



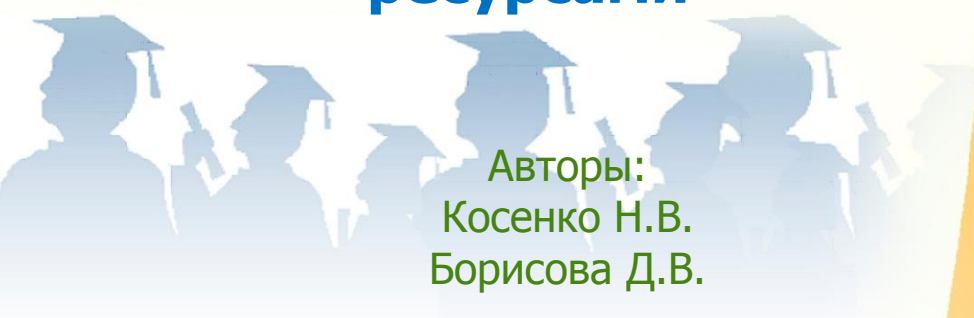
ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
УПРАВЛЕНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ

Кафедра «Менеджмент и бизнес - технологии»

ПРАКТИКУМ
«Оценка эффективности использования трудовых ресурсов»

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 **«Оценка эффективности использования трудовых ресурсов»**.

Авторы:



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

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





Оглавление

1. Повышение производительности и нормирование труда	4
2. Анализ динамики показателей эффективности использования трудовых ресурсов	7
Список литературы	14

1. ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Производительность труда — количественная характеристика работы, выполняемой персоналом, которая связана с уровнем эффективности использования трудовых ресурсов.

Цели и факторы повышения производительности труда

Основная проблема организаторов производства в данной области вне зависимости от форм собственности — тенденция к снижению эффективности производства. В связи с этим главными целями деятельности служб управления персоналом в этом направлении являются:

- сокращение производственных издержек и увеличение прибыльности;
- повышение гибкости производства;
- повышение качества товаров;
- совершенствование процессов технического и технологического контроля.

Общий уровень производительности определяет следующие типы факторов:

- *краткосрочные — объективные (например, изменение номенклатуры сырья и видов энергии в связи с авариями, циклические колебания качества сырья); субъективные (например, колебание уровня трудоспособности в течение дня, недели, года);*
- *долгосрочные (например, цены на материалы, энергию, качество оборудования).*

На рис. .1 представлены основные компоненты оценки производительности.



Рис. 1 Основные компоненты оценки производительности

Из приведенной схемы видно, что производительность связана как с количеством (количеством часов, трудозатратами), так и качеством труда (особенностями технологии, объемом капитальных вложений, качеством персонала).

Можно выделить два основных подхода к оценке производительности труда.

1. *Определение прямых трудозатрат* (путем оценки соотношения прямых трудозатрат к нормо-часам определяется фактическая интенсивность).
2. *Оценка отношения объема продаж к затратам на:*
 - стоимость контроля качества;
 - стоимость гарантированного ремонта;
 - численность производственных рабочих;
 - численность всего персонала;
 - дополнительные показатели: время наладки/оплаченные часы, число принятых изделий/число проверенных изделий, запланированные изделия/произведенные изделия, все производственное время/фактически отработанное время, вспомогательные расходы/прямые расходы, численность производственных рабочих/численность работников управления, количество часов по не принятым нарядам/количество отработанных часов,

Управление человеческими ресурсами

фактическая доля накладных
расходов/запланированные накладные расходы.

Управление производительностью труда включает следующие элементы:

- управление качеством;
- планирование процедур повышения эффективности;
- измерение трудозатрат и нормирование труда;
- бухгалтерский учет и финансовый контроль.

Необходимо принимать во внимание и факторы, препятствующие росту производительности, такие, как снижение цены труда при постоянном росте уровня жизни и увеличение уровня затрат на восстановление трудоспособности.

2. АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Определим с помощью метода цепных подстановок влияние использования рабочего времени и среднечасовой выработки на производительность труда одного работника в табл. 1 и на рис.1. Объемы реализации представим с учетом инфляции, в сопоставимых ценах.

Таблица 1 — Изменение производительности труда в организации за период 2016—2017 г.

