

Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
"КАЛИНИНГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ"

Институт отраслевой экономики и управления

**Д. Л. Скопич**

## **АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины для бакалавриата  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Калининград  
Издательство ФГБОУ ВО «КГТУ»  
2023

Рецензент

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности  
ИНОТЭКУ ФГБОУ ВО "Калининградский государственный технический  
университет" А. Е.Тарутина

**Скопич, Д. Л.**

Анализ трудовых показателей организации: учеб.-метод. пособие по изучению дисциплины для студентов бакалавриата, обучающихся по напр. подгот. 38.03.03 ."Управление персоналом."/ Д. Л. Скопич. – Калининград: Изд-во ФГБОУ ВО «КГТУ», 2023. - 75 с.

Учебно-методическое пособие является руководством по изучению дисциплины "Анализ трудовых показателей организации" для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. В учебно-методическом пособии представлены цели, задачи и структура дисциплины, содержание дисциплины и методические указания по ее изучению, содержание и методические указания по подготовке к практическим занятиям, выполнению контрольной работы, а также список литературы и контрольные вопросы к зачету и экзамену по дисциплине.

Табл. 26, рис. 2, список лит. – 11 наименований

Учебно-методическое пособие рассмотрено и одобрено для опубликования в качестве локального электронного методического материала кафедрой менеджмента 05.04.2022г., протокол № 07

Учебно-методическое пособие по изучению дисциплины рекомендовано к изданию в качестве локального электронного методического материала для использования в учебном процессе методической комиссией ИНОТЭКУ ФГБОУ ВО «КГТУ» 22.06.2022 г., протокол №07

УДК 331

© Федеральное государственное  
бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
"Калининградский  
государственный технический  
университет, 2023 г.  
© Скопич Д. Л., 2023 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её изучению .....	8
Тема 1. Теоретические основы анализа и моделирования трудовых показателей на предприятии .....	8
Тема 2. Анализ численности, состава и движения рабочей силы.....	11
Тема 3. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и организации труда.....	15
Тема 4. Анализ эффективности использования персонала .....	18
Тема 5. Анализ использования рабочего времени .....	20
Тема 6. Анализ производительности труда и трудоемкости .....	22
Тема 7. Анализ фонда оплаты труда.....	27
Тема 8. Состояние нормирования затрат, результатов труда и его организации.....	29
Тема 9. Анализ условий труда на предприятии .....	33
Тема 10. Анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы предприятия .....	37
2 Методические указания для подготовки к практическим занятиям.....	42
Тема 1. Теоретические основы анализа и моделирования трудовых показателей на предприятии.....	42
Тема 2. Анализ численности, состава и движения рабочей силы.....	44
Тема 3. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и организации труда.....	46
Тема 4. Анализ эффективности использования персонала .....	47
Тема 5. Анализ использования рабочего времени .....	49
Тема 6. Анализ производительности труда и трудоемкости .....	51
Тема 7. Анализ фонда оплаты труда.....	53
Тема 8. Состояние нормирования затрат, результатов труда и его организации.....	54
Тема 9. Анализ условий труда на предприятии .....	56
Тема 10. Анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы предприятия .....	57
3 Методические указания по выполнению контрольной работы.....	58
4 Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации.....	66
5 Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине .....	71
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ.....	73
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Пример страницы СОДЕРЖАНИЕ в контрольной работе.....	74

## ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина "Анализ трудовых показателей организации" относится к профессиональному модулю (вариативная часть образовательной программы), изучается студентами, обучающимися в бакалавриате по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом".

Учебно-методическое пособие составлено в соответствии с требованиями рабочей программы дисциплины "Анализ трудовых показателей организации".

Освоение дисциплины "Анализ трудовых показателей" позволяет студентам самостоятельно анализировать трудовые показатели, определять и количественно измерять влияние факторов, выявлять резервы экономического роста, применять на практике приемы экономического анализа, формулировать выводы и предложения, разрабатывать оптимальные управленческие решения в области управления персоналом.

Целью освоения дисциплины является формирование аналитического мышления путем усвоения методологических основ и приобретения практических навыков анализа трудовых показателей.

В результате изучения дисциплины студент должен:

**знать:**

- систему показателей, характеризующих трудовые ресурсы предприятия;
- основные направления анализа трудовых показателей;
- методы и приемы анализа и планирования трудовых показателей;
- направления использования результатов анализа трудовых показателей;

**уметь:**

- проводить комплексный анализ трудовых показателей;
- умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- составлять аналитические заключения по результатам проведенного анализа;

**владеть:**

- навыками анализа основных трудовых показателей коммерческой организации;

- навыками разработки рекомендаций по повышению эффективности системы управления персоналом.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (зет), т. е. 180 академических часов контактной и самостоятельной учебной работы студента; работой, связанной с текущей и промежуточной (заключительной) аттестацией по дисциплине.

К видам текущего контроля результатов освоения дисциплины "Анализ трудовых показателей организации" относятся задания, выполняемые студентами на учебных занятиях и во время самостоятельной работы, а именно:

1) задания по темам практических (семинарских) занятий;

Критерии и шкала оценивания практических (семинарских) занятий:

"отлично" - полное раскрытие вопроса; указание точных названий и определений; правильная формулировка понятий и категорий; самостоятельность ответа, умение вводить и использовать собственные классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; использование дополнительной литературы и иных материалов и др.;

"хорошо" - недостаточно полное, по мнению преподавателя, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей учебной литературы и других источников;

"удовлетворительно" - отражение лишь общего направления изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей учебной литературы и других источников; неспособность осветить проблематику учебной дисциплины и др.

"неудовлетворительно" - нераскрытие темы; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

2) Задания (задачи) по темам практических занятий;

Критерии и шкала оценки результатов:

"отлично" - выставляется при безошибочно решенной задаче;

"хорошо" - выставляется, если задача в основном решена верно;

"удовлетворительно" - выставляется при незначительных замечаниях и неточностях по задаче;

"неудовлетворительно" - выставляется при ответах, не удовлетворяющих критериям, указанным в предыдущих пунктах.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в форме зачёта и экзамена. К оценочным средствам промежуточной аттестации результатов освоения дисциплины "Анализ трудовых показателей организации" относятся:

- две контрольные работы (для заочной формы обучения);
- вопросы к зачету;
- вопросы к экзамену.

К зачету и экзамену допускаются студенты, имеющие положительные результаты прохождения текущего контроля, а также зачтенную контрольную работу.

Критерии оценки результатов зачета:

"зачтено" - ставится, если полно и всесторонне освещаются теоретические вопросы, делается самостоятельный анализ материала, дается аргументированная критика, делаются самостоятельные выводы;

"не зачтено" - ставится в случае, если вопросы раскрыты не в полной мере, недостаточно освещены теоретические вопросы или не освещены совсем, не проделан самостоятельный анализ материала, не сделаны самостоятельные выводы.

Критерии оценки результатов экзамена:

Для получения оценки "хорошо" студент должен:

- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;
- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;
- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок, сделать достаточно обоснованные выводы.

Для получения оценки "удовлетворительно" студент должен:

- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;

- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;
- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;
- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок без необходимых обобщений и выводов.

Оценка "неудовлетворительно" ставится в случае:

- отсутствия знания значительной части программного материала;
- отсутствия понятийного аппарата по изучаемой дисциплине;
- наличия существенных ошибок при решении задачи.

**Структура** учебно-методического пособия по изучению дисциплины включает шесть разделов.

В первом разделе приводится тематический план, соответствующий содержанию изучаемой дисциплины, даются методические указания по её самостоятельному изучению.

Во втором разделе учебно-методического пособия представлены задания и методические указания для подготовки к практическим занятиям.

В третьем разделе учебно-методического пособия представлены задания и методические указания по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения.

В четвертом разделе представлены методические указания по подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине, которая проводится в форме дифференцированного зачета и экзамена.

В пятом разделе даны методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине. В конце учебного пособия указаны рекомендуемые источники по изучению дисциплины.

# **1 Тематический план по дисциплине и методические указания по её изучению**

## **Тема 1. Теоретические основы анализа и моделирования трудовых показателей на предприятии**

**Форма занятий** - лекция

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Цели и задачи дисциплины. Место дисциплины в структуре образовательной программы. Планируемые результаты освоения дисциплины.

**Вопрос 2.** Анализ трудовых показателей как первый этап кадрового аудита.

**Вопрос 3.** Методы анализа и моделирования трудовых показателей

**Вопрос 4.** Виды, этапы и информационная база анализа трудовых показателей.

### **Методические указания по изучению темы 1**

Цель изучения темы – изучить теоретические основы анализа и моделирования трудовых показателей на предприятии

**Вопрос 1.** Цели и задачи дисциплины. Место дисциплины в структуре образовательной программы. Планируемые результаты освоения дисциплины.

Дисциплина "Анализ трудовых показателей организации" относится к профессиональному модулю. Освоение дисциплины "Анализ трудовых показателей" позволяет анализировать трудовые показатели, определять и количественно измерять влияние факторов, выявлять резервы экономического роста, применять на практике приемы экономического анализа, формулировать выводы и предложения, разрабатывать оптимальные управленческие решения в области управления персоналом.

Целью освоения дисциплины является формирование аналитического мышления путем усвоения методологических основ и приобретения практических навыков анализа трудовых показателей.

Задачи изучения дисциплины:



- формирование у студентов понимания содержания и методики расчета трудовых показателей, а также характера взаимосвязи между показателями и влияющими на них факторами;

- приобретение умений формировать необходимую и достаточную информационную базу для решения задач анализа и планирования трудовых показателей;

- овладение навыками планирования, составления аналитических заключений, подготовки выводов по результатам проведенного анализа и рекомендаций по повышению эффективности деятельности предприятий.

**Вопрос 2.** Анализ трудовых показателей как первый этап кадрового аудита.

Анализ трудовых показателей предприятия лежит в основе аудита социально-трудовой сферы предприятия, который позволяет оперативно оценить правильность кадровой политики. Аудит персонала позволяет оперативно оценивать правильность проведения кадровой политики, используя анализ трудовых показателей предприятия. Он содержит следующие основные направления аналитической деятельности:

1) **анализ ресурсов** (уровень, динамика и структура персонала предприятия; его движение; профессионально-квалификационный состав);

2) **анализ затрат** (анализ трудоемкости и зарплатоемкости основных видов продукции; уровня, динамики и структуры оплаты труда, затрат на обучение, подготовку и переподготовку персонала и др.);

3) **анализ эффективности труда** (анализ уровня и динамики производительности труда по отдельным договорам, заказам и по предприятию в целом; анализ факторов роста производительности труда; оценка по автоматизации и механизации, эффективности технико-экономических мероприятий, направленных на это; анализ соотношения изменения производительности и оплаты труда);

4) **анализ социального развития** (анализ формирования и использования фонда социального развития).

### **Вопрос 3.** Методы анализа и моделирования трудовых показателей

Анализ трудовых показателей на предприятии направлен на совершенствование процесса управления трудом. Он складывается из следующих основных разделов:

- анализ численности, состава и движения рабочей силы;
- анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами;
- анализ организации труда;
- анализ эффективности использования персонала;
- анализ использования рабочего времени;
- анализ трудоемкости продукции;
- анализ производительности труда;
- анализ создания и использования фонда оплаты труда;
- анализ стимулирования труда и повышения эффективности производства;
- анализ механизма формирования и распределения фондов экономического стимулирования и регулирования затрат на оплату труда;
- анализ состояния нормирования труда на предприятии;
- анализ условий труда на предприятии;
- анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы предприятия.

При анализе и моделировании трудовых показателей применяют сравнительный, сопоставительный, дедуктивный и индуктивный методы. Методы анализа и моделирования трудовых показателей позволяют применять различные статистические и экономико-математические приемы

**Вопрос 4.** Виды, этапы и информационная база анализа трудовых показателей.

Анализ трудовых показателей имеет различные виды:

- по периодичности проведения различают – ежедневный, недельный, месячный, квартальный, полугодовой, годовой;
- по полноте охвата объектов – полный, локальный, тематический;

- по методам изучения объектов – комплексный, сплошной, выборочный;  
- по характеру изучения – текущий, оперативный, систематический, разовый.

Организация анализа и моделирования трудовых показателей состоит из стандартных этапов работы:

1. Составление плана аналитической работы
2. Подготовка материалов для анализа.
3. Анализ поставленной задачи с использованием традиционных приемов или экономико-математического моделирования.
4. Предварительная оценка результатов анализа.
5. Итоговая оценка – обобщение результатов анализа

С целью анализа трудовых показателей используется информация статистических форм отчетности, а также другая внутренняя документация предприятия.

