

УДК 331.5

Рубинская Елена Олеговна, магистрант 2 курса факультета экономики и менеджмента КГУ, направление подготовки «Экономика», программа «Экономика фирмы и отраслевых рынков»

e-mail: helenrubinskaya@mail.ru

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье затрагиваются актуальные вопросы оценки динамики трудовых ресурсов конкретного предприятия. Исследуются динамика персонала и его структура по различным признакам. В статье используются фактические материалы отчетности предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, кадровый потенциал, кадровая политика, текучесть кадров.

Rubinskaya Elena Olegovna, undergraduate 2 courses of faculty of economy and management KGU, direction of preparation "Economy", "Economy of Firm and Branch Markets" program

e-mail: helenrubinskaya@mail.ru

ASSESSMENT OF THE CONDITION OF THE MANPOWER OF THE ORGANIZATION

Summary: in article topical issues of assessment of dynamics of a manpower of the concrete enterprise are raised. Are investigated dynamics of a personalaa its structure on various signs. In article the actual materials of the reporting of the enterprise are used.

Keywords: manpower, personnel potential, personnel policy, turnover of staff.

Первым направлением в оценке трудовых ресурсов предприятия является оценка динамики персонала и его движения.

Рассмотрим динамику персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект». Данные получены по итогам анализа штатного расписания предприятия.

Из рисунка 1 виден рост численности персонала в 2015-2016 годах, причем. Это обусловлено реорганизацией предприятия и доказывает рост трудовых ресурсов ООО ЦТО «Сервис-комплект», что неблагоприятно. В 2016 году численность персонала выросла на 1 человека.

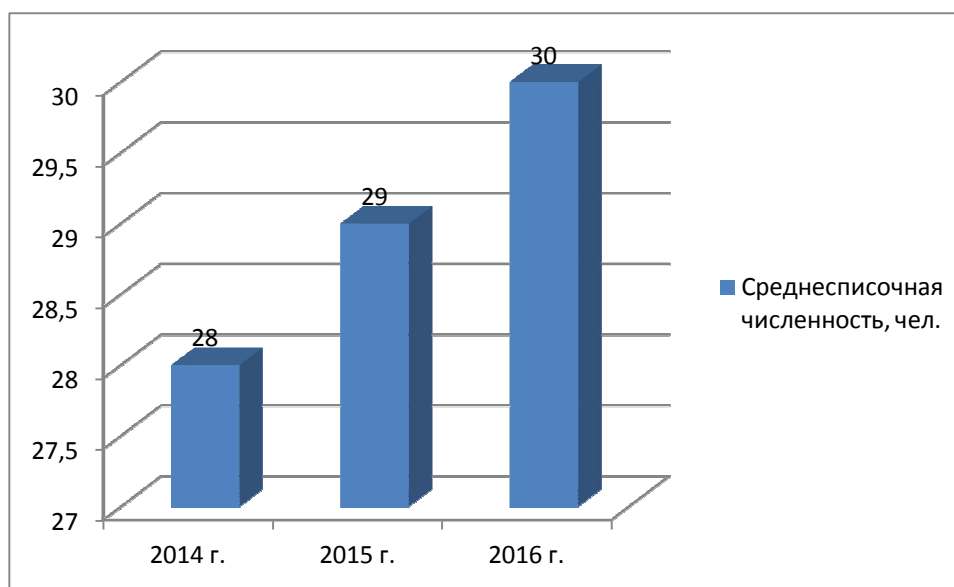


Рисунок 1 - Динамика численности персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект»

Рассмотрим динамику персонала в разрезе структурных подразделений.

Таблица 1 - Анализ динамики персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект» в разрезе структурных подразделений в 2014-2016 г.г.

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Темп роста, %	
				2015 к 2014	2016 к 2016
Директор	1	1	1	100,00	100,00
Заместитель директора	1	1	1	100,00	100,00
Главный бухгалтер	1	1	1	100,00	100,00
Бухгалтер	1	1	1	100,00	100,00
Электромеханик	15	15	16	100,00	106,67
Менеджер ЦТО	2	2	2	100,00	100,00
Юристконсульт	1	1	1	100,00	100,00
Инженер-программист	2	3	3	150,00	100,00
Уборщица	4	4	4	100,00	100,00
Итого	28	29	30	103,57	103,45

Из таблицы 1 видно, что в 2015 году у ООО ЦТО «Сервис-комплект» имел рост численности за счет найма инженера-программиста.

В 2016 году был нанят один электромеханик.

Из таблицы 2 следует отметить изменения в структуре персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект». Доминирующей группой были электромеханики. Доля руководителей (административно-управленческого персонала) и прочих служб была незначительной. В 2016 году значительных изменений не наблюдалось, поскольку штатное расписание практически не изменилось.