Наименование показателя	За период 2016 г.	За период 2017 г.	Изменение	
			абсолютное (+, -)	темпы прироста. %
1	2	3	$4 = 3 - 2$	$5 = (4/2)100$ %
1. Выручка от реализации, тыс. руб.	290494	236697	-53797	-18,5
2. Среднесписочная численность, чел.	258	197	-61	-23,6
3. Среднегодовая выработка на 1 работника, тыс. руб. / чел. $3 = 1/2$	1125,9	1201,51	+75,61	+6,7
4. Отработано всеми работниками человеко-	51636,12	39400	-12236,12	-23,6



дней, чел.-дни				
5. Отра- ботано всеми че- ловеко- часов, чел.-час	405343,8	30732 0	- 98023, 8	-24,1
6. Среднее число дней, отработан- ных одним работником за год, дни, $6=4/2$	200,14	200	-0,14	-0,07
7. Среднее число часов, отработан- ных одним работником за год, час $7=5/2$	1571,1	1560	-11,1	-0,7
8. Продол- жи- тельность рабочего дня, час, $8=7/6$	7,85	7,8	-0,05	-0,6
9. Среднеча- совая выра- ботка одно- го рабочего, руб. $9=3/7$	716,6	770	+53,4	+7,5
10. Влияние на измене- ние средне- годовой выработки одного ра- ботника:	—	—	—	—
а) изменения	—	—	-1	-0,09

продолжительности рабочего года				
б) изменения среднечасовой выработки одного работника	—	—	84	+7,44
в) изменения продолжительности рабочего дня	—	—	-7,39	-0,65

Факторный анализ изменения среднегодовой выработки методом цепных подстановок:

1. Среднегодовая выработка на 1 работника в 2016 г. составляла:

$$W_{(0)} = \frac{РП_{(0)}}{Ч_{\text{ср.сп}(0)}},$$

где $W_{(0)}$ — среднегодовая выработка на 1 работника;
 $РП_{(0)}$ — выручка от реализации в базисном году (2016 г.);
 $Ч_{\text{ср.сп}(0)}$ — среднесписочная численность.

$$W_{\text{год}(0)} = \frac{290494}{258} = 1125,9 \text{ тыс.руб./чел.}$$

В то же время, годовая выработка равна:

$$W_{\text{год}(0)} = W_{\text{час}(0)} D_{(0)} t_{(0)},$$

где $W_{\text{час}(0)}$ — часовая выработка на одного работника;
 $D_{(0)}$ — среднее количество дней, отработанных одним человеком;
 $t_{(0)}$ — продолжительность рабочего дня.



$$W_{\text{год}(0)} = 716,6 \cdot 200,14 \cdot 7,85 = 1125,9 \text{ тыс.руб./чел.}$$

2. Определим влияние изменения часовой выработки на изменение годовой выработки:

$$W_{\text{год(усл}_1)} = W_{\text{час}(1)} D_{(0)} t_{(0)} = 770 \cdot 200,14 \cdot 7,85 = 1209,9 \text{ тыс.руб./чел.}$$

$$\Delta W_{\text{год}(W_{\text{час}})} = 1209,9 - 1125,9 = 84,0 \text{ тыс.руб./чел.}$$

3. Рассчитаем влияние изменения среднего количества дней, отработанных одним человеком в году, на изменение годовой выработки:

$$W_{\text{год(усл}_2)} = W_{\text{час}(1)} D_{(1)} t_{(0)} = 770 \cdot 200 \cdot 7,85 = 1208,9 \text{ тыс.руб./чел.}$$

$$W_{\text{год}(D)} = W_{\text{год(усл}_2)} - W_{\text{год(усл}_1)} = 1208,9 - 1209,9 = -1 \text{ тыс.руб./чел.}$$

4. Определим влияние изменения продолжительности рабочего дня на изменение годовой выработки:

$$W_{\text{год}(1)} = W_{\text{час}(1)} D_{(1)} t_{(1)} = 770 \cdot 200 \cdot 7,8 = 1201,51 \text{ тыс.руб./чел.}$$

$$\Delta W_{\text{год}(t)} = W_{\text{год(усл}_3)} - W_{\text{год(усл}_2)} = 1201,51 - 1208,9 = -7,39 \text{ тыс.руб./чел.}$$

5. Общее изменение годовой выработки составило:



$$\Delta W_{\text{год}} = W_{\text{год}(1)} - W_{\text{год}(0)} = 1201,51 - 1125,9 = 75,61$$

тыс. руб./чел.

