

МЕТОДИКА АНАЛИЗА СОСТАВА И ЧИСЛЕННОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: Статья посвящена анализу состава и численности сотрудников организации. Достаточная обеспеченность предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов выпускаемой продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, продуктивность использования оборудования, машин, механизмов и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Ключевые слова: труд, ресурсы, анализ, категории работников, состав, численность, динамика.

Abstract: The article is devoted to the analysis of the composition and number of employees of the organization. Adequate provision of the enterprise with the necessary labor resources, their rational use, high level of labor productivity are of great importance for increasing the volume of products and improving production efficiency. In particular, the volume and timeliness of all work, the productivity of equipment, machinery, mechanisms and, as a result, the volume of production, its cost, profit and a number of other economic indicators depend on the security of the enterprise with labor resources and the efficiency of their use.

Key words: labor, resources, analysis, categories of workers, composition, number, dynamics.

Первый этап анализа эффективности использования трудовых ресурсов заключается в изучении его состава по категориям. Для этого необходимо изучить состав трудовых ресурсов предприятия по следующим категориям:

1. Рабочие, к которым относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и другие.

В торговле к данной категории относятся все рабочие, занятые закупкой, транспортировкой, хранением, подготовкой и реализацией товаров, выполнением других хозяйственных функций, связанных с торгово-технологической деятельностью предприятия и его функционированием в качестве самостоятельного субъекта рынка [1, с.51].

2. Руководители, к ним относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений.

К руководителям, в частности, относятся:

- директора (генеральные директора), начальники, управляющие;
- главные специалисты: главный бухгалтер, главный диспетчер, главный инженер, главный экономист, главный научный сотрудник;
- инспекторы государственные.

К категории руководителей относятся также заместители по названным выше должностям.

3. Специалисты, к которым относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в частности, администраторы, бухгалтеры, экономисты, энергетики, юрисконсульты [1, с.53].

4. Другие работники, относящиеся к служащим, - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль,

хозяйственное обслуживание, в частности, агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры, коллекторы, коменданты, контролеры (не относимые к рабочим), копировщики технической документации, секретари - машинистки, смотрители, статистики, стенографистки, табельщики, учетчики, чертежники [2, с.36].

Анализ состава трудовых ресурсов проводился на примере ООО «Новые технологии» за 2016-2018 гг. Динамика состава сотрудников отражена в таблице 1.

Таблица 1.

Динамика состава трудовых ресурсов ООО «Новые технологии» за 2016-2018 гг.

| Категория персонала | 2016 | 2017 | 2018 | Отклонение 2017г. к 2016г. | Отклонение 2018г. к 2017г. |
|------------------------|------|------|------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Рабочие, чел. | 9 | 11 | 14 | 2 | 3 |
| Руководители, чел. | 3 | 3 | 4 | 0 | 1 |
| Специалисты, чел. | 3 | 4 | 4 | 1 | 0 |
| Другие работники, чел. | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Всего работников, чел. | 17 | 20 | 24 | 3 | 4 |

В 2016 году наибольший удельный вес, а именно 52,94%, составляли рабочие, к которым относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей (рис. 1). Наименьший удельный вес в общей численности персонала составляла категория другие работники - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации - 11,76 (рис. 1). Руководителей, к которым относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений, и специалистов, к которым относятся работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, было одинаковое число сотрудников.

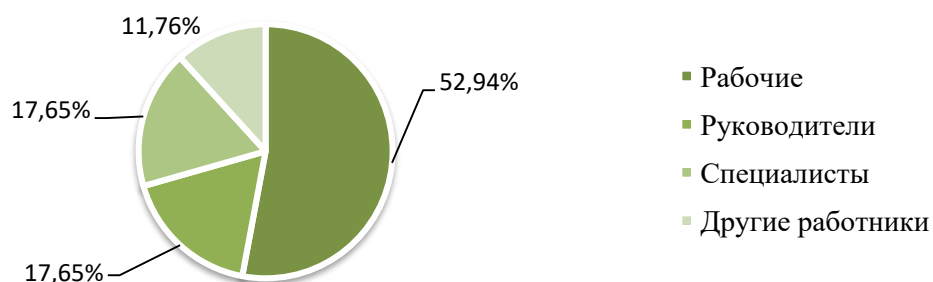


Рисунок 1. Состав трудовых ресурсов ООО «Новые технологии» за 2016 год, %

В 2017 году общая численность работников увеличилась. Этому способствовало увеличение численности рабочих, удельный вес рабочих также увеличился. Удельный вес руководителей снизился на 2,65% (рис.2), так как численность руководителей не изменилась. Также снизился удельный вес других работников. Удельный вес специалистов увеличился на 2,35% (рис.2).