### **Методические материалы по теме 1**

При изучении темы 1 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, ФОС, которые имеются в ЭИОС, стенды и плакаты в специализированных аудиториях.

*Рекомендуемые источники по теме 1: [1, 2, 6, 10].*

### **Тема 2. Анализ численности, состава и движения рабочей силы**

**Форма занятий** - лекция

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Состав и структура персонала предприятия.

**Вопрос 2.** Анализ возрастной, образовательной и квалификационной структуры кадров предприятия.

**Вопрос 3.** Анализ движения рабочей силы.

**Вопрос 4.** Анализ текучести кадров.

## Методические указания по изучению темы 2

Цель изучения темы – изучить теоретические основы анализа численности, состава и движения рабочей силы

**Вопрос 1.** Состав и структура персонала предприятия.

Персонал предприятия — это совокупность всех работников предприятия, обеспечивающих реализацию его функций.

Состав и классификация персонала предприятия представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Состав и классификация персонала

**Вопрос 2.** Анализ возрастной, образовательной и квалификационной структуры кадров предприятия.

При оценке персонала предприятия следует учесть, что целесообразно проводить оценку рассматривая:

- динамику и структуру персонала по основным признакам структурирования персонала (по категориям; по полу, по возрасту, по стажу, по гендерному признаку, по уровню образования, по уровню укомплектованности);

При этом необходимо иметь в виду, что:

- *Половозрастная структура* персонала организации — это соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту. Возрастная структура характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в общей численности персонала. При изучении возрастного состава рекомендуются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64, 65 лет и старше.

- *Структура персонала по стажу* может рассматриваться двояко: по общему стажу и стажу работы в данной организации. Общий стаж группируется по следующим периодам: до 16 лет, 16-20, 21-25, 26-30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37,38, 39, 40 лет и более. Стаж работы в данной организации характеризует стабильность трудового коллектива. Статистика выделяет следующие периоды: до 1 года, 1-4, 5-9, 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30 лет и более.

- *Структура персонала по уровню образования* (общему и специальному) характеризует выделение лиц, имеющих высшее образование, в том числе по уровню подготовки: бакалавр, полное высшее образование, магистр; незаконченное высшее (более половины срока обучения); среднее специальное; среднее общее; неполное среднее; начальное.

### **Вопрос 3.** Анализ движения рабочей силы.

Под движением персонала предприятия понимают изменение численности работников предприятия в связи с приемом на работу и увольнением. Для оценки кадровой политики организации определяют абсолютные и относительные показатели движения персонала.

Относительные показатели движения:

- Коэффициент оборота по приему
- Коэффициент оборота по увольнению
- Коэффициент общего оборота

- Коэффициент постоянства кадров
- Коэффициент необходимого оборота
- Коэффициент стабильности кадров
- Коэффициент замещения рабочей силы
- Коэффициент изменчивости рабочей силы
- Коэффициент использования списочной численности
- Коэффициент оборачиваемости рабочих мест
- Коэффициент сменяемости кадров
- Коэффициент сменяемости кадров.

Коэффициенты движения кадров не планируются, поэтому их анализ производится путем сравнения показателей отчетного периода с аналогичными показателями предыдущих периодов. После расчета всех показателей движения кадров для каждого интервала анализируемого периода проводится анализ динамики полученных данных за ряд лет, делаются выводы.

#### **Вопрос 4.** Анализ текучести кадров.

Текучесть кадров играет большую роль в деятельности предприятия.

Текучесть дорого обходится предприятию, так как она несет следующие издержки: потери, вызванные простоями оборудования вследствие образования пустующих рабочих мест, снижение качества производимой продукции, ухудшение обслуживания оборудования и сокращение выработки работников перед их уходом с предприятия; потери из-за пониженной производительности труда в период адаптации нового работника на данном рабочем месте; растущие затраты на выплату выходных пособий, пособий по безработице; затраты на набор, подготовку, оформление приема и увольнения работников.

Для количественной оценки уровня текучести используется коэффициент текучести кадров. На основании социологических исследований выявлено, что допустимый предел значений коэффициента текучести должен составлять 5-7 %. Если текучесть на предприятии меньше 5 %, то наблюдается негативный процесс "старения" персонала, если больше 7 % – происходит снижение производительности труда.

При изучении текучести кадров большой интерес представляет измерение ее величины не только по предприятию в целом, но и по отдельным его структурным подразделениям, группам работников.

### **Методические материалы по теме 2**

При изучении темы 2 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, ФОС, которые имеются в ЭИОС, стенды и плакаты в специализированных аудиториях.

*Рекомендуемые источники по теме 2: [1, 3, 4, 6, 11].*

### **Тема 3. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и организации труда**

**Форма занятий** - лекция

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

**Вопрос 2.** Анализ уровня организации труда на предприятии. Повышение коэффициента сменности и выравнивание загрузки работающих.

**Вопрос 3.** Совершенствование организации и условий труда.

### **Методические указания по изучению темы 3**

Цель изучения темы – изучить теоретические основы анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и организации труда

**Вопрос 1.** Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

Сопоставление фактической и плановой численности работников предприятия осуществляется путем определения абсолютных и относительных отклонений, темпов роста фактической, плановой численности и нехватки численности персонала за анализируемый период.

Положительной является тенденция, когда средние темпы роста плановой и фактической численности больше единицы (больше 100 %), а средние темпы роста нехватки персонала меньше единицы (меньше 100 %). Обеспеченность предприятия работниками той или иной профессии косвенно можно определить

и по наличию значительных размеров часов сверхурочной работы работниками определенной профессии: чем выше количество отработанных сверхурочных часов, тем выше нехватка в персонале предприятия.

Для оценки обеспеченности фактического объема производства продукции и услуг персоналом определяют относительные отклонения по разным видам работ:

Обеспеченность предприятия персоналом определяется путем сопоставления фактической численности персонала с расчетной численностью планового периода. Далее определяется абсолютное и относительное отклонение фактической численности от расчетной.

В процессе анализа изучается соотношение численности основных и вспомогательных рабочих. Снижение удельного веса основных производственных рабочих в динамике за ряд лет свидетельствует о снижении производственного потенциала предприятия. Снижение численности специалистов – результат работы по внедрению мероприятий интенсификации: расширение зон обслуживания линейным персоналом, то есть увеличение коэффициента управляемости на основе повышения должностных окладов или ставок порядке внедрения на производстве новых методов экономического руководства. Высокая доля численности обслуживающего персонала говорит о низком уровне механизации работ.

**Вопрос 2.** Анализ уровня организации труда на предприятии. Повышение коэффициента сменности и выравнивание загрузки работающих.

Для оценки уровня организации труда на предприятии могут использоваться следующие показатели:

1) уровень организации труда – характеризует степень использования резервов роста производительности труда, связанные с совершенствованием его организации:

2) коэффициент разделения труда – характеризует долю времени из общей продолжительности смены, которую работники используют на выполнение своих непосредственных обязанностей:



3) коэффициент трудовой дисциплины – характеризует долю сокращения рабочего времени подразделения в результате целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени, вызванных нарушениями трудовой дисциплины.

4) коэффициент занятости работников – позволяет оценить уровень эффективного использования продолжительности смены всеми работниками данного подразделения

5) коэффициент рациональности приемов труда – позволяет оценить уровень рациональности применяемых приемов труда в подразделении.

6) коэффициент использования квалификации работников – позволяет оценить степень соответствия уровней квалификации работников и выполняемых работ.

7) коэффициент нормирования труда – характеризует долю работников, труд которых нормируется с учетом действующего уровня напряженности норм.

### **Вопрос 3. Совершенствование организации и условий труда.**

Одной из эффективных форм организации труда является совмещение профессий. При совмещении профессий (функций в пределах одной и той же профессии) должно соблюдаться правило: совмещение двух функций одним работником возможно только в том случае, если время активной занятости по основной профессии (функции) составляет примерно 50 % сменного времени. Если оно превышает указанную величину, то может привести к ухудшению качества работы, ненадлежащему выполнению функции, плохому обслуживанию оборудования и т. п. При наличии около 30 % времени пассивного наблюдения следует проектировать мероприятия по высвобождению только одного работника из трех, при 20 % – одного из четырех и т. д. Наиболее полно эти возможности реализуются в условиях бригадной формы организации труда. Анализ показывает, что при неритмичной работе, неупорядоченном недельном режиме труда и отдыха вследствие работы в выходные дни и сверхурочно производительность труда в остальные дни недели снижается. Для того, чтобы использовать имеющиеся резервы роста производительности труда, необходимо осуществить мероприятия по обеспечению ритмичности

производства, устранению разного рода неплановых рабочих дней и смен и полностью исключить нарушения в предоставлении еженедельных выходных дней. Не менее важны мероприятия по упорядочению внутрисменного режима труда и отдыха. Анализ показывает, что работоспособность человека в течение смены не остается стабильной, примерно через 60-90 мин. интенсивной работы она снижается и соответственно падает часовая производительность труда. Для предотвращения этого и предоставляются кратковременные внутрисменные перерывы на отдых и личные надобности. Однако сами по себе перерывы сокращают продолжительность оперативного времени и, следовательно, снижают сменную производительность.

### **Методические материалы по теме 3**

При изучении темы 3 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, ФОС, которые имеются в ЭИОС, стенды и плакаты в специализированных аудиториях.

*Рекомендуемые источники по теме 3: [1, 3, 4, 6, 11].*

### **Тема 4. Анализ эффективности использования персонала**

**Форма занятий** - лекция

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Анализ интенсивности использования персонала.

**Вопрос 2.** Анализ эффективности использования труда руководителей.

### **Методические указания по изучению темы 4**

Цель изучения темы – изучить теоретические основы анализа эффективности использования персонала

**Вопрос 1.** Анализ интенсивности использования персонала.

Степень интенсивности использования персонала можно оценить при помощи следующих показателей:

1) коэффициент сменности – характеризует уровень интенсивного использования труда работников.

2) коэффициент сменяемости – показывает количество смен, которое можно было отработать при минимальной существующей загрузке.

3) коэффициент использования сменного режима – характеризует равномерность распределения работников по сменам.

4) коэффициент использования рабочих мест в наибольшую смену – характеризует степень использования рабочих мест в наиболее загруженной смене.

5) интегральный коэффициент использования рабочих мест – позволяет получить комплексную оценку степени использования сменного режима на предприятии.

7) коэффициент отвлечения исполнителей от основной работы – характеризует долю работников, которые на протяжении анализируемого периода были отвлечены от основной работы и направлены на выполнение других видов работ.

8) уровень укомплектованности предприятия персоналом – характеризует долю рабочих мест, которые укомплектованы персоналом на предприятии.

9) коэффициент использования производственной мощности – позволяет оценить степень влияния укомплектованности предприятия персоналом и уровня его производительности труда на уровень использования производственной мощности.

10) коэффициент затрат на повышение квалификации, обучение и переобучение работников – характеризует размер расходов предприятия, которые идут на повышение квалификации, обучение и переобучение работников, в расчете на одну денежную единицу среднегодовой стоимости его основных фондов.

## **Вопрос 2.** Анализ эффективности использования труда руководителей.

Аналитическими показателями, позволяющими качественно и количественно оценить уровень организации управления предприятием, являются:

1) коэффициент обеспеченности управленческими кадрами – характеризует уровень замещения управленческих должностей на предприятии.

2) удельный вес работников управления в общем составе работающих – характеризует, сколько руководителей и специалистов приходится на одного среднесписочного работника предприятия.

3) коэффициент управляемости – характеризует степень соответствия фактических значений управляемости их нормативным значениям.

4) коэффициент централизации управленческих функций – позволяет оценить степень централизации управленческих функций.

5) показатель качества расстановки кадров по должностям – характеризует фактическую долю замещения должностей, требующих наличия высшего образования на предприятии или в подразделении.

6) коэффициент качества выполнения управленческих функций – характеризует долю времени, потраченного на качественное и своевременное выполнение управленческих функций.

7) коэффициент оперативности работы аппарата управления – позволяет оценить уровень эффективности исполнения оперативных решений аппарата управления.

8) коэффициент оснащенности управленческого труда – позволяет получить комплексную оценку технической вооруженности труда и степени использования средств механизации и оргтехники

#### **Методические материалы по теме 4**

При изучении темы 4 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, ФОС, которые имеются в ЭИОС, стенды и плакаты в специализированных аудиториях.

