

Оценка использования трудового потенциала в организации

Бондарева Наталья Николаевна

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Целью научной статьи является проведение оценки использования трудового потенциала в организации на примере АО «ДРСК Электрические сети ЕАО». В исследовании использовались такие общенаучные методы и приемы, как методы экономического анализа, факторного анализа, методы группировки, прогнозирования. Результат исследования – проведена оценка использования трудового потенциала в организации.

Ключевые слова: персонал, оценка трудового потенциала, использование труда, движение персонала, анализ кадрового состава

Assessment of the use of labor potential in the organization

Bondareva Natalia Nikolaevna

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The purpose of the scientific article is to assess the use of labor potential in the organization on the example of JSC Far Eastern Distribution Grid Company "Electric Networks of the JAR". The study used such general scientific methods and techniques as methods of economic analysis, factor analysis, methods of grouping, forecasting. The result of the study is an assessment of the use of labor potential in the organization.

Keywords: personnel, assessment of labor potential, use of labor, personnel movement, personnel analysis

Актуальность исследования определяется тем, что анализ уровня производительности труда позволяет определить эффективность использования предприятием трудовых ресурсов и рабочего времени штата сотрудников [2, с. 478].

Целью научной статьи является проведение оценки использования трудового потенциала в организации на примере АО «ДРСК Электрические сети ЕАО».

Кадровая политика АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» включает в себя:

- определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия, объема производства продукции, услуг;

- формирование численного и качественного состава;
- система общей и профессиональной подготовки кадров;
- адаптация работников на предприятии;
- оценка деятельности и аттестация кадров, ориентация ее на поощрение и продвижение работников по результатам труда и ценности работника для предприятия;
- система развития кадров (подготовка и переподготовка, повышение гибкости в использовании на рабочем месте, обеспечение профессионально-квалификационного роста через планирование трудовой карьеры);
- межличностные отношения между работниками;
- деятельность многофункциональной кадровой службы как органа, ответственного за обеспечение организации рабочей силой и за надежную социальную защиту работника.

Основной целью кадровой политики является своевременное обеспечение организации персоналом требуемого качества и в необходимой численности [1, с. 379].

В выполнение функций по управлению персоналом максимально вовлечены руководители структурных подразделений АО «ДРСК Электрические сети ЕАО».

Отдел кадров осуществляет методическую помощь, проводит консультации по вопросам управления персоналом, совместно с руководителями структурных подразделений решает общие вопросы управления.

В управлении персоналом организации АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» применяются следующие группы методов:

- административно - организационные методы управления: регулирование взаимоотношений сотрудников посредством положений о структурных подразделениях и должностными инструкциями;
- использование властной мотивации (издание приказов, отдача распоряжений, указаний) при управлении текущей деятельностью предприятия;
- экономические методы управления: материальное стимулирование труда работников: премиальные по результатам труда, использование для отдельных категорий работников сдельной формы оплаты труда;
- социально-психологические методы управления: развитие у сотрудников чувства принадлежности к организации с помощью формирования стандартов обслуживания, ведения корпоративной рекламы, широкого использования логотипов компании, обеспечения сотрудников фирменной рабочей одеждой и т.п.

Проанализируем основные кадровые процессы в АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» за 2019–2021 гг. (табл. 1).

Таблица 1 – Анализ основных кадровых процессов в АО «ДРСК
Электрические сети ЕАО»

Показатель	2019 год	2020 год	2021 год	2021/2019 гг., %
Среднесписочное число работников (человек)	493	486	485	98,4
Принято всего (человек)	36	12	-	
Выбыло всего (человек)	18	7	1	
по собственному желанию	12	4	-	
за нарушение трудовой дисциплины	6	2	1	
Коэффициент оборота по приёму	0,05	0,02	0,14	72
Коэффициент оборота по выбытию	0,02	0,06	0,03	-50
Коэффициент текучести кадров	0,02	0,04	0,01	50

Согласно данным таблицы можно говорить о том, что кадровая политика, проводимая в АО «ДРСК Электрические сети ЕАО», стабильная, так как нет особых скачков в показателях.

