

## **Анализ системы управления персоналом в организации**

*Волкова Татьяна Викторовна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема*

*Студент*

### **Аннотация**

В статье проведен анализ системы управления персоналом в организации на примере ГП ЕАО «Облэнергоремонт плюс». Проведена динамика численности и структуры занятости персонала. Целью исследования является анализ системы управления персоналом в организации. Результаты исследования – проведен анализ системы управления персоналом в ГП ЕАО «Облэнергоремонт плюс».

**Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, численность персонала, движение кадров

## **Analysis of the personnel management system in the organization**

*Volkova Tatiana Viktorovna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Student*

### **Abstract**

The article analyzes the personnel management system in the organization on the example of the SE JAR "Oblenergoremont plus". The dynamics of the number and structure of employment of personnel is carried out. The purpose of the scientific article is to analyze the personnel management system in the organization. The results of the study – the analysis of the personnel management system in the SE JAR "Oblenergoremont plus" was carried out.

**Keywords:** personnel, personnel management, number of personnel, personnel movement

Актуальность исследования. В современных экономических условиях одним из решающих факторов конкурентоспособности любого предприятия является обеспечение высококачественного кадрового потенциала.

В связи с этим целью кадровой и социальной политики ГП ЕАО «Облэнергоремонт плюс» является обеспечение баланса между процессами обновления и сохранения кадрового состава предприятия, а также его развитие в соответствии с потребностями предприятия и требованиями действующего трудового законодательства.

Целью исследования является анализ системы управления персоналом в организации.

Обзор исследований. Анализ системы управления персоналом

рассматривался в трудах следующих авторов Литвинюка А.А. [1], Русаковой Е. В. [2], Щербаковой И. А. [3] и других.

Для того чтобы провести исследования по теме, были применены различные методы. В первую очередь это теоретические методы научного исследования, основанные на осмыслении, систематизации и переработки полученного материала.

В нашем случае были применены такие методы, как анализ, обобщение, классификация.

Численность персонала ГП ЕАО «Облэнергоремонт плюс» в 2022 году сократилась на 3 человека, а в 2023 году – увеличилась на 2 человека. Производительность труда увеличивается ежегодно: в 2022 году – на 6,9%, в 2023 году – на 14,9%.

Среднегодовая стоимость ОПФ увеличивается каждый год: в 2022 году – на 111 тыс. руб. (на 6,3%), в 2023 году – на 277 тыс. руб. (на 14,9%). В то же время в 2022 году наблюдается сокращение фондоотдачи. Это произошло по причине того, что в 2022 году темпы роста среднегодовой стоимости ОПФ в три раза превышают темпы роста выручки (6,3% и 2,1% соответственно). В 2023 году фондоотдача увеличилась на 0,8 тыс. руб.

По причине сокращения численности персонала в 2022 году сократился и годовой фонд оплаты труда на 244,8 тыс. руб. В 2023 году произошло незначительное увеличение численности персонала, и годовой фонд оплаты труда увеличился на 1435,2 тыс. руб. Среднемесячная заработная плата в ГП ЕАО «Облэнергоремонт плюс» увеличивается ежегодно.

Теперь было бы целесообразно перейти к оценке трудового потенциала, в рамках был проведен анализ численности по категориям с нахождением удельного веса отдельных категорий, качественного состава работников по образованию, полу, возрасту, стажу работы. В результате была составлена таблица системы показателей, характеризующих трудовой потенциал организации (см. таблицу 1).

В целях анализа труда персонала вначале рассмотрим структуру персонала организации по категориям, возрасту, уровню образования.

Обеспеченность организации кадрами определяется сравнением количества рабочих по категориям за последние три года (таблица 1).

Таблица 1 – Структура персонала по категориям ГП ЕАО «Облэнергоремонт плюс» в 2021-2023 гг.

Категория Персонала	2021		2022		2023	
	чел	в %	чел	в %	чел	в %
Руководители	4	5,9	4	6,2	4	5,1
Управленческий персонал	8	11,9	8	12,5	16	20,2
Рабочие	55	82,1	52	81,3	59	74,7
Итого	67	100	64	100	79	100

Структуру персонала представим на рисунке 1.

