

Лекция 2. Анализ численности и структуры персонала

Данная лекция посвящена рассмотрению основных целей и задач анализа численного состава работников, а также изучению методике анализа обеспеченности предприятия рабочей силой

Эффективное планирование потребности в человеческих ресурсах и их рациональное использование могут осуществляться только на основе глубокого анализа персонала, который сформировался в данной организации.

Основными задачами анализа численности и состава работников являются:

- исследование численности и состава по полу, возрасту, специальности, должности и уровню классификации;
- установление степени обеспеченности предприятия кадрами;
- проверка данных об использовании рабочего времени;
- изучение форм, динамики и причин движения работников, состояния дисциплины труда;
- определение численности и динамики занятых ручным, малоквалифицированным и тяжелым физическим трудом;
- разработка мер, направленных на улучшение обеспеченности предприятия кадрами, совершенствование их структуры и использования.

Главная цель такого анализа – раскрыть изменения персонала под влиянием определенных факторов и определить, какие тенденции занятости могут сохраниться в будущем.

Главное задание анализа состоит в том, чтобы количественно определить качественные характеристики изменений, которые произошли в численности и структуре персонала за определенный период, и степень влияния на них различных факторов; показать, насколько рациональным явилось использование потенциала работников, а также установить меру его соответствия потребностям организации.

В основу реализации этого задания положен **метод декомпозиции**. Опираясь на его основные положения, весь персонал организации по признаку существующего на предприятии разделения труда разделяют на две большие группы – **промышленно-производственный** и **непромышленный**.

К первой группе относятся работники, занятые в основных подразделениях, вспомогательных подразделениях, лабораториях, исследовательских учреждениях, аппарате управления, подразделениях охраны. **Ко второй группе** относятся работники, занятые в подразделениях неосновной деятельности (непроизводственный персонал). Это работники жилищно-коммунальной службы, медицинских, культурных подразделений и т.д.

Установление численного состава обеих групп персонала на протяжении длительного времени дает возможность сделать вывод о динамике соотношения между

работниками, занятыми непосредственно производственной деятельностью, и частью персонала, занятого обслуживанием работников основной группы.

Далее развитием этого направления анализа является определение соотношения численности названных групп по каждому уровню управления предприятием (по заводу/управлению, по цехам, участкам, бригадам).

На следующем этапе анализа ранее полученные величины дополняются и детализируются данными о численности работников, которые выполняют специализированные функции производства и управления. Для предприятия, в частности, устанавливается численность рабочих, руководителей, специалистов, служащих. В свою очередь по отдельным категориям персонала устанавливается численность групп с конкретной специальностью.

Численность работников сначала анализируется в целом по организации, а затем по отдельным ее подразделениям.

Для установления воздействия рабочего потенциала организации на финансовые результаты применяют целую систему показателей.

Количественная оценка сотрудников измеряется такими признаками, как среднесписочная, списочная и явочная численность сотрудников.

Списочная численность – это число сотрудников списочного состава на конкретную дату с учётом прибывших и убывших за данный день сотрудников.

Явочная численность включает только сотрудников, явившихся на работу.

Среднесписочная численность сотрудников используется для установления количества сотрудников за конкретный период времени. Она равна частному от деления суммы всех списочных данных за каждый день на необходимое календарное число дней в месяце.

В ходе анализа необходимо четко отслеживать динамику количественных и качественных характеристик кадрового потенциала путем сравнения показателей отдельных составляющих трудового потенциала отчетного и планового периодов. Отклонения фиксируются в материалах соответствующего отчета и сопровождаются подробными пояснениями причин их возникновения.

Анализ должен установить наличие соответствия между фактической и нормативной либо расчетной величинами трудового потенциала. На этой основе складывается общая величина достигнутого уровня использования трудового потенциала, а ее отклонение от запланированного показателя указывает на уровень эффективности его использования в отчетном периоде. Затем по каждому показателю или группе показателей, которые характеризуют трудовой потенциал, выясняются причины отклонений от плановых величин и проводится их экспертная оценка. На основе данных оценки разрабатывается система мероприятий комплексного характера, с

помощью которых руководство организации намерено повысить эффективность использования трудового потенциала.

Рынок труда требует глубокого анализа, поскольку полученные результаты создают основу для разработки прогнозов развития персонала организации. Определяется потребность в персонале, затем – квалификация, образовательный уровень персонала и др. Планированию подлежат вся система мер по подбору, адаптации, обучению и использованию персонала. Важно также установить, как будет изменяться структура работающих в будущем вследствие движения кадров в организации (по половому, возрастному, образовательному признакам, также по стажу работы). Вследствие анализа и прогнозирования возможных изменений устанавливаются объемы выбытия кадров, которые требуют замены, рассматриваются вопросы подготовки кадров, их профессионально-квалификационного продвижения, планирования карьеры и т.д.