

# МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Юго-Западный государственный университет»  
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и политики



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе

Локтионова О.Г.

2016 г.

## РАСЧЕТ И АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, СОСТАВА И СТРУКТУРЫ КАДРОВ

Методические указания к практическим (лабораторным)  
занятиям

Курск 2016

УДК 378.14

Составитель: И.А. Томакова

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент Тиньков С.А.

**Расчет и анализ показателей использования трудовых ресурсов, состава и структуры кадров:** методические указания к практическим (лабораторным) занятиям / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Томакова, Курск, 2016. 19с. Библиогр.: с. 19.

В методических указаниях представлены основные теоретические положения по теме «Расчет и анализ показателей использования трудовых ресурсов, состава и структуры кадров», приведен порядок и пример выполнения расчета, исходные данные по вариантам, а также контрольный тест по изучаемой теме.

Методические указания предназначены для студентов дневной и заочной форм обучения изучающих такие дисциплины, как «Основы экономической деятельности предприятия», «Экономика предприятия», «Экономическое управление организацией», «Экономика и организация производства» и т.п.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *11.02.16* Формат 60×84 1/16.  
Усл. печ. л. *0,9*. Уч. - изд. л. *0,8*. Тираж 100 экз. Заказ *84*. Бесплатно.  
Юго-Западный государственный университет.  
305040, Россия, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

## ЦЕЛЬ РАБОТЫ

Цель работы - расчет и анализ показателей движения трудовых ресурсов, количественного и качественного состава персонала предприятия.

## 1. КРАТКИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Принципиально важными условиями нормального функционирования любого производственного предприятия являются обеспеченность его трудовыми ресурсами требуемого качества и высокая производительность труда. Производственный успех зависит от конкретных людей, их компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации, способности решать проблемы, восприимчивости к обучению. Только в этом случае могут быть обеспечены увеличение объемов выпуска и повышение качества продукции, рост эффективности производства.

*Труд* - это вклад в процесс производства, осуществляемый людьми в форме непосредственного расходования умственных и физических усилий. Совокупность умственных и физических способностей человека, его способность к труду называется рабочей силой.

В условиях рыночных отношений «способность к труду» делает рабочую силу товаром. Этот товар отличается следующим:

- без его привлечения невозможно осуществлять любую производственную деятельность;
- создает стоимость большую, чем он стоит;
- от него во многом зависит эффективность использования основных и оборотных средств.

*Персонал предприятия* (кадры, трудовой коллектив) - совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

Персонал промышленных предприятий делится на промышленно-производственный (ППП) и непромышленный персонал. К ППП относятся работники, которые непосредственно

связаны с производством и его обслуживанием (рабочие производственных цехов и участков, заводских лабораторий, управленческий персонал). К непромышленному персоналу относятся работники, занятые в непромышленной сфере: жилищно-коммунальном хозяйстве, детских садах, столовых, поликлинике, других непромышленных объектах, принадлежащих предприятию.

Работников согласно Общероссийскому классификатору профессий по выполняемым ими функциям делят на *рабочих и служащих*.

К *рабочим* относятся лица, осуществляющие функции преимущественно физического труда, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, поддержанием в рабочем состоянии машин и механизмов и т.д.

Рабочие по характеру участия в производственном процессе изготовления готовой продукции делятся на *основных*, которые непосредственно осуществляют производственный процесс, и *вспомогательных*, которые заняты ремонтами, обслуживанием оборудования и выполнением других вспомогательных операций в основных, вспомогательных и других обслуживающих цехах.

Вспомогательные рабочие объединяются в следующие группы: дежурный персонал; ремонтные рабочие; прочие вспомогательные рабочие. К категории рабочих относятся также ученики, младший обслуживающий персонал, работники охраны.

*Служащие* делятся на руководителей, специалистов и технических исполнителей.

*Руководители* осуществляют управленческие функции на предприятии, к ним относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий и их структурных подразделений, в том числе директор, управляющий, заведующий, главный специалист и др.

К *специалистам* относятся работники, занятые подготовкой производства, инженерно-техническими, экономическими и другими работами. К ним, в частности, относятся: администраторы, бухгалтеры, инженеры, нормировщики, экономисты и др.

К *техническим исполнителям* относятся работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и

контроль, хозяйственное обслуживание, в частности, это агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры, секретари, статистики, учетчики, чертёжники и т.д. Технические исполнители обеспечивают работу специалистов и руководителей.

