Оглавление

Введение

1. Понятие трудовых ресурсов предприятия. Статистика труда

2. Краткая характеристика предприятия

3. Экономико-статистический анализ трудовых ресурсов предприятия

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

Статистика как наука рассматривает совокупности методов, с помощью которых можно исследовать ту или иную конкретную совокупность социально-экономических явлений. Эти методы и показатели в чистом виде безупречны, но у каждой свои строго определенные условия и границы применения. Нарушение этих условий приводит к сбору необъективной информации и, следовательно, выводы, сделанные на основе статистики не всегда однозначны.

Статистика – общественная наука, которая изучает количественную сторону количественно-определенных массовых социально-экономических явлений и процессов, их структуру и распределение, размещение в пространстве, движение во времени, выявляя действующие количественные зависимости, тенденции и закономерности в конкретных условиях места и времени.

Предметом статистики как общественной науки являются особые объективные признаки состояния и развития общества и материальных условий его жизни. Такие признаки получили название объективных статистических показателей.

Целью данной курсовой работы выступает изучение производительности труда, вскрытие имеющихся недостатков и оценка их по различным показателям и предложение некоторых мер по увеличению производительности труда.

Основные задачи курсовой работы:

- охарактеризовать значения трудовых ресурсов;

- сделать статистический анализ наличия, состава и использования трудовых ресурсов;

- показать основные показатели наличия, движения и использования трудовых ресурсов;

- составить баланс рабочего времени;

- показать перспективы использования трудовых ресурсов в ООО "Электротяжмаш-Привод".

Объектом изучения работы является ООО "Электротяжмаш-Привод". Предметом изучения является статистика трудовых ресурсов.

**1. Понятие трудовых ресурсов предприятия. Статистика труда**

Главной производительной силой общества является человеческий ресурс. Поэтому процветает то общество, которое создало условия для лучшего использования, воспроизводства и обогащения данного ресурса.

Трудовые ресурсы-часть населения страны, обладающий физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для работы в народном хозяйстве. В практике планирования и учета к ним относят население в трудоспособном возрасте (в нашей стране мужчин в возрасте 16-59 лет включительно и женщин соответственно (16-54) за исключением неработающих инвалидов войны и труда первой и второй групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях (мужчин50-59 лет, женщин 45-54), а также население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве. [12]

Понятие "трудовые ресурсы" было сформулировано в одной из статей С.Г Струмилина в 1922 г. Этот термин широко использовался в практике планирования и учета трудоспособного населения в условиях централизованного управления человеческими ресурсами. Строгий статистический учет трудоспособного населения - трудовых ресурсов (наряду с ресурсами природными, материальными и финансовыми)- был одним из элементов централизованного планирования экономики.

В зарубежной литературе нашему термину "трудовые ресурсы" соответствует "людские ресурсы". Причем реальными людскими ресурсами труда статистиками всего мира признается экономически активное население. Государств, устанавливая в силу своих социально-экономических условий развития нижнюю и верхнюю границы трудоспособного (рабочего) возраста, определяет контингент способного к активной деятельности населения.

В России нижняя граница рабочего возраста определена условно в 16 лет, верхняя для женщин - 55 лет, для мужчин-60.

Нижняя граница-до рабочий возраст, обуславливается необходимостью получения общего образования и определенной профессиональной подготовки.

Определение трудовых ресурсов в качестве планового - учетного показателя отражает количественную характеристику трудовых ресурсов и их структуру (активную и пассивную части). Такой учет имеет важное значение при разработке балансов трудовых ресурсов.

Экономическая категория "трудовые ресурсы" означает население, обладающее физической и интеллектуальной способностью к труду в соответствии с установленными государством условиями воспроизводства рабочей силы. [5]

Понятие "рабочей силы" имеет несколько толкований. Оно может быть связанно со способностью человека к труду. Применительно к анализу рыночных отношений термин "рабочая сила" следует воспринимать как синоним термина "экономически активное население". К "рабочей силе" относятся лица старше 16 лет, уже имеющие работу или активно занятые её поиском, или после увольнения ожидающие, что к их услугам вновь обратятся.

Более развитое представление о возможностях и способностях рабочей силы – как обобщающая характеристика личного фактора производства - дает понятие трудового потенциала, и оно также трактуется по-разному.

Трудовой потенциал может рассматриваться как ресурсная категория, т.е. отражать ресурсы труда, которые могут быть исследованы для решения какой – либо задачи, достижения определенной цели и т.д. Трудовой потенциал формируется на различных уровнях "совокупного работника", поэтому и функционирует как взаимосвязанные трудовые потенциалы – отельного работника, производственного коллектива, общества.

Применительно к предприятию трудовой потенциал – это предельная величина возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Трудовой потенциал человека труда – работника складывается в зависимости от трёх основных факторов: качество рабочей силы, нормативной величины дня и творческих возможностей индивида.

В теории управления трудовыми ресурсами используются также понятие "кадры", "кадровый потенциал", отличающийся от предыдущих тем, что здесь речь идёт о реально действующей совокупности работников, занятых в конкретных сферах производствах, отраслях, на предприятиях и обладающих определённым уровнем профессиональной подготовки и квалификации. Понятие "кадры" рассматривается как элемент микроэкономики и макроэкономики. Трудовые ресурсы чаще выступают элементами макроэкономики, поэтому анализируют их численность и структуру, связанные с развитием экономики какой - либо территории, региона страны.

Трудовые ресурсы – более широкое и разностороннее понятие предполагающее характеристики как уже задействованного в производстве человеческого потенциала в лице кадров или персонала, так и совокупности лиц ещё готовящих себя к трудовой деятельности или занимающихся другими видами общественно-полезной деятельности (учёба, военная служба и т.п.). [12]

В соответствии с рекомендациями международных конференции статистиков труда и МОТ население делится на экономически активное и на неактивное.

Экономически активное население (рабочая сила) – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг.

Численность этой группы включает и занятых и безработных.