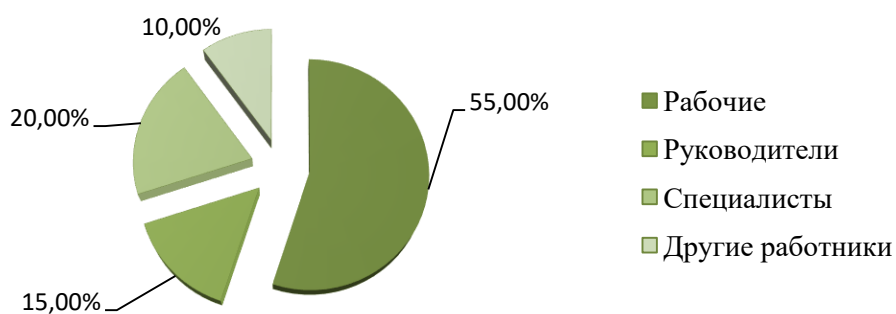


Рисунок 2. Состав трудовых ресурсов ООО «Новые технологии» за 2017 год, %

Численность рабочих в 2018 году увеличилась, вследствие чего увеличился и их удельный вес на 3,33% (рис. 3). Удельный вес других работников снизился на 1,67%, так как их численность не изменилась, а общая численность работников в 2018 году увеличилась (рис. 3). Удельный вес руководителей и специалистов был одинаковым, при этом удельный вес специалистов снизился, а руководителей увеличился.

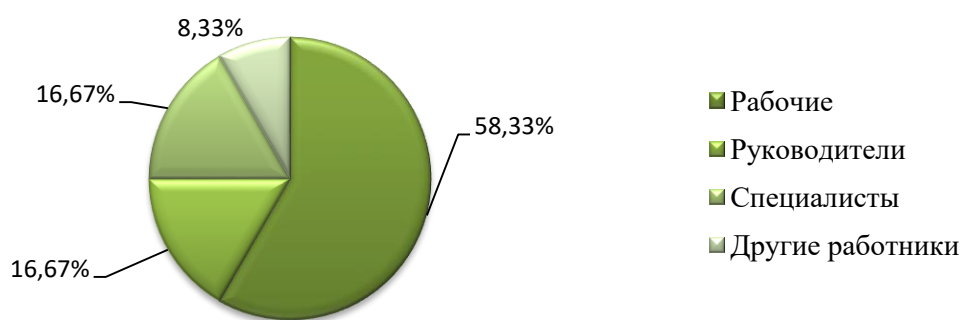


Рисунок 3. Состав трудовых ресурсов ООО «Новые технологии» за 2018 год, %

Следующим этапом анализа трудовых ресурсов предприятия является изучение численности и движения работников организации. Для этого необходимо изучить динамику численности трудовых ресурсов предприятия, а также рассчитать и проанализировать коэффициенты движения работников предприятия [3, с.68]. Наглядно динамика численности и коэффициенты движения трудовых ресурсов ООО «Новые технологии» за последние три года отражена в таблице 2.

Таблица 2.

Динамика численности и коэффициентов движения трудовых ресурсов ООО «Новые технологии» за 2016-2018 гг.

| Показатель | 2016 | 2017 | 2018 | Отклонение 2017г. к 2016г. | Отклонение 2018г. к 2017г. |
|---|------|------|------|----------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Состояло работников на начало периода, чел. | 17 | 17 | 20 | 0 | 3 |
| Принято всего, чел. | 1 | 5 | 6 | 4 | 1 |
| Выбыло всего, чел, в т. ч.: | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 |
| - по собственному желанию; | 1 | 1 | 0 | 0 | -1 |
| - уволено за нарушение трудовой дисциплины | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| Состояло работников на конец периода, чел. | 17 | 20 | 24 | 3 | 4 |
| Среднесписочная численность, чел. | 17 | 18 | 22 | 1 | 4 |
| Коэффициент оборота по приему | 0,06 | 0,28 | 0,27 | 0,22 | -0,01 |
| Коэффициент оборота по увольнению | 0,06 | 0,11 | 0,09 | 0,05 | -0,02 |
| Коэффициент общего оборота | 0,12 | 0,39 | 0,36 | 0,27 | -0,03 |

| | | | | | |
|--------------------------------|------|------|------|-------|-------|
| Коэффициент текучести кадров | 0,06 | 0,11 | 0,09 | 0,05 | -0,02 |
| Коэффициент восполнения | 1 | 2,5 | 3 | 1,50 | 0,50 |
| Коэффициент постоянства кадров | 0,94 | 0,83 | 0,82 | -0,11 | -0,02 |

