

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами организации*Чернобровина Елена Александровна**Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема**Студент***Аннотация**

В статье проведен анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами на примере ГК «ФОМА». Проанализирован численность персонала, движение кадров, проведен анализ возрастной структуры персонала. Цель научной статьи – анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами организации ГК «ФОМА». Результаты исследования – проведен анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

Ключевые слова: персонал, трудовые ресурсы, обеспеченность трудовыми ресурсами, движение персонала

Analysis of the enterprise's availability of the organization's labor resources*Chernobrovina Elena Aleksandrovna**Sholom-Aleichem Priamursky State University**Student***Abstract**

The article analyzes the availability of the enterprise with human resources on the example of GC "FOMA". The number of personnel, the movement of personnel is analyzed, the analysis of the age structure of personnel is carried out. The purpose of the scientific article is to analyze the availability of the enterprise with the labor resources of the FOMA Group of Companies. The results of the study – the analysis of the enterprise's availability of human resources.

Keywords: personnel, labor resources, availability of labor resources, personnel movement

Актуальность исследования. Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что совершенствование организации труда на основе научно-обоснованных рекомендаций относится к числу важнейших задач современного производства.

Проблема эффективности использования ресурсов – одна из ключевых проблем в экономике организации.

Эффективность использования ресурсов (трудовых, производственных, финансовых) способствует достижению больших результатов при меньших затратах труда, времени, средств.

Цель научной статьи – анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами организации ГК «ФОМА».

Обзор исследования. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами рассматривалась в трудах следующих авторов: А.С. Головачева [1], В.С. Масловой [2], Н.И. Шаталовой [3] и других.

В работе использованы анализ и обобщение литературы по теме исследования, структурные методы анализа, графические методы и методы математической статистики.

Персонал ГК «ФОМА» – это личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками. В ГК «ФОМА» по состоянию на 31.12.2021 года работает 99 сотрудников. Квалификация трудовых ресурсов непосредственно влияет на качество выполняемых работ и предоставляемых услуг.

Кадровая политика обеспечивает сохранение и пополнение персонала организации.

Обеспеченность персоналом ГК «ФОМА» представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Обеспеченность персоналом ГК «ФОМА» в 2021 – 2023 гг.

Категория работников	Численность персонала						Обеспеченность трудовыми ресурсами, %		
	2021 год		2022 год		2023 год		2021 год	2022 год	2023 год
	факт	план	факт	план	факт	план			
Численность персонала	97	100	99	110	99	125	97,0	90,0	79,2
Управленческий персонал	15	15	18	15	15	15	100,0	120,0	100,0
Производственный персонал	82	85	81	95	84	110	96,5	85,3	76,4

Проанализировав обеспеченность персоналом ГК «ФОМА», мы должны отметить, что в течение 2021 – 2023 гг. в организации не было полной укомплектованности персонала. Так, в 2021 году укомплектованность персоналом в ГК «ФОМА» составила 97,0%, в 2022 году – 90,0%, в 2023 году – 79,2%. В 2021 и 2023 году ГК «ФОМА» в полном объеме (100,0%) было укомплектовано управленческим персоналом, а в 2022 году укомплектованность управленческим персоналом составила 120,0%.

В то же время, в течение 2021 – 2023 гг. ГК «ФОМА» испытывало недостаток в специалистах и рабочих. Так, в 2021 году укомплектованность специалистами и рабочими составила 96,5%, в 2022 году – 85,3%, в 2023 году – 76,4%.

Рассмотрение половозрастной структуры позволяет сделать предварительные выводы о возможной эффективности деятельности мебельного комбината.

Чем старше средний возраст, тем ниже скорость реакции на изменения в окружающем нас мире, и как, следствие, неверная реакция на изменения.

Данные для анализа использованы из отчетов по кадровой работе.

Возрастная характеристика ГК «FOMA» представлена в таблице 2 и рисунке 1.

Таблица 2 - Возрастная характеристика ГК «FOMA» за 2021 - 2023 гг.

