

Анализ кадрового потенциала и эффективности его использования в ООО «Спортмастер»

Неретина Евгения Андреевна

Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема

Магистрант

Аннотация

Целью научной статьи является проведение анализа кадрового потенциала и эффективности его использования в ООО «Спортмастер». В процессе подготовки научной статьи авторами использованы методы статистического, системного анализа и синтеза. Результат – проведен анализ кадрового потенциала и оценена эффективность его использования на примере ООО «Спортмастер».

Ключевые слова: анализ, кадровый потенциал, персонал, экономическая безопасность, кадровая составляющая, движение персонала.

Analysis of human resources potential and efficiency of its use in Sportmaster LLC

Neretina Evgenia Andreevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Master student

Abstract

The purpose of the scientific article is to analyze the human resources potential and the effectiveness of its use in Sportmaster LLC. In the process of preparing a scientific article, the authors used the methods of statistical, system analysis and synthesis. Result - the analysis of human resources potential and assessed the effectiveness of its use on the example of LLC “Sportmaster”.

Key words: examination, capabilities of the workforce, staff, financial stability, workforce element, staff turnover.

В настоящее время, важность анализа и оценки персонала для обеспечения экономической безопасности стала неотъемлемой частью эффективного управления корпоративными ресурсами предприятия, направленного на его устойчивое развитие и стабильность.

Кадровая безопасность заключается в обеспечении экономической стабильности предприятия путем уменьшения потенциальных рисков и угроз, связанных с неэффективной деятельностью сотрудников, их профессиональными качествами и общими трудовыми отношениями.

А.П. Андруник в своей работе отмечает, что для любого предприятия кадровые ресурсы являются одним из самых важных факторов, так как благодаря им на рынке достигается конкурентное преимущество. И для того, чтобы достигать поставленные цели, руководители предприятия должны развивать имеющийся потенциал у своего персонала [2]. В труде Н.А.Денисовой отмечается, что качественная производительность работников говорит о высокой эффективности предприятия. Конкурентоспособность предприятия на рынке, а также экономический эффект напрямую зависят от правильного формирования кадрового потенциала, и именно от него зависит эффективность управления предприятием [3].

Н.В. Кузнецова [6] указывает, что развитие кадрового потенциала во многом основывается на профессиональном и личностном развитии работников. Также, важным фактором для человека является его карьерный рост.

Цель исследования - проведение анализа. максимизация использования кадрового потенциала для повышения эффективности в компании «Спортмастер».

Для написания научной статьи авторы применили методы статистического анализа, системного анализа и синтеза.

Спортмастер - это российская компания, специализирующаяся на продаже спортивных товаров в розницу. У нее есть более 450 магазинов в пяти странах мира: России, Белоруссии, Казахстане, Китае и Украине. Главный офис компании находится в Москве, и она существует с 1996 года, когда была зарегистрирована торговая марка "Спортмастер".

Миссия компании заключается в развитии успешного и эффективного бизнеса, предлагая клиентам широкий выбор качественных товаров для занятий спортом и активного отдыха при высоком уровне обслуживания. ООО «Спортмастер» призвано способствовать улучшению здоровья общества, популяризируя здоровый образ жизни, спорт и активный отдых, и повышая качество жизни своих клиентов.

Компания "Спортмастер" намерена достигнуть следующих целей:

- стабильное получение прибыли;
- увеличение географического охвата розничных точек продажи;
- поддержание своего превосходства на рынке;
- создание удобных условий для работников и посетителей компании.

Магазины сети "Спортмастер" предлагают разнообразный выбор спортивной одежды для мужчин, женщин и детей, а также аксессуары для тренировок и снаряжение для зимних и летних видов спорта.

Магазин принадлежит ООО "Спортмастер" и зарегистрирован в налоговой службе под номером ИНН 7728551528, КПП 772801001, ОГРН 105774732027.

Является определение иерархии и функциональных ролей сотрудников внутри компании. «Спортмастер» управление взаимоотношениями полномочий представляет собой процесс установления связей между руководством и подчиненными сотрудниками. Эти связи формируются путем

делегирования, что подразумевает передачу полномочий и обязанностей лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение.

Управленческая структура этого предприятия основана на принципах линейной и функциональной организации.

