

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ЧИСЛЕННОСТИ, СОСТАВА И СТРУКТУРЫ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

<sup>1</sup>Сергушина Е. С., <sup>1</sup>Вечканова Е. А., <sup>1</sup>Тумайкина А. Н., <sup>2</sup>Сергушин С. Е.

<sup>1</sup>ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва», Саранск, e-mail: [sergushinaes@yandex.ru](mailto:sergushinaes@yandex.ru)

<sup>2</sup>ФГБОУ ВО «Мордовский государственный педагогический институт им. М. Е. Евсевьева», Саранск, e-mail: [sergushinse@yandex.ru](mailto:sergushinse@yandex.ru)

Статья посвящена изучению основных понятий, связанных с составом, структурой и основными категориями персонала предприятия, также в статье охарактеризованы факторы, определяющие численность, состав и структуру персонала предприятия, рассмотрены цели, задачи и содержание анализа численности, состава и структуры персонала. Сделаны выводы о том, что необходимо существенно повышать целенаправленность управления персоналом, укреплять трудовую дисциплину, обеспечивать внедрение современных методов стимулирования трудовой мотивации, обеспечивать контроль за результативностью и качеством труда, достигать более тесного взаимодействия этого вида управления с управлением предприятием в целом. Современное социально-экономическое развитие страны требует создания эффективной системы управления персоналом на предприятии, а также грамотного анализа его функционирования, развитие кадрового потенциала. Требуется системный анализ численности, состава и структуры персонала предприятия. В этой связи особую актуальность для предприятий приобретает управление персоналом, организованное таким образом, чтобы с минимально возможными затратами обеспечить эффективность производственного процесса на предприятии, чему и будет способствовать всесторонний анализ его персонала. Расчет и анализ показателей численности, состава и структуры персонала предприятия – важнейшая задача определения обоснованной потребности в кадрах для обеспечения бесперебойного производственного процесса на предприятии.

Ключевые слова: персонал, анализ численности персонала, анализ состава и структуры персонала предприятия.

## THEORETICAL ASPECTS OF THE ANALYSIS OF THE NUMBER, COMPOSITION AND STRUCTURE OF THE COMPANY'S PERSONNEL

Sergushina E. S., Vechkanova E. A., Tumaykina A. N., Sergushin S. E.

FGBOU VO «National Research Mordovian State University N.P. Ogaryova», Saransk, e-mail: [sergushinaes@yandex.ru](mailto:sergushinaes@yandex.ru)

FGBOU VO «Mordovian State Pedagogical Institute M.E Evseyev», Saransk, e-mail: [sergushinse@yandex.ru](mailto:sergushinse@yandex.ru)

The article is devoted to the study of the basic concepts related to the composition, structure and main categories of the enterprise personnel, the factors characterizing the size, composition and structure of the enterprise personnel are described in the article, goals, tasks and contents of the analysis of the number, composition and structure of personnel are considered. Conclusions are drawn that it is necessary to significantly increase the focus of personnel management, strengthen labor discipline, ensure the introduction of modern methods to stimulate labor motivation, ensure control over productivity and quality of work, and achieve closer interaction of this type of management with enterprise management as a whole. Modern socio-economic development of the country requires the creation of an effective system of personnel management at the enterprise, as well as a competent analysis of its functioning, development of human resources. System analysis of the number, composition and structure of the personnel of the enterprise is required. In this connection, the management of personnel, organized in such a way that it is possible to ensure the efficiency of the production process at the enterprise with minimum possible costs, becomes of special importance for enterprises, which will be facilitated by a comprehensive analysis of its personnel. Calculation and analysis of indicators of the number, composition and structure of the

**personnel of the enterprise is the most important task of determining the justified demand for personnel to ensure an uninterrupted production process at the enterprise.**

Key words: personnel, analysis of the number of personnel, analysis of the composition and structure of the personnel of the enterprise.