*Рекомендуемые источники по теме 4: [3, 4, 5, 6, 11].*

#### **Тема 5. Анализ использования рабочего времени**

**Форма занятий** - лекция

## **Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени

**Вопрос 2.** Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.

## **Методические указания по изучению темы 5**

Цель изучения темы – изучить теоретические основы анализа **использования рабочего времени**

**Вопрос 1.** Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени

Показателем рабочего времени за определенный период является фонд рабочего времени, который измеряют в человеко-днях или человеко-часах. Его величина зависит от численности рабочих, продолжительности рабочего периода и длительности рабочего дня. Для выявления причин целодневных и внутрисменных потерь рабочего времени сопоставляются данные фактического и планового балансов рабочего времени.

Внутрисменные потери выявляются в результате анализа продолжительности рабочего дня, который зависит от продолжительности перерывов в течение рабочего дня, обусловленных законом (перерывы, связанные с вредными условиями труда, сокращение рабочего дня подростков и т. д.) и внутрисменных потерь рабочего времени. Целодневные потери рабочего времени выявляются в результате анализа использования фонда рабочего времени и баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего. Устранение внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени повышает коэффициент использования явочного состава персонала и уменьшает потребность в работниках. Анализ внутрисменных потерь рабочего времени осуществляется при помощи коэффициента использования продолжительности рабочего дня.

Анализ целодневных потерь рабочего времени осуществляется при помощи коэффициента использования числа дней работы одного рабочего.

**Вопрос 2.** Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.

Оценка эффективности использования труда на предприятии осуществляется при анализе фактического реального фонда рабочего времени в человеко-днях или человеко-часах.

Оценка влияния изменения каждого из факторов на общее изменение фонда рабочего времени может быть определено методом абсолютных разниц. Тот же анализ может быть выполнен также при помощи методов цепных подстановок и относительных разниц. Для повышения эффективности работы предприятия необходимо совершенствовать структуру использования рабочего времени.

Существенное сокращение внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени может быть достигнуто путем организационных мероприятий, повышения трудовой дисциплины, соблюдения правил техники безопасности, улучшения условий труда и мероприятий по охране труда, что будет способствовать снижению потерь рабочего времени, а, следовательно, может быть получена экономия численности персонала фирмы.

Для определения экономии численности вследствие улучшения использования рабочего времени используются соответствующие формулы. Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции

### **Методические материалы по теме 5**

При изучении темы 5 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, ФОС, которые имеются в ЭИОС, стенды и плакаты в специализированных аудиториях.

*Рекомендуемые источники по теме 5: [3, 4, 6, 10, 11].*

### **Тема 6. Анализ производительности труда и трудоемкости**

**Форма занятий** - лекция

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Направления и задачи анализа производительности труда.

**Вопрос 2.** Анализ темпов роста производительности труда. Анализ выполнения плана по производительности труда.

**Вопрос 3.** Анализ трудоемкости продукции.

**Вопрос 4.** Факторный анализ производительности труда

### **Методические указания по изучению темы 6**

Цель изучения темы – изучить теоретические основы анализа производительности труда и трудоемкости

**Вопрос 1.** Направления и задачи анализа производительности труда.

Производительность труда – обобщающий показатель эффективности работы предприятия.

Основная цель анализа производительности труда – выявление резервов ее роста, а, следовательно, и резервов повышения эффективности производства. В процессе анализа определяют:

- темпы роста производительности труда;
- степень выполнения внутрипроизводственного плана по росту производительности труда;
- степень воздействия на производительность труда различных факторов;
- влияние производительности труда на объем выпущенной продукции.

Анализ показателей производительности труда направлен на выявление внутрипроизводственных резервов. Рост производительности труда в результате использования выявленных резервов осуществляется по следующим направлениям:

- абсолютное снижение численности работников;
- повышение качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции;
- прекращение производства продукции, которая не пользуется спросом.

**Вопрос 2.** Анализ темпов роста производительности труда. Анализ выполнения плана по производительности труда.

Для определения темпов роста производительности труда за отчетный год оценивается выполнение плана по росту производительности труда по месяцам, кварталам и нарастающим итогом с начала года. Проведение такого анализа на

предприятию обусловлено необходимостью своевременного выявления причин возможного невыполнения показателей производительности труда и принятия управленческих решений для достижения этих показателей к концу отчетного года.

При анализе фактические темпы роста производительности труда сопоставляют с плановыми и базисными. Темпы роста производительности труда за период более одного месяца определяют путем перемножения индексов роста

Выполнение плана по росту производительности труда оценивают за месяц, квартал, полугодие, год. Фактическая производительность труда сопоставляется с плановой или базисной. Изменение уровня производительности труда (выработки) определяется путем сравнения за различные периоды времени

В процессе анализа выявляют изменения в уровне и динамике выработки по отношению к плану, определяют причины перевыполнения или отставания, обосновывают реальность планового задания. Сравнение показателей планового и базисного периодов позволяет определить степень выполнения запланированных изменений уровня и динамики производительности труда, а сравнение фактического уровня производительности труда с ее уровнем в базисном периоде – изменения в уровне и динамике фактического показателя по отношению к его базисной величине.

### **Вопрос 3. Анализ трудоемкости продукции.**

Изменение трудоемкости продукции оказывает влияние на среднечасовую выработку: при снижении трудоемкости она повышается и наоборот. Показатель среднечасовой выработки находится в обратной зависимости от трудоемкости продукции. Эту зависимость учитывают при выявлении влияния изменения трудоемкости на производительность труда, потому что оба показателя производительности труда – трудоемкость и выработка – зависят от одних и тех же факторов. Анализ динамики трудоемкости позволяет выявлять резервы повышения производительности труда в целом по предприятию,



технологическим этапам производства, отдельным видам продукции. При анализе необходимо определить, за счет каких факторов изменяется трудоемкость продукции и как это изменение повлияло на рост выработки продукции.

В снижении трудоемкости продукции важную роль играет сокращение применения ручного труда на предприятии. Социологические исследования показали, что на предприятиях, где труд маломеханизирован, наблюдается большое количество неукomплектованных рабочих мест с преобладанием ручного труда, выше коэффициент текучести среди занятых на тяжелых физических работах, и предприятие несет значительные потери рабочего времени из-за прогулов. С целью анализа выполнения плана по трудоемкости продукции необходимо проанализировать выполнение норм выработки рабочими сдельщиками индивидуально, по группам и в среднем по предприятию. Уровень выполнения норм выработки определяется путем отношения нормативного времени к фактически затраченному по отдельным работникам основного и вспомогательного производства.

#### **Вопрос 4.** Факторный анализ производительности труда

К основным факторам изменения ПТ относятся:

- технико-технологические факторы:
  - повышение технического уровня производства;
  - повышение технологической оснащенности производства;
  - механизация и автоматизация производства;
  - ввод нового оборудования;
- факторы управления организацией производства и труда:
  - автоматизация управленческого труда;
  - интеграция науки с производством;
  - организация производства, применение гибких технологий;
  - организация труда, применение гибких форм;
- личностные факторы:
  - квалификация и общеобразовательный уровень;

- способность к творчеству, переориентации;
- возможность использования интеллектуальных и этических уровней;
- стимулирование трудовой мотивации;
- социальные и организационные факторы:
  - структурные сдвиги в производстве;
  - кооперация и разделение труда;
  - внедрение передового зарубежного опыта;
  - демографические и структурные сдвиги в сфере занятости;
  - сотрудничество работников профсоюзов и администрации.

При анализе производительности труда сопоставляются темпы роста производительности труда одного рабочего и работающего. При этом первые должны опережать вторые, так как должна иметь место положительная тенденция увеличения удельного веса рабочих.

#### **Методические материалы по теме 6**

При изучении темы 6 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, ФОС, которые имеются в ЭИОС, стенды и плакаты в специализированных аудиториях.

*Рекомендуемые источники по теме 6: [2, 4, 6, 7, 11].*

## **Тема 7. Анализ фонда оплаты труда**

**Форма занятий** - лекция

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Анализ состава, динамики и структуры фонда оплаты труда.

**Вопрос 2.** Факторный анализ ФОТ и среднегодовой заработной платы работников.

**Вопрос 3.** Анализ динамики затрат работодателя и направлений использования средств на оплату труда.

### **Методические указания по изучению темы 7**

Цель изучения темы – изучить теоретические основы анализа фонда оплаты труда

**Вопрос 1.** Анализ состава, динамики и структуры фонда оплаты труда.

В ходе анализа динамики и структуры фонда оплаты труда необходимо проанализировать:

- как динамика фонда оплаты труда связана с динамикой объема продукции;
- как изменяется во времени среднемесячная (среднегодовая) заработная плата одного работника, в том числе по разным категориям персонала;
- какие прогрессивные формы оплаты труда применяет предприятие, как они стимулируют рост производительности труда;
- какие резервы имеет предприятие для уменьшения затрат на оплату труда и повышения рентабельности его работы.

Важным моментом является определение соотношения между темпами роста производительности труда и ростом заработной платы за ряд лет: темпы роста производительности труда должны превышать темпы роста оплаты труда. Только при таких условиях создаются возможности для наращивания темпов расширенного воспроизводства. Если на предприятии есть задолженность по выплатам заработной платы работникам, то необходимо проанализировать динамику данной задолженности за ряд лет с выявлением причин сложившегося положения. При анализе ФОТ, включаемого в себестоимость продукции, в

первую очередь необходимо рассчитать абсолютные и относительные отклонения фактической его величины от плановой.

**Вопрос 2.** Факторный анализ ФОТ и среднегодовой заработной платы работников.

Среднегодовая заработная плата работников зависит от количества отработанных дней в среднем одним работником за год, средней продолжительности рабочей смены и среднечасового заработка. Для детерминированного факторного анализа абсолютные отклонения по фонду повременной заработной платы могут быть использованы соответствующие модели.

В процессе анализа использования средств на оплату труда по категориям персонала определяют отклонение фактического фонда оплаты труда по категориям персонала от предыдущего года под влиянием изменения численности работников и средней зарплаты одного работника, вскрывают резервы экономии фонда оплаты труда, связанные с устранением причин, вызывающих неоправданное увеличение численности и зарплаты работников. В процессе анализа состава фонда оплаты труда определяют отклонение отчетного фонда от плана по отдельным видам оплаты труда, устанавливают причины отклонений, выявляют резервы экономии фонда оплаты труда в результате устранения непроизводительных выплат и неоправданного его увеличения. Для анализа используют данные текущего фонда оплаты труда. Экономия средств на оплату труда достигается прежде всего в результате снижения трудоемкости производства товаров и услуг, внедрения бригадной формы организации и оплаты труда, пересмотра устаревших норм выработки и расценок, норм обслуживания, ликвидации штатных излишеств, проведения других мероприятий, обеспечивающих повышение производительности труда, а также вследствие устранения непроизводительных выплат и ликвидации неоправданного увеличения заработной платы отдельных работников. Поэтому подсчет сумм возможной экономии фонда основан на результатах анализа резервов роста производительности труда.

**Вопрос 3.** Анализ динамики затрат работодателя и направлений использования средств на оплату труда.

Анализ годовых затрат работодателя на персонал, анализ использования средств фонда оплаты труда и выплат социального характера выполняется в соответствующих таблицах. Необходимо также оценить соотношение и динамику за ряд лет между оплатой за отработанное и неотработанное время. Нерациональным является увеличение доли оплат за неотработанное время. Необходимо также определить структуру каждого вида выплат и ее изменение за ряд лет. Если в структуре заработка увеличивается доля, связанная с эффективностью и качеством труда, то имеет место превышение темпов роста среднечасового заработка над среднемесячным.

Особое внимание следует уделить анализу использования средств на выплаты социального характера. При этом следует учитывать их слабое влияние на результаты текущей производственной деятельности и неравномерность их распределения между разными категориями персонала. Набор социальных выплат и льгот зависит от размера предприятия, его отраслевой принадлежности и финансово-экономического положения. Социальные выплаты также дифференцированы по различным категориям персонала.

### **Методические материалы по теме 7**

При изучении темы 7 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", ФОС, которые имеются в ЭИОС, стенды и плакаты в специализированных аудиториях.

*Рекомендуемые источники по теме 7: [3, 5, 6, 10, 11].*

**Тема 8. Состояние нормирования затрат, результатов труда и его организации**

**Форма занятий** - лекция

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Состав нормативного хозяйства и организация нормативно исследовательской работы.

