

## Анализ кадрового состава в учреждении

*Гниденко Олеся Валентиновна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема*

*Студент*

### Аннотация

В статье проведен анализ кадрового состава сотрудников учреждения, проведен анализ движения персонала в учреждении. Цель научной статьи – проведение анализа кадрового состава сотрудников ОГБУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в ЕАО».

**Ключевые слова:** персонал, кадровый состав, движение персонала, численность персонала.

## Analysis of personnel in the institution

*Gnidenko Olesya Valentinovna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Student*

### Abstract

The article analyzes the personnel composition of the institution's employees, analyzes the movement of personnel in the institution. The purpose of the scientific article is to analyze the personnel composition of the staff of the OGBU "Multifunctional Center for the provision of state and Municipal services in the EAO".

**Keywords:** personnel, personnel composition, personnel movement, number of personnel.

Актуальность исследования. В условиях рыночной экономики качество персонала стало главнейшим фактором, определяющим выживание и экономическое положение

Для руководства предприятия важна возможность располагать персоналом, который необходим для выполнения производственных задач.

Цель научной статьи – проведение анализа кадрового состава сотрудников ОГБУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в ЕАО».

При подготовке исследования были применены такие методы, как: анализ; обобщение; классификация.

Областное государственное бюджетное учреждение ЕАО «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в ЕАО» (ОГКУ «МФЦ») создано в соответствии с

Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О некоммерческих организациях» и постановлением Правительства ЕАО от 12.10.2014 № 370-пп «О создании государственных казенных учреждений ЕАО, путем изменения типа существующих государственных бюджетных учреждений ЕАО» путем изменения типа областного государственного бюджетного учреждения «Расчетно-кассовый центр».

Целью кадровой политики ОГБУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в ЕАО» является привлечение и закрепление квалифицированных и компетентных рабочих и специалистов, их трудового потенциала для решения задач по повышению качества, надежности и конкурентоспособности предприятия.

Характеристика трудового потенциала ОГБУ «МФЦ» по уровню образования представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Характеристика трудового потенциала ОГБУ «МФЦ» по уровню образования представлена за 2020-2022 года

Наименование показателей	2020	2021	2022
Персонал, занятый в основной деятельности, из них	92	112	120
- имеет высшее образование	80	92	96
- имеет среднее профессиональное образование	10	17	22
- имеет среднее полное образование	2	3	2

Исходя из данных таблицы 1 очевидно, что с каждым годом численность персонала, имеющего высшее образование, растет. Так, количество персонала с высшим образованием увеличилось на 7 человек: с 80 до 92 человек в 2021 г., на 4 человека в 2022г. с 92 до 96 человека. Таким образом, можно сделать вывод, что персонал имеет такую квалификацию, которая позволяет качественно выполнять возложенные на него функции, грамотно решать поставленные перед ними задачи и оперативно реагировать на возникающие проблемы.

Для того чтобы охарактеризовать состав, структуру и динамику кадров исследуемого предприятия применяются следующие коэффициенты:

- коэффициент замещения рабочей силы;
- коэффициент стабильности кадров;
- коэффициент текучести кадров;
- коэффициент общего оборота;
- коэффициент оборота по приёму;
- коэффициент оборота по выбытию.

Среднесписочная численность работников по годам в 2020 году составила 92 работника, в 2021 году -112 работников и в 2022 году– 120 человек. Динамика среднесписочной численности представлена в таблице 2.

Таблица 2 -Динамика среднесписочной численности персонала ОГБУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в ЕАО» за 2020-2022 годы

2020		2021		2022	
факт	штат	факт	штат	факт	штат
92	100	112	112	120	120

Данные таблицы 2 свидетельствуют о постоянном росте численности персонала с 2020 по 2022 годы. Наибольший прирост персонала произошел в 2022 г, в сравнении с 2021 годом, на 8 человек, за счет основных рабочих и рабочих вспомогательного производства, что связано с наращением объемов производства. Наибольшее сокращение персонала произошло в 2021 году, по сравнению с 2020 годом, за счет уменьшения численности руководителей.

В таблице 3 представлена динамика кадров, проанализированная с помощью коэффициентов (таблица 3).