Таблица 2 - Анализ структуры персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект» в разрезе структурных подразделений в 2014-2016 г.г.

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Директор	3,57	3,45	3,33
Заместитель директора	3,57	3,45	3,33
Главный бухгалтер	3,57	3,45	3,33
Бухгалтер	3,57	3,45	3,33
Электромеханик	53,57	51,72	53,33
Менеджер ЦТО	7,14	6,90	6,67
Юристконсульт	3,57	3,45	3,33
Инженер-программист	7,14	10,34	10,00
Уборщица	14,29	13,79	13,33
Итого	100,00	100,00	100,00

Для дальнейшей диагностики трудовых ресурсов ООО ЦТО «Сервис-комплект» необходимо рассмотреть персонал по половозрастному признаку и персонал по уровню образования.

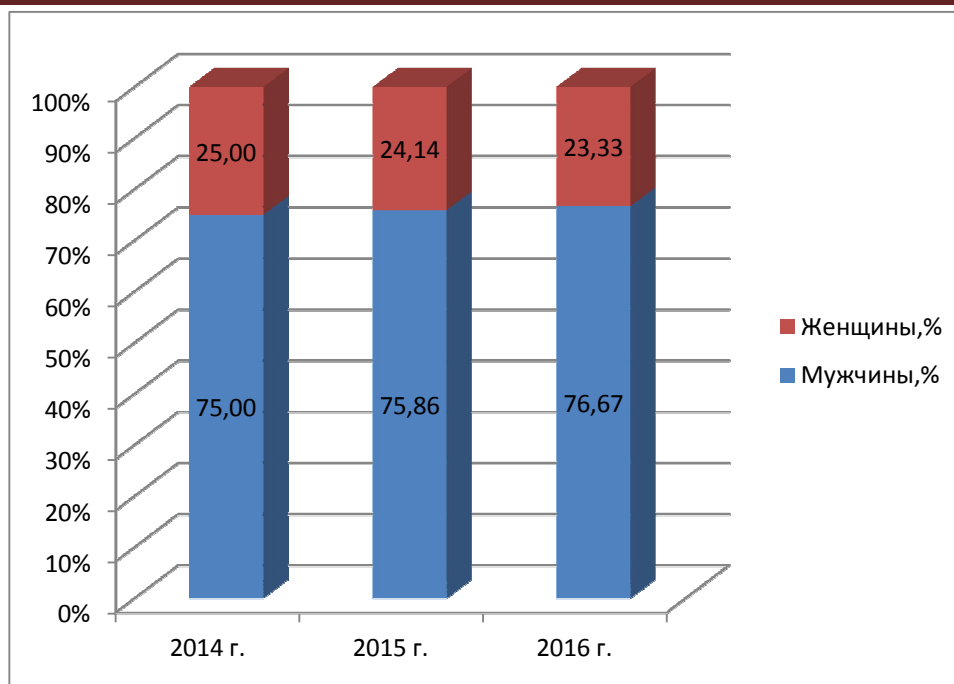


Рисунок 2 - Структура персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект» по половому признаку, %

Из рисунка 2 можно отметить, что в структуре персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект» доминируют мужчины, и их доля растет в 2015-2016 году. Это вызвано ростом штатов в области традиционно мужских специальностей, в части рабочих и обслуживающего персонала.

По сути, в рамках реорганизации большинство женщин сохранили свои рабочие места, так как они относились к учетно-экономической службе, ИТР и обслуживающему персоналу в части сторожей и уборщиц.

Далее исследуем динамику и структуру персонала по возрасту.

Таблица 3 - Анализ динамики персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект» в разрезе возрастных групп в 2014-2016 г.г., человек

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Темп роста, %	
				2015 к 2014	2016 к 2016
до 30 лет	8	9	8	112,50	88,89
30-50 лет	8	8	9	100,00	112,50
старше 50 лет	12	12	13	100,00	108,33

Из таблицы 3 видно, что в 2015 году наблюдался рост по сотрудникам до

30 лет. Можно сделать вывод, что трудовые ресурсы предприятия увеличивается. В 2016 году имело место сокращение по сотрудникам до 30 лет и рост по остальным сотрудникам.

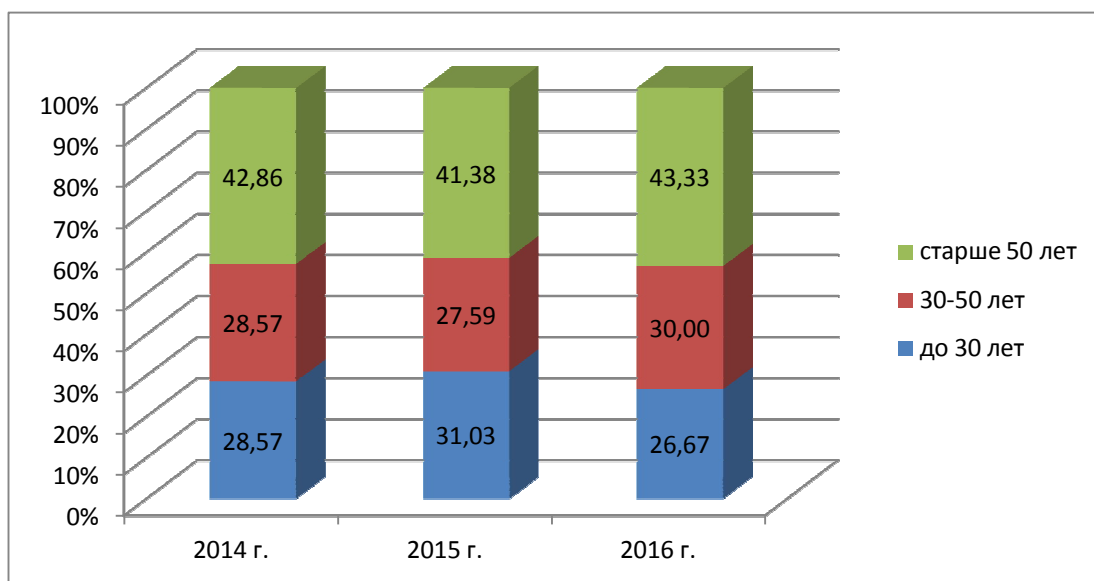


Рисунок 3 - Структура персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект» по возрастному признаку, %

Из рисунка 3 видно, что в 2014 году в структуре персонала предприятия преобладали работники 30-50 лет, в 2015 году наблюдалось сокращение этой доли до 44,83%, а в 2016 году доля данной категории сотрудников не изменилась.

Это неблагоприятно влияет на трудовые ресурсы предприятия, поскольку данная возрастная категория работников является наиболее трудоспособной, обладает необходимыми знаниями и трудовыми умениями и способна принести предприятию максимальную выгоду.

Рассмотрим динамику и структуру персонала по уровню образования.

Таблица 4 - Анализ динамики персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект» в разрезе уровня образования в 2014-2016 г.г., человек

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Темп роста, %	
				2015 к 2014	2016 к 2016
среднее	4	4	4	100,00	100,00
среднее специальное	4	4	4	100,00	100,00
высшее	20	21	22	105,00	104,76
Итого	28	29	30	103,57	103,45

Из таблицы 18 видно имел место рост числа сотрудников с высшим образованием. Это подтверждает мнение о росте трудового потенциала ООО ЦТО «Сервис-комплект».

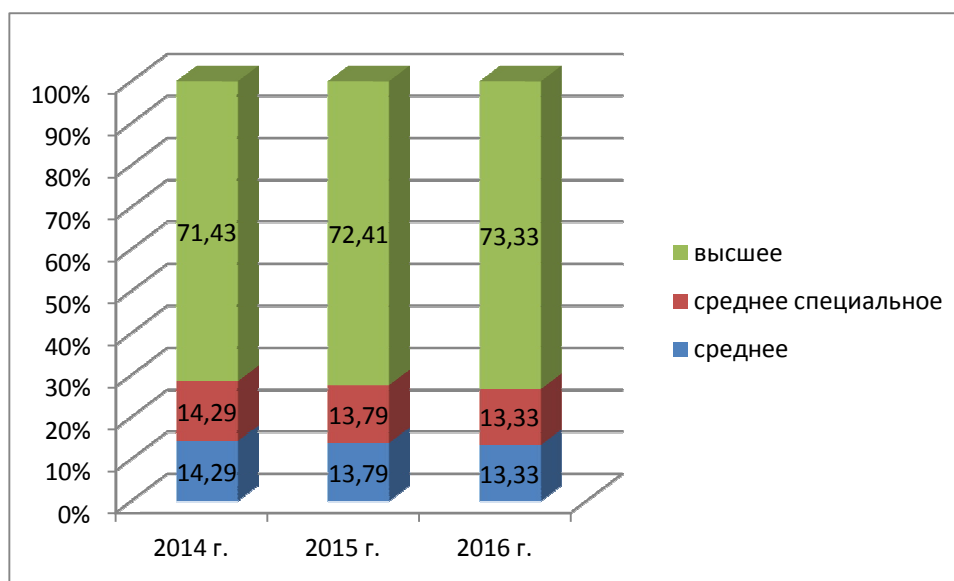


Рисунок 4 - Структура персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект» по уровню образования, %

На основании рисунка 4 можно отметить рост доли сотрудников с высшим образованием объясняется тем, что большая часть данных сотрудников сохранила свои рабочие места.

Рассмотрим динамику и структуру персонала предприятия по трудовому стажу на нем.

Таблица 5 - Анализ динамики персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект» в разрезе трудового стажа на предприятии в 2014-2016 г.г., человек

Показатель	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Темп роста, %	
				2015 к 2014	2016 к 2016
до 1 года	2	1	0	50,00	0,00
1-5 лет	11	12	12	109,09	100,00
5-10 лет	12	13	14	108,33	107,69
свыше 10 лет	3	3	4	100,00	133,33
Итого	28	29	30	103,57	103,45

Из таблицы 16 видно, что имел место рост сотрудников с более значительным стажем работы, это подтверждает стабильность трудовых

ресурсов. Это подтверждает мнение о росте трудового потенциала ООО ЦТО «Сервис-комплект».

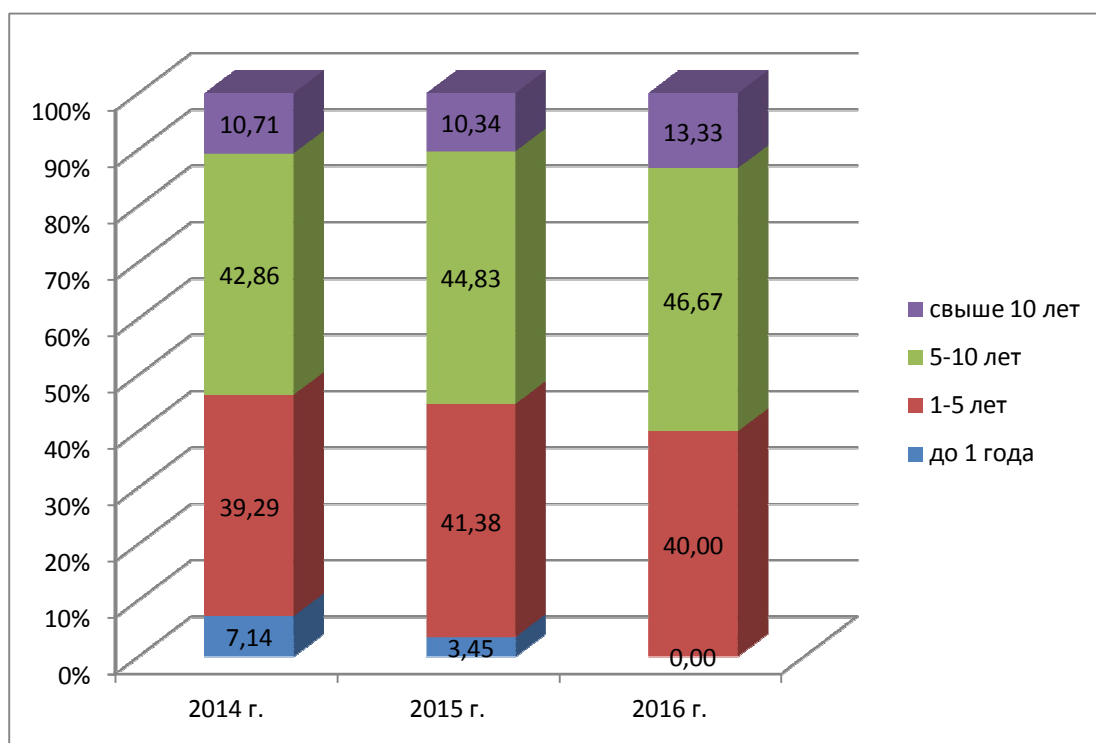


Рисунок 5 - Структура персонала ООО ЦТО «Сервис-комплект» по стажу работы на предприятии, %

На основании рисунка 5 можно отметить сокращение в 2015 году доли специалистов со стажем до 1 года - это благоприятно воздействует на трудовые ресурсы фирмы, рост доли сотрудников со стажем 5-10 лет объясняется тем, что большая часть данных сотрудников также сохранила свои рабочие места.

Проведем оценку влияния различных факторов на уровень развития трудовых ресурсов ООО ЦТО «Сервис-комплект».

Список источников:

1. Демченко А.А., Сукманов Э.В. Приоритетные направления повышения трудовой мотивации / А. А. Демченко, Э. В. Сукманов ; Курский гос. ун-т. Курск, 2009. – 134 с.
2. Маслова В.М. Управление персоналом: 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2015. — 492 с.
3. Морозова С.Н. Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами // Актуальные вопросы образования и науки. - 2014. - № 5-6. - С. 80-88.