Проанализируем состав и структуру персонала АО «ДРСК Электрические сети ЕАО».

Гендерный состав персонала АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» за 2019–2021 гг. представлено в таблице 2 и рисунке 1.

Таблица 2 – Гендерный состав персонала АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» за 2019 – 2021 гг.

Пол	2019 год		2020 год		2021 год	
	Кол-во, чел.	Уд.вес, %	Кол-во, чел.	Уд.вес, %	Кол-во, чел.	Уд.вес, %
Мужчины	366	74,2	359	73,9	361	74,4
Женщины	127	25,8	127	26,1	124	25,6
Всего	493	100	486	100	485	100

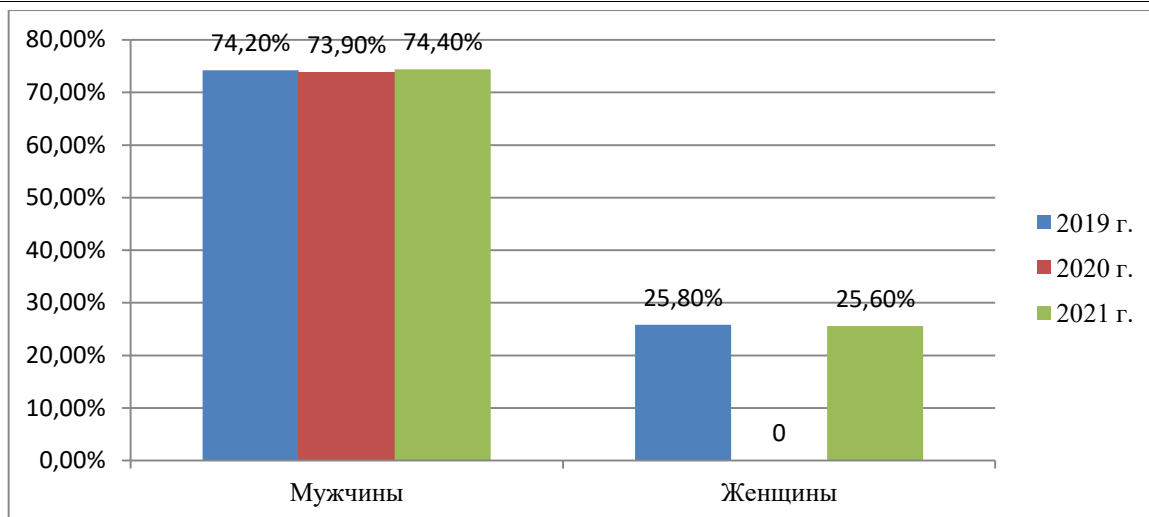


Рисунок 1 – Динамика гендерного состава персонала АО ДРСК «Электрические сети ЕАО»

Мужчин в АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» ежегодно становится больше, так в 2019 году – 74,2% от численности персонала, а в 2021 году – 74,4%. Средне списочная численность работников – 485 чел. (100%).

Рассмотрим структуру персонала АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» по возрасту.

Возрастной состав персонала АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» за 2019-2021 гг. представлен в таблице 3 и рисунке 3.

Таблица 3 – Возрастной состав персонала АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» за 2019 – 2021 гг.

