

**Анализ кадрового потенциала и основных показателей,
характеризующих эффективность системы управления персоналом**

Клишин Александр Сергеевич

Приамурский государственный университет им. Шолом – Алейхема

Студент

Кулагина Ольга Владимировна

Приамурский государственный университет им. Шолом – Алейхема

Доцент кафедры экономики, управления и финансового права

Аннотация

В статье проведен анализ кадрового потенциала. Также проведен анализ основных показателей, характеризующих эффективность системы управления персоналом.

Ключевые слова: коэффициент текучести, фонд рабочего времени, коэффициент удовлетворенности персонала работой.

**Analysis of personnel potential and key indicators characterizing the
effectiveness of the personnel management system**

Klishin Aleksandr Sergeevich

Sholom – Aleichem Priamursky State University

Student

Kulagina Olga Vladimirovna

Sholom – Aleichem Priamursky State University

Department of Economics, management and Finance

Abstract

In the article the analysis of personnel potential. Also, the analysis of the main indicators characterizing the effectiveness of the personnel management system.

Keywords: the turnover rate of the Fund of working time, staff job satisfaction rate.

Трудовой коллектив по численному составу не является постоянной величиной, он все время изменяется: одни увольняются, другие принимаются на работу. Изменения такого рода характеризуются движением кадров.

Целью исследования является проведение анализа кадрового потенциала и основных показателей, характеризующих эффективность системы управления персоналом. данные для расчета взяты с отчетности системы показателей, характеризующие трудовой потенциал ООО «1-Я Опалубочная компания».

Текучесть кадров (К_т) - величина, которая определяется как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести (по собственному желанию, за нарушения трудовой дисциплины) за определенный период времени, к среднесписочной численности работников за тот же период:

$$K_T = (P_{сж} + P_{нд}) / P * 100\%, \quad (1)$$

где P_{сж} – число работников, уволенных по собственному желанию;
P_{нд} – число работников уволенных за нарушение трудовой дисциплины;
P – среднесписочная численность работников.

На исследуемом предприятии работники увольнялись только по собственному желанию.

Рассчитаем коэффициент текучести за 2017 год:

$$K_T = 15 / 47 * 100\% = 32\%$$

Коэффициент текучести за 2016 год:

$$K_T = 13 / 42 * 100\% = 31\%$$

Рассмотрим границу показателя текучести кадров, предложенным Егоршиным А.П.

- $K_T \leq 5\%$ - низкий (очень хороший) уровень текучести;
- $5 \leq K_T \leq 10\%$ - достаточно хороший уровень;
- $10 < K_T \leq 20\%$ - нормальный уровень;
- $20 < K_T \leq 30\%$ - средний уровень;
- $30 < K_T \leq 40\%$ - высокий уровень;
- $40 < K_T \leq 50\%$ - тревожный уровень;
- $K_T > 50\%$ - кризисный уровень [1, С. 269].

Согласно данным границам текучести кадров, полученное значение коэффициента текучести можно отнести к высокому уровню ($30 < K_T \leq 40\%$). На уровень текучести рабочей силы в организации оказывает влияние множество факторов: род деятельности предприятия, пол и возраст работающих и др. Основной причиной текучести является неудовлетворенность работников заработной платой, условиями и организацией труда.

Состояние движения кадров на предприятии может быть определено с помощью ряда коэффициентов.

Коэффициент оборота по приему кадров (К_п) определяется как отношение количества работников принятых на работу за данный период (P_п) к среднесписочной численности работников в тот же период (P):

$$K_p = P_p / P \quad (2)$$

где K_п - коэффициент оборота по приему кадров;
P_п - количество работников принятых на работу за данный период;
P - среднесписочная численность работников в тот же период.

Коэффициент характеризует удельный вес принятых работников за период. Произведем расчет коэффициента оборота по приему кадров для предприятия за 2017 год:

$$K_{п} = 24 / 47 = 0,51$$

Коэффициента оборота по приему кадров для предприятия за 2016 год: $K_{п} = 18 / 42 = 0,43$, это означает, что в 2016 году было принято 43 % от общей численности персонал, а в 2017 году – 51%.

Коэффициент оборота по выбытию кадров ($K_{в}$) определяется отношением количества работников, уволенных по всем причинам за данный период ($P_{у}$) к среднесписочной численности работников за этот же период (P):

$$K_{в} = P_{у} / P \quad (3)$$

где $K_{в}$ - коэффициент оборота по выбытию кадров;

$P_{у}$ - количество работников, уволенных по всем причинам за данный период.

Коэффициент характеризует удельный вес выбывших за период работников. Произведем расчет коэффициента оборота по выбытию кадров для предприятия за 2017 год:

$$K_{в} = 15 / 47 = 0,32$$

Коэффициента оборота по выбытию кадров для предприятия за 2016 год:

$K_{в} = 13 / 42 = 0,31$, это означает, что в 2016 году было уволено 31% от общей численности персонала, а в 2017 году – 32%.

Коэффициент стабильности (постоянства) кадров ($K_{ст}$) рекомендуется использовать при оценке уровня организации управления производством как на предприятии в целом, так и в отдельных подразделениях. Коэффициент стабильности рассчитывается как отношение разности между числом сотрудников на начало периода ($P_{нп}$) и количеством уволившихся за этот срок ($P_{у}$) к среднесписочной численности работников (P):

$$K_{ст} = (P_{нп} - P_{у}) / P \quad (4)$$

Коэффициент стабильности кадров может быть вычислен и по другой формуле:

$$K_{ст} = 1 - K_{в}, \quad (5)$$

где $K_{в}$ – коэффициент оборота по выбытию кадров.