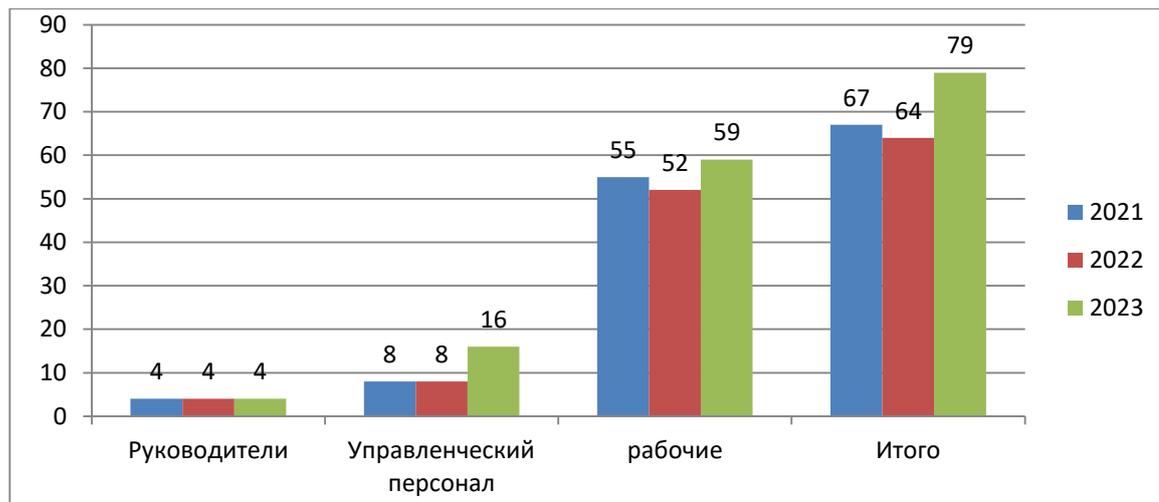


Рисунок 1 – Структура персонала за период 2021-2023 гг.

Как видно, общая численность руководителей в 2023 году составляла 4 человека, что составляло 5,1 % от общей численности работающих. Численность управленческого персонала в 2021 году составляла 8 человек или 11,9 % от общей численности работающих, в 2023 году этот показатель возрос до 16 человек, или 20,2 %. В 2021 году рабочих насчитывалось 55 человек, что составляло 82,1 %, в 2022 году этот показатель составил 52 человека, или 81,3 % от общей численности работающих, а в 2023 году количество рабочих возросло до 59 человек, или 74,7 %.

Рассмотрим структуру персонала по возрастному составу (Рисунок 2).

