

УДК 338

ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛОМ И АНАЛИЗ ЕГО ДВИЖЕНИЯ В ООО «УРАЛПЛИТ»



Киселева Татьяна Игоревна

Магистрант направления Управление персоналом
Кафедры экономики труда и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

lotos2828@yandex.ru
ул. 8-е Марта, 70, офис 232,
г.Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (982) 62-40-400

Аннотация. В статье проводится анализ обеспеченности и процессы движения персонала в конкретной торговой организации ООО «Уралплит». Представлены результаты расчетов автора среднесписочной численности организации, коэффициентов обеспеченности организации кадрами. Далее изучается качественный состав персонала, для этого проанализирована структура персонала по категориям, состав персонала по социально-демографическим характеристикам, и их изменение в течение трех лет. Затем проанализированы абсолютные и относительные показатели движения персонала. В заключении даны рекомендации по снижению текучести кадров в анализируемой организации. Статья может быть интересна специалистам по управлению персоналом, студентам для проведения подобных исследований и сравнения.

Ключевые слова: обеспеченность персоналом; движение персонала; текучесть кадров; демографический портрет персонала; структура персонала.

JEL коды: J23.

Введение

Текучесть кадров в организациях ухудшает многие производственные показатели. Стабильный процент текучести кадров, с легким перекосом к дальнейшему росту текучести, почти всегда указывает на серьезные недостатки в управлении персоналом и управлении предприятием в целом, это своего рода индикатор неблагополучия. Высококвалифицированные специалисты отвлекаются на обучение новых сотрудников. Возникают сложности с мотивацией персонала. Текучесть кадров ухудшает моральный климат в коллективе, что препятствует созданию команды. Такая ситуация - это серьезный сигнал руководству о необходимости разобраться в процессах, происходящих в компании.

Движение персонала - одна из важнейших характеристик эффективности организации. Отсутствие регулирования численности персонала ведёт с одной стороны к лишним расходам, а с другой - к потере высококвалифицированных сотрудников. [1; 4; 9]

Целью статьи является провести анализ обеспеченности и процессы движения персонала в конкретной торговой организации.

1. Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами

Общество с ограниченной ответственностью «Уралплит» является коммерческой организацией, основным видом деятельности которой является оптовая и розничная торговля мебельными комплектующими на территории Российской Федерации. ООО «Уралплит» имеет в своем составе 1 складской комплекс и два отдела продаж: городской и региональный, расположенных в г.Екатеринбурге.

Для определения численности работников за определенный период используется показатель среднесписочной численности. Он применяется для исчисления производительности труда, средней заработной платы, коэффициентов оборота, текучести кадров и ряда других показателей.

Среднесписочная численность работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца. Среднегодовая численность работников за год определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы ООО «Уралплит» в году и деления суммы на 12.

В организации работают сотрудники различных категорий: работники управления, менеджеры по продажам, складские рабочие. В таблице 1 представлено соотношение работников различных категорий за 2013- 2015 годы.

К рабочему персоналу в организации относятся работники, непосредственно участвующие в торговом процессе, или обслуживающие его. К вспомогательному персоналу второй группе относят всех остальных работников, не занятых в торговом процессе. Наибольшие колебания численности работников происходили в 2015 году

Табл.1: Анализ структуры удельного веса персонала организации ООО «Уралплит» по категориям¹

№	Категория персонала	2013	Удельный вес, %	2014	Удельный вес, %	2015	Удельный вес, %	В среднем за 3 года, %
1	Управленческий персонал (руководители)	12	8,3	14	9,9	14	8,9	9
2	Менеджеры по продажам (специалисты)	63	43,4	61	43,2	67	42,9	29,8
3	Складские работники (рабочие)	56	38,7	54	38,2	59	37,8	38,2
4	Вспомогательный персонал	10	6,8	12	8,5	16	10,2	8,5
	Итого:	145	100	141	100	156	100	

Результаты анализа показывают, что состав работающих по категориям персонала в ООО «Уралплит» изменился незначительно. Как видно по данным таблицы, численность персонала в 2015 году по сравнению с 2013 годом увеличилась и составила 107,4%, что в абсолютном выражении составило дополнительно 11 человек. Численность категории рабочих увеличилась, увеличилась и доля руководителей, вспомогательного персонала, а доля специалистов уменьшилась.