*Структура персонала* предприятия характеризуется удельным весом отдельных категорий трудящихся в общей их численности.

Кадры можно характеризовать количественно и качественно.

К *количественным характеристикам* относят показатели списочной и явочной численности, среднесписочной численности работающих, ГТПП, непромышленного персонала, категорий работающих.

*Списочная численность* определяется на определенную дату по списку с учетом принятых и уволенных на эту дату работников.

*Явочная численность* - это количество работников, вышедших на работу на определенную дату.

*Штатная численность* больше явочной на число работников, необходимых в непрерывных производствах для подмены неработающих в выходные и праздничные дни. В производствах с прерывным режимом работы штатная и явочная численность совпадают.

*Списочная численность* ( $Ч_c$ ) определяется умножением штатного (явочного) состава на коэффициент списочности ( $K_c$ ):

$$Ч_c = Ч_{шт(я)} \cdot K_c,$$

где  $K_c$ - коэффициент списочности, который определяется как отношение номинального фонда времени ( $T_n$ ) к фактическому ( $T_\phi$ ).

$$K_c = \frac{T_n}{T_\phi}.$$

За определенный период определяют *среднесписочную численность работников*. Среднесписочная численность определяется суммированием списочного состава за каждый день и делением этой суммы на число дней в периоде.

$$Ч_{cc} = \frac{\sum Ч_{ci}}{T_k},$$

где  $Ч_{cc}$  - среднесписочная численность работников;

$Ч_{ci}$ , - списочная численность работников в  $i$ -й день;

$T_k$  - календарное количество дней в рассматриваемом периоде.

Среднесписочная численность работников используется при определении производительности труда.

Движение рабочей силы на предприятии связано с увольнением и приемом работников. Уровень стабильности кадров является одним из факторов, оказывающих существенное влияние на производительность труда и эффективность производства.

К причинам движения рабочей силы относятся, прежде всего, призыв на военную службу, поступление в учебные заведения, уход на пенсию или болезнь работника, расширение или сокращение объема производства. Движение кадров по указанным причинам является неизбежным и оправданным. В то же время движение кадров, обусловленное увольнением работников за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, а также по собственному желанию, характеризует текучесть рабочей силы. Текучесть рабочей силы является отрицательным явлением и сопровождается снижением производительности труда и качества работы у лиц, решивших уволиться, и вновь принятых работников, дополнительными затратами на подготовку кадров и т.д.

Оборот, стабильность и текучесть кадров характеризуется соответствующими коэффициентами:

- коэффициент общего оборота кадров ( $K_{оок}$ ) представляет собой отношение суммарного числа принятых ( $Ч_{пр}$ ) и выбывших ( $Ч_{выб}$ ) за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период:

$$K_{оок} = \frac{Ч_{пр} + Ч_{выб}}{Ч_{сс}};$$

- коэффициент оборота по приему ( $K_{оп}$ ) представляет собой отношение числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$K_{оп} = \frac{Ч_{пр}}{Ч_{сс}};$$

- коэффициент оборота по выбытию ( $K_{ов}$ ) представляет собой отношение выбывших за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период:

$$K_{ов} = \frac{Ч_{выб}}{Ч_{сс}};$$

- коэффициент текучести кадров ( $K_T$ ) определяется делением численности работников предприятия (цеха, участка), выбывших или уволенных за данный период времени, на среднесписочную численность за тот же период:

$$K_m = \frac{Ч_{ув}}{Ч_{сс}},$$

где  $Ч_{ув}$  - численность работников, уволившихся с предприятия по собственному желанию и из-за нарушения трудовой дисциплины за отчетный период, чел.

Выпуск продукции на предприятии может изменяться. В зависимости от характера изменения численности работников при изменении объема производства продукции все работники предприятия делятся на *условно-постоянный* и *переменный состав*. К *условно-постоянному составу* относятся категории работников, численность которых остается постоянной или незначительно меняется при изменении производительности агрегатов или производственной мощности предприятия,

- служащие и некоторая часть рабочих-повременщиков (около 30 % на предприятиях металлургии). К *переменному составу* относятся те работники, численность которых меняется в зависимости от производственной мощности агрегатов, цехов и предприятия в целом.

О *качественной характеристике кадров* можно судить по профессиональной и квалификационной их структуре.