К занятым в составе экономически активного населения относят лиц обоих полов в возрасте от 16 и старше (а также лиц моложе 16 лет), которые:

1. выполняли работу по найму, за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;
2. временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовок или подобных причин;
3. выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относят лиц в возрасте от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

1. не имели работы и заработка;
2. зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
3. занимались самостоятельно поиском работы;
4. были готовы преступить к работе.

Экономически не активное население – это та его часть, которая не входит в состав рабочей силы к ней относятся:

1. учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;
2. лица, получающие пенсии по старости на льготных условиях и по инвалидности;
3. лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;
4. лица, которые прекратили поиск работы вследствие тщетности своих усилий, но могут и готовы работать;
5. другие лица, которым нет необходимости работать, не зависимо от наличия источников дохода.

Для экономики большое значение имеет численность экономически активного населения – рабочей силы – как фактора образующего рынок труда.

Значение о количественном и качественном составе трудовых ресурсов необходимы для организации воспроизводства рабочей силы, экономическим содержанием которого являются отношения, складывающиеся по поводу её формирования, распределения и использования. Взаимодействие этих фаз определяет непрерывно возобновляемый процесс воспроизводства рабочей силы.

Исходной базой для определения количественных характеристик трудовых ресурсов страны, региона, любого населенного пункта является фактическая численность населения соответствующих территорий. Численность эта определяется на основе переписи населения, а в промежутках - путем расчетов численности и состава населения по данным переписи и регистрации рождении, смерти, прибытий, выбытий.

Изменение в составе населения вызывает изменения в количественном и качественном составе трудовых ресурсов. Количественные показатели трудовых ресурсов включают данные о численности и составе по полу, возрасту, месту проживания (в городах или сельских районах). Качественные же демонстрируют, образовательный уровень, профессионально-квалификационную структуру и другие.

Показатели численности трудовых ресурсов определяются по состоянию на конкретный момент времени для определенной административно – территориальной единицы в виде средних показателей (среднеквартальных, среднегодовых).

Трудовые ресурсы характеризуется показателями половозрастной структуры. При изучении трудовых ресурсов принято выделять 4 основные возрастные группы: молодежь 16-30 лет; лица 31-49 лет, граждане предпенсионного возраста (мужчины 50-59 лет, женщины 50-54);пенсионного возраста (мужчины старше 60 лет и женщины старше 55), занятые в народном хозяйстве.

Качественной характеристикой трудовых ресурсов выступает структура по уровню образования и профессионально-квалифицированному составу, группировка трудовых ресурсов по уровню образования, профессиям, квалификации и исчисляемые на её основе абсолютные и относительные показатели используются для перспективного планирования развития экономики, определение потребности в рабочих местах, распределения трудовых ресурсов по сферам деятельности, совершенствование форм и методов подготовки кадров в соответствии с требованиями научно – технического прогресса и в других целях.

Процесс воспроизводства ресурсов труда включает фазы формирования, распределения и использования трудовых ресурсов.

Фаза распределения и перераспределения состоит в первичном распределении трудовых ресурсов по видам. роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны. Эту фазу в рыночной экономике обеспечивает функционирование рынка труда. В соответствии со спросом и предложением на рынке труда осуществляется обеспечение занятости трудоспособного населения.

В процессе воспроизводства трудовых ресурсов фаза их использования является главным. В период использования происходит: реализация полученных на стадии формирования трудовых ресурсов знаний и умений; накопление производственного опыта, совершенствование и рост образовательного и квалификационного уровня рабочей силы; использование трудовых ресурсов человека на протяжении всего периода его жизнедеятельности.

Задачей каждого предприятия является достижение высокого уровня производительности труда. Производительность труда – это его результативность, реализация способности конкретного труда создавать новые блага (продукты, услуги), новую стоимость, выполнять работы. Уровень производительности труда, равный количеству блага, созданный за единицу времени, является одним из важнейших показателей развития экономики страны и благосостояния народа, основой высокой конкурентно способности на рынке. Производительность труда формируется в процессе производства и реализации продукции, и для ее изучения необходимо использовать систему показателей, выражающую состояние объема результатов производства и массы затрат труда.

Таким образом, трудовые ресурсы – это часть населения страны обоего пола, способного заниматься общественно полезной деятельностью.

Статистика трудовых ресурсов является важной составной частью как экономической, так и социальной статистики. И ее показатели характеризующие численность и состав трудовых ресурсов, производительность труда, использование рабочего времени, уровень занятости и безработицы, условия и оплату труда, неизменно занимают одну из важнейших мест в системе статистических показателей развития экономики, народа – населения и социальных процессов, поскольку труд есть необходимое условие существования общества. Статистика труда тесно связана с другими областями статистики: статистической производственных отраслей, системой национальных счетов, демографией статистической культуры, здравоохранения и другие. [5]

# 2. Краткая характеристика предприятия

01 февраля 2008 года Межрайонная ИФНС России № 6 по Пермскому краю зарегистрировала Общество с ограниченной ответственностью Лысьвенский завод тяжелого электрического машиностроения "Привод":

- ОГРН 1085918000189;

- ИНН 5918838116;

- КПП 591801001;

- сокращенное фирменное наименование – ООО "Электротяжмаш-Привод";

- сокращенное наименование – ООО "Электротяжмаш-Привод";

- место нахождения: 618905, Россия, Пермский край, г. Лысьва, ул. Пожарского, д.8.

Банковские реквизиты ООО "Электротяжмаш-Привод":

р/с 40702810700000009266 в ЗАО АКБ "АЛЕФ-БАНК", г. Москва, к/с 30101810900000000200, БИК 044552200.

ООО "Электротяжмаш-Привод" является полным и единственным правопреемником следующих реорганизуемых обществ:

- Общество с ограниченной ответственностью Холдинговая Компания "ПРИВОД" (ОГРН 1075918001356, ИНН 5918837828, КПП 591801001, место нахождения: Россия, Пермский край, г. Лысьва, ул. Пожарского, д.8);

- Общество с ограниченной ответственностью "Привод-Электромеканик" (ОГРН 1025901930108, ИНН 5918009126, КПП 591801001, место нахождения: 618905, Пермский край, г. Лысьва, ул. Пожарского, д.8);

- Общество с ограниченной ответственностью "МетПромТорг" (ОГРН 1057748254189, ИНН 7724554863, КПП 772401001, место нахождения: 115516, г. Москва, ул. Промышленная, д.11, стр.3, комн.412)

по всем правам и обязанностям в отношении всех кредиторов и должников реорганизуемых обществ.