Для анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами используется коэффициент обеспеченности ($K_{об}$), который рассчитывается по формуле:

$$K_{об} = \frac{\text{Численность работников фактическая}}{\text{Численность работников нормативная}}$$

В таблице 2 представлены результаты расчетов данного коэффициента в организации за три исследуемых года.

Табл.2: Анализ обеспеченности ООО «Уралплит» кадрами²

Показатели	Периоды показателей, года			Отклонения, %		
	2013	2014	2015	2014 к 2013	2015 к 2014	2015 к 2013
Фактическая численность работников, чел	145	141	156	97,2	110,6	107,5
Нормативная численность работников, чел	150	150	160	100	106,6	106,6
Коэффициент обеспеченности	0,96	0,94	0,97	97,9	103,1	101

Как уже было выше сказано численность работников в среднем, имеет тенденцию к росту с каждым годом, но из данной таблицы видно, что фактическая численность не

¹ Составлено автором на основании исследований

² Составлено автором на основании исследований

совпадает с нормативной на пять человек – в 2013 году, в 2014 году до девяти человек, более близко фактическая численность к нормативной находилась в 2015 году разрыв составлял четыре человека.

Коэффициент обеспеченности ООО «Уралплит» за 2013 год равен 0.96, в 2014 снизился до 0.94, в 2015 году увеличился до 0,97 это означает, что фактическая численность работников организации в эти годы практически совпадала со штатной численностью, т.е. ООО «Уралплит» был практически полностью обеспечен трудовыми ресурсами. В 2015 году коэффициент обеспеченности был наиболее точным, то есть фактическая численность почти совпадала с нормативной.

В процессе анализа обеспеченности организации персоналом учитывается также качественный состав персонала, в том числе, по демографическим признакам: полу, возрасту, уровню образования (табл. 3).

Табл.3: Состав персонала ООО «Уралплит» по демографическим характеристикам³

Демографическая характеристика	Периоды			Отклонения, %		
	2013	2014	2015	2014 к 2013	2015 к 2014	2015к 2013
По возрасту, лет						
до 20	10	8	12	80	150	120
от 20 до 30	80	85	87	106,2	102,3	108,7
от 30 до 40	40	36	43	90	119,4	107,5
от 40 до 50	8	7	8	87,5	114,2	100
от 50 до 60	7	5	6	71,4	120	85,7
старше 60	0	0	0	0	0	0
По образованию:						
среднее, среднее специальное	82	79	88	96,3	111,3	107,3
неоконченное высшее	8	10	12	125	120	150
высшее	55	52	56	94,5	107,6	101,8
По полу:						
Женщины	45	47	50	104,4	106,3	111,1
Мужчины	96	94	106	97,9	112,7	110,4
Фактическое кол-во персонала	145	141	156	92,2	110,6	107,5

Анализ таблицы 2 позволяет сделать вывод, что усредненный социально-демографический портрет работников ООО «Уралплит» представляет собой мужчину в возрасте от 20 до 40 лет со средним или средне-специальным образованием.

Немаловажно отметить, что в организации чётко установлены корпоративные, специальные и управленческие компетентности, но личностные компетентности не

³ Составлено автором на основании исследований

рассматриваются как значимые. Неизвестен социальный климат и параметры должностных повышений сотрудников.

2. Анализ движения персонала в ООО «Уралплит»

Организацию покидают как низко-квалифицированные рабочие, так и специалисты, обладающие уникальными знаниями и изучившие технологию производства данной организации.

Ниже приведены данные по движению персонала в ООО «Уралплит» (Табл. 4):