**Вопрос 2.** Уровень обоснованности индивидуальных и коллективных норм и степень охвата работ нормированием.

**Вопрос 3.** Качество норм труда и их равнонапряженность.

### **Методические указания по изучению темы 8**

Цель изучения темы – изучить теоретические основы нормирования затрат, результатов труда и его организации

**Вопрос 1.** Состав нормативного хозяйства и организация нормативно исследовательской работы.

Каждое предприятие располагает соответствующим нормативным хозяйством, элементы которого могут быть распределены на три группы: нормативы и нормы; правила производства работ; требования и ограничения.

Нормативы и нормы могут быть технико-технологическими, связанными с затратами овеществленного труда, и трудовыми, используемыми для расчета научно обоснованных норм.

Анализ нормативного хозяйства начинают с определения круга нормативных материалов, которыми располагает предприятие. Составляются группировочные таблицы с рядом показателей (год издания, охват работ, параллельные издания и др.).

При проведении анализа нормативного хозяйства следует проверить соблюдение правил производства отдельных видов работ и правильность установления норм труда.

**Вопрос 2.** Уровень обоснованности индивидуальных и коллективных норм и степень охвата работ нормированием.

Одним из направлений анализа нормирования труда является определение охвата работ (работников) нормированием, для чего определяются следующие показатели:

1) уровень обеспеченности работников нормативами труда – характеризует количество должностей и рабочих мест, для которых имеются нормативы.

2) число работников, труд которых фактически нормируется на предприятии, в том числе количество работников, для которых нормы установлены на основе межотраслевых, отраслевых и местных норм и нормативов.

3) доля нормируемых работ по трудоемкости и по численности.

4) процент технически обоснованных норм в совокупности внедренных на предприятии норм.

5) коэффициент организации рабочих мест– характеризует степень соответствия организации рабочих мест типовым проектам.

Кроме расчета показателей по всей численности работников предприятия, определяются показатели по определенным категориям и группам работников, а также по отдельным подразделениям и профессиям.

Анализ степени охвата нормированием труда предполагает также изучение уровня и динамики охвата нормированным трудом служащих, для чего определяются следующие показатели:

1) коэффициент применяемости рациональных методов труда специалистов.

2) коэффициент нормирования труда специалистов – характеризует степень обеспеченности предприятия специалистами в соответствии с отраслевыми нормативами численности.

Необходимо установить причины отклонений штатной численности от нормативной по отдельным функциям управления. Отклонения могут быть вызваны тем, что нормативами численности не учитываются организационно-технические условия выполнения работ, либо тем, что факторы, определяющие численность, недостаточно достоверны.

**Вопрос 3.** Качество норм труда и их равнонапряженность.

Анализ качества норм труда позволяет установить степень обоснованности и прогрессивности действующих на предприятии норм труда и выявить резервы их совершенствования.

В процессе анализа нормирования труда необходимо определить изменения в количестве и структуре норм. Структура норм анализируется по двум параметрам – обоснованности и периоду действия.

По обоснованности выделяют научно-обоснованные и опытно-статистические нормы. Их удельные веса могут быть определены как по числу таких норм, так и по трудоемкости работ.

По периоду действия различаются условно-постоянные, временные, сезонные и разовые нормы.

Особое внимание следует уделить изучению динамики временных норм, рассмотреть практику их установления и период действия. Весьма неблагоприятной является замена одних временных норм другими, в результате этого временные нормы применяются значительно дольше установленных предельных сроков.

Одним из направлений оценки состояния нормирования труда на предприятии является анализ качества действующих норм, которое характеризует следующая система признаков:

1) степень соответствия величины затрат труда на единицу продукции (работ) по установленной на предприятии норме научно обоснованным затратам для данных организационно-технических условий.;

2) наличие единой базы для расчета норм: норма любой степени укрупнения должна разрабатываться как часть общей системы норм труда;

3) соответствие единиц измерения объема работ или операций, на выполнение которых разрабатывается норма, принятой на производстве системе учета;

4) равнонапряженность норм труда, степень которой оценивается при помощи коэффициента напряженности норм;



5) степень прогрессивности норм – характеризуется широтой применения межотраслевых, отраслевых и групповых (для групп однородных предприятий) норм и нормативов, долей технически обоснованных и опытно-статистических норм;

б) норма труда должна быть понятна исполнителю не только по показателю, на который она установлена, но и по структуре.

### **Методические материалы по теме 8**

При изучении темы 8 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом", ФОС, которые имеются в ЭИОС, стенды и плакаты в специализированных аудиториях.

*Рекомендуемые источники по теме 8: [6, 7, 10].*

### **Тема 9. Анализ условий труда на предприятии**

**Форма занятий** - лекция

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Выявление потерь рабочего времени вследствие заболеваемости и травматизма.

**Вопрос 2.** Оценка санитарно-гигиенической обстановки и эффективности мер по ее улучшению

**Вопрос 3.** Социально-психологический климат в коллективах и его влияние на стабильность кадров.

### **Методические указания по изучению темы 9**

Цель изучения темы – изучить теоретические основы анализа условий труда на предприятии

**Вопрос 1.** Выявление потерь рабочего времени вследствие заболеваемости и травматизма.

Для оценки степени эффективности использования фонда времени на предприятии и уровня охраны труда используются следующие показатели:

1) уровень заболеваемости в отчетном периоде по сравнению с предшествующим;

2) количество дней нетрудоспособности на 100 работников по наиболее распространенным видам заболеваний по предприятию в целом – позволяет оценить количество дней нетрудоспособности, которые приходится в данном периоде на 100 работников подразделения или предприятия в целом;

3) уровень травматизма в расчете на 100 работников – позволяет оценить количество дней нетрудоспособности в результате травматизма, приходящиеся на 100 работников подразделения или предприятия в целом;

4) частота травматизма в расчете на 100 работников предприятия – характеризует количество случаев травматизма, которые произошли на предприятии в течении анализируемого периода;

5) доля работников, имеющих профессиональную патологию – характеризует долю работников в общей их численности, которые страдают профессиональными заболеваниями.

Оценка потерь рабочего времени из-за травматизма и экономической эффективности затрат на разработку и внедрение мероприятий по охране труда производится на основе показателей нетрудоспособности, материальных последствий травматизма, затрат на предупреждение несчастных случаев и др., рассчитываемых на 100 работающих.

**Вопрос 2.** Оценка санитарно-гигиенической обстановки и эффективности мер по ее улучшению

Выполнение плана сокращения численности рабочих, занятых физически тяжелым трудом, рассчитывается делением отчетного показателя численности на плановый. Подобные расчеты осуществляются как по предприятию в целом, так и по его подразделениям с обязательным выделением результатов механизации труда женщин. При определении показателя снижения удельного веса рабочих, занятых ручным и тяжелым физическим трудом, в их общей численности проверяется правильность установления объема ручных работ.

Удельный вес ручного труда исчисляется двумя способами – по численности и по трудоемкости.

Для определения реальных масштабов применения ручного труда необходимо проанализировать структуру оперативного времени и времени обслуживания рабочих мест. Для этого можно использовать карты норм для рабочих-сдельщиков, содержащие данные о затратах машинного и ручного времени, в том числе и перекрываемого, либо провести хронометражные наблюдения для определения объемов ручных элементов операции.

Если труд рабочих регламентируется с помощью норм обслуживания, необходимо провести фотофиксацию рабочего времени с обязательным выделением времени ручной работы.

Исходя из целевой установки работ по сокращению ручного труда, выделяются основные показатели: численность высвобождаемых рабочих, удельный вес времени выполнения ручных элементов операций, величина потерь из-за временной нетрудоспособности и срок окупаемости затрат. При определении экономической эффективности мероприятий по сокращению ручного труда размер полученной экономии нельзя ограничивать только экономией на постоянных накладных расходах и заработной плате реально высвобожденных работников. Следует учитывать также сокращение дней временной нетрудоспособности и текучести кадров, затрат на компенсацию, лечение, то есть экономию, которая может быть получена в последующие годы. Для выбора наиболее экономичного варианта механизации той или иной работы необходимо сравнивать величины экономии и затрат с помощью коэффициента эффективности или срока окупаемости.

**Вопрос 3.** Социально-психологический климат в коллективах и его влияние на стабильность кадров.

Оценку санитарно-гигиенической обстановки на участках следует производить по отклонениям от действующих санитарно-гигиенических норм. Абсолютные размеры отклонений принято относить к трем зонам:

благоприятной (работать удобно), неблагоприятной (ощущение неудобства) и недопустимой.

При характеристике санитарно-гигиенической обстановки учитываются следующие факторы: освещенность; вредные вещества, пары, газы, аэрозоли; микроклимат (температура воздуха, относительная влажность, скорость движения воздуха); механические колебания (вибрация, шум, ультразвук); излучения (инфракрасные, ионизирующие, электромагнитные волны); атмосферное давление (повышенное, пониженное).

Для оценки санитарно-гигиенической обстановки используются следующие показатели:

1) удельный вес рабочих мест, отнесенных по условиям труда к благоприятной зоне;

2) удельный вес рабочих мест, отнесенных по условиям труда к неблагоприятной зоне;

3) удельный вес рабочих, которые трудятся в условиях, не соответствующих действующим санитарно-гигиеническим нормам;

4) коэффициент использования рабочего времени с учетом сокращения рабочего дня и предоставления дополнительных отпусков работникам, занятым на работах в неблагоприятной санитарно-гигиенической обстановке;

5) коэффициент занятости тяжелым физическим трудом;

6) расходы на выплату льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда – сумма средств, выплаченных работникам в качестве компенсации в течение отчетного периода.

Об изменении состояния условий труда на рабочих местах свидетельствуют следующие санитарно-гигиенические показатели: уменьшение содержания в воздухе вредных веществ, улучшение микроклимата и освещенности, снижение уровня шума и вибрации, ультрафиолетовой и инфракрасной радиации.

Социальные результаты осуществляемых мер по совершенствованию санитарно-гигиенической обстановки характеризуют следующие показатели:

увеличение числа работников, рабочие места которых соответствуют по условиям труда нормативным требованиям; снижение профессиональной, производственно-обусловленной, общей заболеваемости, а также производственного травматизма, вызванных неблагоприятными условиями труда; снижение текучести кадров и внутрипроизводственной миграции, связанных с неудовлетворительными условиями труда.

### **Методические материалы по теме 9**

При изучении темы 8 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, ФОС, которые имеются в ЭИОС, стенды и плакаты в специализированных аудиториях.

*Рекомендуемые источники по теме 9: [1, 4, 6, 10, 11].*

### **Тема 10. Анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы предприятия**

**Форма занятий** - лекция

**Вопросы для изучения**

**Вопрос 1.** Анализ влияния изменения показателей движения кадров на конечные результаты производства.

**Вопрос 2.** Анализ влияния трудовых факторов на динамику объема продукции.

**Вопрос 3.** Анализ влияния изменения фонда оплаты труда на конечные результаты производства.

**Вопрос 4.** Анализ и оценка влияния трудовых показателей на финансовые результаты.

### **Методические указания по изучению темы 10**

Цель изучения темы – изучить теоретические основы анализа влияния трудовых показателей на эффективность работы предприятия

**Вопрос 1.** Анализ влияния изменения показателей движения кадров на конечные результаты производства.

Один из важных вопросов анализа является определение экономического ущерба, который наносит предприятию текучесть кадров, в том числе из-за неблагоприятных условий труда, в этой связи часто определяется годовая экономия себестоимости продукции при сокращении текучести рабочей силы в результате улучшения условий труда и уменьшении, в связи с этим материального ущерба.

Расчет резервов снижения себестоимости осуществляется по следующим направлениям:

- 1) внедрение организационных и др. мероприятий, в результате которых достигается рост производительности труда и снижение трудоемкости;
- 2) сокращение численности работников;
- 3) снижение затрат на оплату труда;
- 4) снижения трудоемкости продукции за счет снижения мероприятий по повышению технического уровня производства

Если предприятие расширяет свою деятельность, увеличивает производственные мощности, создает новые рабочие места, то следует определить дополнительную потребность в трудовых ресурсах по категориям и профессиям и источники их привлечения. В этом случае возможно определить:

- 1) резерв увеличения выпуска продукции за счет создания дополнительных рабочих мест определяется умножением их прироста на фактическую среднегодовую выработку одного рабочего;
- 2) резервы выпуска продукции за счет ликвидации потерь рабочего времени;
- 3) резервы выпуска продукции за счет сокращения непроизводительных потерь рабочего времени.

**Вопрос 2.** Анализ влияния трудовых факторов на динамику объема продукции.

Определяется доля прироста продукции за счет роста выработки, когда объем выпуска продукции и численность работников растут одновременно,

причем темпы роста (прироста) численности работников ниже темпов роста (прироста) продукции.