Лысьвенский завод тяжелого электрического машиностроения "Привод" – продолжатель традиций Холдинговой Компании "Привод" и "Привод-Электромеканик", которые возникли на базе единого предприятия "Лысьвенский турбогенераторный завод", получившего заслуженную известность не только в России, но и за рубежом. Предприятие разработало, освоило и выпускает более 1500 наименований электрических машин и аппаратуры управления ими.

ООО "Электротяжмаш-Привод" специализируется на производстве турбогенераторов мощностью от 600 кВт до 160 МВт, предназначенных для выработки электроэнергии в агрегатах с паровыми и газовыми турбинами и устанавливаемых на тепловых передвижных или стационарных электростанциях, газотурбинных и дизельгенераторных установках, эксплуатируемых в различных климатических условиях. Выпускаются дизельные генераторы (до 3,6 МВт), гидрогенераторы (до 300 МВт).

Для привода насосов, компрессоров, газовых нагнетателей, воздуходувок и других быстроходных механизмов выпускается широкая гамма синхронных турбодвигателей мощностью от 630 кВт до 31500 кВт, а также специальные компрессорные синхронные двигатели мощностью от 315 кВт до 1000 кВт, специальные синхронные двигатели для экскаваторов мощностью от 600 кВт до1000 кВт.

ООО "Электротяжмаш-Привод" представляет широкую номенклатуру асинхронных двигателей мощностью от 6,5 кВт до 12500 кВт, частотой вращения от 115 до 3000 об/мин, предназначенных для привода насосов, вентиляторов, дымососов, воздуходувок, аппаратов воздушного охлаждения и других механизмов, горизонтального и вертикального исполнения, работающих в различных климатических условиях, как в обычной, так и во взрывоопасной среде.

Все синхронные генераторы и двигатели комплектуются современными, с применением микропроцессорной техники, бесщеточными или статическими системами возбуждения, в т.ч. производства ООО "Электротяжмаш-Привод".

На предприятии осваивается выпуск электроприводных газоперекачивающих агрегатов различной мощности с высокооборотными регулируемыми электродвигателями.

Выпускается тяговое электрическое оборудование для магистральных (грузовых, пассажирских) тепловозов, электровозов: тяговые генераторы от 1050 кВт до 2800 кВт; тяговые двигатели постоянного и переменного тока; возбудители; стартер-генераторы; комплекты пуско-регулирующей контакторной аппаратуры. Компания производит тяговые двигатели для вагонов метрополитена; комплекты тягового оборудования для тракторов с дизель-электрической трансмиссией; комплекты тягового оборудования для троллейбусов.

На предприятии действует Центр технической поддержки и сервисного обслуживания. Специалисты проводят монтаж, наладку и пуск крупных электрических машин, осуществляют контроль за эксплуатацией, обеспечивают сервисное обслуживание в течение всего срока службы агрегатов. Компания осуществляет проектирование, разработку и изготовление систем управления электрическими машинами.

ООО "Электротяжмаш-Привод" оказывает услуги инжинирингового характера: выполнение различных расчетов, разработку электротехнических проектов, доработку оборудования под требования Заказчика, диагностику и консультирование по вопросам эксплуатации и ремонта всей гаммы выпускаемой продукции.

Система менеджмента качества ООО "Электротяжмаш-Привод" в 2000 году сертифицирована органом по сертификации TUV CERT на соответствие требованиям международного стандарта ISO 9001-94. В 2003 году прошла ресертификация системы менеджмента качества предприятия и получен сертификат в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 9001-2000.

В 2003 году ООО "Электротяжмаш-Привод" получила Свидетельство об аккредитации предприятия по проектированию, изготовлению и ремонту объектов РАО "ЕЭС России". Имеет сертификат соответствия Федерального агентства железнодорожного транспорта.

Вся продукция Компании, подлежащая обязательной сертификации в соответствии с "Номенклатурой продукции и услуг, в отношении которых законодательными актами Российской Федерации предусмотрена их обязательная сертификация", имеет сертификаты соответствия.

По запросу потребителя ООО "Электротяжмаш-Привод" проводит сертификацию выпускаемой продукции.

Продукция ООО "Электротяжмаш-Привод" пользуется стабильным спросом в России и за рубежом. Постоянными заказчиками являются крупнейшие компании нефтяной, газовой и энергетической отраслей промышленности, предприятия транспортного машиностроения, металлургические и другие крупные предприятия. Среди них: РАО "ЕЭС России", ОАО "АК "Транснефть", ОАО "Газпром", ОАО "Газпром-нефть", ОАО "ЛУКОЙЛ", ОАО "Транснефтепродукт", ОАО "Роснефть", ОАО "ТНК-ВР", ОАО "Сургутнефтегаз", ОАО "Татнефть", ОАО "НОВАТЭК", ОАО "НГК "Славнефть", ОАО "Белтрансгаз", ОАО "Трансмашхолдинг", ОАО "Северсталь", ОАО "Норильский никель", ОАО "Мосэнерго", МГУП "Мосводоканал", АО НГСК "КазСтройСервис", НКХ "Узбекнефтегаз", ГК "Туркменгаз", АО "Интергаз Центральная Азия".

Продукция с маркой "Привод" успешно эксплуатируется в более чем 40 странах, в том числе в Германии, Франции, Италии, Японии, Индии, Китае, Монголии, Аргентине, Болгарии, Японии, Ираке, Сирии, Украине, Казахстане, Белоруссии, на Кубе.

# 3. Экономико-статистический анализ трудовых ресурсов предприятия

ООО "Электротяжмаш-Привод" находится на территории Пермского края.

Рассмотрим динамику населения и трудовых ресурсов в Пермском крае за период 2005-2009 гг. по данным Государственной службы статистики.