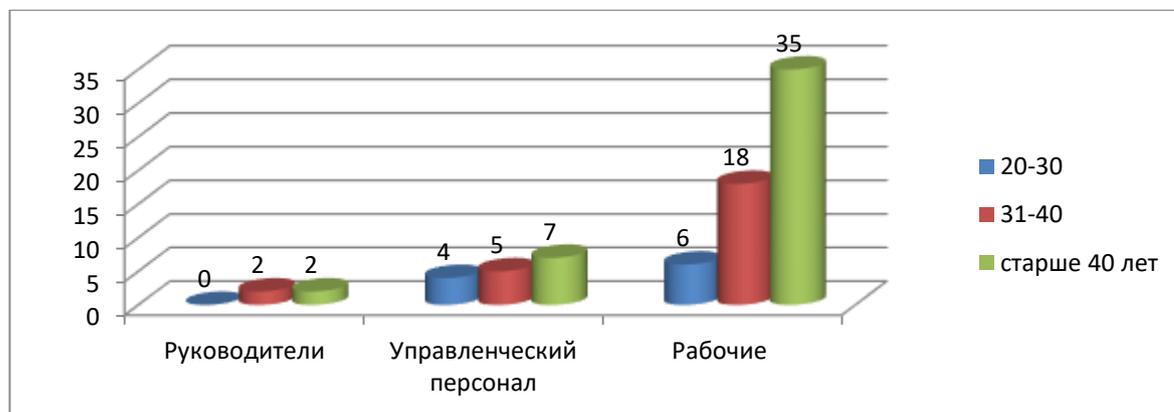


Рисунок 2 – Структура персонала по возрастному составу

В структуре кадров категория работников старше 40 лет занимает первое место. Работников старше 31-40 лет значительно меньше. Такая ситуация говорит о том, что прием на работу молодых людей увеличивает восприимчивость к инновациям, а это положительно складывается для деятельности предприятия.

Необходимо изучить и качественный состав работников, который характеризуется общеобразовательным и профессионально-квалификационным уровнями.

Таблица 2 – Структура персонала по уровню образования ГП ЕАО «Облэнергоремонт плюс» в 2021 -2023 гг.

Уровень образования	2021		2022		2023 г.		Абсолютное отклонение 2023 г. к 2021 г. (+;-)	Относительное отклонение 2023 г. к 2021 г. , в %
	Кол-во, чел	В %	Кол-во, чел	В %	Кол-во, чел	В %		
Высшее	6	8,9	8	12,5	12	15,2	+6	200
Среднее профессиональное	41	61,2	46	71,9	51	64,5	+10	124,4
Общее среднее	20	29,9	10	15,6	16	20,2	-4	80
Всего работников	67	100	64	100	79	100	+12	118

На любом предприятии важно наличие работников, имеющих высшее образование. Наибольшее количество работников ГП ЕАО «Облэнергоремонт плюс» имеет среднее профессиональное образование.

Наиболее существенным этапом в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой является изучение ее движения и динамики, поскольку стабильность состава кадров на предприятии является существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства в целом.

Коэффициент оборота по приему в 2021 – 2023 годах составлял 0,17%. В 2023 году снизился на 14% и составил 0,145. Темп роста за 3 года составляет – 100,025 %. Коэффициент выбытия кадров за период имеет тенденцию к снижению. В 2021 году он составлял 0,11, в следующем году сократился до 0,09, и в 2023 году составил 0,08. Коэффициент по приему за 3 года превышает коэффициент по выбытию.

Анализ движения кадрового состава и выявление причин их текучести является одной из главных задач направлений работы с персоналом и предполагает изучение причин увольнения работников.

Данные расчета коэффициента текучести персонала представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Коэффициент текучести персонала, чел.

Причины увольнения работников	Год		
	2021	2022	2023
Уволенных по соб. желанию	9	3	0
Среднесписочная численность персонала	67	64	79
Коэффициент текучести	0,04	0,06	0,08

По данным таблицы 2 можно сделать вывод о том, что за исследуемый период наблюдается рост коэффициента текучести.

В основу кадровой деятельности предприятия положена комплексная система управления персоналом.

Она включает в себя информационное, техническое, нормативно-правовое и документационное обеспечение системы управления персоналом. Так вопросами формирования персонала занимается отдел кадров, состоящий из начальника отдела и двух менеджеров по персоналу.

Все сотрудники имеют высшее профессиональное образование, большой опыт работы и определенный набор личностных качеств, необходимых для работы с людьми.

Информационное обеспечение управления персоналом, которое представляет собой «совокупность систем классификации и кодирования технико-экономической информации, унифицированных систем документации и массивов информации, используемых в системе управления персоналом», присутствует.

На исследуемом предприятии ведется работа с информационными продуктами «1С». В частности, отдел кадров использует программу «1С: Зарплата и управление персоналом 8».

Данная программа позволяет «в комплексе автоматизировать задачи, связанные с расчетом заработной платы персонала и реализацией кадровой политики, с учетом требований законодательства и реальной практики работы предприятий».

Программа очень удобна в использовании. В ней реализована возможность регистрации всех событий, которые связаны с работой с персональными данными.

