



ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ  
КВАЛИФИКАЦИИ

Кафедра «Менеджмент и бизнес - технологии»

**ПРАКТИКУМ**  
**«Анализ обеспеченности тру-  
да»**  
по дисциплине

**«Управление  
человеческими  
ресурсами»**

Авторы:  
Косенко Н.В.,  
Борисова Д.В.

Ростов-на-Дону, 2018

## Аннотация

ПРАКТИКУМ предназначен для студентов всех форм обучения направления 38.03.02 по теме **«Анализ обеспеченности труда»**.

## Автор



Доцент  
каф. «Менеджмент и  
бизнес-технологии»  
Косенко Н.В.

Ассистент  
каф. «Менеджмент и  
бизнес-технологии»  
Борисова Д.В.





## Оглавление

<b>1. ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЧИСЛЕННОСТЬ, СТРУКТУРА И ДВИЖЕНИЕ.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ЗАДАЧА ПО ОЦЕНКЕ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ТРУДА .....</b>	<b>6</b>
<b>Список литературы .....</b>	<b>9</b>

## 1. ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЧИСЛЕННОСТЬ, СТРУКТУРА И ДВИЖЕНИЕ

Персонал – это личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

Наряду с понятием «персонал» используется термин «человеческие ресурсы», содержащее совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей.

Численность персонала зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации.

Эти факторы задают ее нормативную (плановую) величину. Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, т.е. числом сотрудников, которые работают в организации в данный момент.

Персонал находится в постоянном движении вследствие приема на работу одних и увольнения других. Процесс его движения называется оборотом. Различают оборот по приему и оборот по выбытию.

Оборот по приему представляет собой число лиц, зачисленных на работу в организацию, оборот по выбытию – численность лиц, уволившихся из организации за данный период.

Структура персонала организации – это совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо признаку.

Распределение персонала и его движение в соответствии с видами деятельности отражает статистическая структура. Выделяют персонал основных видов деятельности (лица, работающие в основных и вспомогательных, научно-исследовательских и опытно-конструкторских подразделениях, аппарате управления, занятые производством продукции, услуг или обслуживающие эти процессы) и неосновных видов деятельности (работники жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы).

По характеру трудовых функций персонал подразделяется на категории: руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих.

Персонал организации также характеризуется с точки

зрения аналитической структуры, т.е. по таким признакам, как профессия, квалификация, образование, пол, возраст, и др.

Профессия – это устойчивая и признанная совокупность общих и специальных знаний, умений и опыта, формирующая круг обязанностей работника.

Квалификационный состав определяется соотношением работников высококвалифицированного, квалифицированного, малоквалифицированного и неквалифицированного труда.

Половозрастная структура персонала организации – это соотношение групп персонала по полу и возрасту.

Структура персонала по стажу характеризует общий стаж работы и стаж работы в данной организации.

При структурировании по уровню образования выделяются лица, имеющие высшее образование, незаконченное высшее, среднее специальное, среднее общее, неполное среднее, начальное.

## 2. ЗАДАЧА ПО ОЦЕНКЕ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ТРУДА

Анализ структуры персонала и движения рабочей силы  
Оценим структуру персонала и текучесть кадров организации за период 2016—2017 гг. в табл. 1 и на рис. 1 и 2.

**Таблица 1 — Динамика структуры персонала и текучести кадров организации в 2016—2017 гг.**

Наименование показателя	За период 2016 г.		За период 2017 г.		Изменение	
	абс. знач.	доля в стр-ре, %	абс. знач.	доля в стр-ре, %	абсолютное (+, -)	Темп роста, %
1	2	3	4	5	6 = 4 - 2	7 = (4/2)100%
1. Средне списочный состав, всего, чел. в том числе:	258	<u>100</u>	197	<u>100</u>	<u>-61</u>	<u>76,4</u>
1.1.Руководители и специалисты	34	<u>13</u>	26	<u>13</u>	<u>-8</u>	<u>76,5</u>
1.2. Рабочие	224	<u>87</u>	171	<u>87</u>	<u>-53</u>	<u>76,3</u>
2. Число работников, принятых на работу	4	<u>—</u>	5	<u>—</u>	<u>1</u>	<u>125</u>
3.Число работников, уволенных по собственному желанию и за нарушения трудовой дисциплины	3	<u>—</u>	35	<u>—</u>	<u>32</u>	<u>1166,6</u>
4. Число работников, уволенных по всем причинам	4	<u>—</u>	66	<u>—</u>	<u>62</u>	<u>1650</u>