Современное социально-экономическое развитие страны требует создания эффективной системы управления персоналом на предприятии, а также грамотного анализа его функционирования, развитие кадрового потенциала. Требуется системный анализ численности, состава и структуры персонала предприятия. В этой связи особую актуальность для предприятий приобретает управление персоналом, организованное таким образом, чтобы с минимально возможными затратами обеспечить эффективность производственного процесса на предприятии, чему и будет способствовать всесторонний анализ его персонала.

Сейчас, персонал, согласно характеру трудовых функций делится на рабочих и служащих [1]. Класс рабочих оказывают производственные услуги или производят материальные ценности. Так же, они делятся на основных и вспомогательных.

Основные рабочие заняты технологическими процессами, изменяющими свойства, форму, структуру предмета труда. Вспомогательные рабочие занимаются обслуживанием оборудования и рабочих мест в инструментальных, складских, ремонтных подразделениях. Так же, к рабочим принадлежит и младший обслуживающий персонал, занимающиеся оказанием услуг, которые не связаны с основной деятельностью предприятия. Это такие рабочие как, уборщики помещений, дворники, курьеры, водители автобусов, перевозящих сотрудников, работники производственной столовой и т.д.

Служащие реализовывают административные работы по организации таких процессов в организации, как административно-хозяйственные, снабженческие, юридические, финансово-бухгалтерские, управленческие и др. Служащие, преимущественно заняты умственным трудом и относятся к профессиональной группе лиц. Выделяют несколько подгрупп:

– руководители, а так же их заместители (например, главный бухгалтер, главный экономист). В общем виде, это работники администрации, включающих так же в себя работников, выполняющих вспомогательные управленческие функции.

– специалисты – специалисты, выполняющие разработку вариантов решения отдельных технических и управленческих проблем, такие как юристы, инженеры, экономисты. В связи со степенью подготовки, выделяют специалистов высшей и

средней квалификации. Специалисты высшей квалификации, как правило, осуществляют руководство производственно-техническими процессами, а специалисты средней квалификации являются исполнителями работ. Могут быть главные, старшие и ведущие специалисты. Главный контролирует работу старших и ведущих специалистов. Старший специалист может руководить группой коллег – рядовых исполнителей. Ведущий – исполняет такие же обязательства, что и старший, а так же дополнительно реализовывает методическое руководство.

– прочие сотрудники, принадлежащие к служащим, осуществляющие оформление документов, контроль, хозяйственное обслуживание и учёт [3].

Занятие должности потребует обладания надлежащей профессией.

Профессия – комплекс специальных теоретических познаний, фактических способностей и навыка, приобретенных человеком вследствие особой подготовки и деятельность в этой сфере, позволяющей реализовывать подходящий тип работы, а кроме того род занятий. В соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в России профессии рабочих включаются в Общий классификатор профессий рабочих. В тарифно-квалификационных справочниках по каждому разделу содержится характеристика работы, требования к умениям, примеры работ [2].

В пределах любой специальности акцентируются профессии связанные с исполнением наиболее узких функций.

Практическая деятельность и опыт координируют знания, умения и навыки воедино, основывая квалификацию. Квалификация – уровень профессиональной подготовки, необходимый для выполнения трудовых функций.

Различают квалификацию работника и работы. Квалификация работника представлена совокупностью полученных человеком профессиональных качеств, которые обусловлены уровнем специальных и общих знаний, навыков, а так же стажем работы на данной должности. Вторая – совокупностью к тем, кто её должен реализовывать.

Работнику квалификация присваивается особой комиссией в соответствие проверки знаний и опыта работы данного сотрудника, далее, юридически закрепляется в дипломах, свидетельствах и т.д. В соответствие с уровнем квалификации, рабочих принято разделять на следующие группы:

– высококвалифицированные – это сотрудники, закончившие профессиональные и средние специальные учебные учреждения со сроком обучения 2-4 года;

- квалифицированные – окончившие средние профессиональные или технические колледжи, прошедшие обучение в организациях в течение 6-12 мес.;
- неквалифицированные – прошедшие подготовку или инструктаж на предприятии в течение нескольких недель [4].