Зависимость темпов роста объема выпуска продукции от темпов роста численности ППП характеризуется такими положениями:

– темпы роста численности ППП составляют 100% или ниже, это свидетельствует, что прирост продукции полностью обеспечен за счет роста производительности труда;

– темпы роста численности ППП выше 100 %, но ниже темпов роста объема выпуска продукции, это означает положительное влияние обоих факторов на прирост объема выпуска продукции;

– темпы роста численности превышают темпы роста объема выпуска продукции, это значит, что прирост объема продукции обеспечивается полностью за счет увеличения численности работников, а производительность труда падает.

При анализе влияния трудовых факторов на увеличение объема выпуска продукции применяют способ абсолютных разниц, при этом определяют долю выпуска продукции в абсолютных единицах за счет изменений выработки и численности работающих. Затем определяют совокупность влияния двух факторов на изменение объема производства по формуле

**Вопрос 3.** Анализ влияния изменения фонда оплаты труда на конечные результаты производства.

По годам рассматриваемого периода сравнивают величину фонда заработной платы, характеризуют динамику.

Характеризуют состав и структуру фонда заработной платы по источникам формирования (себестоимость и прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия; фонд оплаты труда и выплаты за счет прибыли). По каждой составляющей характеризуют динамику по годам, рассчитывают удельный вес в общей сумме заработной платы, оценивают изменение.

Характеризуют состав и структуру персонала по формам и системам оплаты труда, оценивают адекватность использования для каждой категории работников систем оплаты труда.

Для факторного анализа производства продукции в расчете на одну ден. единицу заработной платы используется соответствующая модель

Анализ затрат труда и его результатов производится сначала в целом по предприятию по общим укрупненным показателям, а затем дифференцированно по видам продукции, производственным подразделениям и отдельным составляющим ФОТ.

Важным обобщающим показателем является соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы. Укрупненный анализ начинается с определения прироста продукции по отношению к плану и к базовому периоду. При производстве однородной продукции, измеряемой натуральными или условно-натуральными показателями, фонд израсходованной заработной платы делится на натуральное количество продукции. При нормальном развитии производства показатель удельного расхода заработной платы на единицу продукции должен снижаться в динамике за ряд лет. Необходимо сопоставить динамику изменения трудоемкости и зарплатоемкости единицы. При нормальном развитии производства указанные показатели должны снижаться близкими друг к другу темпами. Различия возможны только за счет изменения тарификации работ и рабочих, применения более высоких показателей премирования или при наличии явно излишних выплат (оплата сверхурочных, дополнительная оплата за исправление брака и т. п.).

Динамика каждого из элементов сравнивается с динамикой прироста продукции и производительности труда. Наиболее весомый и подвижный элемент – фонд прямой оплаты труда рабочих-сдельщиков. Его величина зависит не только от объемов произведенной продукции и выполненных работ, которые учитываются в большинстве случаев довольно точно, но и от качества норм труда и связанных с ними расценок за сдельные работы.



Необходимо определить удельный вес каждой статьи затрат в полной себестоимости продукции и проанализировать динамику удельного веса затрат на оплату труда предприятия.

Коэффициент комплексного результата хозяйственной деятельности предприятия позволяет оценить общую эффективность деятельности предприятия.

Эффективность использования средств на оплату труда и социальные выплаты позволяет сделать выводы об эффективной или неэффективной системе на предприятии, так, если данный коэффициент меньше 1, то действующая на предприятии система использования средств на оплату труда и социальные выплаты является неэффективной, и необходимо разрабатывать и внедрять рациональные методы по повышению эффективности материального стимулирования.

**Вопрос 4.** Анализ и оценка влияния трудовых показателей на финансовые результаты.

Резервами увеличения прибыли предприятия являются:

- увеличение объема выпуска продукции;
- снижение затрат на производство и реализацию продукции;
- экономия и рациональное использование средств на оплату труда работников;
- рост производительности труда.

Основными резервами роста прибыли за счет более рационального использования средств на оплату труда являются:

- 1) внедрение мероприятий научно-технического прогресса и организационных, в результате которых достигается рост производительности труда и снижение трудоемкости;
- 2) сокращение численности работников.

#### **Методические материалы по теме 10**

При изучении темы 10 рекомендуется использовать УМП-ИД для бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом,

ФОС, которые имеются в ЭИОС, стенды и плакаты в специализированных аудиториях.

*Рекомендуемые источники по теме 10: [1, 3, 5, 6, 8, 11].*

## **2 Методические указания для подготовки к практическим занятиям**

### **Тема 1. Теоретические основы анализа и моделирования трудовых показателей на предприятии**

**Форма занятий** - практическое занятие

#### **Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 1**

##### **Практическое задание 1**

Пользуясь учебной и справочной литературой, конспектами лекций, ответьте на следующие вопросы:

- 1) сравнительный, сопоставительный, дедуктивный и индуктивный методы анализа трудовых показателей;
- 2) статистические и экономико-математические приемы анализа трудовых показателей;
- 3) экономический прогноз, способ непосредственной экстраполяции;
- 4) корреляционно-регрессионное моделирование;
- 5) способы адаптивного прогнозирования;
- 6) виды, этапы и информационная база анализа трудовых показателей;
- 7) этапы работы организации анализа трудовых показателей;
- 8) требования, предъявляемые к анализу трудовых показателей;
- 9) информационное обеспечение аналитической работы.

##### **Практическое задание 2**

Для изучения зависимости между стажем работы и месячной выработкой проведите группировку рабочих, выделив 4 группы с равными интервалами. По каждой группе и в целом по совокупности рабочих определите:

- 1) число рабочих;

- 2) средний стаж одного рабочего;
- 3) среднюю выработку продукции одним рабочим.

Результаты представьте в групповой таблице. Дайте анализ показателей таблицы и сделайте краткие выводы.

Имеются следующие

Таблица 1 - Данные о стаже работы и выработке продукции рабочими

Номер рабочего	Стаж работы, лет	Месячная выработка, ед. изм.	Номер рабочего	Стаж работы, лет	Месячная выработка, ед. изм.
1	1,0	220	12	12,0	308
2	6,5	310	13	10,5	306
3	9,2	327	14	1,0	252
4	4,5	275	15	9,0	290
5	6,0	280	16	5,0	265
6	2,5	253	17	6,0	282
7	2,7	245	18	10,2	288
8	16,0	340	19	5,0	240
9	13,2	312	20	5,4	270
10	14,0	352	21	7,5	278
11	11,0	325	22	8,0	288

### Практическое задание 3

Таблица 2 – Исходные данные для анализа

Показатель	Отчетный год		Планируемый год
	план	факт	
1) Валовая продукция, млн. руб.	170	172	+10%
2) Стоимость ОПФ, млн. руб.	64	64	70
3) Численность работающих, чел., в т. ч.			
– рабочих	100	96	105
– служащих	24	26	25
– руководителей	12	13	10
– МОП	8	6	7

По исходным данным определить:

- 1) Фактическую и плановую (на следующий за отчетным год) структуру работающих
- 2) Степень выполнения плана по труду в отчетном году
- 3) Относительные величины плановых заданий по основным показателям
- 4) Сколько руководителей и сколько служащих приходилось на 10 рабочих в отчетном году (указать вид показателя)

5) Фондовооруженность и производительность рабочих в отчетном (по факту) и плановом периодах (указать вид показателя).

### **Методические материалы по практическому занятию по теме 1**

ФОС по дисциплине, Учебно-методические материалы по практическим занятиям в ЭИОС, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме

*Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию по теме 1: [1, 2, 6, 10].*

## **Тема 2. Анализ численности, состава и движения рабочей силы**

**Форма занятий** - практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 2**

### **Практическое задание 1**

По данным таблицы проанализировать показатели движения персонала. По результатам анализа сделать выводы об эффективности использования персонала в организации.

Таблица 3 – Анализ движения персонала организации

Показатели	Базисный период	Отчетный период
Среднесписочная численность, чел.	828	843
Принято рабочих, чел.	35	41
Выбыло рабочих, чел., в том числе:	49	46
переведено на другие предприятия	4	5
уход на учебу с отрывом от производства	5	7
призваны в армию	10	8
уволены по собственному желанию	25	20
уволены за прогул и нарушение трудовой дисциплины	5	6

### **Практическое задание 2**

Проанализировать движение персонала на предприятии, представить перечень необходимой дополнительной информации для более детального анализа. Сделать выводы.

Таблица 4 – Исходные данные для анализа

Показатели	Базисный период	Отчетный период
1. Численность персонала, чел.	530	510

2. Принято на работу, чел.	37	31
3. Уволено с работы, чел., в т. ч.	30	35
по собственному желанию	15	17
за нарушение трудовой дисциплины	5	7

### Практическое задание 3

Таблица 5 – Исходные данные для анализа

Показатели	Отч.		Отч.
ОСНОВНЫЕ РАБОЧИЕ		ВСПОМОГАТ. РАБОЧИЕ	
10 разряд		5 разряд	
принято	2	принято	2
уволено	3	уволено	1
в т. ч. по соб. желанию	2	в т. ч. по соб. желанию	1
9 разряд		4 разряд	
принято	3	принято	1
уволено	2	уволено	0
в т. ч. по соб. желанию	2	в т. ч. по соб. желанию	0
8 разряд		Специалисты	
принято	2	принято	2
уволено	3	уволено	1
в т. ч. по соб. желанию	2	в т. ч. по переводу	1
в т. ч. за нар. труд. дисц.	1	Служащие	
		принято	0
		уволено	1
		в т. ч. по соб. желанию	1
		Руководители	
		принято	1
		уволено	1
		в т. ч. за несотв. заним.	
		должности	1

На основании исходных данных необходимо:

- 1) заполнить таблицы 6, 7;
- 2) определить абсолютные показатели движения, представить в таблице, проиллюстрировать, сделать выводы;
- 3) определить относительные показатели движения, текучести представить в таблице, проиллюстрировать, сделать выводы.

**Таблица 6 – Численность персонала организации**

Категории персонала	Баз.	Отч.
<b>ОСНОВНЫЕ РАБОЧИЕ</b>		
10 разряд	36	
9 разряд	22	
8 разряд	21	
<b>ВСПОМОГАТ. РАБОЧИЕ</b>		
5 разряд	12	
4 разряд	8	
Специалисты	12	
Служащие	7	
Руководители	8	

**Таблица 7 – Численность персонала организации по категориям**

Категории персонала	баз.	отч.	абс. измен.	Темп роста, %	уд. вес. баз., %	уд. вес. отч., %	изм. уд. веса, %
Основные рабочие							
Вспомогат. рабочие							
Специалисты							
Служащие							
Руководители							
<b>ВСЕГО</b>							

### **Методические материалы по практическому занятию по теме 2**

ФОС по дисциплине, Учебно-методические материалы по практическим занятиям в ЭИОС, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме

*Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию по теме 2: [1, 3, 4, 6,11].*

### **Тема 3. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и организации труда**

**Форма занятий** - практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 3**

#### **Практическое задание 1**

В октябре предприятие отработало 25 дней. Среднесписочная численность за этот период составила 190 человек. За этот период было зарегистрировано 75 человеко-дней целодневных простоев. Среднее явочное число рабочих в этот

месяц составило 182 человека. За этот же период было принято на работу 27 человек, а уволено 15, в т. ч. за нарушение трудовой дисциплины 4 и 3 по собственному желанию. Определить численность фактически работавших

### **Практическое задание 2**

По данным таблицы проанализировать соотношение разряда работ и рабочих. Если средний разряд работ будет выше среднего разряда рабочих, определить количество рабочих, которым необходимо повысить квалификацию, чтобы достигнуть полного соответствия. По результатам анализа написать выводы об эффективности использования рабочих в соответствии с уровнем выполняемых ими работ (разряда работ).

Таблица 8 – Исходные данные для анализа

Показатели	Разряды работ и рабочих						Всего
	I	II	III	IV	V	VI	
Объем работ (тыс. н-ч.)	62	95	175	165	90	70	657
Численность рабочих (чел.)	33	75	120	133	75	45	481
Тарифный коэффициент	1,0	1,08	1,25	1,35	1,6	1,8	

### **Практическое задание 3**

Предприятием приобретено 4 крана. Режим работы двухсменный. Коэффициент перевода явочной численности рабочих в списочную  $K_{сп}$  равен 1,22. Рассчитать численность рабочих по рабочим местам.

