

Анализ системы управления персоналом в ООО «Жилкомплекс»

Просьяник Вячеслав Викторович

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

В статье проведен анализ системы управления персоналом в организации ЖКХ. Проведена динамика численности и структуры занятости персонала. Целью научной статьи является анализ системы управления персоналом в управляющей компании на примере ООО «Жилкомплекс». Результаты исследования – проведен анализ системы управления персоналом в управляющей организации.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, численность персонала, движение кадров

Analysis of the personnel management system in Zhilkompleks LLC

Prosyanik Vyacheslav Viktorovich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The article analyzes the personnel management system in the housing and communal services organization. The dynamics of the number and structure of personnel employment has been carried out. The purpose of the scientific article is to analyze the personnel management system in a management company using the example of Zhilkompleks LLC.

Keywords: personnel, personnel management, headcount, personnel movement

Актуальность исследования. Вопрос подготовки кадров в условиях рыночной экономики является актуальным и остро затрагивает каждое предприятие, в связи с тем, что сегодня как внешние условия (экономическая политика государства, законодательство и налоговая система, новые конкуренты), так и внутренние условия функционирования организации (реструктуризация предприятий) меняются очень быстро, стратегии и организационной структуры многих компаний, технологические изменения, появление новых рабочих мест), что ставит большинство компаний перед необходимостью подготовки кадров для работы в новых условиях.

Целью научной статьи является анализ системы управления персоналом в управляющей компании на примере ООО «Жилкомплекс».

Обзор исследований. Анализ системы управления персоналом рассматривался в трудах следующих авторов А.А.Литвинюка, Е.В.Русаковой,

И.А.Щербаковой и других.

Общество с ограниченной ответственностью «Жилкомплекс» зарегистрировано 07.06.2016 г. в г. Биробиджан.

ООО «Жилкомплекс» является коммерческой организацией.

Основной целью деятельности ООО «Жилкомплекс» является извлечение прибыли за счет осуществления предпринимательской деятельности и удовлетворения общественных потребностей в предоставляемых товарах и услугах.

Предметом деятельности ООО «Жилкомплекс» являются:

- Управление эксплуатацией жилого фонда за вознаграждение или на договорной основе.
- Строительство жилых и нежилых зданий.
- Работы столярные и плотничные.
- Производство санитарно-технических работ, монтаж отопительных систем и систем кондиционирования воздуха.
- Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе.

Управление предприятием осуществляется на базе линейной организационной структуры, во главе которой стоит единоличный исполнительный орган – генеральный директор (рис. 1).

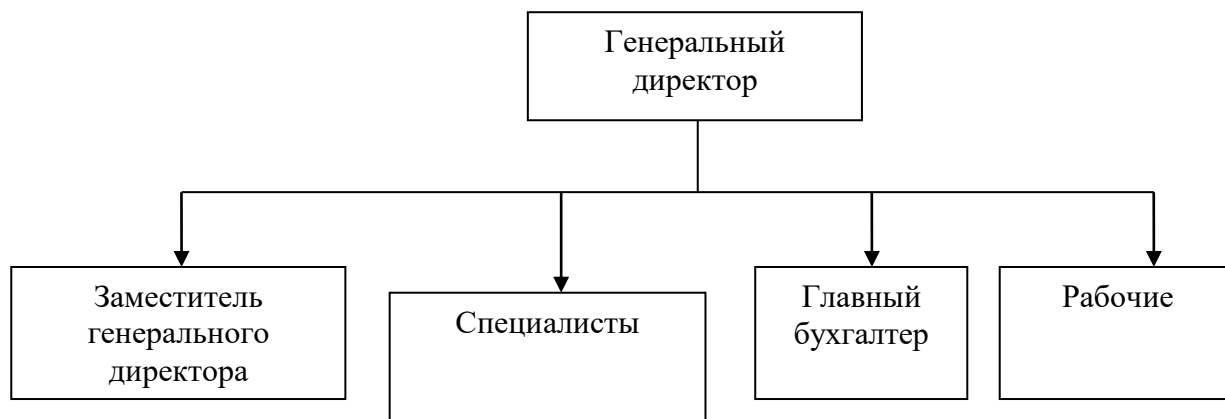


Рисунок 1 - Организационная структура ООО «Жилкомплекс»

Согласно Уставу высшим органом управления является общее собрание учредителей, на которое возложена ответственность за разработку общей стратегии развития предприятия.

Руководство текущей деятельностью ООО «Жилкомплекс» осуществляет единоличный исполнительный орган – Генеральный директор, который имеет право действовать от имени общества без доверенности. Основной задачей Генерального директора является комплексное руководство финансово-хозяйственной деятельностью предприятия, представление интересов Общества. Кроме того, директор выполняет ряд функциональных обязанностей, связанных с основной деятельностью ООО «Жилкомплекс».

Непосредственно генеральному директору подчиняются следующие сотрудники: заместитель генерального директора, главный бухгалтер, менеджер и специалист. Заместитель генерального директора выполняет следующие функции: рекламная деятельность, заключение договоров, ремонт и техническое обслуживание оргтехники.

Кадровая политика является неотъемлемой частью всей управленческой деятельности и производственной политики организации.

Она направлена на создание сплоченной, ответственной, высококвалифицированной и высокопроизводительной рабочей силы.

Работа всех отделов и секторов тесно взаимосвязана, а в ряде случаев и напрямую зависит друг от друга. В зависимости от того, как протекает тот или иной этап взаимоотношений компании и работника, отношения, по сути, продолжаются или прекращаются (рис. 2).