Возрастная категория	2019 год		2020 год		2021 год	
	Кол-во, чел.	Уд.вес, %	Кол-во, чел.	Уд.вес, %	Кол-во, чел.	Уд.вес, %
До 25 лет	11	2,2	8	1,6	10	2,1
25-35 лет	143	29,0	136	28,0	125	25,8
35-45 лет	125	25,3	133	27,4	144	29,7
45 лет до пенсионного возраста	163	33,1	157	32,3	156	32,2
Работающие пенсионеры	51	10,3	52	10,7	50	10,3
Всего	493	100	486	100	485	100

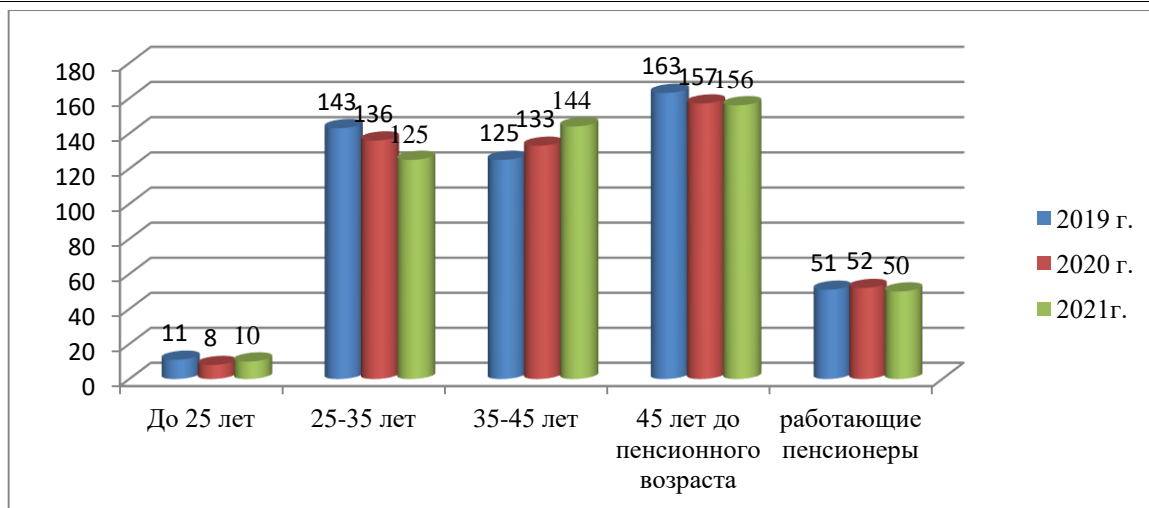


Рисунок 2 – Структура возрастного состава персонала АО ДРСК «Электрические сети ЕАО»

По данным таблицы 3 и рисунка 2 видно, что основной персонал предприятия находится в трудоспособном возрасте, это подтверждает тот факт, что в АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» ежегодно растет производительность труда.

Рассмотрим динамику и структуру образовательного состава сотрудников АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» за 2019–2021 гг. в таблице 4 и рисунке 3.

Таблица 4 – Динамика и структура образовательного состава сотрудников АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» в 2019 – 2021 гг.

Показатель	2019 год		2020 год		2021 год	
	Кол-во, чел.	Уд.вес, %	Кол-во, чел.	Уд.вес, %	Кол-во, чел.	Уд.вес, %
Среднее профессиональное	182	36,9	178	36,3	177	36,5
Высшее	201	40,8	197	40,5	198	40,8
Два и более высших	23	4,7	27	5,6	27	5,6
Среднее образование	85	17,2	82	16,9	82	16,9
Начальное общее образование	2	0,4	2	0,4	2	0,4
Всего	493	100,0	486	100,0	485	100,0

