

## Управление персоналом на ООО «РусЭнергоСтрой»

*Токманцев Дмитрий Эдуардович*  
*Сибирский федеральный университет*  
*Студент*

*Кузьмина Валерия Викторовна*  
*Сибирский федеральный университет*  
*Студент*

*Курмышева Дарья Сергеевна*  
*Сибирский федеральный университет*  
*Студент*

### **Аннотация**

В настоящее время управление персоналом на предприятии является одним из наиболее актуальных вопросов, стоящих перед топ-менеджерами. Кадры напрямую связаны с производительностью труда, поэтому их грамотная оптимизация и структуризация может повысить в конечном итоге эффективность всего предприятия.

**Ключевые слова:** кадры, управление, РусЭнергоСтрой

## **HR management at LCC «Rosenergostroi»**

*Tokmantsev Dmitry Eduardovich*  
*Siberian Federal University*  
*Student*

*Valeria Viktorovna Kuzmina*  
*Siberian Federal University*  
*Student*

*Kurmysheva Daria Sergeevna*  
*Siberian Federal University*  
*Student*

### **Abstract**

Currently, personnel management in the company is one of the most pressing issues facing top managers. Personnel are directly related to labor productivity, so their competent optimization and structuring can ultimately improve the efficiency of the entire enterprise.

**Keywords:** personnel, management, Rosenergostroi

Политика кадров является одним из важнейших инструментов менеджмента, так как именно от кадров зачастую зависит как будет развиваться предприятие и на сколько эффективно будет работать. Можно создать идеальный план развития производства, но если персонал не заинтересован в этом самом развитии, то план придет отложить не на один год. Поэтому кадровая политика предприятия важно именно как составная часть всей деятельности в его управлении.

Понятие «кадровая политика» многогранно, но более полно его определяет Ф.У.Тейлор, сказав, что «кадровая политика - это развитие каждого отдельного рабочего до максимально доступной ему производительности и максимального благосостояния, а также подбор, обучение и расстановка на рабочие места, где они могут дать наибольшую пользу». [3]

Главная цель политика кадров заключается в создании системы управления персоналом, базирующейся в основном на экономических методах и социальных гарантиях, ориентированных на сближение интересов работника и организации, достижение высокой производительности труда, повышение эффективности производства, получение организацией наилучших экономических результатов. [2]

К основным задачам кадровой политики можно отнести:

- Обеспечение выполнения трудового законодательства;
- Соблюдение положений о профсоюзах, прав внутреннего распорядка и других принятых документов;
- Обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения, численного и качественного кадрового состава организации;
- Рациональное использование кадров;
- Обеспечение с помощью кадров бесперебойной деятельности организации;
- Создание системы мотивации сотрудников;
- Создание системы обучения и повышения квалификации;
- Социальное обеспечение сотрудников.

В системе современного менеджмента существуют определенные требования к политике кадров, а именно:

- Политика должна быть тесно связана со стратегией фирмы;
- Гибка и стабильная одновременно;
- Формирование должно быть экономически обосновано, так как напрямую связано с издержками предприятия.

Организация кадровой политики невозможна без применения необходимых методов, которые помогают достигнуть оптимальной реализации цели. Принято выделять следующие [1]:

- Административные (отношения основываются на власти руководящего состава, дисциплине и взысканиях);
- Экономические (отношения построены на совместной выгоде);

— Социально-психологические (основывается на теории психологии и социологии, воздействия на личность, группу или коллектив через личные интересы).

Рассмотрим, как управление персоналом организовано на предприятии ООО «РусЭнергоСтрой».

ООО «РусЭнергоСтрой» является инженерной компанией, специализирующейся на предоставлении комплекса услуг по проектированию, монтажу, а также сервисному обслуживанию. Электросетей и электроустановок различной степени сложности.

Организационная структура компании является линейно-функциональной, а ее основу составляет «шахтный» принцип построения. Анализ трудовых показателей включает как качественную, так и количественную оценку трудового потенциала. В таблице 1 представлен состав и структура работников в период с 2014 до 2016 гг.

Таблица 1 - Анализ состава и структуры работников за 2014–2016 гг.

