

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/glava-diploma/226154>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Управление

-

1.3 Методические подходы к анализу и оценке трудовых ресурсов.

Для эффективной деятельности предприятий важную роль играют трудовые ресурсы. Рациональное использование персонала организации является основным условием, которое обеспечивает бесперебойность производственного процесса и успешное выполнение производственных планов. Эффективность использования трудовых ресурсов показывают множество показателей, характеризующих различные аспекты состояния персонала организации:

- Исследование численности персонала предприятия;
- Исследование состава и структуры, уровня квалификации персонала;
- Анализ движения трудовых ресурсов, их динамики и причин;
- Анализ использования рабочего времени;
- Анализ использования трудового потенциала организации.

Анализ численности персонала необходимо начать с определения «соответствия фактической численности персонала плановой и базисной в целом по промышленно-производственному персоналу (ППП) и по категориям в отдельности.

Целесообразно таким же образом анализировать численность основных и вспомогательных рабочих».

Увеличение числа основных рабочих говорит о росте выпуска продукции.

а) Общая численность персонала (Чобщ):

$Ч_{общ} = Ч_{ппп} + Ч_{нп}$, где (1)

Чппп – численность промышленно-производственного персонала, чел.

Чнп – численность персонала, не занятого в производстве, чел.

б) Численность промышленно-производственного персонала (Чппп):

$Ч_{ппп} = Ч_{рб} + Ч_{рк} + Ч_{сл} + Ч_{сп}$, где (2)

Чрб – численность рабочих, чел.

Чрк – численность руководителей, чел.

Чсл – численность служащих, чел.

Чсп – численность специалистов, чел.

в) Абсолютное отклонение ($\Delta Ч_{абс}$):

$\Delta Ч_{абс} = Ч_{ф} - Ч_{пл}$, где (3)

Чф – фактическая численность работников, чел.

Чпл – численность работников по плану, чел.

г) Относительное отклонение ($\Delta Ч_{отн.}$):

$\Delta Ч_{отн.} = Ч_{ф} - (Ч_{пл.всп.раб.} + Ч_{пл.сл.,сп.} + Ч_{пл.осн.раб.} \cdot K_{вып.пл.})$ (4)

Чф – фактическая численность работников, чел.

Чпл.всп.раб. – плановая численность вспомогательных рабочих, чел.

Чпл.сл.,сп. – плановая численность служащих и специалистов, чел.

Чпл.осн.раб – плановая численность основных рабочих, чел.

K_{вып.пл.} – коэффициент выполнения плана

д) Коэффициент выполнения плана (K_{вып.пл.}):

$K_{вып.пл.} = \frac{пл}{ф} \cdot \frac{ОП}{ОП}$, где (5)

ОПф – объем выпущенной продукции фактический, тыс.р.

ОПпл. – объем выпущенной продукции плановый, тыс.р.

Анализ состава и структуры персонала следует начинать с исследования профессионального и квалификационного состава работников: выявляется их излишек или недостаток по профессиям и уровню квалификации. Данный анализ направлен на выявление количественного и качественного состава имеющихся трудовых ресурсов объема и характеру работ, которые выполняются на данном предприятии.

Соответствие квалификационной подготовки рабочих можно выявить методом сравнения средних разрядов работ и рабочих в целом по предприятию:

а) Средний разряд рабочих (СРрабочих):

$СРрабочих = \sum \text{тарифных разрядов рабочих} / \text{численность рабочих (6)}$

б) Средний разряд работ (СРработ):

$СРработ = \sum \text{тарифных разрядов работ} / \text{количество рабочих мест (7)}$

в) Процент отклонения ($\Delta СР$):

$\Delta СР = СРработ - СРрабочих$, где (8)

СРрабочих - средний разряд рабочих

СРработ - средний разряд работ

г) Численность рабочих, которым необходимо повысить квалификацию (Чр.пк):

$Чр.пк = (СРработ - СРрабочих) \cdot Чр.пл.$, где (9)

СРработ - средний разряд работ

СРрабочих - средний разряд рабочих

Чр.пл. - плановая численность рабочих, чел.

д) Возможный прирост производительности труда ($\sum ПТ$):

$\sum ПТ = (СР работ / СР рабочих) \cdot 100 - 100$, где (10)

СРработ - средний разряд работ

СРрабочих - средний разряд рабочих

е) Условная экономия численности в результате повышения квалификации рабочих ($\sum Ч$):

$\sum Ч = (\Delta ПТ \cdot \text{дрпк} \cdot Чр) / 100 \cdot 100$, где (11)

$\Delta ПТ$ - прирост производительности труда рабочих, прошедших повышение квалификации, %

дрпк - удельный вес рабочих, повысивших квалификацию в отчетном периоде, %

Чр - общая численность рабочих, чел.

ж) Общие затраты на одного обученного ($\sum Зна 1 обуч.$):

$\sum Зна 1 обуч. = (\sum Зна обучение + ПТ потер.) / Чобуч$, где (12)

$\sum Зна обучение$ - общие затраты на обучение, тыс.р. $ПТ потер.$ - потерянная производительность труда, тыс.р.

Чобуч - численность рабочих, прошедших обучение, чел.

и) Потерянная производительность труда ($\sum ПТ потер.$):

$\sum ПТ потер. = \sum Вдн. \cdot \sum Бвр.$, где (13)

Вдн. - среднедневная выработка на одного рабочего, тыс.р.

Бвр. - бюджет времени теоретического обучения, чел./дн.

к) Экономический эффект от пройденного обучения

$\sum Эобуч. = (\sum ПТ после обуч. - \sum ПТ до обуч.) \cdot \sum Зна 1 обуч.$, где (14)

$\sum ПТ после обуч.$ - производительность труда после обучения, тыс.р.

$\sum ПТ до обуч.$ - производительность труда до обучения, тыс.р.

$\sum Зна 1 обуч.$ - общие затраты на одного обученного, тыс.р.

В зависимости от результата данного анализа можно наметить меры по более правильному использованию рабочих в соответствии с их квалификацией.

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой: <https://stuservis.ru/java-diploma/226154>