

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/85174>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Экономическая статистика

Введение 2

Теоретическая часть 3

1 Статистика трудовых ресурсов 3

1.1 Теоретические основы статистики трудовых ресурсов 3

1.2 Статистические методы оценки трудовых ресурсов 5

Практическая часть 7

Заключение 9

Список использованной литературы 10

Введение

Человеческий капитал является важным источником конкурентного преимущества, именно люди претворяют в жизнь стратегические планы, поэтому руководители всех уровней управления должны в полном объеме учитывать состояние трудового потенциала при разработке стратегии предприятия. Неотъемлемой частью стратегических планов является стратегическое управление трудовыми ресурсами. Стратегическое управление трудовыми ресурсами - это подход к принятию решений относительно намерений и планов в области трудовых отношений, а также при формировании политики и практики в сфере найма, подготовки, развития, управления эффективностью, оценки работы персонала и межличностных отношений [4]. В сферу его интересов входят отношения между управлением трудовыми ресурсами и стратегическим управлением на предприятии. Оно указывает на общее направление движения предприятия по пути к достижению своих целей посредством управления трудовыми ресурсами. Основной целью стратегического управления трудовыми ресурсами является способность предприятия обеспечить устойчивое конкурентное преимущество посредством удовлетворения его потребностей в квалифицированных и высокомотивированных сотрудниках.

Стратегия управления трудовыми ресурсами должна иметь две ключевые составляющие - это стратегические цели и средства, с помощью которых можно достичь эти цели. Первая составляющая представляет собой выбор стратегии управления трудовыми ресурсами в соответствии с генеральной стратегией предприятия. Результатом данного этапа разработки стратегии должна быть не только общая направленность стратегических целей в области управления персоналом, но и соответствующий этой направленности профиль требований. Вторая составляющая - определение области расхождения существующего и желаемого состояний трудового потенциала предприятия, а также разработка программы конкретных действий по устранению этого несоответствия.

В условиях реструктуризации предприятий, изменения систем организации бизнес-процессов и управления персоналом, сокращения численности населения трудоспособного возраста и существующих рисков трудовой миграции вопрос управления трудовыми ресурсами является одним из приоритетных при определении экономической и социальной политики предприятий Республики Беларусь. Для того чтобы экономические и социальные решения были обоснованными и эффективными, на отечественных предприятиях необходимо разрабатывать комплексные технологии и качественные инструментари, обеспечивающие проведение эффективной оценки трудовых ресурсов, выявления их профессионально-личностного потенциала и формирование на этой основе стратегии развития предприятия.

Теоретическая часть

1 Статистика трудовых ресурсов

1.1 Теоретические основы статистики трудовых ресурсов

Статистическое изучение трудовых ресурсов предприятия как важнейшая составляющая экономического

анализа является элементом механизма управления предприятием направлено на повышение эффективности использования персонала и снижения на этой основе издержек производства, экономию затрат и ресурсов живого труда на единицу выпускаемой продукции[5, С.96].

Из всех видов ресурсов, используемых предприятием, затраты труда являются наиболее динамичными, то есть способными к изменению и сокращению. Их уменьшение одновременно приводит к снижению и других видов производственных ресурсов (топливо, электроэнергия, затраты на основные фонды и др.). В результате значительно снижается себестоимость производства даже при невысокой доле затрат на оплату труда. Одновременно предприятия, добившиеся сокращения затрат живого труда, могут получить дополнительный доход за счёт увеличения объёма производства на основе той же технической базы. Таким образом, связь между эффективностью использования труда и общими экономическими результатами деятельности предприятия очевидна, что усиливает роль и значение статистики трудовых ресурсов. Статистическое исследование трудовых ресурсов предполагает проведение статистического наблюдения, организацию сбора статистической информации о трудовых ресурсах, ее систематизации и классификации. Это позволяет с помощью статистических методов получить обобщающие характеристики и выявить закономерности, существующие в сфере трудовой деятельности в конкретных условиях места и времени [5, С.98].

Для множества единиц образующих исследуемую статистическую совокупность характерна массовость, однородность, целостность взаимозависимых состояний наличие вариаций. При статистическом изучении квалификационного уровня рабочих предприятия единицей совокупности выступает каждый рабочий, а единицей наблюдения будет предприятие. Определение единицы совокупности важно при разработке программы наблюдения, определение единицы наблюдения важно при организации вопроса сбора сведений. Качественная однородность совокупности предполагает сходство единиц по существенным признакам.

Статистика трудовых ресурсов отражает количественную сторону статистических показателей, которые выражают как конкретную меру явлений, так сходство и различие отдельных элементов.

Основные задачи статистического изучения трудовых ресурсов:

- 1) определение потенциальных и реальных запасов труда или объема трудовых запасов страны;
- 2) изучение состава занятого персонала по ряду признаков;
- 3) изучение динамики численности работающих;
- 4) изучение использования рабочей силы и рабочего времени;
- 5) изучение других вопросов связанных с использованием трудовых ресурсов [5, С.99].

Осуществление статистического изучения трудовых ресурсов позволяет решить следующие задачи:

- 1) в области использования рабочей силы - оценка обеспеченности предприятия необходимыми кадрами по численности, составу, структуре, уровню квалификации; установление соответствия профессионального состава и уровня квалификации работающих требованиям производства; изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, анализ влияния численности работающих на динамику продукции; проверка данных об использовании рабочего времени и разработка мероприятий лучшего использования рабочего времени и по устранению непроизводительных затрат рабочего времени;

1. Федорова, Н. Н. Организационная структура управления предприятием : учеб. пособие / Н. Н. Федорова. - М. : Велби, 2003. - 256 с.
2. Третьякова, Е. П. Оценка трудового потенциала организации / Е. П. Третьякова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2009. - № 1. - С. 136-144.
3. Генералова, С. В. Концептуальные основы управления. Формирование конкурентоспособного потенциала с помощью метода бэнчмаркинга / С. В. Генералова // Проблемы теории и практики упр. - 2007. - № 1. - С. 32-35.
4. Ижбулатова, О. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации / О. Ижбулатова, Е. Дуданов // Проблемы теории и практики упр. - 2009. - № 4. - С. 103-108.
5. Тихонова, Е. Ю. Методические аспекты оценки трудового потенциала [Электронный ресурс] / Е. Ю. Тихонова // Университет управления «ТИСБИ». - Режим доступа: <http://www.oldtisbi.org>science/vestnik/2012/issue1/>. - Дата доступа: 01.03.2013.
6. Бондаренко, Е. Система оценки персонала в ДТЭК [Электронный ресурс] / Е. Бондаренко, Н. Позднякова // HR-менеджмент. - Режим доступа: <http://www.hrm.ru/ sistema-ocenki-personala-v-dtehk>. - Дата доступа: 01.03.2013.
7. Ткаченко, Е. Оценка эффективности управления персоналом [Электронный ресурс] / Е. Ткаченко //

Консультационная компания ASK. - Режим доступа: <http://www.ask-consulting.ru>. - Дата доступа: 01.03.2013.
8. Акулич, В. В. Анализ трудовых ресурсов организации / В. В. Акулич // Планово- экон. отд. - 2012. - № 3. - С. 25-32

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/85174>