Возраст	2021 год		2022 год		2023 год	
	чел	Уд вес, %	чел	Уд вес, %	чел	Уд вес, %
До 20 лет	7	7,3	4	4,1	5	5,1
20 – 30 лет	42	43,3	44	44,4	44	44,4
30 – 40 лет	31	31,9	32	32,3	33	33,3
40 - 50 лет	10	10,3	10	10,1	9	9,1
Старше 50 лет	7	7,2	9	9,1	8	8,1
Итого	97	100	99	100	99	100

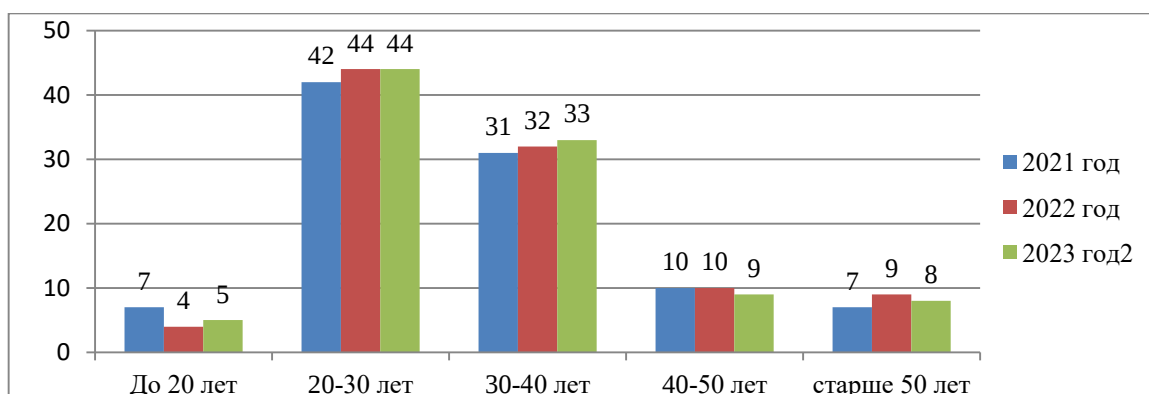


Рисунок 1 – Структура возрастного состава ГК «FOMA» за 2021 - 2023 гг.

Как показал анализ возрастной структуры работников мебельного комбината, наибольший удельный вес имеет возрастная группа от 20 - 30 лет: в 2021 г. – 43,3 %, в 2022 г. - 44,4 %, в 2023 г. – 44,4 %.

Кроме того, за исследуемый период увеличивается доля работников в возрасте от 30-40 лет:

Характеристика работников предприятия по полу представлена в таблице 3 рисунке 2.

Таблица 3 - Характеристика работников предприятия по полу за 2021 – 2023 гг.

Пол	2021 год		2022 год		2023 год	
Мужской	56	57,7 %	62	62,7 %	64	64,7 %
Женский	41	42,3 %	37	37,3 %	35	35,3 %

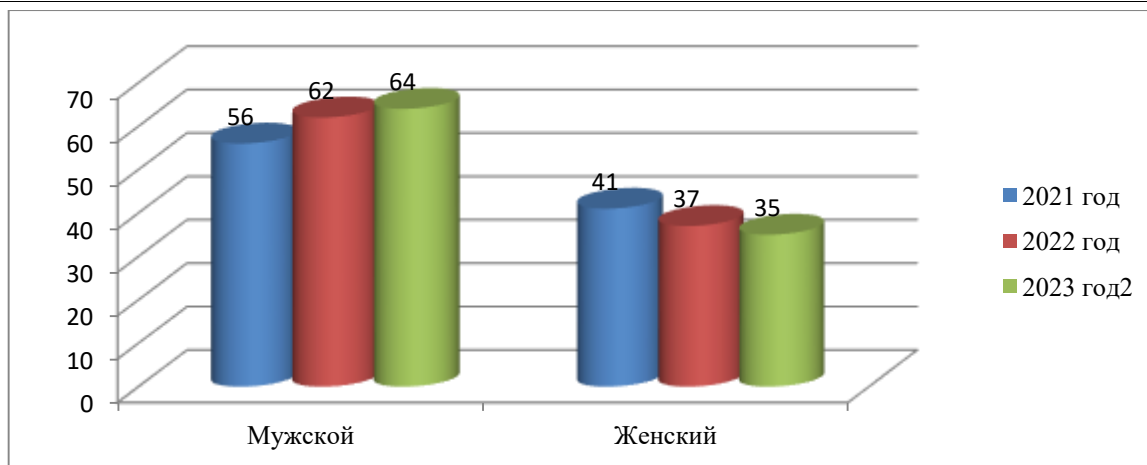


Рисунок 2 - Характеристика работников предприятия по полу за 2021–2023 гг.