Коэффициент характеризует уровень работающих постоянно на данном предприятии в анализируемом периоде. Произведем расчет коэффициента стабильности в исследуемой организации за 2017 год:

$$K_{ст} = 1 - 0,32 = 0,68$$

Коэффициент стабильности за 2016 год:

$K_{ст} = 1 - 0,31 = 0,69$, это означает, что в 2016 году коэффициент

стабильности равен 69%, а в 2017 – 68%.

К обобщающим показателям производительности труда относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции одним рабочим, а также среднегодовая выработка продукции на одного работника в стоимостном выражении.

На исследуемом предприятии наблюдается увеличение производительности труда на 13,35%.

Полноту использования трудовых ресурсов оценим по количеству отработанных дней и часов одним работником за анализируемый период, а также по степени использования фонда рабочего времени. Такой анализ проводится по каждой категории работников по каждому производственному подразделению и в целом по организации.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих, количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год и средней продолжительности рабочего дня:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} \quad (6)$$

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени меньше планового на 16350 ч., в том числе за счет изменения численности рабочих:

$$\Delta\text{ФРВ}_{\text{чр}} = (\text{ЧР}_{\text{ф}} - \text{ЧР}_{\text{пл}}) * \text{Д}_{\text{пл}} * \text{П}_{\text{пл}} = (164 - 160) * 225 * 7,8 = +7020 \text{ час.}$$

В ООО «1ОК» большая часть потерь $[(492 + 197 + 656) * 7,8 + 9840 = 20330 \text{ ч.}]$ вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы, простои, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Недопущение их равнозначно высвобождению 11 работников $(20\ 330 / 1755)$. Существенны в ООО «1ОК» и непроизводительные затраты труда, которые складываются из затрат рабочего времени в результате оказания некачественных услуг по монтажу и наладке сетей. Они составляют 1640 ч. Сокращение потерь рабочего времени – один из резервов увеличения выпуска продукции. Чтобы подсчитать его, необходимо потери рабочего времени (ПРВ) по вине предприятия ООО «1ОК» умножить на плановую среднечасовую выработку продукции, или в данном случае время оказания транспортной услуги в целом:

$$\Delta\text{ВП} = \text{ПРВ} * \text{ЧВ}_{\text{пл}} = (20\ 330 + 1640) * 284,9 = 6259,2 \text{ тыс. руб}$$

Непроизводительные затраты труда из-за брака в работе ООО «1ОК» составили 1640 часов. За счет этого уровень среднечасовой выработки снизился на 0,6%, или на 1,71 руб. Модернизация действующего оборудования позволила сократить затраты труда на 5670 чел/часов, или на 2,02%, из-за чего уровень среднечасовой выработки повысился на 2,06%, или на 5,87 руб.

В качестве результативного показателя, характеризующего социальную

эффективность управления кадрами, выберем коэффициент текучести.

Коэффициент текучести за 2016 год равен 31%, а за 2017 год – 32%.

Рассмотрим оценку удовлетворенности персонала работой на предприятии. Удовлетворенность работой характеризует отношение работника к различным сторонам своей трудовой деятельности.

Удовлетворенность работой может быть выявлена с помощью показателя, который количественно оценивает удовлетворенность персонала работой на предприятии (коэффициент K_u), а также с помощью показателя, который качественно оценивает кадровую политику организации на основе мнений работников (анкеты, интервью и др.).

$$K_u = 1 - P_{сж} / P \quad (7)$$

где K_u – коэффициент удовлетворенности персонала работой;

$P_{сж}$ - уволившиеся из организации по собственному желанию.

Рассчитаем коэффициент удовлетворенности персонала работой на предприятии за 2016 и 2017 год:

$$K_u(2017) = 1 - 15 / 47 = 0,68$$

$$K_u(2016) = 1 - 13 / 42 = 0,69$$

Коэффициенты удовлетворенности равные 0,68 и 0,69 являются низкими, так как допустимое значение составляет 0,97. От руководителей ООО «1ОК» требуются целенаправленные действия по повышению удовлетворенности работой предприятия [2].

В ООО «1ОК» были опрошены все сотрудники по вопросу удовлетворенности работой на предприятии. Вариантами ответов были: удовлетворен, неудовлетворен, частично удовлетворен.

Из 47 человек, 20 – удовлетворены, 23 – частично удовлетворены, 4 – неудовлетворен.

Из причин неудовлетворяющих работников были названы: низкая заработная плата, подвижная работа, неудовлетворяющие условия труда.

Качество управления персоналом организации, или, говоря экономическим языком, ее человеческим капиталом самым непосредственным образом сказывается на жизнеспособности организации.

Таким образом, проанализировав трудовые ресурсы предприятия можно сделать вывод, что эффективность использования кадров предприятия показывают экономические показатели производительности труда, выработки, и социальные показатели удовлетворенности труда, текучести кадров и социально – психологического климата в коллективе.

Показатели производительности труда невысокие, также как и выработки одного работника за год. Коэффициенты текучести высоки, удовлетворенность труда низкая. Необходимы усовершенствования в качестве управления персоналом для более эффективного управления человеческими ресурсами. Следовательно, руководству предприятия нужно предпринимать меры по улучшению перечисленных показателей, чтобы эффективней использовать трудовые ресурсы предприятия.

Библиографический список:

1. Зачнойко, В. В. Система учета и направления эффективного управления основными средствами на предприятии / В. В. Зачнойко. – М.: Лаборатория Книги, 2012. – 132 с.
2. Михайлина, Г. И. Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина.– М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – 280 с.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>
4. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Г.И. Михайлина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: Дашков и К, 2016. — 280 с. — 978-5-394-01749-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60537.html>