Данной организационной структуре управление осуществляется как линейными, так и функциональными руководителями. Линейный руководитель имеет свой штаб, включающий управленческие подразделения, специализирующиеся на выполнении определенных функций управления. Этот руководитель имеет абсолютную власть над всеми аспектами и функциями управления (например, руководитель предприятия, начальник цеха, мастер и т. д.). Функциональные руководители делятся на два типа: те, кто выполняют одну или несколько функций управления.

Несмотря на объединение преимуществ линейной и функциональной структур, данная организационная модель имеет свои недостатки. Один из основных недостатков заключается в увеличении числа управленческих подразделений, что приводит к затянутому процессу принятия решений из-за необходимости координации и согласования, а также сохраняется проблема взаимодействия между функциональными отделами.

На рисунке 1 изображена структура управления компании "Спортмастер".

Управление в линейно-функциональной структуре базируется на шахтном принципе, где каждая функция имеет свою иерархию служб, пронизывающую всю организацию сверху вниз. Эта структура часто называется традиционной или классической и подходит для средних организаций.



Рисунок 1 – Организационная структура ООО «Спортмастер»

Состав персонала в магазине "Спортмастер" определяется множеством факторов, таких как объем и характер деятельности, график работы, размеры компании, а также другие аспекты, связанные с форматом предприятия (специализация товаров, количество товарных позиций, площадь торговых помещений, методы обслуживания и т.д.).

Состав и структура персонала магазина "Спортмастер" значительно зависят от различных факторов. Тем не менее, сотрудники данного магазина, а также других торговых предприятий, могут быть четко разделены на определенные категории. в соответствии с принципом функционального разделения труда, работники делятся на категории в зависимости от образования и стажа.

Таблица 1 содержит подробную информацию о сотрудниках компании "Спортмастер", включая их качественные и количественные характеристики.

Таблица 1 - Качественная и количественная характеристика персонала ООО «Спортмастер» за 2021-2023 годы

Показатели	Среднесписочная численность						Отклонение			
	2021год		2022 год		2023 год		2023 к 2021		2023 к 2022	
	чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	чел.	в % к итогу	по численности, чел.	в %	по численности, чел.	в %
По категориям										
Управленческий персонал	8	16,33	8	15,38	8	14,55	-	100,0	-	100,0
Торгово-оперативный	34	69,39	35	67,31	36	65,45	+ 1	102,9	+ 1	102,9
Вспомогательный персонал	7	14,28	9	17,31	11	20,0	+2	128,6	+ 2	122,2
По образовательному составу										
Высшее профессиональное	10	20,41	12	23,07	14	25,45	+ 2	120,0	+ 2	116,6
Среднее профессиональное	34	69,39	36	69,23	36	65,45	+ 2	105,9	-	100,0
Общее среднее	5	10,20	4	7,69	5	9,09	- 1	80,0	+ 1	125,0
По стажу										
до 1 года	18	36,73	20	38,46	22	40,00	+ 2	111,1	+ 2	110,0
от 1 года до 3 лет	16	32,65	17	32,69	16	29,09	+ 1	106,3	- 1	94,1
от 3 лет до 10 лет	9	18,37	9	17,31	10	18,18	-	100,0	+ 1	111,1
свыше 10 лет	6	12,24	6	11,54	7	12,73	-	100,0	+ 1	116,7
Всего	49	-	52	-	55	-	-	-	-	105,8

Согласно данным таблицы 1, общее количество сотрудников в 2023 году увеличилось на 3 человека по сравнению с предыдущим годом (55 – 52), что составляет прирост в 5,8%. Этот рост обусловлен увеличением числа торговых работников с 35 до 36 человек (прирост на 2,9%) и увеличением числа вспомогательного персонала на 2 человека (11-9), что составляет 22,2%.

В 2023 году на предприятии работало в среднем 55 сотрудников, причем специалисты розничной торговли составляли 65,45% от общего числа персонала. (торговцы, руководители отдела, менеджеры торгового зала, кассовые работники). Доля управленческого персонала составляет 14,55%, что соответствует установленной норме.

Можно рассмотреть коэффициент стабильности кадров как показатель эффективности управления персоналом, который отражает социальные результаты работы.

Этот показатель отражает изменения в штате сотрудников и одновременно влияет на производительность труда как фактор, оказывающий косвенное воздействие. Он является показателем успешности управления персоналом.