Таблица 1 – Численность населения в Пермском крае (на 1 января)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы | Все население, тыс. чел. | в том числе | | В общей численности населения, % | |
| городское | сельское | городское | сельское |
| 2005 | 2769,8 | 2081,9 | 687,9 | 75,2 | 24,8 |
| 2006 | 2748,2 | 2058,6 | 689,6 | 74,9 | 25,1 |
| 2007 | 2730,9 | 2046,6 | 684,3 | 74,9 | 25,1 |
| 2008 | 2718,2 | 2038,1 | 680,1 | 75,0 | 25,0 |
| 2009 | 2708,4 | 2021,7 | 686,7 | 74,6 | 25,4 |

Из приведенной таблицы видно, что численность населения в Пермском крае на протяжении пяти лет была приблизительно одинаковой. То же самое можно сказать и о численности городского и сельского населения и их удельных весах в общей численности населения края.

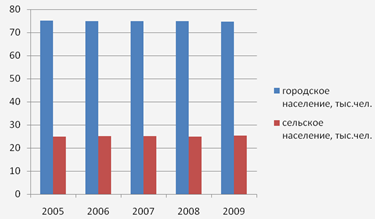


Рис.1 – Удельный вес городского и сельского населения в общей численности населения Пермского края за период 2005-2009 гг.

Таблица 2 – Рождаемость, смертность и естественный прирост населения в Пермском крае за период 2005-2008 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Годы | Всего, человек | | | На 1000 человек населения | | |
| родившихся | умерших | естественный прирост | родившихся | умерших | естественный прирост |
| Все население | | | | | | |
| 2005 | 29974 | 49401 | -19427 | 10,9 | 17,9 | -7,0 |
| 2006 | 30266 | 45104 | -14838 | 11,0 | 16,5 | -5,5 |
| 2007 | 32991 | 42718 | -9727 | 12,1 | 15,7 | -3,6 |
| 2008 | 35237 | 42162 | -6925 | 13,0 | 15,5 | -2,5 |
| Городское население | | | | | | |
| 2005 | 21486 | 35205 | -13719 | 10,4 | 17,0 | -6,6 |
| 2006 | 21513 | 32119 | -10606 | 10,5 | 15,6 | -5,1 |
| 2007 | 22999 | 30634 | -7635 | 11,3 | 15,0 | -3,7 |
| 2008 | 24297 | 30040 | -5743 | 12,0 | 14,8 | -2,8 |
| Сельское население | | | | | | |
| 2005 | 8488 | 14196 | -5708 | 12,4 | 20,7 | -8,3 |
| 2006 | 8753 | 12985 | -4232 | 12,7 | 18,9 | -6,2 |
| 2007 | 9992 | 12084 | -2092 | 14,6 | 17,7 | -3,1 |
| 2008 | 10940 | 12122 | -1182 | 15,9 | 17,6 | -1,7 |

Из приведенных данных видно, что в период 2005-2008 гг. наблюдается убыль населения. Однако, этот показатель имеет тенденцию к уменьшению: так, в 2005 году он составил 19427 тыс.чел., а в 2008 – лишь 6925 тыс.чел. Аналогичная тенденция просматривается и в части городского и сельского населения края.

Таблица 3 – Численность экономически активного населения, занятых и безработных в Пермском крае за период 2005-2008 гг. (тыс. чел.)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Численность экономически активного населения – всего | 1419 | 1438 | 1436 | 1446 |
| мужчины | 708 | 697 | 709 | 720 |
| женщины | 711 | 741 | 727 | 726 |
| в том числе: |  |  |  |  |
| занятые в экономике – всего | 1319 | 1340 | 1342 | 1324 |
| мужчины | 655 | 639 | 653 | 655 |
| женщины | 664 | 701 | 689 | 669 |
| безработные – всего | 99 | 99 | 94 | 123 |
| мужчины | 53 | 58 | 55 | 66 |
| женщины | 47 | 41 | 38 | 57 |
| из числа безработных студенты, учащиеся, пенсионеры | 10 | 8 | 12 | 18 |
| Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости (на конец года) – всего | 21,6 | 20,1 | 20,7 | 29,1 |
| Из них безработные, которым назначено пособие по безработице - всего | 20,2 | 18,5 | 18,9 | 26,5 |

Численность экономически активного населения за период 2005-2008 гг. остается приблизительно на одном и том же уровне (1419 – 1446 тыс.чел.), однако заметно небольшое увеличение данного показателя: на 27 тыс.чел. или 1,9%. Численность женщин в категории экономически активного населения немного опережает численность мужчин. А среди категории безработного населения мужчин больше, чем женщин.

Численность безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости на протяжении 2005-2007 гг. оставалась приблизительно на одном и том же уровне, а в 2008 году сильно возраста. Такое увеличение можно объяснить финансовым кризисом.

Далее рассмотрим статистические характеристики населения г.Лысьва.

Таблица 4 – Численность населения г.Лысьва за период 2005-2009 гг.

|  |  |
| --- | --- |
| Годы | Население, тыс. чел. |
| 2005 | 70,3 |
| 2006 | 69,7 |
| 2007 | 69,2 |
| 2008 | 68,7 |
| 2009 | 67,7 |

Из данной таблицы видно, что за период 2005-2009 гг. население г.Лысьва немного уменьшилось, причем снижение численности населения наблюдается постоянно. В целом за пять лет произошло снижение на 2,6 тыс.чел. или на 3,7%.

По состоянию на 01.01.2010 г. возрастная структура населения города выглядит следующим образом (рис. 2).

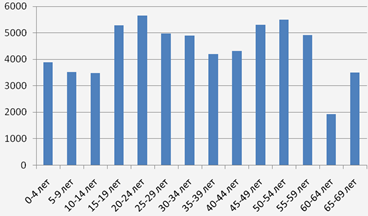


Рис. 2 – Возрастная структура населения г.Лысьва на 01.01.2010 г.

Несмотря на продолжение тенденции сокращения общей численности населения муниципального образования, есть и положительные моменты в демографической ситуации – это рост рождаемости и снижение смертности населения.