Из таблицы видно, что численность трудовых ресурсов за исследуемый период увеличилась. Среднесписочная численность трудовых ресурсов ООО «Новые технологии» в 2017 году увеличилась на 1 человека, а в 2018 году на 4 человека.

Количество принятых сотрудников увеличивалось с каждым годом: в 2017 году показатель увеличился на 4 человека, в 2018 году – на 1 сотрудника. Численность выбывших сотрудников в 2017 году увеличилось на 1 человека, в 2018 году показатель не изменился. Количество уволившихся сотрудников по собственному желанию в 2016 и 2017 году было одинаковым, в 2018 году уволившихся по собственному желанию не было. Число сотрудников уволенных за нарушение трудовой дисциплины увеличилось. Это свидетельствует о том, что в организации особое внимание уделяется дисциплине.

Коэффициент оборота по приему представляет собой отношение числа принятых за отчетный период к средней за этот период списочной численности работников [4, с.91]. Коэффициент оборота по приему в ООО «Новые технологии» в 2017 году увеличился на 0,22 единицы, в 2018 году показатель немного снизился. Так, в целом за исследуемый период показатель увеличился, что свидетельствует о динамике развития организации.

Коэффициент оборота по увольнению рассчитывают как отношение уволенных за отчетный период к средней за этот период списочной численности работников [4, с.92]. Коэффициент оборота по увольнению в 2017 году увеличился, в 2018 году данный показатель снизился.

Коэффициент общего оборота представляет собой отношение суммарного числа принятых и уволенных за отчетный период к средней за этот период списочной численности [4, с.92]. Коэффициент общего оборота

также имела непостоянный характер: увеличение в 2017 году и снижение в 2018 году.

Коэффициент текучести исчисляются как отношение численности уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины и уволенных по собственному желанию в отчетном периоде к среднесписочной численности работников. Коэффициент текучести кадров в 2017 году увеличился на 0,05 единиц, но в 2018 году показатель снизился на 0,02.

Коэффициент выполнения рассчитывается путем деления численности принятых работников в отчетном периоде на численность работников, уволенных за этот период. Коэффициент выполнения увеличивался с каждым годом, что свидетельствует об оперативности выполнения численности сотрудников организации.

Коэффициент постоянства кадров определяют как отношение численности работников, проработавших в организации в течение всего года (с 1 января по 31 декабря), к средней за этот период списочной численности работников по формуле [5, с.72]. Коэффициент постоянства кадров в ООО «Новые технологии» снизился, это связано с тем, что среднесписочная численность увеличивалась в связи с наймом нового персонала.

Таким образом, анализ состава и численности трудовых ресурсов является важным направлением анализа эффективности использования трудовых ресурсов. В данной статье были изучены состав и численность трудовых ресурсов на примере ООО «Новые технологии» за 2016-2018 гг.

Использованные источники:

1. Балашов А.И., Тертышный С.А. Экономика фирмы/ Под редакцией проф. А.Н. Ряховской. – М.: Магистр, 2017. – 432 с.
2. Бычин В.Б., Бобков В.Н. Экономика труда. - М.: Инфра-М, 2018. - 336 с.

3. Веснин В.Р., Грибов В.Д. Экономика предприятия. - М.: Инфра-М, 2017. – 160 с.
4. Михалкина Е.В., Белокрылова О.С., Фурса Е.В. Экономика труда. - М.: РИОР, 2018. – 276 с.
5. Рофе А.И. Экономика труда. 3-е издание. - М.:КноРус, 2017. - 376 с.
6. Соловьев А.П. Экономическая и социальная эффективность использования трудовых ресурсов / А.П. Соловьев, Г.М. Романенкова. Л.: Лениздат, 2016. – 281с.