Отсутствие стабильного контингента сотрудников, которые работают на предприятии более 5 лет, может рассматриваться как негативный аспект. Хотя их количество немного увеличилось, оно составляет всего лишь небольшой процент (14,23% и 16,43%). Чрезмерная текучесть кадров вызывает серьезные финансовые потери, а также создает проблемы в организации, кадрах, технологиях и психологии, что отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся сотрудников, их мотивации и преданности фирме.

При увеличении численности персонала на 3 человек коэффициент выбытия сотрудников увеличился на 2,59%, а коэффициент прибытия сотрудников уменьшился на 4,91%. Отмечается, что коэффициент общего оборота кадров был очень высоким как в базовом году (44,23%), так и в отчетном (50,91%), когда почти половина сотрудников были приняты или уволены.

Также следует отметить, что коэффициент объективного оборота персонала снизился на 3,95%, в то время как общий оборот кадров увеличился на 6,68%. Этот факт может рассматриваться как негативная динамика.

Коэффициент оборота по выбытию является ключевым показателем эффективности управления персоналом, который связан с уровнем текучести кадров. Оба эти явления обусловлены одними и теми же факторами. Повышенный уровень выбытия сотрудников свидетельствует о возможном увеличении текучести в будущем, что уже наблюдается в настоящее время.

Таким образом, на предприятии наблюдается высокая текучесть кадров, и в отчетном периоде она увеличилась с 13,46% до 20,0% по сравнению с предыдущим годом. Однако коэффициент замещения превышает 1, что означает, что компания не испытывает дефицита персонала, так как количество новых сотрудников превышает число уходящих.

Давайте рассмотрим основные принципы управления персоналом в компании ООО "Спортмастер".

Занятость в организации представляет собой основной источник заработка для работников и место постоянной профессиональной деятельности. Любые исключения из этого правила должны быть обязательно согласованы с руководителем соответствующего подразделения компании.

Виды качеств, которыми отличаются сотрудники компании, включают в себя профессионализм, образованность, стремление к обучению, способность работать в коллективе, а также умение поставить перед собой цель и успешно достичь её. преданность своей фирме, которая помогает им зарабатывать средства на жизнь, занимаясь увлекательной и творческой деятельностью.

Сотрудники Компании не приемлют отрицательные человеческие черты, такие как стремление к карьере, эгоизм, высокомерие, зависть к успеху других сотрудников, и недостаток уважения к клиентам и коллегам.

Невозможно работать в компании, если сотрудник находится в конфликте с законом и подвергается уголовному преследованию.

Сотрудники Компании осознают, что мир постоянно меняется, и поэтому активно развивают свои профессиональные навыки.

Сотрудники компании выделяются абсолютной честностью в отношениях между руководством и подчиненными.

Каждый работник компании "Спортмастер" обладает следующими правами:

- иметь возможность обсудить вопросы, относящиеся к его личности, с непосредственным или вышестоящим руководителем и быть выслушанным.
- выразить свое мнение о вопросах, которые касаются его области интересов (во время обсуждения, а не после принятия решения руководителем по данному вопросу);
- предлагать свои идеи по улучшению организации рабочего пространства, рабочих процессов и других аспектов работы;
- необходимо требовать, чтобы его работа проходила обсуждение и оценку при его присутствии.

В случае ощущения сотрудником нарушения своих прав, у него есть возможность обратиться к своему прямому начальнику, а также, при необходимости, обратиться к высшему руководству компании.

Сотрудники компании постоянно следят за своим здоровьем и не используют болезнь в качестве оправдания для пропуска работы, таким образом, поддерживая свою работоспособность.

Сотрудники компании активно работают над защитой интересов организации, укреплением ее репутации и предотвращением негативного воздействия своих действий на ее репутацию.

Работники организации не принимают участие в каком-либо сотрудничестве с конкурентами, которое может нанести вред компании (нравственный или финансовый), за исключением ситуаций, когда это необходимо по служебным обязанностям и одобрено руководством.

В компании требуется поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, а также следить за чистотой во всех отделах и помещениях организации, соблюдая этот стандарт как норму поведения.

Сотрудники ООО "Спортмастер" придерживаются здорового образа жизни, который соответствует корпоративному имиджу компании. Они избегают курение, особенно на рабочем месте, и не допускают употребления наркотиков или злоупотребления алкоголем во время работы.