### **Методические материалы по практическому занятию по теме 3**

ФОС по дисциплине, Учебно-методические материалы по практическим занятиям в ЭИОС, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме

*Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию по теме 3: [1, 3, 4, 6, 11].*

## **Тема 4. Анализ эффективности использования персонала**

**Форма занятий** - практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 4**

### **Практическое задание 1**

По данным таблицы проанализировать обеспеченность организации персоналом. Сделать выводы об эффективности использования персонала в организации с учетом структуры персонала ППП.

Таблица 9 – Анализ обеспеченности организации персоналом

Категории работников	Численность персонала организации (чел.)			Абсолютный недостаток или избыток работников ( $\pm$ ) чел.		
	базисный год	по плану	фактически	гр.3 –гр.2	гр.4 -гр.2	гр.4 -гр.3
Весь персонал	838	853	843			
в т. ч. ППП	828	841	834			
из него: рабочие	725	730	724			
из них: основные	470	476	469			
вспомогательные	255	254	255			
служащие	103	111	110			
из них: руководители	25	26	26			
специалисты	73	80	79			
др. служащие	5	5	5			
непромышленный персонал	10	12	9			

### Практическое задание 2

По данным таблицы определить количество рабочих, которым требуется повысить квалификацию, при условии: эффективный фонд рабочего времени – 1650 часов, коэффициент выполнения норм 1,02. Сделать выводы об эффективности повышения квалификации рабочим.

Таблица 10 – Исходные данные для анализа

Экономические показатели	Разряды работ и рабочих				Всего
	III	IV	V	VI	
1. Объем работ, тыс. руб.	160	145	80	95	
2. Численность рабочих, чел.	85	82	42	50	
3.Тарифные коэффициенты	1,200	1,350	1,533	1,783	

### Практическое задание 3

Оценить эффективность использования персонала, определить резервы ее увеличения



Таблица 11 – Исходные данные для анализа

Показатели	2020	2021	Абсол. изменение	Темп роста, %
Объем произведенной продукции, тыс. руб.	80 000	83 600		
Выручка от реализации, тыс. руб.	82410	96530		
Прибыль от реализации, тыс. руб.	15 477	17 417		
Среднегодовая численность работников	200	200		
Среднегодовая численность рабочих	160	164		
Отработано дней одним рабочим за год	225	215		
Отработано часов одним рабочим за год	1755	1612,5		
Средняя продолжительность рабочего дня, час	7,8	7,5		

#### **Методические материалы по практическому занятию по теме 4**

ФОС по дисциплине, Учебно-методические материалы по практическим занятиям в ЭИОС, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме

*Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию по теме 4: [3, 4, 5, 6, 11].*

#### **Тема 5. Анализ использования рабочего времени**

##### **Форма занятий - практическое занятие**

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 5**

##### **Практическое задание 1**

По плану на апрель установлено на одного рабочего 22 дня работы при продолжительности рабочего дня 7,85 часа. Фактически за месяц среднее списочное число рабочих составило 720 чел., общее число отработанных рабочими за апрель человеко-дней составило 16560, общее число отработанных рабочими за месяц человеко-часов составило 130824.

Определить коэффициенты использования рабочего времени по числу дней работы на одного списочного рабочего, по средней продолжительности рабочего дня и по числу работы на одного списочного рабочего.

## Практическое задание 2

Таблица 12 – Исходные данные для анализа

Показатели	2020	2021	Абсол. изменение	Темп роста, %
Объем произведенной продукции, тыс. руб.	80 000	83 600		
Выручка от реализации, тыс. руб.	82410	96530		
Прибыль от реализации, тыс. руб.	15 477	17 417		
Среднегодовая численность работников	200	200		
Среднегодовая численность рабочих	160	164		
Отработано дней одним рабочим за год	225	215		
Отработано часов одним рабочим за год	1755	1612,5		
Средняя продолжительность рабочего дня, час	7,8	7,5		

Определить:

- 1) фонд рабочего времени в 2020 и 2021 г.
- 2) возможный резервы увеличения фонда рабочего времени

## Практическое задание 3

Среднесписочная численность рабочих предприятия 754 чел., из них: 702 чел. имеют установленную продолжительность рабочего дня 8,0 ч, 52 чел. — 7,0 ч. Остальные данные по предприятию приведены в таблице.

Определить:

- 1) календарный (КФ), табельный (ТФ), максимально возможный (МВФ), явочный (ЯФ) фонды времени;
- 2) коэффициенты использования фондов времени;
- 3) среднюю фактическую продолжительность рабочего периода;
- 4) коэффициенты использования рабочего периода и рабочего дня;
- 5) интегральный коэффициент использования рабочего времени.

Таблица 13 – Исходные данные для анализа

Отработано фактически за год рабочими человеко-дней	192 962
Число человеко-дней целодневных простоев	18
Число человеко-дней неявок на работу, всего В том числе:	108 500
ежегодные отпуска	1 300
учебные отпуска	820
неявки по болезни	4 640
прогулы	70
Число человеко-дней праздничных и выходных	75 400
Число отработанных человеко-часов	1 502 654

### Методические материалы по практическому занятию по теме 5

ФОС по дисциплине, Учебно-методические материалы по практическим занятиям в ЭИОС, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме

*Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию по теме 5: [3, 4, 6, 10, 11].*

### Тема 6. Анализ производительности труда и трудоемкости

**Форма занятий** - практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 6**

#### Практическое задание 1

Определить, как изменится производительность труда в плановом году, если предполагается, что численность основных рабочих уменьшится с 450 до 430 человек. При этом планируется ряд мероприятий, которые позволят снизить трудоемкость на 9 %, а также возможно увеличение производительности за счет организационных мероприятий на 7%.

#### Практическое задание 2

Таблица 14 – Исходные данные для анализа

Предприятия концерна	Предыдущий период		Отчетный период	
	Продукция тыс. руб.	Среднесписочная численность рабочих чел.	Продукция тыс. руб.	Среднесписочная численность рабочих, чел.
1	150	300	204	400
2	500	200	1040	400

Определите:

1) коэффициенты динамики средней годовой выработки рабочих по каждому предприятию, входящему в состав концерна и по совокупности предприятий;

2) влияние на изменение производства продукции изменения эффективности использования персонала на каждом предприятии и структуры персонала.

### Практическое задание 3

По данным, представленным в таблице:

1. определить обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами по каждой категории работающих и в целом по предприятию;

2. изучить структуру работающих и ее изменение;

3. рассчитать производительность труда промышленно-производственного персонала, в том числе рабочих;

4. дать оценку изменению производительности труда и произвести расчет влияния основных факторов на выявленные отклонения;

5. указать возможные причины изменения производительности труда по данному предприятию;

6. сделать заключение по выполненным расчетам.

Таблица 15 – Исходные данные для анализа

Показатели	Предыдущий год фактически	Анализируемый год фактически
1. Численность работающих всего, чел.	8996	9030
в том числе по категориям, чел.:		
1.1. Промышленно-производственный персонал (ППП)	7866	8030
в том числе:		
1.1.1. Рабочие	7550	7650
Из них:		
основные	5300	5300
вспомогательные	2250	2350
1.1.2. Служащие	316	380
Из них:		
руководители	76	100
специалисты	240	280

1.2. Непромышленный персонал	1130	1000
2. Товарная продукция, тыс. руб.	13800000	14200000
3. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	4750	4940

### **Методические материалы по практическому занятию по теме 6**

ФОС по дисциплине, Учебно-методические материалы по практическим занятиям в ЭИОС, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме

*Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию по теме 6: [2, 4, 6, 7, 11].*

### **Тема 7. Анализ фонда оплаты труда**

#### **Форма занятий - практическое занятие**

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 7**

#### **Практическое задание 1**

Работник-повременщик 3 разряда отработал за месяц 22 дня. Часовая тарифная ставка 1 разряда – 100 руб., тарифный коэффициент 3 разряда – 1,2. Средняя продолжительность рабочего дня – 8 часов. За отсутствие простоев оборудования работнику выплачивается премия в размере 15 % месячного тарифного заработка. Необходимо вычислить месячную заработную плату работника при повременно-премиальной системе оплаты труда.

#### **Практическое задание 2**

Таблица 16 – Исходные данные для анализа

Показатель	План	Факт
Валовой объем производства продукции в текущих ценах отчетного года, руб.	22511000	22241000
Выручка от реализации продукции, руб.	71380000	78073000
Прибыль от реализации продукции, руб.	8484000	4049000
Сумма чистой прибыли, руб.	6327000	2506000
Среднесписочная численность работников, чел.	132	134
Всего рабочих, чел.	53	53
Удельный вес рабочих	40,15	39,55
Кол-во дней, отработанных одним рабочим	252	254
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	8	8
Среднегодовая выработка продукции одним работником (в текущих ценах), руб.	170537,88	165977,61

По исходным данным определить:

- 1) абсолютное и относительное изменение фонда заработной платы
- 2) провести факторный анализ фонда заработной платы
- 3) определить эффективность использования фонда оплаты труда

### **Практическое задание 3**

По данным таблицы проанализировать эффективность использования фонда заработной платы и выплат социального характера, а также соотношения средней заработной платы (среднего дохода) и производительности труда (выработки). Сделать выводы о влиянии эффективности использования фонда оплаты труда на персонал.

Таблица 17 – Анализ фонда заработной платы

Наименование показателя	Базисный год	Отчетный год	Изменение показателей	
			абсол.	относ., %
1. Объем продукции, тыс. руб.	95800	98500		
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	75600	77100		
в т. ч.: фонд заработной платы, тыс. руб.	53600	54100		
Выплаты социального характера, тыс. руб.	22000	23000		
3. Среднесписочная численность, чел.	351	360		

### **Методические материалы по практическому занятию по теме 7**

ФОС по дисциплине, Учебно-методические материалы по практическим занятиям в ЭИОС, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме

*Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию по теме 7: [3, 5, 6, 10, 11].*

### **Тема 8. Состояние нормирования затрат, результатов труда и его организации**

**Форма занятий** - практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 8**

#### **Практическое задание 1**

Определить норму штучного времени и норму выработки (количество операций) на основании исходных данных:

- продолжительность смены - 8 часов;
- время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 минут на операцию;
- время вспомогательной работы - 6 минут на операцию;
- норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего времени составляет 10 % к оперативному времени.

### **Практическое задание 2**

Работники предприятия в количестве 500 человек трудятся 6 дней в неделю. Выпуск изделий за неделю составляет 175 000 штук. Определить норму выработки выпускаемых изделий на одного работника, норму выработки за день.

### **Практическое задание 3**

Определить месячную норму выработки для комплексной бригады. Режим работы непрерывный без выходных и праздничных дней по скользящему графику. Исходные данные:

1. Часовая производительность труда (выработка) - 1550 т/час.;
2. Понижающий коэффициент, учитывающий трудоемкость работ - 0,85;
3. "Чистая" работа в смену - 6,5 часа;
4. Количество календарных дней в месяце - 28;
5. Количество смен на планово-предупредительный ремонт - 6.

### **Методические материалы по практическому занятию по теме 8**

ФОС по дисциплине, Учебно-методические материалы по практическим занятиям в ЭИОС, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме

*Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию по теме 8: [6, 7, 10].*

## **Тема 9. Анализ условий труда на предприятии**

**Форма занятий** - практическое занятие

**Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 9**

### **Практическое задание 1**

По санитарным нормам на каждого рабочего должно приходиться 5 м<sup>2</sup> производственной площади и не менее 17,5 м<sup>3</sup> объема производственного помещения. Кроме того, до 15 % общей площади должно быть предусмотрено на проходы и подъезды к рабочим местам. Определить размеры цеха, в котором предполагается разместить 280 рабочих мест.

### **Практическое задание 2**

На предприятии с численностью 2500 чел, за год произошло 1520 случаев заболеваний. При этом потеряно 11250 рабочих дней. Рассчитать коэффициенты частоты и тяжести заболеваний и среднее число работников, требующихся для замены заболевших, если фонд рабочего времени на одного работника 229 дней в год.

### **Практическое задание 3**

Коэффициент частоты заболеваний (в расчете на 100 работающих) составил на предприятии за год 18,2, а коэффициент тяжести – 8,0. Численность работающих 6500 чел. Сколько потеряно рабочих дней вследствие заболеваний и на сколько тыс. руб. относительно снижен выпуск продукции, если дневная плановая выработка на одного работника 4800 руб.?

