2004-2006 годах повысилась.

**2.2 Анализ численности и категорий персонала предприятия**

Рассмотрим среднесписочную численность работников предприятия РУП "ГЗСИ и ТО", а также списочную численность работников на конец года в динамике.

Таблица 2.2.1 Динамика численности работников. чел.

|  |
| --- |
|  |
| Показатели | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | Темп роста 2005/2004 | Темп роста 2006/2005 |  |
| Среднесписочная чис-ленность с начала года | 900 | 940 | 948 | 104,44 | 100,85 |  |
| Списочная численность на конец года | 980 | 1002 | 999 | 102,24 | 99,70 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Как видно из таблицы, что на предприятии снижается численность работников. Представим данные, приведенные в таблице на графике.

Рисунок 2.2.1 Динамика численности работников

В 2005 году произошел рост среднесписочной численности работников предприятия РУП "ГЗСИ и ТО" на 40 человек и рост списочной численности работников на конец года на 22 человека. В 2006 году среднесписочная численность увеличилась еще на 8 человек, а списочная численность работников на конец года снизилась на 3 человека и составила 999 человек.

Среднесписочная численность показывает количество работающих на предприятии, но не характеризует состав персонала. Для характеристики состава персонала рассматривают состав работников по возрастному, профессиональному, половому признаку и т.д. Состав работников по половому признаку позволяет определить количество мужчин и женщин на предприятии. В таблице 2.2.2 представлена группировка рабочих по половому признаку.

Таблица 2.2.2

Состав работников предприятия по половому признаку (чел.).

|  |
| --- |
|  |
| Показатели | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | Темп роста 2005/2004 | Темп роста 2006/2005 |  |
| Среднесписочная численность на конец года | 980 | 1002 | 999 | 102,24 | 99,70 |  |
| Из них: |  |  |  |  |  |  |
| - мужчины, чел. | 635 | 649 | 650 | 102, 20 | 100,15 |  |
| - женщины, чел. | 345 | 353 | 349 | 102,32 | 98,87 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Как видно из таблицы, количество мужчин на предприятии увеличилось в 2005 году на 14 человек (на 2,2%), а в 2006 на 1 человека (на 0,15%). Количество же женщин увеличилось в 2005 году на 8 человек (на 2,32%), а в 2006 году снизилось на 4 человека (на 1,13%). Таким образом на предприятии темп роста мужчин превышает темп роста женщин.

Структура персонала по половому признаку (рис.2.2).

Рисунок 2.2 Динамика состава работников РУП "ГЗСИ и ТО" по половому признаку.

Из диаграмм видно, что доля женского персонала снизилась в период с 2004 по 2006 года (с 35,2% до 34,93%), а доля мужского персонала увеличилась (с 64,8% до 65,07%). Большую часть работников предприятия все же составляют мужчины.

Состав работников по категориям ППП позволяет определить количество рабочих, служащих, руководителей и непроизводственного персонала на предприятии. Это позволяет определить, насколько велика доля управляющего персонала. Данные по группировке персонала по профессиональному признаку представлены в таблице 2.2.3.

Таблица 2.2.3 Состав работников предприятия по категориям ППП (чел)

|  |
| --- |
|  |
| Показатели | 2004 г. | 2005 г. | 2006 г. | Темп роста 2005/2004 | Темп роста 2006/2005 |  |
| Среднесписочная численность с начала года | 900 | 940 | 948 | 104,44 | 100,85 |  |
| из них: |  |  |  |  |  |  |
| - рабочие | 656 | 685 | 679 | 104,42 | 99,12 |  |
| - служащие | 244 | 255 | 269 | 104,51 | 105,49 |  |
| из них: |  |  |  |  |  |  |
| - руководители | 106 | 107 | 113 | 100,94 | 105,61 |  |
| - специалисты | 136 | 145 | 152 | 106,62 | 104,83 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Из таблицы видно, что наибольшими темпами увеличивалась численность специалистов в 2005 году (темп роста составил 106,62%, а абсолютное изменение - 9 человек). В 2006 году численность специалистов увеличилась на 7 человек или на 4,83% по сравнению с 2005 годом. Численность руководителей возросла в 2005 году на 1 человека или 0,94%, а в 2006 году увеличилась на 6 человек или 5,61% по сравнению с 2005 годом. Численность служащих в 2005 году увеличилась на 11 человек или на 4,51%, а в 2006 году на 14 человек или на 5,49% по сравнению с 2005 годом. Численность рабочих в 2005 году увеличилась на 29 человек или 4,42%, а в 2006 году снизилась на 6 человек или на 0,88% по сравнению с 2005 годом. Для характеристики структуры работников предприятия по категориям ППП представим данные таблицы 2.2.2 в виде диаграмм (рис.2.3).

