

Министерство просвещения Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
Высшего образования  
«Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

**Дисциплина: Управление персоналом**  
**Тема: Изучение структуры рабочих мест с численностью  
предприятия**

**Выполнил:** студентка группы ЗФ-509/081-5-1  
Калинина И.В.

**Проверил:** доцент, канд.пед.наук  
Базавлуцкая Лилия Михайловна

# Персонал

**ПОЛНЫЙ ЛИЧНЫЙ СОСТАВ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ,  
КОТОРЫЙ ХАРАКТЕРИЗУЕТСЯ:**



**Структурой**



**Численностью**

# Структура персонала

**количественное соотношение между группами работников,  
задаваемое технологической и организационной структурами  
предприятия**

- Статистическая
- Аналитическая

# Статистическая структура

отражает его распределение и движение в разрезе категорий и групп должностей.



## **персонал основных видов деятельности**

лица, работающие в основных и вспомогательных, научно-исследовательских и опытно-конструкторских подразделениях, аппарате управления, занятые созданием продукции, услуг или осуществляющие обслуживание этих процессов



## **персонал неосновных видов деятельности**

работники ремонтного, жилищно-коммунального хозяйства подразделений социальной сферы

# Аналитическая структура

определяется на основе специальных исследований и расчетов



## ОБЩАЯ

рассматривается по таким признакам, как стаж работы, образование, профессия



## ЧАСТНАЯ

отражает соотношение отдельных категорий работников («занятые тяжелым трудом с помощью простейших приспособлений и без них», «выполняющие работу вручную, не при машинах», «выполняющие ручную работу по обслуживанию машин и механизмов», «занятые на обрабатывающих центрах»)

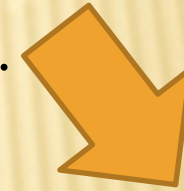
# Состав и численность персонала

определяются перечнем должностей, устанавливаемых администрацией для обеспечения потребностей производства в зависимости от его функциональной, технологической и организационной структуры.



## Качественные параметры

(уровень квалификации работников)



## Количественные параметры

объем выпуска, трудоемкость, сложность продукции, степень автоматизации и компьютеризации технологических процессов

# Количественная характеристика численности

**СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ**- включает всех работников на определенную календарную дату, в том числе принятых с данной даты, и исключает всех уволенных, начиная с нее.

**ЯВОЧНАЯ** численность включает лишь работников, явившихся на работу.

**СРЕДНЕСПИСОЧНАЯ** численность работников - это средняя списочная численность работников за определенный период времени

# Списочная численность

Постоянные

- принятые в организацию бессрочно либо на срок более 1 года по контракт

Временные

- оформленные на срок до 2 месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника - до 4-х

Сезонные

- принятые на работу, носящую регулярно повторяющийся характер (на срок до 6 месяцев).



**Анализ численности,  
структуры и состава  
персонала предприятия  
ООО «Частный сектор»**

# Характеристика предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «Частный сектор», создано 30 декабря 2012 года за основным государственным регистрационным номером 1021301069107 (свидетельство сер.13 №000110773).

Общество создано с целью удовлетворения потребностей рынка в строительных материалах, а также для извлечения прибыли.

Предметом деятельности Общества является производство и реализация строительных материалов.

# Организационная структура предприятия



# Оценка численности и движения кадров

## Среднесписочная численность работников

<b>Наименование</b>	<b>01.01.2015</b>	<b>01.01.2016</b>	<b>01.01.2017</b>	<b>01.01.2018</b>	<b>01.01.2019</b>
<b>Среднесписочная численность работников</b>	<b>168</b>	<b>176</b>	<b>220</b>	<b>265</b>	<b>293</b>
<b>В т.ч. руководители, специалисты, служащие</b>	<b>21</b>	<b>28</b>	<b>32</b>	<b>50</b>	<b>49</b>
<b>Рабочие</b>	<b>141</b>	<b>141</b>	<b>180</b>	<b>207</b>	<b>236</b>
<b>Другие</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