В 2009 году в муниципальном образовании родилось 995 человек, что выше на 9,8% соответствующего периода 2008 года, на 5,3% – 2007 года, на 1,2 % – 2006 года. Из общего числа родившихся в 2009 году 518- мальчики и 477-девочки.

Число умерших в муниципальном образовании за 2009 год составило 1589 человек, что ниже уровня 2008 года на 25 чел.( 1,55%), 2075 года на 136чел (7,9%), 2006 года на 7чел( 0,4%).

Абсолютная величина разности между числом родившихся и умерших за 2007год составила -594 человек. В 2008 году этот показатель составлял 708 человек, в 2007 году 780 человек, в 2006 году- 613 человек. Разрыв между уровнем рождаемости и смертности имеет следующую последовательность: 1,62 в 2006году → 1,82 в 2007году → 1,78 в 2008 году→ 1,6 в 2009 году. Следовательно, за последние четыре года в 2009 году перевес числа умерших над числом родившихся был наименьшим.

Возрастная структура умерших за 2009 год выглядит следующим образом (рис. 3).

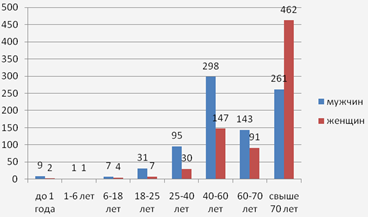


Рис. 3 – Половозрастная структура умерших в г.Лысьва за 2009 год

Из графика видно, что число умерших в возрасте 40-60 лет и свыше 70 лет является наибольшим от общего числа умерших. Необходимо так же отметить, что максимальное число смертей мужчин приходится на возраст 40-60 лет, а женщин на возраст свыше 70 лет. Сравнивая число умерших по полу и возрасту, следует, что число умерших мужчин превышает число умерших женщин по всем рассматриваемым диапазонам возрастов до 70 лет.

Основной причиной смерти в 2009 году, как и в 2008 году оставалась болезнь – 1471 случай, 38 человек умерло от несчастного случая, 53 человека закончили жизнь самоубийством. В сравнении с уровнем 2008 года число смертей от болезней возросло на 196 (или 15,5%), при этом уменьшилось число смертей от несчастного случая на 155 (80,3%).

За 2009 год отделом ЗАГС зарегистрировано актов гражданского состояния:

- о рождении – 995;

- о смерти – 1589;

- о заключении брака – 673;

- о расторжении брака – 371;

- об установлении отцовства – 326;

- об усыновлении – 14;

- о перемене имени – 19.

Сравнивая с уровнем 2008 года:

- возросла регистрация актов гражданского состояния: о рождении – на 9,8%; о заключении брака – на 22,1%; о расторжении брака – на 2,8%;

- снизилась регистрация актов гражданского состояния о смерти – на 1,55%; об установлении отцовства – на 4,1%; о перемене имени – на 34,5%.

Далее проведем характеристику трудовых ресурсов ООО "Электротяжмаш-Привод".

Квалификационный уровень работников предприятия определяем путем изучения таких признаков как возраст, образование и стаж работы (табл. 5).

Таблица 5 – Показатели качественного состава трудовых ресурсов ООО "Электротяжмаш-Привод" за период 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Численность работников на конец 2007 г. | Численность работников на конец 2008г. | Численность работников на конец 2009г. | Удельный вес, % 2007 год | Удельный вес, % 2008 год | Удельный вес, % 2009 год |
| По возрасту, лет  до 20  20-30  30-40  40-50  50-60 | 540  1306  630  495  405 | 585  1351  675  540  270 | 766  1171  675  540  270 | 16,0  38,7  18,7  14,7  12,0 | 171,1  39,5  19,7  15,8  7,9 | 22,4  34,2  19,7  15,8  7,9 |
| ИТОГО | 3377 | 3422 | 3422 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| По образованию  среднее  среднее специальное  незакончен. высшее  высшее | 405  2116  315  540 | 585  2161  180  495 | 540  1981  315  585 | 12,0  62,7  9,3  16,0 | 17,1  63,2  5,3  14,5 | 15,8  57,9  9,2  17,1 |
| ИТОГО | 3377 | 3422 | 3422 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| По трудовому стажу, лет  до 1  1 - 5  5 - 10 | 1126  1576  675 | 1126  1621  675 | 1036  1711  675 | 33,3  46,7  20,0 | 32,9  47,4  19,7 | 30,3  50,0  19,7 |
| ИТОГО | 3377 | 3422 | 3422 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Для более наглядного изучения изобразим полученные данные графически (рис. 4, 5, 6).

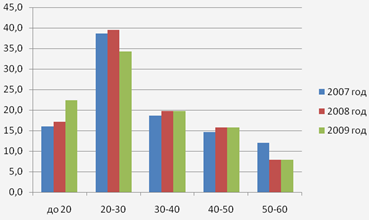


Рис. 4 – Качественный состав трудовых ресурсов ООО "Электротяжмаш-Привод" за период 2007-2009 гг. по возрасту

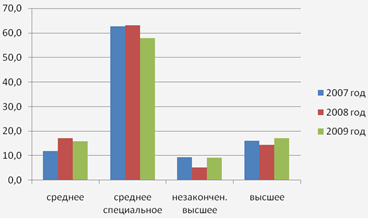


Рис. 5 – Качественный состав трудовых ресурсов ООО "Электротяжмаш-Привод" за период 2007-2009 гг. по уровню образования

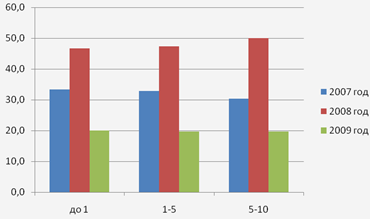


Рис. 6 – Качественный состав трудовых ресурсов ООО "Электротяжмаш-Привод" за период 2007-2009 гг. по стажу работы

Большинству работников ООО "Электротяжмаш-Привод" от 20 до 30 лет. В 2009 году увеличилось количество работников в возрасте до 20 лет (на 5,3%). Количество сотрудников от 20 до 30 лет снизилось на 5,3%. Состав сотрудников от 30 до 60 лет не изменился. Таким образом, на смену опытному персоналу приходят работники без трудового стажа, чаще всего после институтов или учащиеся профессиональных лицеев, для большинства из которых работа на предприятии является временным местом или прохождение учебной практики.