**2.3 Расчет основных показателей движения кадров и анализ динамики производительности труда**

Рассчитываются относительные показатели движения трудовых ресурсов. К числу таких показателей относятся:

1. Коэффициент оборота по приему рабочих

2. Коэффициент оборота по выбытию рабочих

3. Коэффициент общего оборота рабочих

4. Коэффициент текучести

Расчет производится как в целом по предприятию, так и по отдельным категориям работников. Показатели рассчитываются за период 2004-2006 года. Исходные данные для расчета относительных показателей движения трудовых ресурсов приводятся в таблице 2.3.1.

Таблица 2.3.1

Данные об изменении трудовых ресурсов РУП "ГЗСИ и ТО" (чел.)

|  |
| --- |
|  |
| Годы | Наличие на начало года | Поступило | Выбыло | Выбыло по причинам текучести | Наличие на конец года | Среднесписочная численность |  |
| 2004 | 975 | 112 | 107 | 95 | 980 | 900 |  |
| 2005 | 980 | 98 | 76 | 68 | 1002 | 940 |  |
| 2006 | 1002 | 121 | 124 | 115 | 999 | 948 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Рассчитаем показатели движения трудовых ресурсов предприятия.

2004 год:

Коэффициент общего оборота: Ко= (112+107) /900\*100% = 24,33%

Коэффициент оборота по приему: Кп= 112/900\*100% = 12,44%

Коэффициент оборота по выбытию: Кв= 107/900\*100% = 11,89%

Коэффициент текучести: Кт= 95/900\*100% = 10,56%

Аналогично рассчитываются показатели движения трудовых ресурсов предприятия за 2005-2006 годы. Результаты расчетов сведены в таблицу 2.3.2.

Таблица 2.3.2 Показатели движения трудовых ресурсов РУП "ГЗСИ и ТО"

|  |
| --- |
|  |
| Годы | Коэффициент, % |  |
|  | Кп | Кв | Ко | Кт |  |
| 2004 | 12,44 | 11,89 | 24,33 | 10,56 |  |
| 2005 | 10,43 | 8,09 | 18,51 | 7,23 |  |
| 2006 | 12,76 | 13,08 | 25,84 | 12,13 |  |
|  |  |  |  |  |  |

Так как численность работающих сократилась в 2006 году, соответственно значение коэффициента замещения оказалось ниже нуля, и при этом было равно - 0,32% в 2006 году. Превышение коэффициентов оборота по приему над коэффициентами оборота по выбытию говорит о том, что на работу было принято больше людей, чем уволено в 2004-2005 годах Таким образом наибольшим коэффициентом общего оборота характеризуется 2006 год, в этом году принято на работу и уволено наибольшее количество работников. Большой коэффициент общего обновления говорит о большой текучести кадров на предприятии. Текучесть кадров также характеризуется коэффициентом текучести. Таким образом текучесть кадров в 2005 году снизилась, однако в 2006 году повысилась и превысила уровень 2004 года, что является негативной тенденцией.

Основными показателями производительности труда являются выработка и трудоемкость. Рассчитаем эти показатели для периода с 2004 по 2006 года. Необходимые для расчета данные сведем в таблицу 2.3.3.