Табл.4: Движение персонала в ООО «Уралплит»⁴

№	Показатели	2013, чел.	2014, чел.	2015, чел.	Отклонения, %		
					2014к 2013	2015к 2014	2015к 2013
1	Состояло работников на начало периода	138	145	141	105	97,2	102,1
2	Принято всего	60	68	80	113,3	117,6	133,3
3	Выбыло всего, в т.ч.:	53	72	70	135,8	97,2	132
4	- по собственному желанию	50	64	67	128	104,6	134
5	- переведено на другие предприятия	2	6	1	300	16,6	50
6	- уволено за нарушение трудовой дисциплины	1	2	2	200	100	200
7	- по сокращению штатов	0	0	0	0	0	0
8	Состояло работников на конец периода	145	141	156	97,2	110,6	107,5
9	Среднесписочная численность	147	146	158	99,3	108,2	107,4
10	Коэффициент оборота по приему	0,4	0,5	0,5	125	100	125
11	Коэффициент оборота по выбытию	0,4	0,5	0,4	125	80	100
12	Коэффициент общего оборота	0,8	0,9	0,9	112,5	100	112,5
13	Коэффициент текучести кадров	0,3	0,4	0,4	133,3	100	133,3
14	Коэффициент постоянства кадров	0,58	0,5	0,4	86,2	80	68,9
15	Коэффициент восполнения состава	0,9	1,05	0,9	116,6	85,7	100

Из данной таблицы видно, число выбывших ежегодно растет: в 2013 году выбыло 53 человека, в 2015 уже 70 человек, тем не менее, число принятых работников превышает выбывших. В 2013 году принято 60 человек, в 2015 году – 80 человек. Число уволенных по собственному желанию превышает число работников, уволенных за прогулы. Если сравнивать показатели по годам, то можно увидеть следующее: число уволенных по собственному желанию ежегодно растет, в 2013 году – 50 человек, в 2015 году это число увеличилось и составило 67 человек. Коэффициент оборота по приему увеличился на 0.1 % в 2014 по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году остался на прежнем уровне. Коэффициент оборота по выбытию также увеличивается на 0.1% в 2014 году, а в 2015 наметилась тенденция к уменьшению на 0,1 %. Исходя из рассчитанных коэффициентов находим коэффициент общего оборота, который в 2013 году равняется 0.8, в 2014 году наблюдается

⁴ Составлено автором на основании исследований

небольшое увеличение до 0,9 и отсутствие изменений в 2015. Что касается коэффициента текучести, то он имеет незначительную тенденцию к увеличению на протяжении трех лет. В среднем за три года резких колебаний коэффициентов и отклонений нет, что показывает успешность кадровой политики и низкую текучесть кадров, хотя сам коэффициент 30-40% является значительным, но для организации сферы торговли данный показатель является небольшим, значительно ниже средних показателей.

Противоположный выше анализируемым показателям коэффициент постоянного состава снижается с каждым годом и составляет в 2013 году 0.58, в 2014 – 0.5 и в 2015 достигает 0.4. Это указывает на снижение стабильности состава персонала. При сохранении данной тенденции намечается неблагоприятная ситуация, которая может привести к тому, что уровень оказываемых услуг предприятием будет снижаться, и, возможно, наметится отток клиентов, недовольных снизившимся качеством.

Заключение

В результате анализа движения персонала в ООО «Уралплит» было выявлено, что в организации существует стабильный процент текучести кадров, руководство не пытается исправить ситуацию. Существующая в организации модель движения персонала не совсем эффективна, и угрожает существованию всей организации, так как с повышенным выбытием высококвалифицированных сотрудников и большей долей прибытия молодых специалистов нарушается баланс качества оказания услуг предприятия, что вызывает отток клиентов, недовольных надлежащим качеством оказываемых услуг. К тому же демографическая ситуация в целом в мире не способствует свободному предоставлению трудовых ресурсов по сегменту, в которых нуждается организация.

На основании проанализированных показателей были предложены следующие меры, направленные на снижение текучести в организации:

- выявить потребности персонала, путем анкетирования;
- выявить причины увольнения персонала путем проведения анкетирования увольняющихся сотрудников;
- ввести в практику нематериальное стимулирование.
- организовать систему личностных компетенций и прописать в положении;
- ввести в практику прогнозирование потребности в персонале;
- организовать систему адаптации работников;
- улучшать бренд работодателя организации. [2-3; 5-8]

Следование вышеназванным рекомендациям приведет к тому, что в организации снизится процент текучести кадров, соответственно увеличится объем продаж и улучшится социально-психологический климат в коллективе.