Сотрудники должны немедленно сообщать о всех изменениях личного характера, которые могут повлиять на их отношения с компанией, такие как изменение фамилии, адреса проживания, контактного телефона, получение новых дипломов и свидетельств об образовании, важных для рабочих обязанностей и т.д. необходимо передавать требования в отдел кадров, предоставляя при этом все необходимые документы для подтверждения.

Для всех работников, за исключением специально уполномоченных лиц, необходимо получить одобрение от руководства компании перед проведением устных выступлений или публикаций, касающихся интересов компании.

Организация стремится к развитию своих сотрудников, поощряя их обучение и обеспечивая все условия для карьерного роста и улучшения благосостояния.

Заработная плата сотрудников тесно связана с финансовым процветанием организации и их собственным вкладом в дело.

Система оплаты труда в компании учитывает финансовые показатели работы организации, эффективность управления, результаты работы подразделений и индивидуальный вклад каждого сотрудника. Кроме того, система учитывает выполнение сотрудником поставленных перед ним плановых задач. Сотрудник имеет право запросить объяснение расчета своего вознаграждения за проделанную работу.

Особое внимание уделяется работникам Компании, которые отличаются образцовым выполнением служебных обязанностей, высоким качеством производимой продукции и предоставляемых услуг, а также долговременным и безупречным трудом. В знак признательности за их вклад в развитие компании применяются различные формы поощрения.

Регулярно компания имеет право оценивать навыки и профессионализм своего персонала, иногда привлекая внешних консультантов для этой цели.

За деятельность своих подчиненных сотрудников руководитель несет ответственность перед руководством вышестоящего уровня.

Рабочий процесс в организации организован в соответствии с документом под названием "Правила внутреннего трудового распорядка".

Корпорация нацелена на обеспечение своих сотрудников качественным горячим питанием прямо на рабочем месте.

Сотрудники компании следуют строгому корпоративному дресс-коду.

В компании вакантные должности заполняются путем проведения конкурса. Приоритетное право на занятие вакантной должности предоставляется работникам, обладающим длительным стажем работы в компании, хорошей репутацией и соответствующим образованием и опытом работы, необходимыми для данной вакансии.

В организации недопустимо практиковать "кумовство", то есть предоставлять преимущества при назначении на должность не на основе

профессионализма и деловых качеств сотрудника, а исключительно из-за его связей или родственных отношений с руководством.

Профиля; Умение работать в команде и налаживать эффективное взаимодействие между сотрудниками; Готовность к постоянному самосовершенствованию и обучению новым навыкам. организационные навыки: способность эффективно управлять работой коллектива и своей собственной; высокий уровень ответственности и самостоятельности в принятии решений в пределах своей компетенции; опыт ведения переговоров; отличная коммуникабельность и способность работать в команде; креативность, инициативность, работоспособность; стремление к развитию и обучению; надежность и законопослушность; честность, аккуратность; семейное положение; наличие водительских прав; знание иностранного языка (при необходимости); отсутствие вредных привычек и "советских" подходов к работе и работодателю.

Библиографический список

1. Алавердов А.Р. Организация управления безопасностью персонала. – М.: Издательство "Синергия", 2020. 460 с.
2. Андруник А. П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. 508 с.
3. Денисова Н. А. Методика анализа кадрового потенциала как инструмент обеспечения экономической безопасности организации // Вестник Екатеринбургского института. 2020. № 3(51). С. 34-38.
4. Копейкин Г.К. Экономическая безопасность в системе управления персоналом. СПб.: СПбГУЭФ, 2018. 352 с.
5. Краснова С. В. Управление персоналом. Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2020. 90 с.
6. Кузнецова Н. В. Кадровая безопасность организации: сущность и механизм обеспечения. М.: ИНФРА-М, 2019. 286 с.
7. Курлыкова А. В. Экономические основы управления. М.: Директ-Медиа, 2021. 185 с.
8. Тимохина О. А. Анализ подходов к оценке кадрового потенциала организаций как одного из факторов, определяющих источники экономического роста страны // Российская экономика: взгляд в будущее : Материалы VI Международной научно-практической конференции (очно-заочной). Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г.Р.Державина, 2020. С. 162-172.
9. Фирсова О.А. Экономическая безопасность организации. М.: Эриус, 2016. 385 с.
10. Хижная А. В. Анализ процессов управления кадровым потенциалом организации // Наука Красноярья. 2022. № 4-3. С. 183-188.