Таблица 2.3.3 Данные по выработке и трудоемкости

|  |
| --- |
|  |
| Показатель | 2004 год | 2005 год | 2006 год |  |
| Объем продукции, млн. руб. | 14048 | 17221 | 22343 |  |
| Среднесписочная численность работающих (ППП), чел. | 900 | 940 | 948 |  |
| Выработка на 1 чел, млн. руб. | 15,61 | 18,32 | 23,57 |  |
| Трудоемкость 1 руб. продукции | 0,064 | 0,055 | 0,042 |  |
|  |  |  |  |  |

Полученные данные сведем в таблицу 2.3.4 для дальнейшего анализа.

Определим производительность труда работников предприятия.

2004 год: W = 14048/900 = 15,61 млн. руб.

2005 год: W = 17221/ 940 = 18,32 млн. руб.

2006 год: W = 22343/948 = 23,57 млн. руб.

Определим трудоемкость продукции на предприятии

2004 год: t = 900 / 14048=0,064 чел/млн. руб.

2005 год: t = 940 / 17221 = 0,055 чел/млн. руб.

2006 год: t = 948/ 22343 = 0,042 чел/млн. руб.

Для анализа динамики производительности труда рассчитаем абсолютный прирост, а также темп роста выработки и трудоемкости по формулам: *Абсолютный прирост:*

*,*

*Темп роста:*

Данные для расчета берем из таблицы 2.1.1

Таблица 2.3.4 Динамика производительности труда ППП

|  |
| --- |
|  |
| Показатель | Абсолютный прирост,  млн. руб. | Темп роста  % |  |
|  | 2005/2004 | 2006/2005 | 2005/2004 | 2006/2005 |  |
| Выработка на 1 чел ППП, млн. руб. | 2,71 | 5,248 | 117,37 | 128,65 |  |
| Трудоемкость 1 руб. продукции | -0,009 | -0,012 | 85, 20 | 77,73 |  |
|  |  |  |  |  |  |

Как видно из таблицы 2.3.4 выработка продукции за рассматриваемый период увеличилась, а трудоемкость продукции снизилась. Выработка в 2005 году увеличилась на 2,711 млн. руб. или на 17,37%. В 2006 году выработка увеличилась по сравнению с 2005 годом на 5,248 млн. руб. или на 28,65%. Трудоемкость производства продукции в 2005 году сократилась на 0,009 или на 14,8%. В 2006 году трудоемкость производства продукции снизилась по сравнению с 2005 годом на 0,012 или на 22,27%. Таким образом, за рассматриваемый период повысилась эффективность использования трудовых ресурсов, о чем говорит рост выработки и снижения трудоемкости продукции. Так как рабочие оказывают решающее влияние на выработку продукции произведем расчет производительности труда рабочих:

2004 год: W = 14048/656 = 21,41 млн. руб.

2005 год: W = 17221/ 685 = 25,14 млн. руб.

2006 год: W = 22343/679 = 32,905млн. руб.

Определим трудозатраты рабочих на производство продукции:

2004 год: t = 656/ 14048=0,046 чел/млн. руб.

2005 год: t = 685/17221 = 0,04 чел/млн. руб.

2006 год: t = 679/ 22343 = 0,03 чел/млн. руб.

На основании полученных данных рассчитаем абсолютный прирост и темп роста и сведем данные в таблицу 2.3.5

Таблица 2.3.5 Динамика производительности труда рабочих

|  |
| --- |
|  |
| Показатель | Абсолютный прирост,  млн. руб. | Темп роста  % |  |
|  | 2005/2004 | 2006/2005 | 2005/2004 | 2006/2005 |  |
| Выработка на 1 чел рабочих, млн. руб. | 3,73 | 7,765 | 117,42 | 130,89 |  |
| Трудоемкость 1 руб. продукции | -0,006 | -0,01 | 86,95 | 75 |  |
|  |  |  |  |  |  |

Полученные данные показывают, что выработка продукции за рассматриваемый период увеличилась, а трудоемкость продукции снизилась. Выработка в 2005 году увеличилась на 3,73 млн. руб. или на 17,42%. В 2006 году выработка увеличилась по сравнению с 2005 годом на 7,765 млн. руб. или на 30,89%. Трудоемкость производства продукции в 2005 году сократилась на 0,006 или на 13,05%. В 2006 году трудоемкость производства продукции снизилась по сравнению с 2005 годом на 0,011 или на 25%.

