

Специфика системы управления персоналом на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства

Красник Ольга Александровна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Целью научной статьи является анализ системы управления персоналом в МУП «Новый Дом». Для того чтобы провести исследования по теме, нами были применены различные методы. В первую очередь это были теоретические методы научного исследования. Данные методы основаны на осмыслении, систематизации и переработки полученного материала. Результат исследования – исследована специфика системы управления персоналом на предприятиях ЖКХ.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, персонал, управление персоналом, движение кадров.

Specificity of the personnel management system at enterprises of housing and utilities

Krasnik Olga Alexandrovna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the scientific article is to analyze the personnel management system in MUE "Novy Dom". In order to conduct research on the topic, we used various methods. First of all, these were theoretical methods of scientific research. These methods are based on comprehension, systematization and processing of the received material. The result of the study is the specificity of the personnel management system at housing and communal services enterprises.

Keywords: housing and communal services, personnel, personnel management, personnel movement.

Актуальность исследования

Кадровая политика организации представляет собой целостную стратегию работы с персоналом. Она призвана обеспечивать высокое качество кадров, поэтому ее грамотному построению, сегодня уделяется значительное внимание со стороны руководства современных организаций.

Обзор исследований

Тема исследования достаточно широко представлена в научной и профессиональной литературе. Поэтому в процессе выполнения

представленной работы нами были использованы многочисленные учебные пособия, методические материалы и публикации, связанные с оценкой эффективности кадровой деятельности.

В первую очередь это учебные материалы А.Р. Алавердова, связанные с вопросами управления персоналом [2]. В них автор достаточно подробно рассматривают теоретические основы кадровой деятельности.

В работе Т.В. Зайцевой подробно рассматриваются различные методы оценки эффективности деятельности кадровых служб и необходимость проведения такой оценки [4].

Целью научной статьи является анализ системы управления персоналом в МУП «Новый Дом».

Муниципальное унитарное предприятие «Новый Дом» муниципального образования «Ленинский муниципальный район» ЕАО создано Учредителем по собственной инициативе, в соответствии с Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 14.11.2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», Уставом МО «Ленинский муниципальный район» ЕАО.

Численность персонала МУП «Новый Дом» в 2020 году сократилась на 3 человека, а в 2021 году – увеличилась на 2 человека. Производительность труда увеличивается ежегодно: в 2020 году – на 6,9%, в 2021 году – на 14,9%.

Среднегодовая стоимость ОПФ увеличивается каждый год: в 2020 году – на 111 тыс. руб. (на 6,3%), в 2021 году – на 277 тыс. руб. (на 14,9%). В то же время в 2020 году наблюдается сокращение фондоотдачи. Это произошло по причине того, что в 2020 году темпы роста среднегодовой стоимости ОПФ в три раза превышают темпы роста выручки (6,3% и 2,1% соответственно). В 2021 году фондоотдача увеличилась на 0,8 тыс. руб.

По причине сокращения численности персонала в 2020 году сократился и годовой фонд оплаты труда на 244,8 тыс. руб. В 2021 году произошло незначительное увеличение численности персонала, и годовой фонд оплаты труда увеличился на 1435,2 тыс. руб. Среднемесячная заработная плата в МУП «Новый Дом» 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 МУП «Новый Дом» в 2019-2021 гг.

Категория Персонала	2019		2020		2021	
	чел	%	чел	%	чел	%
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.

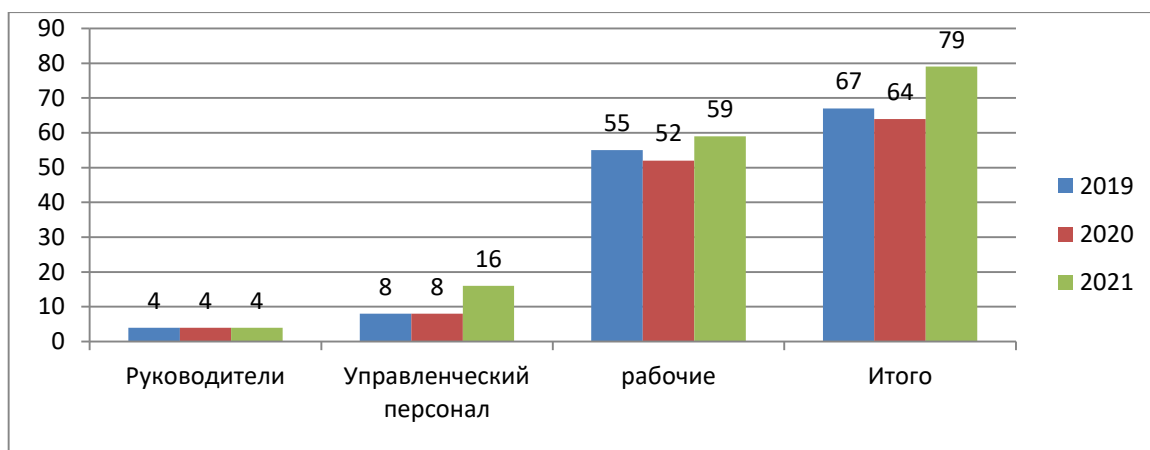


Рисунок 1 – Структура персонала за период 2019-2021 гг.