Численность мужчин превосходит число работающих на предприятии женщин. Это связано со спецификой деятельности организации.

Состав работников по уровню образования представлен в таблице 4.

Таблица 4 - Динамика изменений уровня образования работников ГК «ФОМА» за 2021 - 2023 гг.

Наименование	2021 год		2022 год		2023 год	
	Чел.	Уд.вес	Чел.	Уд.вес	Чел.	Уд.вес
Высшее	33	34,0	35	35,3	38	38,4
Среднетехническое	56	57,7	58	58,6	56	56,6
Среднее	8	8,3	6	6,1	5	5,0
Всего	97	100	99	100	99	100

Анализ структуры персонала по уровню образования показал, что за весь период исследования наибольший удельный вес приходится на работников со средне – техническим образованием (57,7 %, 58,6 %, 56,6 %), который имеет тенденцию к уменьшению.

Анализ уровня образования работников показал, что за исследуемый период растет удельный вес работников с высшим образованием.

Основной источник найма персонала в ГК «ФОМА» внешний, т.е. это работники, до определенного момента не связанные трудовыми отношениями с данным предприятием.

К внешним источникам привлечения персонала относятся:

- объявления о приеме через средства массовой информации и рекламу предприятия;
- предложения о приеме;
- смежные по профилю предприятия;
- вузы, техникумы, профессиональные училища.

Данные о движении персонала ГК «ФОМА» представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Данные о движении персонала в ГК «FOMA»

Показатель	2021 год	2022 год	2023 год
1	2	3	4
Численность персонала на начало года, чел.	92	97	99
Численность управленческого персонала	15	18	15
Численность производственного персонала (служащие и специалисты), чел.	85	81	84
Приняты на работу, чел.	9	12	18
Выбыли, чел.	4	10	18
В том числе:			
по собственному желанию, чел.	2	4	8
уволены за нарушение трудовой дисциплины, чел.	1	5	4
Уволены по сокращению персонала, чел.	1	1	6
Численность персонала на конец года, чел.	97	99	99
Среднесписочная численность персонала, чел.	95	98	99
Численность персонала, проработавшего весь год	84	77	63
Коэффициент оборота по приему работников, %	9,5	12,2	18,2
Коэффициент оборота по выбытию работников, %	4,2	10,2	18,2
Коэффициент замещения кадров, %	5,3	2,0	0
Коэффициент текучести кадров, %	3,2	9,2	12,1
Коэффициент постоянства кадров, %	88,4	78,6	63,6

Проанализировав коэффициенты, характеризующие движение персонала в ГК «FOMA», мы можем отметить следующее:

- коэффициент оборота по приему увеличился с 9,5% в 2016 году до 18,2% в 2023 году, данный показатель характеризует интенсивность процесса трудоустройства персонала в организации; увеличение данного коэффициента в динамике характеризует повышение спроса на рабочую силу со стороны организации;

- коэффициент оборота по выбытию также увеличился с 4,2% в 2021 году до 18,2% в 2023 году, это негативная тенденция, так как имеет место текучесть кадров;

- коэффициент замещения кадров в динамике сокращается и составляет в 2016 году 5,3%, в 2021 году – 2,0%. В 2023 году коэффициент замещения кадров составляет 0% - это объясняется тем, что в 2023 году в организацию было принято 18 человек и столько же уволено из нее;

- коэффициент текучести кадров имеет устойчивую динамику роста: в 2021 году он составлял 3,2%, в 2022 году – 9,2%, в 2023 году – 12,1%; рост данного показателя в динамике однозначно характеризуется как отрицательная тенденция, которая негативно сказывается на показателях производительности труда;

- коэффициент постоянства кадров уменьшился с 88,4% в 2021 году до 63,6% в 2023 году.

Все полученные коэффициенты движения кадров говорят о неудовлетворительной кадровой политике руководства ГК «FOMA»: рост коэффициентов по выбытию, приему кадров; рост коэффициентов замещения и текучести кадров; сокращение коэффициента постоянства кадров.

Библиографический список

1. Головачёв А.С. Экономика и рынок труда. М.: Выш. шк., 2019. 415 с.
2. Маслова В. М. Управление персоналом. М.: ИНФРА-М, 2018. 488 с.
3. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. 399 с.