Большая часть работников имеет среднее специальное образование. Среди персонала наблюдается тенденция к росту образованности путем получения высшего и второго высшего образования.

Неизменным остается состав работников, трудовой стаж которых от 5 до 10 лет. В основном, это руководящий состав, стоящий у истоков предприятия.

Изменения качественного состава персонала происходит в результате его движения (табл. 6).

Таблица 6 – Показатели движения качественного состава персонала ООО "Электротяжмаш-Привод" за период 2007-2009 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель | 2007 год | 2008 год | 2009 год |
| Численность персонала на начало года | 3332 | 3422 | 3422 |
| Приняты на работу | 766 | 720 | 901 |
| Выбыли, в том числе  по собственному желанию  за нарушение трудовой дисциплины | 720  720  0 | 720  720  0 | 901  811  90 |
| Численность персонала на конец года | 3377 | 3422 | 3422 |
| Среднесписочная численность персонала | 3377 | 3422 | 3422 |
| Коэффициент оборота по приему работников | 0,23 | 0,21 | 0,26 |
| Коэффициент оборота по выбытию работников | 0,22 | 0,21 | 0,26 |
| Коэффициент текучести кадров | 0,22 | 0,21 | 0,26 |
| Коэффициент постоянства кадров | 0,76 | 0,79 | 0,74 |

В 2008 году текучесть кадров составила 21%, к концу 2009 года она увеличилась на 5%. Как правило, уходят молодые и перспективные сотрудники. Основной причиной их увольнений является невысокая заработная плата.

Рассмотрим эту ситуацию более подробно. К концу 2009 года уволилось 315 работников – молодые люди в возрасте от 20 до 30 лет. Все они имеют среднее специальное образование, кроме того, трое из них обучаются в ВУЗах. Средняя заработная плата по предприятию составляет 7080 рублей, в то время как по городу в фирмах, занимающихся аналогичной деятельностью 9100 рублей. И это несмотря на то, что фонд оплаты труда увеличился.

Для установления причин увеличения фонда оплаты труда, проведем факторный детерминированный анализ (табл. 7).

Таблица 7 – Данные для анализа фонда оплаты труда ООО "Электротяжмаш-Привод" за период 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Ед. измер. | Усл.  обозн. | 2008 год | 2009 год |
| Среднесписочная численность работников | чел. | Ч | 3422 | 3422 |
| Количество отработанных дней одним рабочим в среднем за год | дни | Д | 248 | 259 |
| Средняя продолжительность рабочего дня | час | П | 8 | 8 |
| Среднечасовая заработная плата одного работника | руб. | З | 31,396 | 41,023 |

ФОТ = Ч \* Д \* П \* З

Влияние факторов на объем реализации продукции рассчитываем способом цепных подстановок:

1). ФОТ2008 = Ч2008 \* Д2008 \* П2008 \* З2008 = 213155 тыс. р.

ФОТусл1 = Ч2009 \* Д2008 \* П2008 \* З2008 = 213155 тыс. р.

ФОТусл2 = Ч2009 \* Д2009 \* П2008 \* З2008 = 222610 тыс. р.

ФОТусл3 = Ч2009 \* Д2009 \* П2009 \* З2008 = 222610 тыс. р.

ФОТ2009 = Ч2009 \* Д2009 \* П2009 \* З2009 = 290869 тыс. р.

2). ∆ФОТ (Ч) = ФОТусл1 – ФОТ2008 = 0

∆ФОТ (Д) = ФОТусл2 – ФОТусл1 = 9455 тыс. р.

∆ФОТ (П) = ФОТусл3 – ФОТусл2 = 0

∆ФОТ (З) = ФОТ2009 – ФОТусл3 = 68259 тыс. р.

3). Проверка:

∆ФОТ = ФОТ2009 – ФОТ2008 = 77714 тыс. р.

∆ФОТ = 9455 + 68259 = 77714 тыс. р.

В 2009 году фонд оплаты труда на предприятии увеличился на 77714 тысяч рублей вследствие увеличения количества отработанных дней одним работником (11 дней) и увеличения среднечасовой заработной платы одного работника на 9,6 рубля.

Таким образом, получается, что заработная плата выросла незначительно (с учетом инфляции и сравнения с оплатой труда на предприятиях, занимающихся аналогичной деятельностью), а фонд оплаты труда большей частью вырос за счет увеличения количества отработанных дней.

По степени использования фонда рабочего времени можно оценить полноту использования персонала (табл. 8).

Таблица 8 – Использование персонала предприятия ООО "Электротяжмаш-Привод" за период 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Ед.  изм. | Усл.  обозн. | 2008г. | 2009г.  план | 2009г.  факт | Отклонение  от 2008г. | Отклонение  от  плана |
| Среднегодовая численность работников | чел. | ЧР | 3422 | 3422 | 3422 | 0 | 0 |
| Отработано за год одним работником:  дней  часов | дни  час | Д  Ч | 248  1984 | 259  2072 | 259  2072 | + 11  + 88 | 0  0 |
| Средняя продолжительность рабочего дня | час | П | 8 | 8 | 8 | 0 | 0 |
| Фонд рабочего времени,  в том числе:  сверхурочно отработанное время | час | Т | 150784  1130 | 169904  - | 157472  840 | + 6688  - 290 | - 12432  + 840 |

Фактический фонд рабочего времени меньше планового на 12432 часа. Влияние факторов на его изменение можно оценить способом абсолютных разниц:

∆ ТЧР = (ЧРфакт – ЧРплан) \* Дплан \* Пплан = - 12432 ч

∆ ТД = (Дфакт – Дплан) \* ЧРфакт \* Пплан = 0

∆ ТП = (Пфакт – Пплан) \* Дфакт \* ЧРфакт = 0

На отклонение фактического фонда рабочего времени от планового повлияла разница между запланированным количеством работников и фактическим. В целом, предприятие использует персонал достаточно полно, так как в среднем одним сотрудником было отработано запланированных 2072 часа. По этой же причине отсутствуют сверхплановые потери рабочего времени (целодневные и внутрисменные).