*Профессия* - вид деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем получения общего (специального) образования и накопленного практического опыта.

*Специальность* - вид деятельности в рамках той или иной профессии, который имеет специфические особенности и требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков. Например, экономист-плановик, экономист-бухгалтер, экономист-финансист, экономист-трудоустроитель в рамках профессии экономиста.

*Квалификация* определяет степень и вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения работы или функций определенной сложности. Уровень квалификации подтверждается присвоением

соответствующих квалификационных (тарифных) разрядов и категорий.

Требования к степени умелости выполнения работ по рабочим профессиям излагаются в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (ЕТКС) и в отраслевых справочниках по работам, не вошедшим в ЕТКС.

О квалификации рабочих можно судить по среднему тарифному разряду. Расчет этого показателя производится следующим образом: число рабочих каждого разряда умножается на порядковый номер разряда, полученные произведения суммируются и сумма делится на общее число рабочих.

Оценка соответствия квалификации рабочих сложности выполняемых работ производится сравнением среднего тарифного разряда рабочих и среднего тарифного разряда работ. Если средний тарифный разряд рабочих ниже среднего тарифного разряда работ, то это может привести к снижению качества выпускаемой продукции и выпуску брака. Если средний разряд рабочих выше среднего разряда работ, то рабочим следует производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах. И то и другое ведет к снижению эффективности производства.

Требования к степени умелости выполнения работ служащими излагаются в квалификационном справочнике должностей служащих (КСДС), положениях и должностных инструкциях соответствующих отраслей. В них для каждой должности указывается, что должен знать, что должен уметь служащий, а также квалификационные требования (образовательный ценз, стаж работы) по специальности.

Наем работников осуществляется из внешних и внутренних источников.

К внешним источникам относятся региональные биржи труда, государственные центры занятости, высшие и средние специальные учебные заведения.

К внутренним источникам относятся подготовка работников на самом предприятии, продвижение своих работников по службе, прием на работу по рекомендации своих сотрудников и др.

Управление персоналом связано с разработкой и реализацией кадровой политики, основными целями которой являются:



- удовлетворение потребности предприятия в кадрах;
- обеспечение рациональной расстановки, профессионально-квалификационного и должностного продвижения кадров, мотивации труда;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Службы по управлению персоналом на предприятиях решают следующие основные задачи:

- планирование, найм и размещение рабочей силы, включая отбор, ориентацию и адаптацию;
- обучение, подготовку и переподготовку работников, повышение квалификации;
- оценка персонала путем проведения аттестации работников, продвижение по службе и организация карьеры;
- определение условий найма, труда и его оплаты;
- мотивация труда и соблюдение дисциплины;
- обеспечение формальных и неформальных связей, создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- реализация социальных функций (льготное питание на предприятии, помощь семье, организация отдыха и др.).

Рыночная экономика в своей основе предполагает необходимость сокращения объема всех видов производственных ресурсов, в том числе и трудовых, используемых для выпуска производимой продукции или услуг. Поэтому каждое предприятие должно определять минимально необходимую численность производственного персонала по отдельным профессиям и специальностям, требуемую для обеспечения планируемого объема производства (услуг) в конкретный промежуток времени.

Различают текущую и перспективную потребность в рабочей силе. Текущая потребность определяется рамками одного года, а перспективная - более длительным сроком исходя из перспективного плана развития предприятия и оценки спроса на его продукцию.

Производительность труда - важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность использования трудовых ресурсов предприятия.

*Производительность труда* измеряется количеством продукции, произведенной за единицу времени в расчете на одного работающего, или количеством рабочего времени, затраченного на производство единицы продукции.

Выработка ( $\Pi_T$ ) - количество продукции, производимой в единицу рабочего времени или приходящейся на одного среднесписочного работника или рабочего в месяц, квартал, год. Выработка определяется отношением количества произведенной продукции (ТП) к затратам рабочего времени на производство этой продукции (Т) или к среднесписочной численности ( $\text{Ч}_{\text{сс}}$ ):

$$\Pi_m = \frac{\text{ТП}}{\text{Ч}_{\text{сс}}},$$

где ТП - товарная (валовая, реализованная) продукция, руб.

Среднегодовая выработка одного работника определяется отношением годового объема выпускаемой продукции к среднесписочной численности работников.

Среднегодовая выработка одного рабочего определяется отношением годового объема выпускаемой продукции к численности рабочих.