Как видно, общая численность руководителей в 2021 году составляла 4 человека, что составляло 5,1 % от общей численности работающих. Численность управленческого персонала в 2019 году составляла 8 человек или 11,9 % от общей численности работающих, в 2021 году этот показатель возрос до 16 человек, или 20,2 %. В 2019 году рабочих насчитывалось 55 человек, что составляло 82,1 %, в 2020 году этот показатель составил 52 человека, или 81,3 % от общей численности работающих, а в 2021 году количество рабочих возросло до 59 человек, или 74,7 %.

Рассмотрим структуру персонала по возрастному составу (Таблица 2).

Таблица 2 – Структура персонала МУП «Новый Дом» по возрастному составу, 2021 г.

	20-30 лет	31-40 лет	Старше 40 лет
Руководители	-	2	2
Управленческий персонал	4	5	7
рабочие	6	18	35

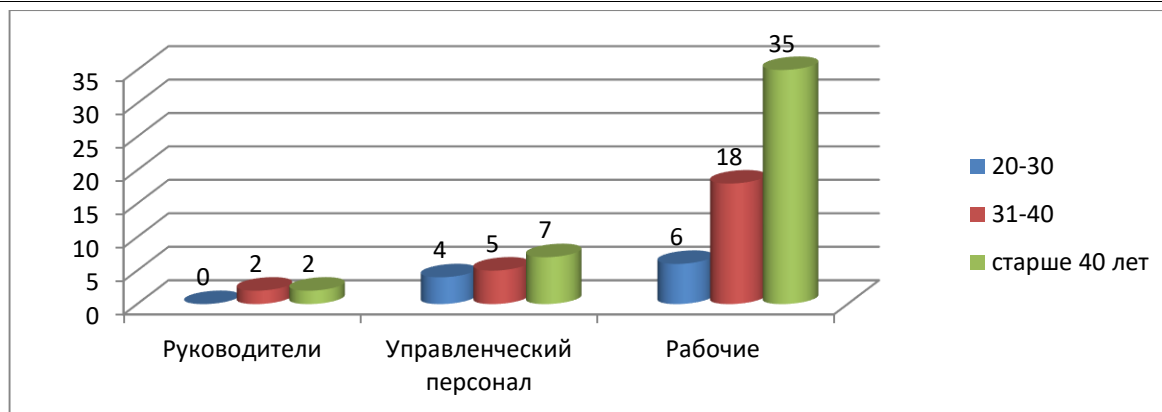


Рисунок 2 – Структура персонала по возрастному составу

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 3 – Структура персонала по уровню образования МУП «Новый Дом» в 2019 -2021 гг.

Уровень образования	2019		2020		2021 г.		Абсолютное отклонение 2021 г. к 2019 г. (+;-)	Относительное отклонение 2021 г. к 2019 г. , в %
	Кол-во, чел	%	Кол-во, чел	%	Кол-во, чел	%		
Высшее	6	80,9	8	12,5	12	15,2	+6	200
Среднеспециальное	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 МУП «Новый Дом» имеет среднеспециальное 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. Для этого проведем анализ движения и постоянства кадров.

Таблица 4 – Анализ движения рабочей силы МУП «Новый Дом» в 2019 - 2021 гг.

№ п/п	Период	2019 г.	2020 г.	Абсолютное отклонение 2020 г. к 2019 г.	2021 г.	Абсолютное отклонение 2021 г. к 2020 г.	Темп роста 2021 г. к 2019 г., в %
	Показатели						
1	Списочный состав работников на начало года, чел	67	64	-3	79	+15	117,9
2	Принято, чел	4	0	+4	15	+15	37,5
3	Выбыло, чел, в т.ч.	2	5	+3	15	+12	750
3.1	По собственному желанию	2	0	+2	7	-5	350
3.2	По соглашению сторон	2	1	-1	2	-1	100
3.3	Другие причины	2	1	-1	1	0	50
4	Списочный состав работников на конец года, чел	67	64	-3	79	+15	118
5	Количество работников, проработавших весь год, чел	65	64	-1	79	+15	121,5
6	Среднесписочная численность работающих	67	64	-3	79	+5	118
7	Коэффициент оборота:						
7.1	По приему	0,170	0,168	-0,002	0,145	-0,023	-0,025
7.2	По выбытию	0,106	0,094	-0,012	0,079	-0,015	-0,027

Таким образом, мы наблюдаем главную проблему, с которой сталкивается МУП «Новый Дом».

Коэффициент оборота по приему в 2019 – 2021 годах составлял 0,17%. В 2021 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 2019 году он составлял 0,11, в следующем году сократился до 0,09, и в 2021 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 5.

Таблица 5 - Коэффициент текучести персонала, чел

Причины увольнения работников	Год		
	2019	2020	2021
Уволенных по соб. желанию	9	3	0
Среднесписочная численность персонала	67	64	79
Коэффициент текучести	0,04	0,06	0,08

По данным таблицы 5 можно сделать вывод о том, что за исследуемый период наблюдается рост коэффициента текучести.

Библиографический список

1. Конституция Российской Федерации. URL: <https://base.garant.ru/> 10103000.
2. Алавердов А.Р., Куроедова Е.О., Нестерова О.В. Управление персоналом. М.: МФПУ Синергия, 2019. 192 с.
3. Андреев В.И. Саморазвитие менеджера. М.: Дело, 2020. 275 с.
4. Балашов А.П. Основы менеджмента. М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2018. 288 с.
5. Зайцева Т.В., Зуб А.Т. Управление персоналом. М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2019. 336 с.