

6.2 Анализ наличия и использования трудовых ресурсов

Анализ трудовых ресурсов начинают с изучения показателей обеспеченности. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяют сравнением фактических данных о наличии в целом по предприятию, а также в разрезе отдельных категорий и профессий работников с плановой потребностью и определяют обеспеченность в процентах. Выявление отклонений от плана позволяет судить о том, как обеспечено предприятие необходимым количеством трудовых ресурсов.

В связи с тем, что в сельскохозяйственных предприятиях по причине сезонного характера производства, потребность в трудовых ресурсах в разные периоды колеблется, поэтому, используя материалы предприятия, определяют обеспеченность трудовыми ресурсами в периоды наиболее напряженных работ.

Кроме того, в ходе анализа рассчитывают показатели трудообеспеченности. То есть, определяется плотность работников в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий и 100 га пашни. А также определяется нагрузка земли на 1 работника. Перечисленные показатели анализируют в динамике по годам и сравнивают показатели отчетного года с другим предприятием, со средними данными по району и области. Там, где больше плотность и ниже нагрузка – лучше.

Особое внимание уделяют анализу динамики состава и структуры трудовых ресурсов в целом по предприятию и в разрезе отдельных категорий и профессий работников, а также в разрезе производственных подразделений.

В ходе анализа выясняют тенденции изменения показателей, определяют изменения в численности работников и выясняют причины текучести кадров. Кроме того, анализируют структуру трудовых ресурсов за анализируемый период, то есть определяют долю каждой категории работников в их общем наличии. Детализируя анализ, изучают качественную характеристику трудовых ресурсов (по полу, по возрасту, по стажу работы, по образованию). По отдельным профессиям работников можно рассмотреть и их квалификацию.

Стабильность состава кадров на предприятии является существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства. Поэтому движение рабочей силы и его динамика являются важными объектами анализа. Движение рабочей силы определяется коэффициентами оборота по приему или выбытию работников, которые рассчитывают следующим образом:

$K_{пр}$ = количество принятых на работу/среднесписочная численность работников.

$K_{выб}$ = количество уволившихся работников/среднесписочная численность работников.

А также рассчитывают коэффициент текучести кадров:

$K_{тк}$ = количество уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины/среднесписочная численность работников.

И коэффициент постоянства кадров:

$K_{пост}$ = количество работников, проработавших весь год/среднесписочная численность работников.

Причинами текучести кадров могут быть:

- ✓ низкий уровень заработной платы
- ✓ плохое материальное стимулирование работников
- ✓ тяжелые условия труда
- ✓ непрестижность труда
- ✓ близость расположения предприятия к районным/областным центрам
- ✓ нарушение трудовой дисциплины
- ✓ достижение работниками пенсионного возраста и другие

Текучесть кадров приводит к потерям трудовых ресурсов. Средствами борьбы с текучестью кадров могут являться меры по укреплению трудовой дисциплины, совершенствование форм материального и морально стимулирования (поощрения), повышение квалификации работников,

улучшение условий труда и укрепление здоровья (обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями, улучшение санитарно-гигиенических условий труда, выделение путевок). Кроме того, для закрепления кадров необходимо улучшать социально-культурные и жилищно-бытовые условия, а также осуществлять меры социальной защиты работников (оказание материальной помощи работникам, выдача пособий на лечение, материальная поддержка временно неработающих работников, перевод на неполную рабочую неделю и другое).

В ходе анализа трудовых ресурсов изучают также эффективность использования трудовых ресурсов или эффективность использования рабочего времени. Полноту использования трудовых ресурсов (рабочего времени) можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период времени. Такой анализ проводится в целом по предприятию, а используя материалы предприятия, можно проанализировать и по категориям работников.

В ходе анализа определяют коэффициент использования рабочего времени:

Кисп.раб.вр. = фактически отработанное время одним работником/возможный фонд рабочего времени на 1 работника

Коэффициент использования рабочего времени связан с сезонностью производства. Поэтому, используя данные предприятия, можно рассчитать **коэффициент использования рабочего времени по месяцам года.**

Кисп.раб.вр.по мес.года = фактически отработанное время за конкретный месяц/плановое число рабочих дней в месяце

Если фактически одним работником отработано меньше дней и часов, чем предусматривалось планом или нормативом, то можно определить сверхплановые потери рабочего времени. Затем необходимо изучить причины образования потерь рабочего времени. Они могут быть вызваны разными объективными и субъективными обстоятельствами непредусмотренными планом (или нормативом). Это могут быть дополнительные отпуска с разрешения администрации, заболевания, связанные с временной потерей трудоспособности, простоями из-за неисправности машин, механизмов, погодными условиями, отсутствием работы, прогулами и т.д.

Каждый вид потерь анализируют более подробно, особенно те, которые зависят от предприятия. Которые в дальнейшем можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени.