

Анализ движения персонала в организации

Березюк Ольга Сергеевна

Приамурский государственный университет имени Шолом–Алейхема

Студент

Аннотация

Цель исследования - кадровые исследования. Методы - Разработка мероприятий по сокращению текучести кадров. Выводы - для обстоятельного анализа текучести следует использовать специальные анкеты и анкеты для анализа мотивации к труду.

Ключевые слова: движение кадров, качественный и количественный состав, текучесть кадров, обучение.

Analysis of personnel movement in the organization

Berezyuk Olga Sergeevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the study is personnel research. Methods - Development of measures to reduce staff turnover. Conclusions - for a detailed analysis of turnover, special questionnaires and questionnaires for analyzing motivation to work should be used.

Keywords: personnel movement, qualitative and quantitative composition, staff turnover, training.

Персона́л (от лат. *persona* — личность) или штат (от нем. *staat* — государство) — постоянный состав работников какого-нибудь учреждения, составляющих группу по профессиональным или иным признакам с указанием должностей и присвоенных по каждой должности окладов; совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь) [5].

Персонал – это самая важная часть в любой организации, это люди с уровнем профессиональной подготовки. Уровень квалификации работников, а также уровень их профессиональной подготовки, напрямую зависит от эффективности предприятия.

Персонал предприятия находится в постоянном движении вследствие приема на работу одних и увольнения других работников. Процесс обновления коллектива называется сменяемостью (оборотом) кадров. Выбытие может быть обусловлено объективными и субъективными причинами, среди которых различают ухудшение здоровья, сокращение штатов, наступление

пенсионного возраста, семейные обстоятельства или государственные (призыв на военную службу). Поэтому наиболее ответственный этап в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой - изучение ее движения.

Однако в целом повышенный оборот кадров снижает укомплектованность рабочих мест исполнителями, отвлекает от обязанностей высококвалифицированных специалистов для помощи новым сотрудникам, нарушает морально-психологический климат в коллективе, вызывает экономические потери.

Наибольший практический интерес представляет текучесть кадров, которая связана с субъективными причинами: увольнением сотрудника по собственному желанию, а также по инициативе администрации. Считается, что нормальная текучесть кадров составляет примерно до 5% в год. Движение кадров отражается в балансе, который содержит данные о численности работников на начало и конец периода, числе поступивших и выбывших за период (квартал, год) по специальностям, профессиям, категориям, источникам прибытия и причинам ухода[3].

Движение трудовых ресурсов предназначено для приведения в равновесие потребности производства относительно замещения вакантных рабочих мест. Особое внимание при анализе движения рабочей силы уделяют причинам увольнения работников с предприятия. К основным причинам относят: призыв в армию, сокращение штата, выход на пенсию, перевод на другие предприятия, окончание сроков договора найма, смерть работника, по собственному желанию, поступление в учебное заведение с отрывом от производства, прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины. [4] Для того чтобы определить уровень текучести персонала и понять, есть ли отклонения от нормы, существует формула расчета коэффициента текучести кадров:

$$K_{тек} = \frac{X_{сж} + X_{дпс}}{S} * 100\%$$

- где $K_{тек}$ – коэффициент текучести,
- $X_{сж}$ – общее число уволенных работников по собственному желанию за отчетный период,
- $X_{дпс}$ – общее число уволенных работников за нарушение трудовой дисциплины, прогулы, по судимости за отчетный период,
- S – среднесписочная численность персонала за отчетный период.

Таблица 1. Анализ показателей движения персонала

Показатели	год	год	Абсолютное отклонение
Списочная численность персонала на начало			
выбыло персонала, в том числе по внеплановым причинам			
принято персонала			

количество работников, проработавших весь год			
общий коэфф. оборота кадров			
коэффициент оборота по выбытию			
коэффициент оборота по приему			
коэффициент текучести			
коэффициент постоянства состава персонала			

Данные о движении персонала рассчитаем на основании формул:

$K_{пр} = P_{пр} / Ч_{ср}$, (где $K_{пр}$ – коэффициент оборота по приему работников $P_{пр}$ – количество принятого на работу персонала);

$K_{в} = P_{у} / Ч_{ср}$, ($K_{в}$ – коэффициент оборота по выбытию работников $P_{у}$ – количество уволившихся работников);

$K_{тк} = P_{усн} / Ч_{ср}$, ($K_{тк}$ – коэффициент текучести кадров $P_{усн}$ – количество уволившихся работников по собственному желанию и за нарушение дисциплины);

$K_{п} = P_{п} / Ч_{ср}$, ($K_{п}$ – коэффициент постоянства кадров; $Ч_{ср}$ – среднесписочная численность персонала $P_{п}$ – количество работников проработавших весь год);

По данным с таблички видим, что численность кадрового состава уменьшается, коэффициент оборота по выбытию незначительно, но все же увеличивается. В анализируемый период оказалась значительна доля работников, уволившихся по собственному желанию от общего количества выбывших, что повлияло на текучесть кадров, это негативно сказывается на результатах деятельности в администрации. Незначительное увеличение этого показателя может быть связано с тем, что в течение года администрация принимает и готовит новых специалистов, которые, как правило, не сразу начинают выполнять свои обязанности. Их работоспособность намного ниже, чем у постоянных кадров в силу отсутствия или недостатка опыта. Порой возникает необходимость переучивания или продолжения обучения уже на практической основе.