Следовательно, основные проблемы увеличения производительности управления сотрудниками в обстоятельствах глобализации и интернационализации производственно-хозяйственной работы компаний и наиболее абсолютного использования кадровых возможностей получили особую значимость с целью успешной деятельности в конкурентоспособной войне.

Главными факторами конкурентоспособности являются снабженность грамотной рабочей силой абсолютно всех степеней управления и категорий персонала фирм, уровень ее мотивации и фигуры деятельности, характеризующие результативность деятельности персонала.

В ходе рассмотрения количества, состава и структуры персонала изучаются уровни обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Главными задачами анализа количества, состава и структуры работников считаются: исследование и анализ состоятельности компании и его структурных подразделений трудовыми ресурсами; установление и исследование характеристик текучести кадров, обнаружение запасов трудящийся ресурсов, наиболее абсолютного и эффективного их применения [5].

Все перечисленные выше проблемы могут помочь осуществить последующие цели: обеспечение рабочей силой значительного качества, в том числе составление плана, подбор и наём, исследование текучести кадров и др.; формирование сотрудников, ориентация и переобучение, проведение аттестации; усовершенствование компании и стимулирования работы, обеспечение техники защищенности и общественных выплат.

Источниками данных для цели рассмотрения состоятельности и эффективного применения рабочей силы считается контроль состоятельности организаций рабочей силой, установление конкретных факторов, оказывающих большое влияние на несоответствие с планом.

Для анализа рассмотрения количества и состава рабочей силы основными объектами анализа являются:

- структура и состав производственно-промышленных кадров;
- снабжённость организаций рабочей силой;

- профессиональный и квалифицированный состав работников;
- текучесть кадров.

Значительной предпосылкой увеличения производительности работ и эффективности изготовления является устойчивость количества, состава и структуры сотрудников в организациях.

Для установления воздействия рабочего потенциала организации на финансовые результаты применяют целую систему показателей.

Количественная оценка сотрудников измеряется такими признаками, как среднесписочная, списочная и явочная численность сотрудников.

Списочная численность – это число сотрудников списочного состава на конкретную дату с учётом прибывших и убывших за данный день сотрудников.

Явочная численность включает только сотрудников, явившихся на работу.

Среднесписочная численность сотрудников используется для установления количества сотрудников за конкретный период времени. Она равна частному от деления суммы всех списочных данных за каждый день на необходимое календарное число дней в месяце.

Среднесписочное количество сотрудников за квартал обуславливается посредством суммирования среднемесячной численности сотрудников за все месяцы деятельности организации в году и деления получившейся суммы на 3.

Движение сотрудников организации определяют следующие показатели:

– показатель оборота по приёму – это отношение количества всех принятых сотрудников за данный промежуток времени к среднесписочной численности сотрудников за такое же промежуток времени;

– показатель оборота по выбытию – это отношение всех выбывших сотрудников к среднесписочной численности сотрудников;

– показатель текучести сотрудников – это отношение выбывших с организации сотрудников по неуважительным причинам к среднесписочной численности.

Плановые вычисления согласно любой группы трудящихся проводятся с применением разных способов установления необходимого их количества.

Расчётное количество промышленно-производственного персонала за плановый промежуток времени обуславливается базовым количеством, планируемого индекса изменения размера производства и сравнительной экономии численности, приобретённой вследствие пофакторных расчётов роста производительности работ.

Численности основных рабочих, занимающихся в ненормируемых трудах, а так

же вспомогательных работников рассчитываются согласно нормам обслуживания с учётом сменности трудов.

При составлении баланса рабочего времени устанавливают количество часов или дней, которые необходимо проработать каждому сотруднику на протяжении планового периода, количество дней неявок на работу, среднюю длительность рабочего дня одного сотрудника.