## 2. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ

**Задание 1.** На основе данных табл. 1 и 2 дайте оценку качественного состава персонала предприятия.

### Методические рекомендации к заданию 1

Для характеристики рабочих рассчитайте средний тарифный разряд и средний тарифный коэффициент по формуле

$$\bar{X} = \frac{\sum X \cdot T_p}{\sum T_p},$$

где  $\bar{X}$  - средний тарифный разряд;

X - тарифный разряд;

$T_p$  - численность рабочих каждого разряда.

Качественный состав руководителей, специалистов и технических исполнителей (РСИ) можно оценить, определив структуру данной категории персонала по выделенным признакам (образование, стаж, возраст).

**Задание 2.** Рассчитайте показатели движения рабочей силы, сформулируйте выводы (табл. 3).

**Задание 3.** Рассчитайте показатели эффективности использования трудовых ресурсов (табл. 4).

### **Методические рекомендации к заданию 3**

Для расчета показателей используйте формулы: среднегодовой выработки одного работника, одного рабочего и среднечасовой выработки одного рабочего.

Данные для расчета показателей эффективности использования трудовых ресурсов

### **Порядок сдачи и оформления работы**

Отчет о работе должен содержать следующие материалы:

- таблицу исходных данных;
- результаты расчета показателей;
- выводы;
- выполненное тестовое задание.

Зачет по работе проводится после ее окончательного оформления на основе проверки преподавателем знаний студента по теме «Трудовые ресурсы. Состав и структура кадров. Количественная и качественная характеристика кадров» и на основе оценки ответов студента на контрольные вопросы по теме.



**Таблица 2 – Данные о кадровом потенциале предприятия (руководители, специалисты, технические исполнители – РСИ)**

Показатели	Численность персонала, чел.																			
	Варианты																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Численность персонала на начало года, чел.	1650	1190	1250	2999	2080	1596	1520	2284	1491	2231	1437	3100	1097	1649	1620	2356	1227	1132	1098	989
В том числе РСИ:	337	237	256	607	416	321	303	456	301	449	299	622	229	330	336	471	250	244	227	195
удельный вес категории РСИ, %																				
приняты на работу РСИ	20	85	42	68	74	82	90	87	65	56	10	10	75	90	67	110	55	120	112	11
выбыли РСИ	16	67	38	72	73	90	78	74	76	58	9	13	80	92	80	52	40	90	90	9
<i>По возрасту, лет:</i>	Проценты																			
от 20 до 30	11	12	18	14	17	8	13	11	12	14	11	12	18	14	17	8	13	11	12	14
от 30 до 40	50	48	37	47	49	51	45	50	48	43	50	48	37	47	49	51	45	50	48	43
от 40 до 50	35	38	41	32	29	39	35	35	38	37	35	38	41	32	29	39	35	35	38	37
от 50 до 60	4	2	4	7	5	2	7	4	2	6	4	2	4	7	5	2	7	4	2	6
<i>По образованию:</i>	Проценты																			
среднее	15	10	12	13	14	14	12	10	11	15	15	10	12	13	14	14	12	10	11	15
среднее специальное	33	30	31	30	29	28	31	32	33	33	33	30	31	30	29	28	31	32	33	33
высшее	52	60	57	57	57	58	57	60	56	52	52	60	57	57	57	58	57	60	56	52
<i>По трудовому стажу, лет:</i>	Проценты																			
до 5	10	8	9	5	7	8	11	9	10	11	10	8	9	5	7	8	11	9	10	11
от 10 до 15	12	14	15	11	13	17	13	14	15	12	12	14	15	11	13	17	13	14	15	12
от 15 до 20	40	38	32	37	36	36	35	34	32	36	40	38	32	37	36	36	35	34	32	36
свыше 20	38	40	44	47	44	39	41	43	43	41	38	40	44	47	44	39	41	43	43	41





## Контрольные вопросы

1. Какие категории работников относятся к промышленно-производственному персоналу?
2. Назовите работников, которых относят к вспомогательным рабочим.
3. Что такое списочная численность кадров?
4. Что такое явочная численность кадров?
5. Что такое штатная численность кадров?
6. Какую численность ППП используют для расчета производительности труда?
7. Назовите работников, которых относят к категории основных рабочих.
8. Какие цехи относятся к основным цехам металлургического комбината?
9. Как определяется коэффициент общего оборота кадров?
10. Какие показатели относятся к количественным характеристикам кадров?
11. Какие показатели относятся к качественным характеристикам кадров?
12. Как рассчитывается коэффициент постоянства кадров?
13. Как рассчитывается коэффициент текучести?
14. Какой коэффициент рассчитывается как отношение числа уволенных по собственному желанию, уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности работающих?
15. Какой коэффициент рассчитывается как процентное отношение числа принятых и уволенных к среднесписочной численности работающих?
16. По какому признаку выделяют категории персонала?
17. Что такое структура кадров?
18. Назовите причины движения рабочей силы.
19. Дайте определение производительности труда.