### **Методические материалы по практическому занятию по теме 9**

ФОС по дисциплине, Учебно-методические материалы по практическим занятиям в ЭИОС, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме

*Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию по теме 9: [1, 4, 6, 10, 11].*



## **Тема 10. Анализ влияния трудовых показателей на эффективность работы предприятия**

**Форма занятий** - практическое занятие

### **Методические указания для подготовки к практическим занятиям по теме 10**

#### **Практическое задание 1**

Определить снижение трудоемкости, высвобождение рабочих и рост производительности труда за счет проведения ряда организационно-технических мероприятий. Годовой выпуск составляет 52 тыс. шт. Трудоемкость единицы уменьшилась на 5 мин. с 01.01. и составляет 50 мин. Годовой номинальный фонд времени одного рабочего составляет 250 дней по 8 часов. Целодневные простои (невыходы рабочих) составляют за год: отпуска всех видов 29 дней, болезни 12 дней. Потери внутри рабочего дня: сокращенный день подросткам и рабочим, занятым на вредных работах – 3 %, сокращение рабочего времени в предпраздничные дни – 0,8 %.

#### **Практическое задание 2**

Определите, как надо увеличить выпуск товарной продукции, чтобы повысить производительность труда на 6 % при условии, что численность производственных рабочих увеличится на 2 %, а численность вспомогательных рабочих и прочего персонала (общий удельный вес – 30%) останется неизменной.

#### **Практическое задание 2**

Определите на основании исходной информации, приведенной в таблице, доли (в %) влияния экстенсивных и интенсивных факторов на прирост объема продукции, принятого за 100%. Объясните экономическое содержание факторов и дайте оценку полученных результатов расчетов.

Таблица 18 – Исходные данные для анализа

Показатели	Предыдущий год	Отчетный год
1. Объем произведенной (реализованной) продукции, тыс. руб.	14900	14963
2. Среднесписочная численность работников, чел.	1279	1283
3. Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	2000	2005
4. Материальные затраты, тыс. руб.	9685	9690
5. Среднегодовая стоимость оборотных средств, тыс. руб.	400	402

### **Методические материалы по практическому занятию по теме 10**

ФОС по дисциплине, Учебно-методические материалы по практическим занятиям в ЭИОС, конспект лекций в ЭИОС по соответствующей теме

*Ссылки на рекомендуемые источники по практическому занятию по теме 10: [1, 3, 5, 6, 8, 11].*

### **3 Методические указания по выполнению контрольной работы**

Контрольная работа выполняется студентами заочной формы обучения в межсессионный период в сроки, установленные учебным планом, и в соответствии с данным учебно-методическим пособием и является допуском к зачету с оценкой.

Студенты заочной формы обучения выполняют две контрольные работы - в 7 и 8 семестрах.

**Первая контрольная работ** (для студентов заочной формы обучения в 7 семестре) состоит из введения, двух теоретических вопросов, заключения, списка использованных источников.

Номера теоретических вопросов следует выбирать по таблице вариантов по двум начальным буквам фамилии и имени (таблица 19). Например, студент Иванов Алексей выбирает номер задания на пересечении строк 3 (по вертикали) и 1 (по горизонтали). В случае замены варианта работа не засчитывается.

Таблица 19 – Варианты и задания контрольной работы

Десятки шифра	Единицы шифра									
	А, Б, В	Г, Д, Е	Ж, З, И	К, Л	М, Н	О, П, Р	С, Т, У	Ф, Х, Ц	Ч, Ш, Щ	Э, Ю, Я
А, Б, В	01, 50	02, 49	03, 48	04, 47	05, 46	06, 45	07, 44	08, 43	09, 42	10, 41
Г, Д, Е	10, 40	11, 39	12, 38	13, 37	14, 36	15, 35	16, 34	17, 33	18, 32	19, 31
Ж, З, И	20, 30	21, 01	22, 02	23, 03	24, 04	25, 05	26, 06	27, 07	28, 08	29, 09
К, Л	30, 10	31, 11	32, 12	33, 13	34, 14	35, 15	36, 16	37, 17	38, 18	39, 19
М, Н	40, 20	41, 21	42, 22	43, 23	44, 24	45, 25	46, 26	47, 27	48, 28	49, 28
О, П, Р	50,30	01, 50	02, 49	03, 48	04, 47	05, 46	06, 45	07, 44	08, 43	09, 42
С, Т, У	10, 41	11, 39	12, 38	13, 37	14, 36	15, 35	16, 34	17, 33	18, 32	19, 31
Ф, Х, Ц	20, 30	21, 01	22, 02	23, 03	24, 04	25, 05	26, 06	27, 07	28, 08	29, 09
Ч, Ш, Щ	30, 10	31, 11	32, 12	33, 13	34, 14	35, 15	36, 16	37, 17	38, 18	39, 19
Э, Ю, Я	40, 20	41, 21	42, 22	43, 23	44, 24	45, 25	46, 26	47, 27	48, 28	49, 28

### Перечень теоретических вопросов к контрольной работе

- 1) Сравнительный, сопоставительный, дедуктивный и индуктивный методы анализа трудовых показателей.
- 2) Статистические и экономико-математические приемы анализа трудовых показателей.
- 3) Экономический прогноз.
- 4) Система экономико-математических моделей и информационная база моделирования трудовых показателей.
- 5) Способ непосредственной экстраполяции.
- 6) Корреляционно-регрессионное моделирование.
- 7) Детерминированное факторное моделирование.
- 8) Моделирование взаимосвязи факторных зависимостей.
- 9) Способы детерминированного факторного анализа. Условия применения.
- 10) Способы адаптивного прогнозирования.
- 11) Виды, этапы и информационная база анализа трудовых показателей.
- 12) Этапы работы организации анализа и моделирования трудовых показателей.
- 13) Требования, предъявляемые к анализу трудовых показателей.
- 14) Информационное обеспечение аналитической работы.
- 15) Последовательность аналитической работы.

16) Методы анализа вариации и динамики трудовых показателей. Как и для чего используются средние величины, индексы Состав и структура персонала предприятия.

17) Анализ движения рабочей силы.

18) Анализ текучести кадров.

19) Анализ возрастной, образовательной и квалификационной структуры кадров предприятия.

20) Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

21) Анализ уровня организации труда на предприятии.

22) Повышение коэффициента сменности и выравнивание загрузки работающих.

23) Совершенствование организации и условий труда.

24) Анализ интенсивности использования персонала.

25) Анализ эффективности использования труда руководителей.

26) Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени

27) Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.

28) Направления и задачи анализа производительности труда.

29) Анализ темпов роста производительности труда.

30) Анализ выполнения плана по производительности труда.

31) Анализ трудоемкости продукции.

32) Факторный анализ производительности труда.

33) Анализ состава, динамики и структуры фонда оплаты труда.

34) Факторный анализ ФОТ и среднегодовой заработной платы работников.

35) Анализ динамики затрат работодателя и направлений использования средств на оплату труда.

36) Анализ форм и систем оплаты труда рабочих.

37) Анализ форм и систем оплаты труда служащих.

38) Состав нормативного хозяйства и организация нормативно исследовательской работы.

39) обоснованности индивидуальных и коллективных норм и степень охвата работ нормированием.

40) Качество норм труда и их равнонапряженность.

41) Выявление потерь рабочего времени вследствие заболеваемости и травматизма.

42) Организация работы по сокращению ручного труда и его эффективность.

43) Оценка санитарно-гигиенической обстановки и эффективности мер по ее улучшению.

44) Социально-психологический климат в коллективах и его влияние на стабильность кадров.

45) Анализ влияния изменения показателей движения кадров на конечные результаты производства.

46) Анализ влияния трудовых факторов на динамику объема продукции.

47) Анализ влияния изменения фонда оплаты труда на конечные результаты производства.

48) Анализ и оценка влияния трудовых показателей на финансовые результаты.

49) Кем и как используются результаты текущего контроля и анализа трудовых показателей на предприятии.

50) Какие предложения по совершенствованию нормирования труда могут закинуть по материалам анализа его состояния.

Вопросы для контрольных работ носят комплексный характер. Их рассмотрение позволяет студенту использовать как имеющийся потенциал знаний, так и привлекать необходимую методическую литературу и нормативные документы.

**СОДЕРЖАНИЕ** – состоит из наименований всех разделов и подразделов, заголовков, **ВВЕДЕНИЕ**, **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**, которые не нумеруются как разделы.

**ВВЕДЕНИЕ** - кратко сообщается о содержании рассматриваемых вопросов, указываются их особенности.

Далее следуют разделы, состоящие из параграфов, каждый из которых представляет ответ на вопрос.

В этой части приводятся основные понятия и определения, составляющие сущность области изучаемых вопросов. Проводится анализ рассматриваемых вопросов. Положительно оценивается попытка высказать собственное отношение к ним авторов при наличии достаточной аргументации. В процессе подготовки ответа на 1 и 2 вопросы необходимо использовать не менее 5 научных источников (учебников, учебных пособий и тд). Примерный объем ответа на каждый из теоретических вопросов - 5-10 страниц.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ** - здесь подводятся итоги работы, в форме кратких выводов и результатов, полученных в ходе анализа вопросов контрольной работы.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ** – должен содержать не менее 7 источников.

**Вторая контрольная работ** (для студентов заочной формы обучения в 8 семестре) состоит из введения, единого практического задания, заключения, списка использованных источников.

Контрольная работа выполняется по предприятию любой организационно-правовой формы, носит комплексный характер. В контрольной работе необходимо:

1) провести анализ динамики и структуры персонала по всем кадровым характеристикам, проиллюстрировать результаты анализа соответствующим образом, сделать выводы.

2) провести анализ движения персонала, проиллюстрировать результаты анализа соответствующим образом, сделать выводы.

Анализ проводится за три последних отчетных периода (год, полугодия, квартал)

Контрольная работа включает:

**СОДЕРЖАНИЕ** – состоит из наименований всех разделов и подразделов, заголовков, **ВВЕДЕНИЕ**, **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**, которые не нумеруются как разделы.

**ВВЕДЕНИЕ** - кратко представляется информация по предприятию, суть аналитической работы.

Далее следуют разделы, состоящие из аналитических процедур, в частности, анализ динамики и структуры персонала, анализ движения персонала.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ** - здесь подводятся итоги работы, в форме кратких выводов и результатов, полученных в ходе анализа.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ** – должен содержать не менее 7 источников.

Для выполнения аналитических процедур и подготовки контрольной работы рекомендуется использовать следующие таблицы:

Таблица 20 – Характеристика персонала организации по категориям

Категория персонала	2019	2020	2021	Удельный вес, %			Абсолютное изменение		Темп роста, %	
				2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021	2019-2020	2020-2021
Руководители										
Специалисты										
Служащие, в т. ч.:										
основной торговый персонал										
прочий торговый персонал										
Рабочие										
Всего										

Полученные результаты анализа целесообразно проиллюстрировать соответствующими диаграммами, например, рисунок 2.

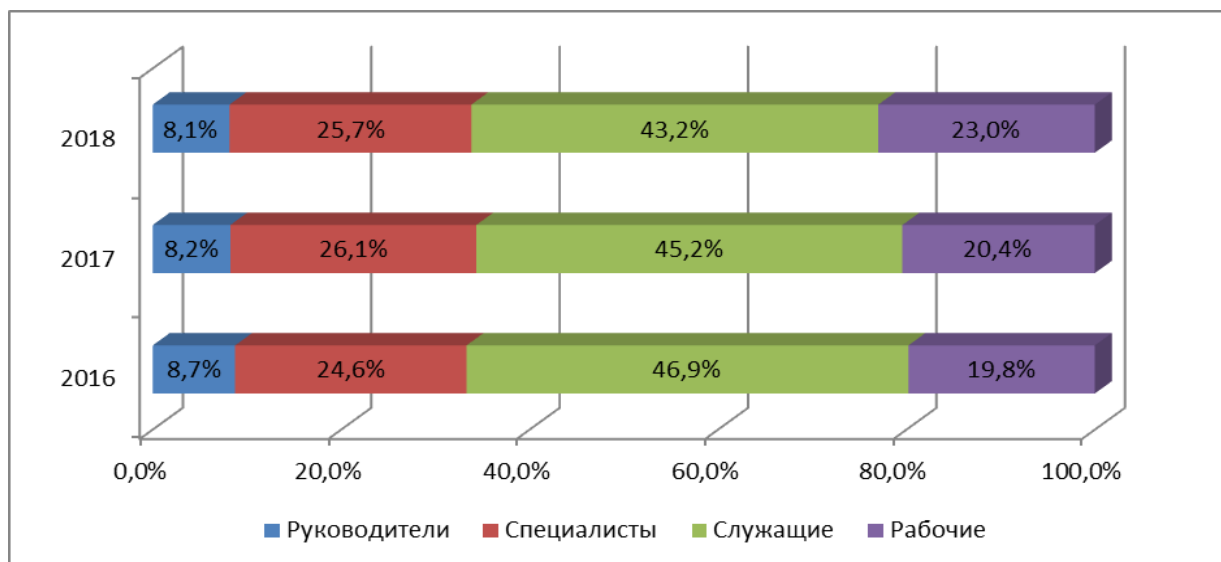


Рисунок 2 – Структура персонала организации по категориям

Таблица 21 – Характеристика персонала организации по полу

Пол	2019	2020	2021	Удельный вес, %			Абсолютное изменение		Темп роста, %	
				2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021	2019-2020	2020-2021
Мужской										
Женский										
Всего										