Производительность труда рассчитывается как отношение валового объема услуг к численности персонала. Таким образом, производительность труда в 2008 году составила около 646 тыс.р. на одного работника, а в 2009 году – 792 тыс.р. Так как численность персонала осталась прежней, то повышение производительности труда произошло вследствие увеличения объема валового объема услуг. Рассмотрим, какие факторы оказали влияние на это изменение (табл. 9).

Таблица 9 – Данные для анализа производительности труда ООО "Электротяжмаш-Привод" за период 2008-2009 гг.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатель | Ед.  изм. | Усл.  обозн. | 2008г. | 2009г. | Изменение  +/- | Изменение  в % |
| 1. Валовый объем услуг | тыс.р. | ВП | 49060 | 60217 | + 11157 | 122,7 |
| 2. Среднесписочная численность работников | чел. | СЧР | 3422 | 3422 | - | - |
| 3. Среднее число дней, отработанное одним работником за год | дни | СЧД | 248 | 259 | + 11 | 104,4 |
| 4. Среднедневная выработка одного работника | тыс.р. | СДВ | 0,14337 | 0,17597 | + 0,0326 | 122,7 |

ВП = СЧР \* СЧД \* СДВ

Влияние факторов на объем реализации услуг рассчитываем способом цепных подстановок:

1). ВП2008 = СЧР2008 \* СЧД2008 \* СДВ2008 = 121672 тыс.р.

ВПусл1 = СЧР2009 \* СЧД2008 \* СДВ2008 = 121672 тыс.р.

ВПусл2 = СЧР2009 \* СЧД2009 \* СДВ2008 = 127069 тыс.р.

ВП2004 = СЧР2009 \* СЧД2009 \* СДВ2009 = 155962 тыс.р.

2). ∆ВП (СЧР) = ВПусл1 – ВП2008 = 0

∆ВП (СЧД) = ВПусл2 – ВПусл1 = 5397 тыс.р.

∆ВП (СДВ) = ВП2009 – ВПусл2 = 28893 тыс.р.

3). Проверка:

∆ВП = ВП2009 – ВП2008 = 34290 тыс.р.

∆ВП = 0 + 5397 + 28893 = 34290 тыс.р.

Таким образом, увеличение валового объема услуг в 2009 году на 11157 тыс.р. было вызвано увеличением среднегодового числа дней, отработанного одним работником (+ 11) и ростом среднедневной выработки одного работника (+ 0,0326 тыс.р.).

Следовательно, на повышение производительности труда в 2009 году также повлияло увеличение среднегодового числа дней, отработанного одним сотрудником и рост среднедневной выработки одного работника.

Рабочее время на любом предприятии регулируется законодательством. Продолжительность нормальной рабочей недели 40 часов, для несовершеннолетних и при тяжелых условиях 36 часов в неделю.

При учете рабочего времени основными единицами измерения являются человек0-час и человеко-день.

Отработанным человеко-часом является один час работы работника на своем рабочем месте.

Отработанным человеко-днем называется явка работника на работу и тот факт, что он приступил к работе независимо от продолжительности рабочего времени.

Фонд времени бывают:

Календарный (в человеко-днях и человеко-часах) – это произведение суммы списочной численности работников за все календарные дни периода на число календарных дней.

Календарный фонд состоит из человеко-дней, явок на работу и неявок по всем причинам, среднесписочной численности работников. Он включает время, приходящееся на законные отпуска, а также выходные и праздничные дни.

Табельный фонд – это разность календарного фонда и человеко-дней, которые приходятся на выходные и праздничные дни.

Максимально возможный фонд рабочего времени – это разность табельного фонда и человеко-дней отпусков.

Согласно международному стандарту фактически отработанное время включает время простоя и сверхурочное время. Отработанное время – фактически отработанное время в течение нормального периода работы.

Таблица 10 – Баланс рабочего времени работников ООО "Электротяжмаш-Привод"

|  |  |
| --- | --- |
| Фонды времени, чел-дни. | Использование рабочего времени |
| 1. Календарный фонд – 1249030 | 6. Фактически отработанное время – 853381 |
| 2. Праздничные и выходные дни – 106 | 7. Время, не использованное по уважительной причине (несчастные случаи, отпуска) – 13517 |
| 3. Табельный фонд – 886298 | 8. Административные отпуска – 17876 |
| 4. Очередные отпуска – 1351 | 9. Потери – 1524 |
| 5. Максимально возможный фонд времени – 884947 | - прогулы – 921 |
|  | - неявки с разрешения администрации – 603 |
|  | ИТОГО: 886298 |

Таким образом, в ООО "Электротяжмаш-Привод"наблюдаются небольшие потери рабочего времени. В процентном соотношении они невелики (3,7%).

Теперь на основании данных о производительности труда за период 2005-2009 гг. выполним корреляционно-регрессионный анализ. Исходные данные приведены в таблице 11.

Таблица 11 – Исходные данные для проведения корреляционно-регрессионного анализа

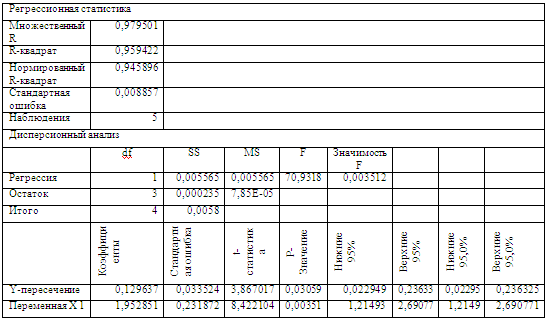
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Производительность труда | Фондовооруженность |
| 2005 | 0,12817 | 0,37 |
| 2006 | 0,13124 | 0,39 |
| 2007 | 0,13908 | 0,40 |
| 2008 | 0,14337 | 0,42 |
| 2009 | 0,17597 | 0,47 |

Проведем корреляционно-регрессионный анализ для определения тесноты связи производительности труда и фондовооруженности.