Литература

1. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. СПб: Питер, 2012, - 320 с.
2. Бруковская О., Осовицкая Н., «HR-бренд. 5 шагов к успеху вашей компании». -СПб: Питер, 2011, 215 с.
3. Галло К., Правила Apple. Принципы создания искренней лояльности М.: Манн Иванов Фербер, 2013, 256с.
4. Грэхем Х.Т. Управление человеческими ресурсами.М.Юнити-Дана, 2003. - 256 с.
5. Гэд Т. 4D брэнддинг: взламывая корпоративный код сетевой экономики / Thomas Gad «4D Branding: Cracking the Corporate Code of the Network Economy». СПб: Издательство: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2001-230с.
6. Котляров И.Д. Новые формы маркетинга персонала// Практический маркетинг. 2010. №8 (162). С.16-20.
7. Мансуров Р.Е. «HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала. БХВ – Петербург, СПб: 2011г.-22с.
8. Осовицкая Н. «Актуальный HR-брендинг. Секреты лучших работодателей». – СПб: Питер, 2012.
9. Спивак В.А. Управление персоналом: Учеб. Пособие.М.: Эксмо, 2010.-336 с.
10. Weydt, A.P. Defining, analyzing, and quantifying work complexity. – 2009. – Creative nursing, 15 (1), С. 7-13.
11. Coetsee J., Flood P.C., Kilroy S. Innovation, leadership and staff engagement: Insights from CEOs. – 2016. – Human Resource Management, Innovation and Performance, С. 232-245.
12. Spreitzer G., Porath C. Creating sustainable performance– Harvard Business Review– 2012. 90 (1-2).

STAFF BREAD BUTTERED ON BOTH SIDES AND ANALYSIS OF PERSONNEL MOTION IN OOO URALPLIT (LTD)

Tatyana Kiseleva

Master student in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article analyzes the staff bread buttered on both sides and the processes of personnel motion in a particular trading company URALPLIT. The author's calculation results of the average organization number and of the availability of personnel coefficient are presented. Further, the author studies the qualitative composition of the staff. Personnel structure has been analyzed for this purpose by personnel categories; the staff composition has been analyzed by socio-demographic characteristics and their change within three years. The author then analyzed the absolute and relative indicators of staff movement. In conclusion, recommendations are given to reduce turnover in the analyzed company. The article may be of interest to HR-professionals and students to carry out such studies and comparisons.

Key words: staff bread buttered on both sides; personnel motion; staff turnover; demographic staff profile; personnel structure.

JEL code: J23.

References

1. Balashov A.I., Kotlyarov I.D., Sanin A.G Human Resource Management: Textbook. the third generation standard. SPb: Peter, 2012 - 320 p.
2. Brukovskaya O. Osovitskaya N., «HR-brand. 5 Steps to the success of your company».- St. Petersburg: Piter, 2011, 215 p.
3. C. Gallo, Apple rules. Principles of creation of sincere loyalty to M .: Mann Ivanov Ferber, 2013 256s.
4. Graham H.T. Managing human resursami.M.Yuniti Dan, 2003.- 256 p.
5. T. Gad 4D branding: breaking the corporate code of the network economy / Thomas Gad «4D Branding: Cracking the Corporate Code of the Network Economy». St. Petersburg: Publisher: Stockholm School of Economics in St. Petersburg, 2001-230s.
6. Kotlyarov ID New forms of marketing personnel // Practical marketing. 2010. №8 (162). S.16-20.

7. Mansurov R.E. HR-branding. How to improve the efficiency of staff. BHV - St. Petersburg, St. Petersburg: 2011g.-22с.
8. Osovitskaya N. «Actual HR-branding. Secrets of the Best Employers» - St. Petersburg: Piter, 2012.
9. Spivak V.A. Human Resource Management: A Handbook. Posobie.M .: Eksmo, 2010.-336 with.
10. Weydt, A.P. Defining, analyzing, and quantifying work complexity. – 2009. – Creative nursing, 15 (1), pp. 7-13.
11. Coetsee J., Flood P.C., Kilroy S. Innovation, leadership and staff engagement: Insights from CEOs. – 2016. – Human Resource Management, Innovation and Performance, pp. 232-245.
12. Spreitzer G., Porath C. Creating sustainable performance– Harvard Business Review – 2012. - 90 (1-2).

Contact

Tatyana Kiseleva

Ural State University of Economics

70-232, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

lotos2828@yandex.ru

Научный руководитель: доктор экон.наук, профессор кафедры Экономики труда и управления персоналом И.А.Кулькова