Таблица 3 - Динамика основных показателей, характеризующих движение персонала ОГБУ «МФЦ» за 2020-2022 годы

Коэффициент	2020	2021	2022
Коэффициент текучести кадров	0,15	0,15	0,10
Коэффициент стабильности кадров	99,67	99,68	99,77
Коэффициент замещения рабочей силы	1,50	1,11	1,80
Коэффициент общего оборота	0,20	0,21	0,14
Коэффициент оборота по приёму	0,12	0,12	0,09
Коэффициент оборота по выбытию	0,08	0,09	0,05

Из данных таблицы 3 видно, что по текучести кадров самый удачный - 2022 год, это обусловлено наименьшим числом коэффициента текучести кадров – 0,1; 2020 и 2021 годы имеют одинаковый коэффициент текучести кадров – 0,15; коэффициент текучести кадров снизился на 0,05 в 2022 году в сравнении с 2020 и 2021 годами. Коэффициент стабильности кадров соответственно в 2022 году более благоприятен и составляет 99,77, в 2020 и 2021 годах - 99,67 и 99,68 соответственно, в 2022 году он повысился на 0,09 в сравнении с 2021 годом. Коэффициент замещения рабочей силы больше единицы, в 2022 году произошло значительное увеличение на 0,69 по сравнению с 2021 годом. Коэффициент оборота по выбытию показывает, что доля уволенных работников в 2022 году наименьшая, в 2020 и 2021 годах она тоже достаточно низкая. Коэффициент оборота по приему показывает, что доля принятых работников в 2022 году наименьшая, в 2020 и 2021 годах - она одинакова.

Проведя анализ динамики, состава и структуры кадров в ОГБУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в ЕАО», можно сделать вывод, что текучесть кадров здесь минимальна, это говорит о слаженности коллектива и отсутствии задержек в работе, связанных с поиском и обучением нового работника.

Большое значение для оценки эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии имеет показатель рентабельности персонала – отношение прибыли к среднесписочной численности производственного персонала. Проведем расчет данного показателя эффективности кадров:

1) Рентабельность персонала в 2020 году:

$$R_{\text{пер}} = 404956/21675 * 100\% = 18,7\%$$

2) Рентабельность персонала в 2021 году:

R

3) Рентабельность персонала в 2022 году:

$$R_{\text{пер}} = 500117/23500 * 100\% = 21,3\%$$

Рентабельность персонала показывает, какая часть прибыли приходится на одного среднесписочного работника.

Проведенный расчет рентабельности персонала с 2020-2022 годы представлена в виде диаграммы на рисунке 1.

4

6

9

6

2

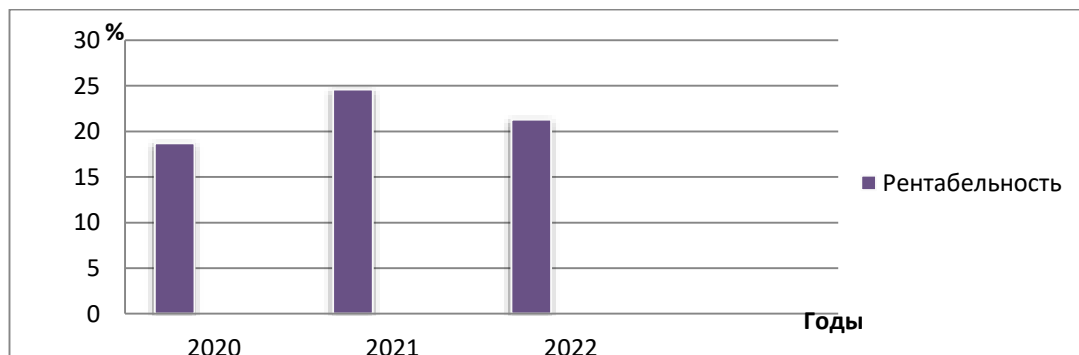


Рисунок 1 – Рентабельность персонала в ОГБУ «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в ЕАО» за 2020-2022 годы

Из рисунка 1 видно, что наибольшая рентабельность персонала приходится на 2021 год, это обусловлено самой большой прибылью от реализации за анализируемые годы.

Так, изменения, произошедшие с перечисленными факторами, не считая снижения рентабельности в 2022 году по сравнению с 2021 годом, благоприятно сказались на прибыли предприятия.

Таким образом, в результате проведенного исследования, можно заключить, что кадры данного предприятия используются достаточно эффективно.

### Библиографический список

1. Бизюкова И.В. Управление кадрами: подбор персонала, оценка, контроль. М.: Экономика, 2022. 218 с.
2. Ислантьев Г.С. Кадры предприятия. М.: Экономика, 2019. 234 с.
3. Кибанов А.Я. Организация управления персоналом на предприятии. М.: ГАУ, 2018. С. 124.