Таким образом если рассчитывать прирост и темп роста относительно рабочих выделив их из ППП, то можно говорить о увеличении темпа роста и абсолютного прироста производительности и снижении трудоемкости относительно общей численности промышленно-производственного персонала. Следовательно, предприятие должно уделять большое значение рабочим, как основной производительной силе.

**2.4 Анализ персонала предприятия по возрастному и образовательному цензу**

Состав работников по возрастному признаку позволяет определить численность работников различных возрастов. Это позволяет определить, сколько человек находится в предпенсионном возрасте, на пенсии, а также определить, насколько молод персонал. Данные по группировке персонала по возрастному признаку представлены в таблице 2.4.2.

Таблица 2.4.2 Состав работников предприятия по возрастному признаку (чел)

|  |
| --- |
|  |
| Возраст | 2004 | 2005 | 2006 | Темп роста 2005/2004 | Темп роста 2005/2004 |  |
| До 16 лет | - | - | - | - | - |  |
| 16-17 лет | 1 | - | - | - | - |  |
| 18-24 лет | 86 | 104 | 104 | 120,9 | 100,0 |  |
| 25-29 лет | 82 | 79 | 80 | 96,3 | 101,3 |  |
| 30 лет | 8 | 18 | 18 | 225,0 | 100,0 |  |
| 31 год | 12 | 14 | 14 | 116,7 | 100,0 |  |
| 32-39 лет | 155 | 102 | 102 | 65,8 | 100,0 |  |
| 40-49 лет | 410 | 397 | 386 | 96,8 | 97,2 |  |
| 50-54 | 149 | 186 | 186 | 124,8 | 100,0 |  |
| 55-59 лет | 46 | 69 | 69 | 150,0 | 100,0 |  |
| 60 лет и старше | 31 | 33 | 40 | 106,5 | 121,2 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Как видно из таблицы, на предприятии не используется труд несовершеннолетних. Численность работников в возрасте 18-24 лет ежегодно увеличивается. В 2005 году численность работников в возрасте от 18 до 24 лет увеличилась на 18 человек или на 20,9%, а в 2006 году осталась на уровне 2005 года. Численность работников в возрасте 25-29 лет за рассматриваемый период снизилась в 2005 году на 3 человека или на 3,7%, а в 2006 году увеличилась всего на 1 человека или на 1,3% по сравнению с 2005 годом. Численность работников в возрасте 30 лет увеличилась на 10 человек или 125% в 2005 году и осталась неизменной в 2006 году. Численность работников в возрасте 31 года увеличилась в 2005 на 2 человека или на 16,7% по сравнению с уровнем предыдущего года и осталась неизменной в 2006 году. Наиболее значительным темпом снижения характеризуется изменение численности работников в возрасте 32-39 лет. В 2005 году численность данной категории работающих сократилась на 53 человека или на 34,2%, и оставалась неизменной в 2006 году. Незначительным темпом роста характеризуется в 2005 году изменение численности работников в возрасте старше 60 лет. Численность данной возрастной группы работников увеличилась на 2 человека или на 6,5%, а в 2006 году еще на 7 человек или на 21,2% по сравнению с уровнем 2005 года. Численность работников в возрасте 40-49 лет в 2005 году уменьшилась на 13 человек или на 3,2%, а в 2006 году снизилась на 11 человек или на 2,8% по сравнению с 2005 годом и на 24 человека или на 5,85% по сравнению с уровнем 2004 года. В 2005 году численность работников в возрасте 50-54 лет увеличилась на 37 человек или на 24,8%, а в 2006 году осталась неизменной. Численность работников возрасте 55-59 лет увеличилась в 2005 году на 20 человек или на 50%, а в 2006 году осталась неизменной.