## Тестовое задание по теме

**« Расчет и анализ показателей использования трудовых ресурсов, состава и структуры кадров »**

**1) В условиях рыночных отношений «способность к труду» делает рабочую силу товаром. Этот товар отличается следующим:**

- a) без его привлечения невозможно осуществлять любую производственную деятельность;
- b) создает стоимость большую, чем он стоит;
- c) от него во многом зависит эффективность использования основных и оборотных средств;
- d) все выше перечисленное.

**2) Вкладом в процесс производства, осуществляемым людьми в форме непосредственного расходования умственных и физических усилий, называется:**

- a) труд;
- b) рабочая сила;
- c) выработка;
- d) трудовой ресурс.

**3) Списочная численность кадров...**

- a) это количество работников, вышедших на работу на определенную дату;
- b) определяется на определенную дату по списку с учетом принятых и уволенных на эту дату работников;
- c) больше явочной на число работников, необходимых в непрерывных производствах для подмены неработающих в выходные и праздничные дни;
- d) это общее количество работников, задействованных на предприятии за всю историю его работы.

**4) Производительность труда – это...:**

- a) важнейший экономический показатель, характеризующий эффективность использования трудовых ресурсов предприятия.

б) совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав;

с) степень и вид профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умения и навыков, необходимых для выполнения работы или функций определенной сложности;

д) использование трудового потенциала предприятия.

**5) Вид деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, которые приобретаются путем получения общего (специального) образования и накопленного практического опыта:**

а) Квалификация;

б) Специальность;

с) Профессия;

д) Труд.

**6) Коэффициентом, рассчитываемым как отношение суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период, называется:**

а) коэффициент текучести кадров;

б) коэффициент оборота по выбытию;

с) коэффициент оборота по приему;

д) коэффициент общего оборота кадров.

**7) К задачам, решаемым службой по управлению персоналом на предприятиях, относятся:**

а) планирование, найм и размещение рабочей силы, включая отбор, ориентацию и адаптацию;

б) обучение, подготовку и переподготовку работников, повышение квалификации;

с) определение условий найма, труда и его оплаты;

д) все выше перечисленное.

**8) Коэффициент текучести кадров определяется:**

а) отношением выбывших за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период;

б) отношением числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период;

с) отношением количества произведенной продукции к затратам рабочего времени на производство этой продукции или к среднесписочной численности;

д) отношением численности работников предприятия (цеха, участка), выбывших или уволенных за данный период времени к среднесписочной численности за тот же период.

**9) О качественной характеристике кадров НЕЛЬЗЯ судить по ....:**

- а) явочной численности;
- б) профессии;
- с) специальности;
- д) квалификации.

**10) Согласно классификации персонала, к служащим НЕ относятся:**

- а) руководители;
- б) рабочие;
- с) технические исполнители;
- д) специалисты.

### **Литература**

1. Экономика предприятия (фирмы): учебник / под ред. д-ра эконом. наук, проф. В. Я. Горфинкеля. - М.: Проспект, 2011. - 640 с.

2. Экономика производства: лаб. Практикум / И.П. Ильичев, И.А. Ларионова, Т.М. Петракова, О.В. Юзов; под ред. О.В. Юзова. - М: Изд. Дом МИСиС, 2012. - 145 с.

3. Выварец, А. Д. Экономика предприятия [Электронный ресурс] / А. Д. Выварец. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 544 с. // Режим доступа – [http:// biblioclub.ru](http://biblioclub.ru)

4. Смелик, Р. Г. Экономика предприятия (организации) [Электронный ресурс] / Р. Г. Смелик, Л. Левицкая. - Омск : Омский государственный университет, 2014. - 296 с. // Режим доступа – [http:// biblioclub.ru](http://biblioclub.ru).