Расчет произведем в помощью MS Excel.

Результаты анализа представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Результаты корреляционно-регрессионного анализа



R2 = 0,959422, т.е. на 95,94% производительность труда зависит от фондовооруженности.

**Заключение**

В данной курсовой работе были проанализированы данные по трудовым ресурсам в Пермском крае, а также на анализируемом предприятии ООО "Электротяжмаш-Привод".

Численность населения в Пермском крае на протяжении пяти лет была приблизительно одинаковой. То же самое можно сказать и о численности городского и сельского населения и их удельных весах в общей численности населения края.

В период 2005-2008 гг. наблюдается убыль населения. Однако, этот показатель имеет тенденцию к уменьшению: так, в 2005 году он составил 19427 тыс.чел., а в 2008 – лишь 6925 тыс.чел. Аналогичная тенденция просматривается и в части городского и сельского населения края.

Численность экономически активного населения за период 2005-2008 гг. остается приблизительно на одном и том же уровне (1419 – 1446 тыс.чел.), однако заметно небольшое увеличение данного показателя: на 27 тыс.чел. или 1,9%. Численность женщин в категории экономически активного населения немного опережает численность мужчин. А среди категории безработного населения мужчин больше, чем женщин.

Далее были проанализированы статистические данные населения г.Лысьва.

За период 2005-2009 гг. население г.Лысьва немного уменьшилось, причем снижение численности населения наблюдается постоянно. В целом за пять лет произошло снижение на 2,6 тыс.чел. или на 3,7%.

Несмотря на продолжение тенденции сокращения общей численности населения муниципального образования, есть и положительные моменты в демографической ситуации – это рост рождаемости и снижение смертности населения.

Число умерших в муниципальном образовании за 2009 год составило 1589 человек, что ниже уровня 2008 года на 25 чел.( 1,55%), 2075 года на 136чел (7,9%), 2006 года на 7чел( 0,4%).

Число умерших в возрасте 40-60 лет и свыше 70 лет является наибольшим от общего числа умерших. Необходимо так же отметить, что максимальное число смертей мужчин приходится на возраст 40-60 лет, а женщин на возраст свыше 70 лет. Сравнивая число умерших по полу и возрасту, следует, что число умерших мужчин превышает число умерших женщин по всем рассматриваемым диапазонам возрастов до 70 лет.

В работе был проведен анализ трудовых ресурсов предприятия ООО "Электротяжман-Привод".

Большинству работников ООО "Электротяжмаш-Привод" от 20 до 30 лет. В 2009 году увеличилось количество работников в возрасте до 20 лет (на 5,3%). Количество сотрудников от 20 до 30 лет снизилось на 5,3%. Состав сотрудников от 30 до 60 лет не изменился. Таким образом, на смену опытному персоналу приходят работники без трудового стажа, чаще всего после институтов или учащиеся профессиональных лицеев, для большинства из которых работа на предприятии является временным местом или прохождение учебной практики.

Большая часть работников имеет среднее специальное образование. Среди персонала наблюдается тенденция к росту образованности путем получения высшего и второго высшего образования.

Неизменным остается состав работников, трудовой стаж которых от 5 до 10 лет. В основном, это руководящий состав, стоящий у истоков предприятия.

В 2008 году текучесть кадров составила 21%, к концу 2009 года она увеличилась на 5%. Как правило, уходят молодые и перспективные сотрудники. Основной причиной их увольнений является невысокая заработная плата.

На отклонение фактического фонда рабочего времени от планового повлияла разница между запланированным количеством работников и фактическим. В целом, предприятие использует персонал достаточно полно, так как в среднем одним сотрудником было отработано запланированных 2072 часа. По этой же причине отсутствуют сверхплановые потери рабочего времени (целодневные и внутрисменные).

Увеличение валового объема услуг в 2009 году на 11157 тыс.р. было вызвано увеличением среднегодового числа дней, отработанного одним работником (+ 11) и ростом среднедневной выработки одного работника (+ 0,0326 тыс.р.).

Следовательно, на повышение производительности труда в 2009 году также повлияло увеличение среднегодового числа дней, отработанного одним сотрудником и рост среднедневной выработки одного работника.

Баланс рабочего времени показал, что на предприятии имеются потери рабочего времени, однако, они не так значительны (3,7%).

В результате корреляционно-регрессионного анализа было установлено, что на 95,94% производительность труда зависит от фондовооруженности.

**Список использованных источников**

* 1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
  2. Басовский Л.Е., Лунева А.М., Басовский А.Л. Экономический анализ (Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности). – М.: ИНФРА-М, 2005. – 222 с.
  3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Экономистъ, 2007. – 528 с.
  4. Гаврилова С.С. Экономический анализ. – М.: Эксмо, 2006. – 144 с.
  5. Елисеева И.И. Общая теория статистики: Учебник для ВУЗов. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 143 с.
  6. Жиделева В.В., Каптейн Ю.Н. Экономика предприятия: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 133 с.
  7. Ионова А.Ф., Селезнева Н.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организации. – М.: Изд-во "Бухгалтерский учет",2005. – 312 с.
  8. Казначевская Г.Б., Чуев И.Н., Матросова О.В. Менеджмент. – Ростов н/Д, Феникс, 2007. – 378 с.
  9. Когорова М.А. Кадровый менеджмент. – Ростов н/Д.: Феникс, 2007. – 456 с.
  10. Ковалев В.В., Ковалев Вит.В. Финансы организаций (предприятий).-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 352 с.
  11. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 498 с.
  12. Салин В.П., Шпаковская Е.П. Социально-экономическая статистика: Учебник. - М.: Юрист, 2006. – 219 с.
  13. Сергеев И.В., Веретенникова И.И. Экономика организаций (предприятий). – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 560 с.
  14. Чечевицына Л.Н. Экономика фирмы. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. - 400 с.