Для характеристики структуры распределения численности работников предприятия по возрасту представим данные в виде гистограммы (рис.2.4).

Рисунок 2.4 Структура работников РУП "ГЗСИ и ТО" по возрастному признаку.

Из гистограммы видно, что большая часть работников предприятия приходится на возраст от 40 до 49 лет (39-42%). Следующей наиболее многочисленной группой работников предприятия являются работающие в возрасте от 50 до 54 лет (15-19%). Доля работников в возрасте от 32 до 39 лет в 2004 - 2006 годах составляла 10%. Доля работников в возрасте 18-24 лет в 2004 году составила 9%, а в 2006-2006 годах увеличилась до 10% от общей численности работников. Доля работников в возрасте 25-29 лет в 2004-2006 годах была постоянной и находилась на уровне 8%. Неизменной на протяжении 2004-2006 годов оставалась доля работников в возрасте 30 и 31 года - по 1% от численности работников предприятия (лишь в 2004 году доля работников в возрасте 30 лет составляла 2%). Доля работников в возрасте старше 60 лет в 2004-2005 годах составляла 3%, а в 2006 году увеличилась до 4%. Для характеристики уровня квалификации работников предприятия проанализируем состав работников предприятия по уровню образования.

Таблица 2.4.3 Состав работников предприятия по уровню образования (чел)

|  |
| --- |
|  |
| Образование | 2004 | 2005 | 2006 | Темп роста 2005/2004 | Темп роста 2006/2005 |  |
| Высшее | 155 | 173 | 180 | 111,6 | 104,0 |  |
| Среднее специальное | 241 | 248 | 245 | 102,9 | 98,8 |  |
| Профессионально-техническое | 162 | 175 | 173 | 108,0 | 98,9 |  |
| Общее среднее | 398 | 388 | 383 | 97,5 | 98,7 |  |
| Общее базовое | 24 | 18 | 18 | 75,0 | 100,0 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Из представленных данных видно, что количество работников с высшим образованием увеличилось в 2005 году на 18 человек или на 11,6%, а в 2006 году еще на 7 человек или на 4%. Количество работников со средним специальным образованием увеличилось в 2005 году на 7 человек или на 2,9%, а в 2006 году снизилось на 3 человека или на 1,2% по сравнению с 2005 годом. Количество работников имеющих профессионально-техническое образование увеличилось на 13 человек или на 8 % в 2005 году и снизилось на 2 человека или 1,1% в 2006 году. Количество работников с общим средним образованием снизилось: на 10 человек или на 2,5% в 2005 году и на 5 человек или на 1,3 % в 2006 году. Количество работников, имеющих общее базовое образование также снижалось: на 6 человек или 25% в 2005 году. Полученные говорят о повышении уровня образования работников предприятия за 2004-2006 года.

Для характеристики структуры распределения численности работников предприятия по уровню образования представим данные в виде гистограммы (рис.2.5).

Рисунок 2.5 Структура работников РУП "ГЗСИ и ТО" по уровню образования

На основании данной гистограммы можно сказать, что наибольшая доля работников предприятия имеет общее среднее образование - 38-40% работников. Профессионально-техническое образование имеет порядка 17% работников предприятия. Среднее специальное образование имеет 25% работников предприятия. Высшее образование имеет 16-18% работников предприятия. Доля работников имеющих базовое образование незначительна и составляет 2% численности работников.

В заключении отметим, что на предприятии наблюдается рост численности работников. В 2005 году произошел рост среднесписочной численности работников предприятия РУП "ГЗСИ и ТО" на 40 человек и рост списочной численности работников на конец года на 22 человека. В 2006 году среднесписочная численность увеличилась еще на 8 человек, а списочная численность работников на конец года снизилась на 3 человека и составила 999 человек.

Большую часть работников предприятия все же составляют мужчины.