Кроме того, механизмы настройки отчетов позволяют получать всю необходимую информацию, которая нужна различным категориям пользователей: от руководства до каждого отдельного члена коллектива. Техническое обеспечение системы управления персоналом представляет собой «комплекс технических средств, представленные централизованно или автономные технические средства сбора, хранения, обработки, анализа, передачи и вывода информации, а также оргтехника».

Отдел кадров исследуемого предприятия полностью обеспечен техническими средствами, необходимыми для работы. Это и ПК с лицензированным программным обеспечением, вся необходимая оргтехника. Правовое обеспечение системы управления персоналом представляет собой комплекс нормативно-правовых актов, которые регулируют трудовые отношения.

Основными нормативно-правовыми актами являются: Конституция РФ; Трудовой кодекс РФ; Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-I «О коллективных договорах и соглашениях»; Постановление Правительства РФ от 7 декабря 1996 г. № 1449 «О мерах по обеспечению беспрепятственного доступа инвалидов к информации и объектам социальной инфраструктуры; Рекомендации по нормированию труда работников водопроводно-канализационного; Нормы труда на вспомогательные работы в организации и ряд других.

Большое внимание на предприятии уделяется организации повышения квалификации и переквалификации персонала. Это связано с технической

сложностью процессов и социальной значимостью деятельности предприятия для города.

Основной целью любого предприятия в области повышения квалификации состоит в обеспечении:

- надлежащего уровня подготовки работника, соответствующего требованиям рабочего места (должности);
- условий для мобильности работника, как предпосылки к лучшему использованию и обеспечению занятости;
- возможности для продвижения работника как условия формирования мотивации и удовлетворенности трудом.

В начале года на предприятии составляется примерный план, который корректируется в связи с возникающими изменениями. Чаще всего повышают свою квалификацию работники бухгалтерии и отдела кадров, а также производственный персонал.

Это связано с постоянными изменениями и дополнениями в законодательстве, изменениями в программном обеспечении, а также необходимостью улучшения качества производства.

Процесс обучения производится как на рабочем месте, так и с отрывом от него. Обучение без отрыва от производства осуществляется в обычной рабочей обстановке.

Обучаемый приобретает новые знания и умения посредством наставников или же посредством различных обучающих программ, например, видеокурсы по продуктам 1С.

Обучение с отрывом от производства имеет несколько вариантов. Это и получение высшего профессионального образования, посещение профессиональных курсов. Все перечисленные мероприятия достаточны для профессионального роста сотрудников предприятия.

Для обеспечения готовности персонала к выполнению производственных задач, повышению уровня профессионального мастерства на предприятии разработаны правила работы с персоналом. Большое внимание в них уделено условиям труда.

Так одной из первостепенных задач при организации производственного процесса являются безопасность жизни и здоровья сотрудников предприятия.

Для этого сотрудники предприятия должны обязательно проходить инструктаж по технике безопасности труда. Кроме того, важно обучение правилам и нормам по охране труда, правилам технического эксплуатации, пожарной безопасности и т.д.

Для линейного персонала обязательно проводится стажировка и контрольные тренировки.

Основными мероприятиями по улучшению условий труда на данном предприятии являются мероприятия по: снижению тяжести трудового процесса; снижению уровня шума; уменьшению времени контакта с вредными веществами; снижению вредности.

Подведем итоги рассмотрения деятельности кадровой службы политики предприятия. На предприятии созданы благоприятные условия для проведения производственного процесса.

Руководством предприятия с подачи кадровой службы уделяется достаточное внимание совершенствованию условий труда, повышению квалификации сотрудников, сохранению их здоровья. Для защиты интересов работников на предприятии создан профсоюзный комитет.

### **Библиографический список**

1. Литвинюк А.А. Управление персоналом. М.: Юрайт, 2018. 448 с.
2. Русакова Е. В. Эффективность инновационного обучения персонала: методы обучения, Российский и Зарубежный опыт // 21 век: фундаментальная наука и технологии. 2020. С. 119-122.
3. Щербакова И. А. Обучение персонала как направление развития организации //Актуальные проблемы экономики и бухгалтерского учета. – 2017. С. 475-483.