# Движение персонала

<b>Показатель</b>	<b>2016 г.</b>	<b>2017 г.</b>	<b>2018 г.</b>	<b>2019 г.</b>
<b>Среднесписочная численность всего персонала, чел.</b>	<b>176</b>	<b>220</b>	<b>265</b>	<b>293</b>
<b>Принято - чел.</b>	<b>86</b>	<b>82</b>	<b>98</b>	<b>54</b>
<b>Уволено - чел.</b>	<b>48</b>	<b>38</b>	<b>53</b>	<b>26</b>
<b>Коэффициент оборота по приему, %</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>18</b>
<b>Коэффициент оборота по увольнению, %</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>9</b>
<b>Текучесть, %</b>	<b>27,27</b>	<b>17,27</b>	<b>20,00</b>	<b>8,87</b>

# Данные по причинам увольнения за 2016 -2019 гг.

<b>Причина увольнения</b>	<b>Удельный вес, %  (за 2016-2019 гг.)</b>
<b>Собственное желание</b>	<b>72,25</b>
<b>Пенсия по возрасту</b>	<b>5,40</b>
<b>Пенсия по инвалидности</b>	<b>1,64</b>
<b>В связи со смертью</b>	<b>0,92</b>
<b>Прогулы</b>	<b>10,07</b>
<b>Пьянка</b>	<b>3,09</b>
<b>Хищение</b>	<b>0,21</b>
<b>По согласованию</b>	<b>5,60</b>
<b>Временные</b>	<b>0,82</b>
<b>Итого:</b>	<b>100</b>

# Анализ состава и структуры персонала предприятия

## Структура персонала ООО «Частный сектор»

Наименование	01.01.2015	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018	01.01.2019
<b>Среднесписочная численность работников</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>В т.ч. руководители, специалисты, служащие</b>	<b>12,50</b>	<b>15,91</b>	<b>14,55</b>	<b>18,87</b>	<b>18,22</b>
<b>Рабочие</b>	<b>83,93</b>	<b>80,11</b>	<b>81,82</b>	<b>78,11</b>	<b>78,81</b>
<b>Другие</b>	<b>3,57</b>	<b>3,98</b>	<b>3,63</b>	<b>3,02</b>	<b>2,97</b>

# Основные профессии рабочих

Наименование	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Станочник - распиловщик	8	10	12	14
Укладчик пиломатериалов	26	31	38	56
Столяр	9	12	13	15
Оператор автоматических и полуавтоматических линий	4	5	5	5
Сборщик изделий из пластмасс	8	7	8	9
Сборщик стеклопакетов	4	3	4	4
Слесарь по сборке металлоконструкций	12	14	18	17
Плотник	13	11	16	16



# Доля молодежи в общей численности персонала

<b>Годы</b>	<b>до 20 лет</b>	<b>от 20 до 30 лет</b>
<b>2016</b>	<b>11,3%</b>	<b>25,7%</b>
<b>2017</b>	<b>2,5%</b>	<b>32%</b>
<b>2018</b>	<b>2,1%</b>	<b>25,1%</b>
<b>2019</b>	<b>0,3%</b>	<b>14,1%</b>

# Уровень квалификации персонала

<b>Уровень квалификации</b>	<b>2017г.</b>	<b>2018г.</b>	<b>2019г.</b>
<b>Высококвалифиц ированные</b>	<b>96</b>	<b>130</b>	<b>140</b>
<b>Квалифицирован ные</b>	<b>46</b>	<b>62</b>	<b>105</b>
<b>Малоквалифицир ованные</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>17</b>
<b>Неквалифициров анные</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>3</b>

# Уровень образования персонала

<b>Уровень образования</b>	<b>2017 г.</b>	<b>2018 г.</b>	<b>2019 г.</b>
<b>Высшее</b>	<b>115</b>	<b>161</b>	<b>218</b>
<b>Незаконченное высшее</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
<b>Среднее специальное</b>	<b>40</b>	<b>45</b>	<b>68</b>
<b>Среднее</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>4</b>

# Выводы

В структуре численности персонала преобладающим является удельный вес рабочих на 01.01. 2019 года - 78,81%. В последние годы наметилась тенденция снижения удельного веса численности рабочих с 83,93% в 2015 году до 78,81% в 2018 году. Текучесть кадров является необходимым каналом движения рабочей силы. Она превращается в проблему, если становится избыточной (10 – 25% и более в год). По состоянию на 1 января 2019 года коэффициент текучести кадров составлял 8,87%, что указывает на относительно стабильную обстановку в составе кадров организации. Однако следует отметить, что в 2019 году текучесть кадров была ниже, чем в 2016-2018 годы.

**Спасибо  
за внимание!**