Таблица 22 – Характеристика персонала организации по возрасту

Возраст	2019	2020	2021	Удельный вес, %			Абсолютное изменение		Темп роста, %	
				2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021	2019-2020	2020-2021
До 20										
20-24										
25-29										
30-34										
35-39										
40-44										
45-49										
50-54										
55-59										
60-64										
65 и старше										
Итого										



Таблица 23 – Характеристика персонала организации по уровню образования

Образование	2019	2020	2021	Удельный вес, %			Абсолютное изменение		Темп роста, %	
				2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021	2019-2020	2020-2021
Высшее										
Незаконченное высшее										
Среднее специальное										
Среднее общее										
Неполное среднее										
Начальное										
Итого										

Таблица 24 – Характеристика персонала по стажу в данной организации

Стаж	2019	2020	2021	Удельный вес, %			Абсолютное изменение		Темп роста, %	
				2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021	2019-2020	2020-2021
До 1 года										
1-4 года										
5-9 лет										
10-14 лет										
15-19 лет										
20-24 лет										
25-29 лет										
30 лет и более										
Всего										

Таблица 25 – Анализ движения персонала

Показатель	2019	2020	2021	Абсолютное изменение	
				2019-2020	2020-2021
Среднесписочная численность, чел.					
Оборот по приему, чел.					
Оборот по увольнению, чел.					
Количество человек, проработавших более одного года, чел.					
Количество человек, проработавших более пяти лет, чел.					
Коэффициент оборота по приёму, %					
Коэффициент оборота по выбытию, %					
Коэффициент постоянства кадров, %					
Коэффициент стабильности кадров, %					
Коэффициент замещения рабочей силы, %					
Коэффициент общего оборота, %					
Коэффициент текучести кадров, %					

Таблица 26 – Анализ текучести кадров

Причина увольнения	2019	2020	2021	Удельный вес, %			Абсолютное изменение	
				2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021
Уволено работников, в т. ч. по причинам:								
собственное желание								
выход на пенсию								
инвалидность								
прогулы								
не выдержали испытательного срока								
окончание срока договора								
уход за ребенком								
сокращение штата								
по состоянию здоровья								
Другие причины								
К <sub>тек</sub> , %				-	-	-		
Частные коэффициенты текучести по категориям, в т. ч.:				-	-	-		
К <sub>т.рук.</sub> , %				-	-	-		
К <sub>т.спец.</sub> , %				-	-	-		
К <sub>т.служ.</sub> , %				-	-	-		
К <sub>т.рабоч.</sub> , %				-	-	-		

#### 4 Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине "Анализ трудовых показателей организации" проводится в форме зачёта и экзамена.

К зачёту и экзамену допускаются студенты, получившие положительную оценку по контрольной работе. Результаты контрольной работы позволяют оценить успешность освоения студентами соответствующих тем дисциплины. Оценка контрольной работы ("зачтено", "не зачтено") определяется качеством ее выполнения и зависит от уровня усвоения и изложения теоретических вопросов, правильности выполнения практического задания, а также качества ее защиты.

Для сдачи зачёта и экзамена студентам необходимо освоить учебный материал по дисциплине в соответствии со структурой, приведенной в первом разделе настоящего учебно-методического пособия.

Зачёт и экзамен по дисциплине "Анализ трудовых показателей организации" проводится в устной форме.

На зачёте студент, опираясь на изученный материал, должен дать ответ на контрольные вопросы по дисциплине, приведенные ниже. На экзамене студент, опираясь на изученный материал, должен дать ответ на контрольные вопросы по дисциплине, приведенные ниже, а также решить задачу.

По результатам сдачи зачета и экзамена проставляются оценки, которые зависят от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе на экзаменационный вопрос).

Оценка на зачете по дисциплине ("зачтено" или "не зачтено") зависит от уровня освоения студентом тем дисциплины (наличия и сущности ошибок, допущенных студентом при ответе). При оценке знаний на экзамене учитывается:

- уровень сформированности компетенций;
- уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей;
- логика, структура и грамотность изложения вопроса;
- умение связать теорию с практикой.

"Зачтено" - ставится, если полно и всесторонне освещаются теоретические вопросы, делается самостоятельный анализ материала, дается аргументированная критика, делаются самостоятельные выводы;

"Не зачтено" - ставится в случае, если вопросы раскрыты не в полной мере, недостаточно освещены теоретические вопросы или не освещены совсем, не проделан самостоятельный анализ материала, не сделаны самостоятельные выводы.

При оценке знаний на экзамене учитывается:

- уровень сформированности компетенций;
- уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей;
- логика, структура и грамотность изложения экзаменационного вопроса;
- умение связать теорию с практикой;

- умение решить задачи, сделать обобщения и выводы по результатам их решения.

Для получения оценки **"отлично"** студент должен:

- продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала;

- исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал;

- уметь правильно решить задачу, сделать грамотные обобщения и выводы по результатам ее решения.

Для получения оценки **"хорошо"** студент должен:

- продемонстрировать достаточно полное знание программного материала;

- продемонстрировать знание основных теоретических понятий;

- достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал;

- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок, сделать достаточно обоснованные выводы.

Для получения оценки **"удовлетворительно"** студент должен:

- продемонстрировать общее знание изучаемого материала;

- показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины;

- уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;

- уметь решить задачу с небольшим количеством несущественных ошибок без необходимых обобщений и выводов.

Оценка **"неудовлетворительно"** ставится в случае:

- отсутствия знания значительной части программного материала;

- отсутствия понятийного аппарата по изучаемой дисциплине;

- наличия существенных ошибок при решении задачи.

### **Контрольные вопросы по дисциплине**

1. Сущность задачи анализа трудовых показателей

2. Оценка результативности труда персонала

3. Направления анализа трудовых показателей

4. Значение и задачи анализа и моделирования трудовых показателей.
5. Виды, этапы проведения анализа и моделирования трудовых показателей и его информационная база.
6. Сущность экономико-математического моделирования трудовых показателей
7. Информационная база анализа трудовых показателей.
8. Анализ трудовых показателей как первый этап кадрового аудита.
9. Методы анализа и моделирования трудовых показателей.
10. Виды, этапы и информационная база анализа трудовых показателей.
11. Состав и структура персонала предприятия. Анализ структуры персонала.
12. Анализ движения рабочей силы.
13. Анализ текучести кадров.
14. Анализ возрастной, образовательной и квалификационной структуры кадров предприятия.
15. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.
16. Анализ уровня организации труда на предприятии.
17. Повышение коэффициента сменности и выравнивание загрузки работающих.
18. Совершенствование организации и условий труда.
19. Анализ интенсивности использования персонала.
20. Анализ эффективности использования труда руководителей.
21. Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени.
22. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.

#### **Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине**

1. Значение и задачи анализа и моделирования трудовых показателей.
2. Анализ внутрисменных и целодневных потерь рабочего времени и их влияние на дневную и годовую выработку рабочих.

3. Виды, этапы проведения анализа и моделирования трудовых показателей и его информационная база.
4. Анализ структуры персонала.
5. Сущность экономико-математического моделирования трудовых показателей и его информационная база.
6. Анализ показателей движения персонала.
7. Значение экономико-математических методов и моделей для обеспечения хозяйственных решений в области труда.
8. Анализ показателей по труду (метод непосредственной экстраполяции).
9. Направления и задачи анализа производительности труда.
10. Анализ использования средств, направленных в фонд заработной платы, и выплат социального характера.
11. Метод экспертных оценок.
12. Анализ использования средств фонда заработной платы по категориям персонала.
13. Значение использования математических методов и моделей в анализе показателей производительности труда.
14. Анализ эффективности использования рабочего времени.
15. Анализ показателей использования рабочего времени.
16. Анализ влияния трудовых факторов на изменение объема выпускаемой продукции.
17. Экономическое значение анализа показателей производительности труда, информационная база анализа.
18. Анализ форм и систем оплаты труда рабочих.
19. Анализ выполнения плана по производительности труда.
20. Анализ форм и систем оплаты труда служащих.
21. Значение анализа образования и использования средств на оплату труда и выплат социального характера, информационное обеспечение анализа.
22. Анализ уровня и динамики выработки продукции.
23. Факторный анализ использования рабочего времени.
24. Анализ качественного состава персонала.
25. Индексная модель анализа производительности труда.

26. Система экономико-математических моделей и информационная база моделирования трудовых показателей.

27. Использование индексного метода в анализе трудовых показателей.

28. Анализ интенсивности использования персонала.

29. Анализ уровня и динамики трудоемкости продукции.

30. Методы и приемы анализа и моделирования трудовых показателей.

31. Анализ влияния трудовых факторов на использование рабочего времени.

32. Анализ эффективности использования персонала предприятия, информационная база анализа.

33. Анализ влияния факторов на изменение фонда заработной платы и выплат социального характера.

34. Анализ темпов роста производительности труда.

35. Анализ образования средств на оплату труда и выплат социального характера.

## **5 Методические указания по выполнению самостоятельной работы по дисциплине**

Самостоятельная работа студента по данной дисциплине включает:

1) изучение предыдущего материала и подготовка к очередной лекции (форма контроля - отчёт о практических занятиях по соответствующей теме);

2) то же для практического занятия (форма контроля - отчёт о практических занятиях по соответствующей теме);

3) для студентов заочной формы обучения написание двух контрольных (самостоятельных) работ, подготовка к её защите (форма контроля – защита контрольной работы);

5) подготовку к сдаче зачёта (форма контроля – зачёт).

б) подготовку к сдаче экзамена (форма контроля – экзамен).

Помимо этого, самостоятельная работа студента включает работу с учебниками, иной учебной и учебно-методической литературой, а также с законодательными и нормативными актами РФ по соответствующим темам.



## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Абрютина, М. С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: учеб.-практ. пособие / М. С. Абрютина, А. В. Грачев. – Москва: Дело и сервис, 2018. – 255 с.
2. Баканов, М. И. Теория экономического анализа: учеб. / М. И. Баканов, А. Д. Шеремет. – Москва: Финансы и статистика, 2016. – 415 с.
3. Басовский, Л. Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / Л. Е. Басовский. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 265 с.
4. Белокрылова, О. С. Экономика труда: конспект лекций / О. С. Белокрылова, Е. В. Михалкина. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2017. – 224 с.
5. Бердникова, Т. Е. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учеб. пособие / Т. Е. Бердникова. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 213 с.
6. Ерохина, Р. И. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии / Р. И. Ерохина. – Минск: Новое издание, 2018. – 322 с.
7. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда: учеб. / А. Я. Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 584 с.
8. Козлов, А. А. Управление трудовыми ресурсами промышленных предприятий при переходе к рынку / А. А. Козлов. – Минск, 2017. – 512 с.
9. Методические указания по оформлению учебных текстовых работ (рефератов, контрольных, курсовых, выпускных квалификационных работ) для всех специальностей направлений ИНОТЭКУ / сост.: А. Г. Мнацаканян, Ю. Я. Настин, Э. С. Круглова. – 2-е изд., испр., доп. – Калининград: КГТУ, 2018. – 29 с.
10. Погосян, Г. Р. Экономика труда: учеб. / Г. Р. Погосян, Л. И. Жуков. – Москва: Экономика, 2017. – 304 с.
11. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г. В. Савицкая. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 512 с.

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Пример страницы СОДЕРЖАНИЕ в контрольной работе

#### СОДЕРЖАНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ	3
1	Вопрос №2. Статистические и экономико-математические приемы анализа трудовых показателей	4
2	Вопрос №24. Анализ интенсивности использования персонала	8
	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	17
	ПРИЛОЖЕНИЕ А <Заголовок >	18

#### Примечания:

- 1) Номера страниц проставлены приблизительно.
- 2) Границы таблицы после заполнения убираются.
- 3) Приложений может быть несколько.

Локальный электронный методический материал

Дарья Леонидовна Скопич

## АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Редактор Э. С. Круглова

Уч.-изд. л. 5,3 Печ. л. 4,7

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
"Калининградский государственный технический университет".  
236022, Калининград, Советский проспект, 1