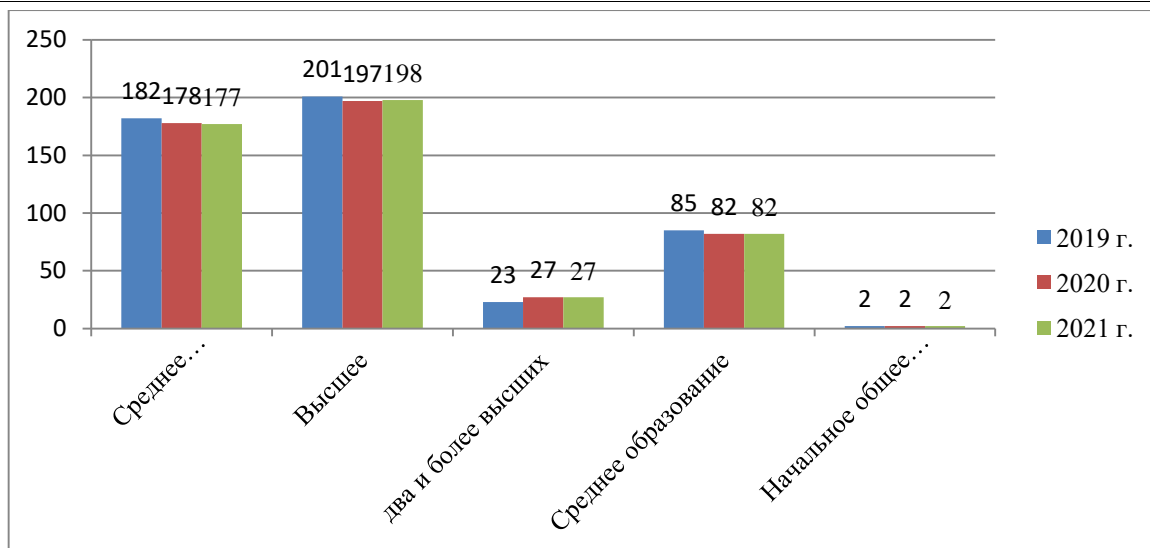


Рисунок 3 – Динамика образовательного состава сотрудников АО «ДРСК Электрические сети ЕАО»

Для определения эффективности использования персонала предприятия находят значения следующих коэффициентов:

- коэффициент оборота по приему персонала – определяется как отношение принято за отчетный период персонала к среднесписочной численности персонала;

- коэффициент оборота по выбытию персонала – определяется как отношение уволенного за отчетный период персонала к среднесписочной численности персонала;

- коэффициент замещения персонала – определяется как отношение разности принятого и уволенного персонала к среднесписочной численности персонала;

- коэффициент постоянного состава персонала – определяется как отношение количества работников, проработавших весь год к среднесписочной численности персонала [3, с. 521].

Анализ эффективности использования персонала АО «ДРСК Электрические сети ЕАО» за 2019–2021 гг. представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Анализ эффективности использования персонала

Показатель	2017 год	2019 год	2020 год
Коэффициент оборота по приему персонала	0,239	0,211	0,265
Коэффициент оборота по выбытию	0,216	0,189	0,235
Коэффициент замещения персонала	0,023	0,023	0,29
Коэффициент постоянного состава персонала	0,556	0,611	0,515

При анализе данных таблицы 5 можно сделать вывод, что превышение коэффициента по приему персонала над коэффициентом по выбытию персонала говорит том, что число вакантных рабочих мест сократилось в течение рассматриваемого периода.

Коэффициент замещения персонала в идеале должен быть равен нулю или быть положительным числом. В нашем случае коэффициент имеет положительное значение, что свидетельствует о снижении количества вакантных рабочих мест и положительно характеризует работу отдела кадров.

Коэффициент постоянства состава персонала имеет в течение 2019 – 2021 годов достаточно высокий показатель, характеризующий степень стабильности трудового коллектива.

Таким образом, одним из главных факторов повышения производительности выделяют рост технического уровня производства (повышение механизации и автоматизации производства, совершенствование самих технологических процессов, модернизация действующего оборудования, эффективная переработка отходов основного производства).

Библиографический список

1. Андрианова Н.В. Планирование производительности труда // Молодой ученый. 2020. №12. С. 379-380.
2. Плоц О.А. Эффективность и производительность труда // Молодой ученый. 2017. №2. С. 478-480.
3. Самсонов Д.И. Производительность труда и ее роль в экономике // Молодой ученый. 2018. №12. С. 1430-1432.