

5	40-44	20	20	0	100,00
6	45-49	23	25	2	108,69
7	50-54	26	26	0	100,00
8	55-59	16	21	5	131,25
9	60-64	10	10	0	100,00
10	65 и более	9	9	0	100,00
Итого		144	151	7	104,86

Таблица 2.4 – Сравнительная структура персонала подразделения по уровню образования за 2018 – 2019 гг.

№	Образование	Количество человек		Изменение 2019 г. / 2018 г.	
		2018	2019	Абс. (чел.)	Отн. (%)
1	2	3	4	5	6
1	Высшее	92	102	10	110,86
2	Среднее профессиональное	50	47	-3	94,00
3	Среднее общее	1	1	0	100,00
4	Основное общее	1	1	0	100,00
Итого		144	151	7	104,86

Исходя из данных, представленных в таблице 2.4, рассчитывается коэффициент уровня образования по годам. Для этого используется формула:

$$K_{1,2} = \frac{\sum_i^n B_i * N_i}{N_p},$$

(2.1)

где B_i – балл соответствующего i -му образованию;

N_i – количество работников, имеющих i -й уровень образования;

N_p – общая численность работников всего;

n – количество i -х образовательных уровней.

Каждому уровню специалистов присваивается балл:

– основному общему – 2 балла;

– среднему общему образованию – 3 балла;

– среднему профессиональному (специальному) – 4 балла;

– высшему – 5 баллов.

Таблица 2.5 – Сравнительная структура персонала по общему стажу работы за 2018 – 2019 гг.

№	Стаж	Количество человек		Изменение	
				2019 г. / 2018 г.	
		2018	2019	Абс. (чел.)	Отн. (%)
1	2	3	4	5	6
1	До 5 лет	16	23	7	143,75
2	6-10 лет	22	22	0	100,00
3	11-20 лет	31	31	0	100,00
4	Свыше 20 лет	75	75	0	100,00
Итого		144	151	-3	7

Таблица 2.6 – Анализ движения персонала за 2019 год

Категории работников	Сред. числ.	Принято в начале года	Уволено				Кв.	Кп.	Кт.
			Всего	По с\ж	За наруш.	По др. причинам			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Руководители	2	-	1	-	-	1	0,66	-	-
Специалисты	30	2	3	3	-	-	1,99	1,32	1,99
Рабочие	119	7	8	3	2	3	5,29	4,64	3,31
Итого	151	9	12	6	2	4	7,94	5,96	5,3

Интенсивность оборота кадров анализируется при помощи следующих коэффициентов:

Коэффициента общего оборота (Коо):

$$\text{Коо} = \frac{(\text{Чп} + \text{Чв}) \cdot 100}{\text{Чсс}}, \quad (2.2)$$

где Чп – численность принятых работников за отчетный период;

Чв – численность выбывших работников за отчетный период;

Чсс – среднесписочная численность работников.

Коэффициента оборота по приему (Кп):

$$\text{Кп} = \frac{\text{Чп} \cdot 100}{\text{Чсс}}, \quad (2.3)$$

Данный коэффициент характеризует удельный вес принятых работников за период.

Коэффициента оборота по выбытию (Кв) характеризует удельный вес выбывших за период работников:

$$Kв = Чу \cdot 100 / Чсс, \quad (2.4)$$

где Чу – численность уволившихся работников

Коэффициента текучести (Кт) характеризует уровень увольнения работников по отрицательным причинам:

$$Kт = (Чсж + Чнтд) \cdot 100 / Чсс, \quad (2.5)$$

где Чсж – уволенные по собственному желанию;

Чнтд – уволенные за нарушения трудовой дисциплины.

Коэффициента замещения (Кз):

$$Kз = Кп / Кв$$

Коэффициент позволяет оценить масштабность изменений производственной деятельности, его рост положительно характеризует организацию, а отрицательное значение говорит о вынужденных увольнениях работников.

Если тема курсовой работы связана с текучестью кадров или нужно более подробно рассмотреть данную проблему, то анализ движения рекомендуется рассматривать более расширенно. Пример такого анализа приведен в таблицах 2.7 и 2.8.

Таблица 2.7 – Анализ движения персонала за 2018– 2019 гг.

Показатели	Количество человек	
	2018	2019
1. Принято работников всего	11	9
в том числе по вольному найму	7	3
переводом из других организаций	1	1
по целевому направлению:		
вузов	3	2
колледжей (техникумов)	-	1
лицеев (ПТУ)	-	-
по направлению службы занятости	-	2
2. Выбыло сотрудников, всего	15	12
в том числе:		
уволено за нарушения трудовой дисциплины	5	2
по сокращению штатов	1	-
по собственному желанию, всего	4	6
уход на пенсию	2	1
уход в армию	1	2
перевод в другие организации	2	1

3. Среднесписочная численность	144	151
--------------------------------	-----	-----

Таблица 2.8 – Интенсивность оборота и текучести кадров

Наименование показателей	2018	2019
Коэффициент общего оборота Коо, %	18,05	13,9
Коэффициент оборота по приему Кп, %	7,63	5,96
Коэффициент оборота по выбытию Кв, %	10,41	7,94
Коэффициент текучести кадров Кт, %	6,25	5,29
Коэффициент замещения Кз	0,73	0,75

Нужно проанализировать содержание каждой таблицы, дать оценку числовым данным таблицы.

Сформулируйте в виде выводов результаты проведенного Вами исследования кадровой политики выбранной организации.