Показатели	2014 г.		2015 г.		2016 г.		2016 г. к 2014 г., %
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	
Среднесписочная работников, чел., в т.ч.:	98	100	104	100	108	100	110,2
персонал основного производства	52	53,06	56	53,85	60	55,56	115,4
персонал вспомогательного производства	14	14,29	14	13,46	14	12,96	100,0
обслуживающий персонала	12	12,24	12	11,54	12	11,11	100,0
персонал управления	20	20,41	22	21,15	22	20,37	110,0

Структура персонала предприятия представлена такими категориями работников, как: персонал основного производства и вспомогательного производства, обслуживающий персонал, персонал управления. Доля работников персонала основного производства составляет более 50% в структуре. В 2016 г. численность рабочих основного производства составила 60 человек, что составляет 55,56% от общей численности. Численность персонала вспомогательного персонала – в 2014–2016 гг. составляла 14 человек, удельный вес по отношению к общей численности 12,96%, снижение составило в 2015 г. 0,82%, в 2015 году – 0,50%. Не изменялась в течение 2014–2016 гг. численность обслуживающего персонала, значение данного показателя в 2014–2016 гг. составило 12 человек. Доля по отношению к общей численности работников снизилась в 2015 г. на 0,71%, в

2016 г. – на 0,43% и составила 11,11%.

Данные по производительности труда и эффективности использования фонда оплаты труда представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Анализ эффективности использования фонда оплаты труда

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Изм., % 2016 г./ 2014 гг.
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	19748	22415	24502	124,1
Среднесписочная численность, чел.	98	104	108	110,2
Среднегодовая выработка, тыс. руб.	3250,09	3076,63	3193,38	98,3
Индекс фонда оплаты труда	–	1,135	1,093	-
Индекс среднегодовой выработки	–	0,947	1,038	-
Сумма выручки на 1 руб. заработной платы, руб.	0,062	0,07	0,071	114,5
Сумма прибыли от продаж на 1 руб. заработной платы, руб.	0,104	0,264	0,213	204,8

Как показал анализ данных, эффективность использования фонда оплаты труда имеет положительную тенденцию роста. В 2016 г. сумма выручки на 1 рубль заработной платы увеличивается на 0,001 руб. Это означает, что уровень заработной платы на предприятии соответствует существующим объемам производства и реализации продукции. Тем не менее, отмечено снижение в части прибыли от продаж, приходящейся на 1 рубль заработной платы.

Проведенный анализ заработной платы на предприятии дает основания для следующих выводов. В отчетном году увеличивается среднесписочная численность работников предприятия, происходит за счет увеличения персонала основного производства.

В результате, в структуре фонда заработной платы доля оплаты труда производственных рабочих имеет максимальное значение. Фонд оплаты труда ежегодно увеличивается, в 2016 г. показатель достиг максимального значения, при этом, показатель годовой выработки также растет, что говорит об обоснованности фонда оплаты труда.

Далее необходимо рассмотреть уровень средней заработной платы работников, цель проведения которого – дать оценку средней заработной плате одного работника предприятия – таблица 3.

Таблица 3 - Анализ средней заработной платы за 2014–2016 г.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. к 2014 г., %
Фонд оплаты труда, в т.ч.:	19748	22415	24502	124,1
Среднесписочная численность, чел.	98	104	108	110,2
Годовая оплата труда в среднем на работника, тыс. руб.	201,51	215,53	226,87	112,6
Месячная оплата труда в среднем на одного работника, тыс. руб.	16,79	17,96	18,91	112,6

Итак, показатель среднегодовой заработной платы на одного работника вырос в 2015 г. на 14,02 тыс. руб., в 2016 г. – на 11,34 тыс. руб. Рост заработной платы связан с увеличением объемов услуг предприятия, а также с увеличением среднесписочной численности.

Рост среднемесячной заработной платы составил в 2014 г. 16,79 тыс. руб., в 2015 г. – 17,96 тыс. руб. и достиг значения 18,91 тыс. руб., что положительно характеризует деятельность предприятия.

Далее представлен анализ уровня расходов на оплату труда, цель которого – оценка общего уровня расходов на оплату труда в себестоимости реализованной продукции. Данные уровня расходов на оплату труда представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Анализ уровня расходов на оплату труда за 2014–2016 гг.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г. к 2014 г., %
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	19748	22415	24502	124,1
Себестоимость реализованной продукции, тыс. руб.	312441	313580	337480	108,0
Уровень расходов на оплату труда в себестоимости реализованной продукции, %	6,32	7,15	7,26	114,9

Таким образом, уровень расходов на оплату труда в себестоимости реализованной продукции увеличился в 2015 г. на 0,83%, в 2016 г. – на 0,11%. Доля расходов на оплату труда составила в 2016 г. 7,26%.

Значение данного показателя невысокое и соответствует виду деятельности предприятия, поскольку услуги предприятия относятся к материалоемкому производству.