5. Коэффициент приема, стр. 2 / стр. 1	<u>0,015</u>		<u>0,025</u>	=	<u>0,01</u>	<u>166,7</u>
6. Коэффициент выбытия, стр. 4 / стр. 1	<u>0,015</u>		<u>0,335</u>	=	<u>0,32</u>	<u>2233</u>
7. Коэффициент текучести, стр. 3 / стр. 1	<u>0,011</u>		<u>0,177</u>		<u>0,166</u>	<u>1609</u>
8. Коэффициент постоянства состава, (стр. 1 – стр. 4)/стр. 1	<u>0,985</u>		<u>0,665</u>		<u>-0,32</u>	<u>67,5</u>

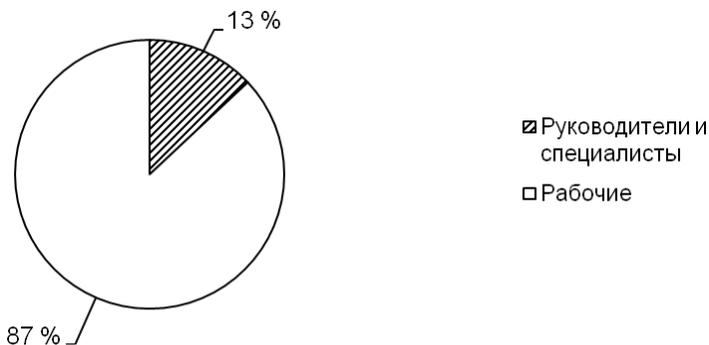


Рисунок 1— Структура персонала организации в 2017 г.

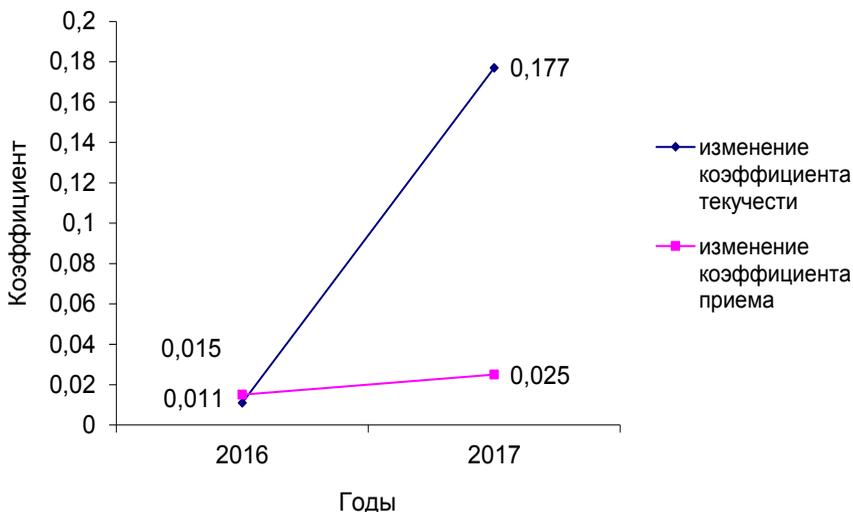


Рисунок 2 — Динамика коэффициентов приема и текучести кадров организации за период 2016—2017 гг.

Анализируя изменения структуры персонала и текучести кадров по данным табл. 1 и рис. 1и 2, следует отметить, что:

— наибольшую долю в структуре персонала 2017 г. как и в 2016г. составляют рабочие — 87 % (171 единица по штатному расписанию, что в 1,31 раза ниже уровня 2016 г.;

— коэффициент приема увеличился в 2017 г. в 1,67 раза к уровню 2016 г. и составил 0,025;

— коэффициенты выбытия и текучести кадров увеличились (в 22,3 раза и 16 раз — соответственно). Это довольно высокие коэффициенты. Отсюда коэффициент постоянства состава снизился на 32,5 % и составил 0,665. Причины увольнений рабочих: реструктуризация предприятия и низкая зарплата.

Организации необходимо принять меры по созданию условий для стабилизации коллектива и снижения текучести.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин В.Р., Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / Учебник – М: Проспект, 2015.
2. Дейнека А.В., Беспалько В.А., Управление человеческими ресурсами / Учебник – М: Дашков и Ко, 2014.
3. Макарова И.К., Управление человеческими ресурсами / Учебное пособие. – М: Дело, 2015.
4. Накарякова В.И., Управление человеческими ресурсами / Учебное пособие – М: Вузовское образование, 2016.