Таблица 2. Качественный и количественный состав работников администрации Ленинского муниципального района Еврейской автономной области

Наименование отчетных данных	Количество человек 2021	Количество человек 2022
Общее количество должностей органов местного самоуправления (за исключением глав муниципальных образований и депутатов представительных органов) по штатному расписанию , в том числе:	98	98
- муниципальные служащие	68	68

- работники органов местного самоуправления, не являющиеся муниципальными служащими	26	30
Общее количество работников органов местного самоуправления (за исключением глав муниципальных образований и депутатов представительных органов) фактическое , в том числе	74	64
- муниципальные служащие	52	41
- работники органов местного самоуправления, не являющиеся муниципальными служащими	22	23
- женщины, чел.	44	34
- мужчины, чел.	8	7
от 18 до 25 лет	3	1
от 26 до 30 лет	4	3
от 30 до 35 лет	10	3
от 36 до 40 лет	6	9
от 41 до 45 лет	11	8
от 46 до 50 лет	5	3
от 51 до 55 лет	8	5
от 56 до 60 лет	3	6
от 61 до 65 лет	2	3
Количество вакантных должностей муниципальной службы		27
Количество муниципальных служащих, имеющих образование:		
- среднее профессиональное	9	7
- высшее профессиональное, из них:	43	34
- юридическое	7	8
- экономическое	16	14
- педагогическое	7	3
- государственное и муниципальное управление	1	1
- иное	11	8
Количество муниципальных служащих, имеющих стаж муниципальной службы		
До 1 года	6	4
от 1 до 5 лет	5	7
от 5 до 10 лет	14	7
от 10 до 15 лет	7	6
свыше 15 лет	20	17

Проанализируем данные таблицы 2.

На протяжении 2021 – 2022 гг. сокращается численность персонала в возрастном составе от 18-36 лет, и увеличилась численность персонала в возрасте от 36 до 40 лет, от 56 до 60 лет немного увеличилось. Рассмотренные показатели не превышают среднестатистические показатели.

Для обстоятельного анализа текучести следует использовать специальные анкеты и анкеты для анализа мотивации к труду. При увольнении по собственному желанию в зарубежных организациях практикуется проведение заключительного интервью. Заключительное интервью позволяет:

а) взвешенно оценить факт увольнения и все связанные с ним последствия; б) оказать бывшему сотруднику психологическую поддержку, если он в таковой нуждается; в) получить дополнительную информацию о состоянии дел в организации; г) частично или полностью снять различные претензии обеих сторон друг к другу; д) в некоторых случаях предотвратить увольнение, сохранив для организации ценного работника.

Чем ниже уровень квалификации сотрудников, тем чаще они увольняются. Как правило, причина в том, что у них меньше заработная плата и немного хуже условия труда. Если многие уходят во время испытательного срока, скорее всего, нужно изменить систему найма и адаптацию. Возможно, загружают новичков большим количеством информации. А если человек увольняется через полгода, это признак неоправданных ожиданий — со стороны организации или со стороны сотрудника. Как правило, сотрудники покидают организацию по трем основным причинам — они не устроили руководство и их уволили, компания их не устроила, и они ушли сами, или по естественным причинам (переезд, состояние здоровья, выход на пенсию, перевод в другую организацию), в администрации большая часть уходит по собственному желанию (причины разные).

Рекомендации о приеме

Необходимо определить, какой именно человек нужен на текущую должность. Прописать его профессиональные и личностные компетенции.

Также необходимо создать объявление о вакансии и поместить его на сайте. Чтобы привлечь как можно больше откликов, нужно продать идею работать в вашей организации. Объявление должно быть привлекательным. Нужно говорить про сильные стороны компании, и привлекать людей, которым они важны. Выполнить предварительный отбор. Провести собеседование или дать кандидатам заполнить анкету с вопросами.

Дать тестовое практическое задание, которое максимально приближено к будущим рабочим задачам этого кандидата.

Сделать окончательный выбор, оформить сотрудника в штат и начать его адаптацию. Познакомьте его с командой. Предоставьте наставника, который поможет ему и проведет «за руку» по всем шагам адаптации.

Введите его в курс дела с помощью обучения — чем занимается организация, как она работает изнутри, за какие процессы отвечает сотрудник, по каким алгоритмам ему выполнять рабочие обязанности и на какие показатели эффективности ориентироваться

Очень важно постепенно повышать сложность задач. Не перегружать его обилием требований на начальном этапе. Непросто выполнять новые задачи, удерживая большой объем новой информации в голове.

Анализируя показатели коэффициента текучести кадров, и сопоставляя его с другими показателями эффективности работы компании, можно не только диагностировать проблемы по всем направлениям деятельности управления персоналом, но и принимать наиболее эффективные управленческие решения.

Базисом для управления движением персонала служит установление закономерности процессов текучести кадров, которая позволяет определить наиболее эффективные управленческие меры воздействия. Кадровые исследования должны проводиться в двух направлениях: для создания общего портрета увольняющихся и для глубинного изучения причин ухода, анализируя которые можно в дальнейшем снизить текучесть кадров.

Следовательно, деятельность предприятия, направленная на снижение текучести кадров, может оказать непосредственное влияние на повышение эффективности предприятия в целом. Поэтому разработка мероприятий по сокращению текучести кадров являются важными элементами работы с персоналом.

Библиографический список

1. «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994г № 51 — ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.10.1994г) (ред. От 07.02.2011г).
2. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием от 12. 12. 1993г, с учетом поправок, внесенных Законом РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12. 2008 № 6 — ФКЗ, от 30.12.2008 №7- ФКЗ).
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ
4. Аветисян К.А. Совершенствование процедур подбора персонала в организации // Проблемы экономики и менеджмента. 2020. №1 (1). С. 56-59.
5. <http://feb-web.ru/feb/ushakov/ush-abc/16/us323505.htm?cmd=0&istext=1>