Для характеристики уровня обеспеченности кадрами ООО «РусЭнергоСтрой» был проведен расчет коэффициентов движения трудовых ресурсов – таблица 9.

Таблица 9 – Коэффициенты движения кадров ООО «РусЭнергоСтрой» за период 2014–2016 гг.

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Изм., % 2016 г./ 2014 г.
Среднесписочная численность, чел.	98	104	108	110,2
Количество принятых на работу, чел.	2	6	4	200,0
Количество уволенных, чел.	1	–	–	-
Количество работников, уволенных по собственному желанию, чел.	1	–	–	-
Количество проработавших весь год, чел.	97	104	108	111,3
Коэффициент оборота по приему, %	0,02	0,058	0,037	185,0
Коэффициент оборота по выбытию, %	0,01	–	–	-
Коэффициент текучести кадров, %	0,01	–	–	-
Коэффициент постоянства персонала, %	0,99	1	1	101,0

Таким образом, обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами можно оценить как высокую, т.к. по мере увеличения объемов производства и реализации продукции предприятие увеличивает численность трудовых ресурсов.

В 2015 г. прирост стоимости работников составил 6 человек, в 2016 г. – 4 человека, в результате, коэффициент оборота по приему кадров составил в 2015 г. составил 0,058%, в 2016 г. – 0,037%.

Коэффициент оборота по выбытию персонала рассчитан только в 2014 г. т.к. именно в этом периоде предприятием был уволен один работник, в 2015 г. случаев увольнения работников не было, в результате чего, коэффициент постоянства персонала предприятия в эти периоды составил 1,000%.

Тем не менее, несмотря на увеличение фонда оплаты труда и повышение уровня обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, следует рассмотреть управление персоналом на предприятии, так как данный параметр целиком влияет на финансовые показатели деятельности ООО «РусЭнергоСтрой».

Анализ управления персоналом показал, что руководство предприятия действует в соответствии с задачами:

- определяет основные направления совершенствования деятельности предприятия, мероприятия по всестороннему удовлетворению потребителей;
- решает социальные проблемы коллектива; заслушивает отчеты руководителей о проведении работ; рассматривает вопросы подбора и расстановки должностей ведущих подразделений.

Методы управления персоналом на предприятия: организационные; ситуационные; оперативные; структурируемые; многокритериальные; принимаемые с помощью рациональной процедуры.

Основными задачами управления персоналом в ООО «РусЭнергоСтрой» на данный момент являются:

- обеспечение потребности предприятия в персонале нужного количества и квалификации;
- обеспечение максимального и оптимального соотношения структуры персонала: как торгово-производственного, так и управленческого;
- эффективное использование потенциального ресурса специалистов и всего коллектива предприятия;
- предоставление условий для повышения производительности труда работников и его мотивации;
- обеспечение нужного уровня организованности в сотрудничестве членов коллектива, и т.п.

Таким образом, руководство предприятия применяет на практике принципы управления кадровым составом. В этой связи главной задачей кадровой работы сегодня является поиск и привлечение «качественных» сотрудников.

С другой стороны, как показал анализ, недостаточно хорошо проведено создание условий для полного раскрытия их потенциальных качеств как эффективных специалистов, что показал уровень текучести кадров, и отсутствие мотивации.

Для исправления и совершенствования системы управления персоналом необходимо применять определенный набор принципов, использование которых позволяет грамотно управлять персоналом, не допуская кризисной ситуации в развитии деятельности:

- принцип системности. Все сотрудники организации рассматриваются как целостная динамическая система, которая тесно связана с внешней средой почтового бизнеса.
- принцип командности. Команда должна быть объединена общими целями и задачами, при этом выполняя различные функции;
- принцип равных возможностей - предоставление всем сотрудникам, независимо от их классовой, национальной или половой принадлежности, равных прав и возможностей;
- принцип горизонтального сотрудничества. Горизонтальные связи будут обеспечивать нужный уровень информации и контроля;
- принцип правовой и социальной защищенности. Строгое и неукоснительное соблюдение Конституции РФ, различных нормативно-правовых актов;
- принцип индивидуального подхода к каждому сотруднику. Такой принцип позволяет создать наилучшие условия для применения делового таланта сотрудников [3].

Данные принципы способны повлиять на качество кадровой политики предприятия.

### **Библиографический список**

1. Кибанов А.В. Разработка кадровой политики организации // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2016. № 1. С.23–25.
2. Кузьмина Н.М. Кадровая политика корпорации. М.: Кадры, 2015. 142
3. Поршнева А.Г. Управление организацией. М: ИНФРА-М. 2011. 367 с.