В том числе:

— за счет увеличения часовой выработки годовая выработка увеличилась на	84,0	
— за счет уменьшения среднего количества дней, отработанных одним человеком годовая выработка уменьшилась на	1,0	—
— за счет уменьшения продолжительности рабочего дня годовая выработка уменьшилась на		—
		<u>7,39</u>
		$\Delta W_{\text{год}} = 75,61$

б. Рассчитаем долю каждого фактора в общем проценте изменения годовой выработки:

а) процент изменения годовой выработки за счет изменения часовой выработки:

$$\Delta W_{\text{год}(W_{\text{час}})} \% = \frac{\Delta W_{\text{год}(W_{\text{час}})} \cdot \Delta W_{\text{год}} \%}{\Delta W_{\text{год}}} = \frac{84 \cdot 6,7 \%}{75,61} = 7,44 \%;$$

б) процент изменения годовой выработки за счет изменения среднего количества дней в году, отработанных одним работником:

$$\Delta W_{\text{год}(D)} \% = \frac{(-1) \cdot 6,7 \%}{75,61} = -0,09 \%;$$

в) процент изменения годовой выработки за счет изменения продолжительности рабочего дня:

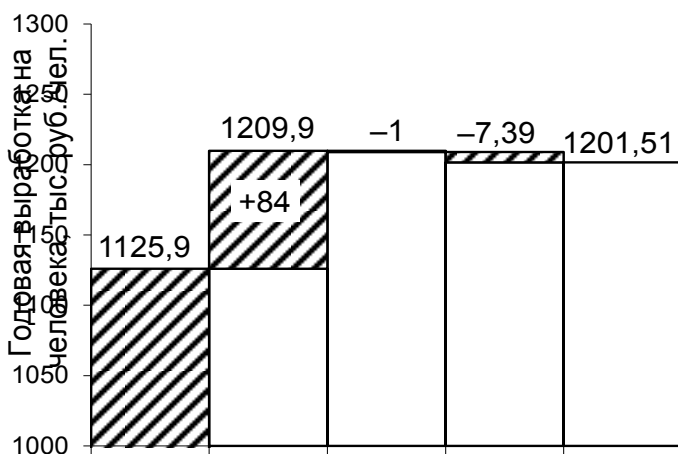
$$\Delta W_{\text{год}(t)} \% = \frac{(-7,39) \cdot 6,7 \%}{75,61} = -0,65 \%;$$

г) суммарный процент изменения годовой выработки под влиянием анализируемых факторов составит:

$$\Delta W_{\text{год}} \% = \Delta W_{\text{год}}(W_{\text{час}}) \% + \Delta W_{\text{год}}(Д) \% + \Delta W_{\text{год}}(t) \% =$$

$$= 7,44 + (-0,09) + (-0,65) = 6,7 \%$$

Результат соответствует данным табл. 1. Влияние факторов на изменение годовой выработки на одного работника отразим на рис.2.



Годовая выработка на человека в 2016 г.	Увеличение часовой выработки на человека в 2017 г.	Уменьшение среднего числа дней на 1 человека в 2017 г.	Уменьшение продолжительности рабочего дня в 2017 г.	Годовая выработка на человека в 2017 г.
---	--	--	---	---

Рис. 2 — Влияние изменения факторов на динамику годовой выработки 1 человека организации в 2017 г. по сравнению с 2016 г.



По данным таблицы 1 и рис 2 заметно увеличение годовой выработки на человека в 2017 г. по сравнению с уровнем 2016 г. Она увеличилась на 6,7% и достигла 1201,51 тыс. руб. / человека. Результаты факторного анализа показали, что положительную роль в её увеличении (на 84 тыс. руб. / человека) сыграл рост часовой выработки на человека до 770 руб./час.

Однако снижение количества отработанных дней в году (на 0,14 человеко-дня) и уменьшение продолжительности рабочего дня (на 0,05 часа) снизило годовую выработку (на 1 и 7,39 тыс. руб. / человека – соответственно).



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.