Большей частью персонала РУП "ГЗСИ и ТО" являются рабочие, причем за рассматриваемый период их доля практически менялась незначительно, доля специалистов увеличилась также незначительно, доля руководителей в 2004 составляла 12%, в 2005 году доля руководителей уменьшилась до 11%, однако в 2006 году вновь достигла уровня 12%. Численность прочих служащих за рассматриваемый период была незначительной.

В 2004 году было принято 12,44% из среднесписочного числа работающих, в 2005 году - 10,43%, а в 2006 году 12,76%. В 2004 году было уволено 11,89% из среднесписочного числа работающих, в 2005 году - 8,09%, в 2006 году - 13,08%. Текучесть кадров в 2005 году снизилась, однако в 2006 году повысилась и превысила уровень 2004 года, что является негативной тенденцией.

Выработка продукции за рассматриваемый период увеличилась, а трудоемкость продукции снизилась.

При анализе возрастного состава работников предприятии выявлено, что большая часть работников предприятия находится в возрасте от 40 до 49 лет (39-42%). Следующей наиболее многочисленной группой работников предприятия являются работающие в возрасте от 50 до 54 лет (15-19%).

При анализе персонала предприятия по образовательному цензу выявлено, что наибольшая доля работников предприятия имеет общее среднее образование - 38-40% работников. Профессионально-техническое образование имеет порядка 17% работников предприятия. Среднее специальное образование имеет 25% работников предприятия. Высшее образование имеет 16-18% работников предприятия. Доля работников имеющих базовое образование незначительна и составляет 2% численности работников.

**Глава 3. Разработка мероприятий (предложений) по повышению эффективности использования трудовых ресурсов**

**3.1 Изучение взаимосвязи производительности труда и повышения квалификации рабочих**

Проведем корреляционный анализ взаимосвязи производительности труда и повышения квалификации рабочих предприятия за 5 лет.

Рассчитаем уровень зависимости между двумя показателями: квалификацией работников и производительностью труда работников.

В таблице 3.3 приведены данные, необходимые для расчета.

Таблица 3.3.

Данные для расчета а0, а1и rxy

|  |
| --- |
|  |
| Год | Уровень квалификации работников (X) | Производительность труда работников (Y) | х2 | У2 | х\*у | Yx |  |
| 2002 | 4,03 | 13,269 | 16 | 176 | 53 | 13 |  |
| 2003 | 4,05 | 14,125 | 16 | 200 | 57 | 13 |  |
| 2004 | 5,1 | 15,609 | 26 | 244 | 80 | 19 |  |
| 2005 | 5,2 | 18,32 | 27 | 336 | 95 | 19 |  |
| 2006 | 5,5 | 23,569 | 30 | 555 | 130 | 21 |  |
| Сумма | 24 | 85 | 116 | 1510 | 415 | 85 |  |
| Среднее значение | 5 | 17 | 23 | 302 | 83 | 17 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Рассчитаем коэффициенты , , по формулам:

,

Связь между производительностью труда и квалификацией рабочих можно представить в виде зависимости: Yx=-7,6+5,14\*x

==0,85

Учитывая данные таблицы 3.1, можно сказать, что связь между двумя показателями тесная.

(rxy) 2 = (0,85) 2 = 0,73

Рассчитаем ошибку аппроксимации по формуле:

А=\* () \*100% = 46,6%

Значение ошибки аппроксимации говорит о том, что точность расчета удовлетворительная.

Рассчитаем коэффициент эластичности по формуле:

Э=5,14\*5/17=1,45

Коэффициент эластичности показывает, что при увеличении среднего разряда рабочих на 1% происходит увеличение производительности труда на 1,45%.

В результате проведения корреляционного анализа производительности труда и повышения квалификации рабочих предприятия было выявлено, что связь между этими показателями тесная, точность расчета удовлетворительная, среднего разряда рабочих на 1% происходит увеличение производительности труда на 1,45%. Связь между производительностью труда и квалификацией рабочих можно представить в виде зависимости: Yx=-7,6+5,14\*x.