В балансе трудового времени выделяют 3 группы фонда времени, такие как номинальный, эффективный и календарный. Календарный равен числу календарных дней планового периода, а номинальный – календарному, с учётом вычета выходных и праздничных дней. Эффективный фонд рабочего времени составляет номинальный фонд за вычетом неявок по болезни, отпусков или выполнение общественных обязанностей.

Количество специалистов, руководителей и служащих рассчитывается по каждой функции способом непосредственного нормирования либо способом корреляционной зависимости. Руководители организаций при установлении количества управленческого персонала могут придерживаться стандартными штатными расписаниями.

Число непромышленных кадров ни как не находится в зависимости с количеством промышленно-производственного персонала и обуславливается отдельно по каждому типу работы с учётом отличных черт. Анализ профессионального состава организаций подразумевает периодическое и целенаправленное исследование сотрудников по характеристикам пола, образованию, возрасту, квалификации, стажу деятельности и иным общественно-демографическим показателям.

Исследование профессионального состава учитывает:

- установление качественного и численного состава персонала с высшим и средне-специальным образованием;
- установление качественного уровня расстановки сотрудников по их специальностям;

Например, коэффициент свойства расстановки сотрудников согласно должностям рассчитывается посредством суммирования количества профессионалов с высшим и средним специальным образованием, занимающих управляющие и инженерно-технические должности, делённого на единое число должностей, требующих замены дипломированными профессионалами. Аналогичным образом рассчитываются характеристики свойства расстановки сотрудников и кадровый состав

в отдельности.

Одним из важных показателей целостности и стабильности деятельности предприятия является текучесть кадров.

Текучестью кадров называют показатель, демонстрирующий частоту устройства и увольнения сотрудников. Чем выше коэффициент текучести кадров, тем нестабильнее обстановка в организации. Подобная ситуация характеризуется частыми увольнениями сотрудников с высокой квалификацией и появлением большого количества новых кадров. Норма для квалифицированных производственных рабочих составляет 20- 30 процентов, а для неквалифицированной рабочей силы – уже 30-50 процентов.

По результатам проведенного анализа можно предложить одним из направлений совершенствования формирования кадрового состава предприятия - улучшение работы по отбору кандидатов. Отбор кандидатов на вакантную должность должен производиться из числа претендентов с помощью оценки деловых качеств кандидатов. При этом целесообразно использовать специальную методику, которая учитывает систему деловых и личностных характеристик, охватывающих следующие группы качеств:

- общественно-гражданская зрелость;
- отношение к труду;
- уровень знаний и опыт работы;
- организаторские способности;
- умение работать с людьми;
- умение работать с документами и информацией;
- умение своевременно принимать и реализовывать решения;
- морально-этические черты характера.

Таким образом, расчет и анализ показателей численности, состава и структуры персонала предприятия – важнейшая задача определения обоснованной потребности в кадрах для обеспечения бесперебойного производственного процесса на предприятии.

#### Список литературы

1. Аширов Д. А. Трудовая мотивация : учеб. пособие / Д. А. Аширов. – М : ТК Велби, Проспект, 2015. – 448 с.
2. Варданян И. Новые тенденции к мотивации персонала / И. Варданян // Управление персоналом. – 2013. – № 9. – С. 19-27.

3. Ивлев А. Организация и стимулирование труда : зарубежный опыт / А. Ивлев, Ю. Гарайтех // Человек и труд. – 2015. – № 12. – С. 61-64.
4. Маренков Н. Л. Управление персоналом организации : учеб. пособие для студентов высших учебных заведений / Н. Л. Маренков, Н. Н. Косаренко. – М. : Академический Проект, Трикта, 2015. – 464 с.
5. Сомов Л. Эффективная система оплаты труда – еще один шаг к успеху вашей компании / Л. Сомов // Управление персоналом. – 2014. – № 14. – С. 46-52.