Рисунок 2 – Взаимоотношения сотрудника и ООО «Жилкомплекс»

Из рис.2 видно, что еще на этапе стажировки и обучения кандидат может прекратить стажировку по собственному желанию или по требованию организации. Такое развитие событий не всегда интересно для организации,

так как связано с очередными затратами времени и финансов на поиск нового кандидата, на его обучение.

Такого оборота событий можно избежать при тщательном отборе кандидатов и соответствующей подготовке.

Далее видно, что такая ситуация может возникнуть на этапе адаптации, но в этом случае она будет еще более «болезненной» как для работника, так и для компании.

Только в третьем случае прекращение трудовых отношений можно считать естественным этапом развития карьеры.

1. Обучение и стажировка. Формирование трудовых отношений.
2. Адаптация в коллективе. Развитие (карьерная вертикаль, горизонталь, повышение квалификации).
3. Аттестация на соответствие занимаемой должности или участие в ассесмент-центре на руководящие должности.

Также из рисунка видно, что важную роль в развитии карьеры играет обучение сотрудника.

Рассмотрим динамику численности и структуры занятости персонала ООО «Жилкомплекс» в таблице 1.

Таблица 1 - Численность и структура персонала по категориям ООО «Жилкомплекс» за 2019-2021 гг., чел.

Наименование показателя	2019	2020	2021	Темпы роста, %
Общая численность работающих, всего, ч.	15	16	18	112,5
удельный вес, %	100	100	100	-
в том числе:				
- руководителей;	2	2	4	200,0
удельный вес, %	13,3	12,5	22,2	-
- специалистов;	13	14	14	94,0
удельный вес, %	86,7	87,5	77,8	9

Как показывают данные, представленные в таблице 2, общая численность работающих в ООО «Жилкомплекс» выросла.

Структурный состав не претерпел сколько-нибудь существенных изменений в исследуемом периоде. Наиболее высокий удельный вес занимают специалисты: на их долю приходится 94 % от общей численности работающих. Наименьший удельный вес занимают руководители.

Для определения показателей текучести, проанализируем движение кадров (табл. 2).

Как показывает анализ движения кадров на предприятии: в 2020 г. было принято 4, а уволено 2 работника, в том числе 2 по собственному желанию; в 2021 г. количество принятых составило 1.

Таблица 2 – Движение работников в ООО «Жилкомплекс» за 2019-2021 гг.

Наименование показателя	2019	2020	2021	Темпы роста, %
среднесписочная численность	15	16	18	112,5
принято в течение отчетного года	4	1	2	50,0
выбыло в течение отчетного года, в том числе	2	-	-	-
- по собственному желанию	2	-	-	-
- по другим причинам	-	-	-	-
текучесть кадров, %	11,11	10,29	10	13,51

Текучесть кадров в ООО «Жилкомплекс» в исследуемый период очевидна, что, безусловно, является негативным фактором в деятельности организации, так как влияет на качество оказываемых услуг (их работу на время отсутствия увольняемых специалистов берут на себя другие специалисты). Нормальное значение текущести кадров лежит в пределах от 0 до 5 процентов. Поэтому в ООО «Жилкомплекс» это значение несколько превышает норму, однако мы видим тенденцию к снижению данного показателя.

ООО «Жилкомплекс» имеет среднюю заполняемость. Это положительно характеризует его работу, так как он выбирает и внедряет эффективные методы подбора персонала. Выбор методов осуществляет менеджер по персоналу по согласованию с руководителем СП с учетом месячного бюджета на подбор персонала.

Средняя стоимость закрытия одной вакансии включает стоимость канцтоваров и стоимость размещения объявления в СМИ и составляет 8 000 руб.

Таблица 3 - Средние затраты на заполнение одной вакансии

Канцелярские принадлежности (бумага, ручки, тонер для принтера, файлы)	5 000 руб.
Стоимость размещения рекламы	Собственный сайт – 0 руб. Интернет-порталы – 2 000 руб. Газеты – 1 000 руб.
Всего	8000 руб.

Потребность в кадрах в долгосрочной перспективе не определяется, она определяется только в краткосрочной перспективе, т.е. по мере поступления информации от работников, планирующих уволиться.

Рассмотрим коэффициент качества работы по направлению адаптации персонала - отношение количества сотрудников, успешно прошедших адаптацию, к общему количеству принятых на работу сотрудников:

$$11 \text{ человек} / 5 \text{ человек} \times 100\% = 220,0\%$$

Качество адаптации находится на высоком уровне, организация уделяет внимание вновь прибывшим сотрудникам, постоянно совершенствует существующие в организации методы адаптации персонала.

Рассмотрим показатели эффективности мотивации и стимулирования персонала:

- процент сотрудников, получающих премии (бонусы), привязанные к результату (от общей численности персонала)

$14 \text{ чел.} / 18 \text{ чел.} \times 100\% = 77,8\%$;

- соотношение фиксированной и переменной частей заработной платы
Средняя з/п сотрудника – 18 000 руб., из них фиксированная часть – 12 000 руб. (67 %), переменная часть (премия) – 6 000 руб. (33 %).

Существует ежемесячная гибкая схема материального стимулирования (льготы, государственная поддержка), и нематериальной мотивации персонала (доска почета), благодаря чему работники стремятся к улучшению показателей эффективности.

Таким образом, система управления персоналом в ООО «Жилкомплекс» работает достаточно эффективно.

Библиографический список

1. Литвинюк А.А. Управление персоналом. М.: Юрайт, 2018. 448 с.
2. Русакова Е. В. Эффективность инновационного обучения персонала: методы обучения, Российский и Зарубежный опыт // 21 век: фундаментальная наука и технологии. 2020. С. 119-122.
3. Щербакова И. А. Обучение персонала как направление развития организации //Актуальные проблемы экономики и бухгалтерского учета. 2017. С. 475-483.