**3.2 Мероприятия по повышению эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии**

Основной задачей руководства предприятия является проведение активной кадровой политики и обеспечение условий для инициативной и творческой деятельности работников с учетом их индивидуальных особенностей и профессиональных навыков. Для поддержания уровня квалификации работников, проводится ежегодная аттестация кадров. По результатам аттестации разрабатывается план организации повышения квалификации и переподготовки персонала, а затем совершаются кадровые перестановки.

Интенсивное использование трудовых ресурсов заключается в повышении эффективности живого труда на основе внедрения достижений научно-технического прогресса, совершенствования организации труда и производства и т.п. (в том числе и за счет интенсификации труда).

Важным фактором роста производительности труда становится повышение образовательного и квалификационного уровня работников. Необходимо более полно совершенствовать систему подготовки и переподготовки кадров, полно использовать квалификацию работников, отправлять людей на курсы повышения квалификации, а также стимулировать повышение квалификации кадров.

Для закрепления рабочих на предприятии можно внедрить систему профессионально-квалификационного продвижения. Планомерное перемещение молодых рабочих от менее престижных рабочих мест, на которых они должны проработать определенное время, к более содержательным видам труда на основе нормативных сроков пребывания на этих работах повышает интерес к работе, увеличивает заработки и способствует сокращению текучести. Необходимо предусмотреть ряд поощрительных мер за непрерывный стаж работы, увеличить материальные и моральные стимулы к труду. Например, женщинам на 8 Марта можно подарить, сувениры, за высокие достижения в труде предусмотреть ряд поощрительных выплат.

Нужно совершенствовать систему оплаты труда (так как в основном из-за низкой оплаты труда происходит увольнение работников), премиальную систему. Оплата труда должна являться стимулом для повышения квалификации труда и теоретического уровня.

По статистике Таганрогского металлургического комбината, установка системы контроля доступа РЕRСо-SYS-12000 только за первые 9 месяцев эксплуатации сократила количество среднесуточных нарушений трудовой дисциплины почти в 5 раз.

Как работает система контроля доступа РЕRСо-SYS-12000?

Проходная, входы в цеха, административное здание и помещения оснащаются преграждающими устройствами (замками, турникетами, шлагбаумами) и считывателями карт доступа. Все эти устройства подключаются к контроллерам системы - ее интеллектуальной части, которые объединяются в сеть и подключаются к компьютеру.

Дли идентификации людей, в системе применяют бесконтактные пластиковые карты с индивидуальным кодом, используемые сотрудниками в качестве пропусков. При поднесении карты к считывателю, установленному в точке прохода, система сопоставляет информацию, хранящуюся в контроллере, с кодом карты и определяет, разрешен ли доступ владельцу карты.

Система запоминает все проходы персонала, и эта информация используется для организации учета рабочего времени и контроля над дисциплиной.

Перечислим основные функциональные возможности системы контроля доступа РЕRСо:

защита от доступа нежелательных лиц на предприятие;

защита материальных ценностей информации;

контроль трудовой дисциплины

учет рабочего времени;

кадровый учет и выдача пропусков.

Поскольку естественной мерой труда является время, то повышение производительности труда представляет собой сокращение рабочего времени, общественно необходимого для производства данного продукта.

Добиться повышения производительности труда можно путем:

а) увеличения выпуска продукции за счет более полного использования производственной мощности предприятия.

б) сокращения затрат труда на ее производство путем интенсификации производства, повышения качества продукции, внедрения комплексной механизации и автоматизации производства, более совершенной техники и технологии производства, сокращения потерь рабочего времени за счет улучшения организации производства, материально-технического снабжения и других факторов в соответствии с планом организационно-технических мероприятий

***Заключение***

В заключении отметим, что на предприятии наблюдается рост численности работников. В 2005 году произошел рост среднесписочной численности работников предприятия РУП "ГЗСИ и ТО" на 40 человек и рост списочной численности работников на конец года на 22 человека. В 2006 году среднесписочная численность увеличилась еще на 8 человек, а списочная численность работников на конец года снизилась на 3 человека и составила 999 человек.