

Произведите анализ движения кадров в фирме и сделайте выводы на основе данных табл. 1.

Таблица 1 Движение кадров в фирме за год (чел.)

| Показатели   | Предш<br>ествую-щий<br>год | Отче<br>тный год | Отчетн<br>ый год в % к<br>предшествую<br>-щему,<br>отклонение<br>(+,-) |
|--|----------------------------|------------------|--|
| 1. Численность работников,<br>занятых на начало года | 42                         | 40               |  |
| 2. Численность работников,<br>занятых на конец года  | 40                         | 38               |  |
| 3. Принято работников                                | 7                          | 5                |  |
| 4. Уволено работников<br>В том числе:                | 9                          | 7                |  |
| на учебу   | -                          | 1                |  |
| на пенсию  | 2                          | 1                |  |
| на службу в армию                                    | 1                          | -                |  |
| в связи со смертью                                   | -                          |                  |  |
| по собственному желанию                              | 4                          | 3                |  |
| по инициативе<br>администрации                       | 2                          | 1                |  |
| 5. Среднесписочная<br>численность работников, чел.   |                            |                  |  |
| 6. Коэффициент оборота по<br>приему, %               |                            |                  |  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| 7. Коэффициент оборота по<br>убытию, %    |  |  |  |
| 8. Коэффициент текучести<br>кадров, %     |  |  |  |
| 9. Коэффициент постоянства<br>кадров, %   |  |  |  |
| 10. Коэффициент<br>стабильности кадров, % |  |  |  |

### Решение:

Характер движения кадров оценивают коэффициенты:

- коэффициент интенсивности оборота кадров по приему:

$$K_{пр} = \text{Принятые} / \text{Среднегодовая численность}$$

- коэффициент выбытия кадров (коэффициент текучести)

$$K_{выб} = \text{Выбывшие} / \text{Среднегодовая численность}$$

- коэффициент постоянства кадров

$$K_{п} = \text{Число проработавших весь год} / \text{Среднегодовая численность}$$

- **коэффициент стабильности кадров:**

$$K_{ск} = 1 - P_{ув} / (P_c + P_{п}),$$

где  $P_{ув}$  - численность работников, уволившихся с предприятия (цеха, участка) по собственному желанию и из-за нарушения трудовой дисциплины за отчетный период;

$P_c$  - среднесписочная численность работающих на данном предприятии в период, предшествующий отчетному;

$P_{п}$  - численность вновь принятых за отчетный период работников.

Рассчитаем перечисленные выше показатели (табл. 2.1):

Таблица 2.1 Динамика движения кадров в фирме за год

| Показатели | Предш | Отче | Отчетн |
|------------|-------|------|--------|
|------------|-------|------|--------|

|  | е-<br>ствующий<br>год | т-<br>ный год | ый год в % к<br>предшествую-<br>щему,<br>отклонение<br>(+,-) |
|--|-----------------------|---------------|--|
| 1. Численность работников,<br>занятых на начало года | 42                    | 40            | 40/42*100=-<br>100=-<br>4,8                                  |
| 2. Численность работников,<br>занятых на конец года  | 40                    | 38            | -5,0   |
| 3. Принято работников                                | 7                     | 5             | -28,6  |
| 4. Уволено работников<br>В том числе:                | 9                     | 7             | -22,2  |
| на учебу   | -                     | 1             | +100,0   |
| на пенсию  | 2                     | 1             | -50,0  |
| на службу в армию                                    | 1                     | -             | -100,0   |
| в связи со смертью                                   | -                     |               |  |
| по собственному желанию                              | 4                     | 3             | -25,0  |
| по инициативе<br>администрации                       | 2                     | 1             | -50,0  |
| 5. Среднесписочная<br>численность работников, чел.   | (40+42)<br>/2=41      | 39            | -4,9   |
| 6. Коэффициент оборота по<br>приему, %               | 7/41*100=17,1         | 12,8          | -4,3   |
| 7. Коэффициент оборота по<br>убытию, %               | 9/41*100=22,0         | 17,9          | -4,0   |
| 8. Коэффициент текучести<br>кадров, %                | (4+2)/<br>41*         | 10,3          | -4,4   |

|  |  |      |      |
|--|--|------|------|
|  | $*100=1$<br>4,6  |      |      |
| 9. Коэффициент постоянства кадров, %   | $(42-9)/$<br>$41*100=$<br>$=80,5$                      | 84,6 | +4,1 |
| 10. Коэффициент стабильности кадров, % | $=100-$<br>$(4+2)/$<br>$/$<br>$(42+7)*100=$<br>$=87,8$ | 91,1 | +3,4 |

Из табл. 2.1 следует, что в отчетном году коэффициент оборота по приему составил 12,8%, что ниже уровня прошлого года на 4,3 п.п.; коэффициент оборота по увольнению снизился и составил 17,9%, т.е. уменьшился на 4 п.п. Положительным моментом в работе предприятия является снижение коэффициента текучести кадров на 4,4 п.п.

В отчетном году доля уволенных рабочих в среднесписочной численности составила 17,9%.

Т.к. коэффициент оборота по выбытию превышает коэффициент оборота по приему, то на предприятии происходит сокращение числа рабочих мест.

Неоправданное движение рабочей силы, вызывающее потери рабочего времени на подготовку новых рабочих, освоение ими оборудования и т.д. составляет 10,3%, что не превышает нормативных (10%). Состояние кадровой политики неблагоприятное.

В течение года доля постоянно работающих на данном предприятии составила 84,6%. Состав работников предприятия относительно постоянный.

Уровень организации управления производством в фирме вырос.

Руководству предприятия необходимо обратить внимание на причины увольнения работников, что могло быть следствием ухудшения условий

труда - организация труда в цехе, условия труда и оплаты работников (значительный рост коэффициента увольнения и текучести кадров).

