

Близнецова Вероника Вадимовна

студентка

ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет

им. первого Президента России Б.Н. Ельцина»

г. Екатеринбург, Свердловская область

АНАЛИЗ ЧИСЛЕННОСТИ И СОСТАВА ПЕРСОНАЛА

Аннотация: в данной статье рассмотрен анализ состава и численности персонала. Показаны основные признаки качественного состава персонала, который обуславливается уровнем образования кадров, их трудовым стажем и половозрастными данными.

Ключевые слова: экономика, управление персоналом, аудит, состав персонала.

Под персоналом предприятия понимаются все лица, связанные с предприятием трудовым договором, независимо от срока трудового соглашения. В составе персонала учитываются: постоянные работники, для которых работа в данной компании является основным местом работы; сезонные работники, которые привлекаются на разовые или сезонные работы; совместители – это работники, которые имеют основное место работы в другой организации; также в составе персонала учитываются женщины, находящиеся в декретном отпуске.

Персонал играет важную роль в развитии и процветании организации, так как без квалифицированных кадров невозможно достичь целей и задач, поставленных организацией. Вклад человеческих ресурсов в качество производимой продукции, достижение целей организации и уровень предоставляемых услуг зависит от эффективности управления персоналом, а в частности от эффективного аудита персонала.

Аудит персонала – это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организаций, позволяющая выявить соответствие кадрового потенциала организации ее стратегии и целям развития; соответствие деятельности персонала и структур управления

организации существующей нормативно-правовой базе; эффективность кадровой работы по решению задач, стоящих перед персоналом организации, ее руководством, отдельными подразделениями.

Количественный показатель численности персонала:

- списочная численность – число работников, находящихся в штате в любой момент времени;
- явочная численность – это количество работников, которые явились на рабочее место;
- среднесписочный состав, характеризует среднесписочную численность работников за определенный период времени.

Явочная численность отражает количество работников, которое нужно предприятию для выполнения поставленных задач. Между явочной и среднесписочной численностью существует зависимость, описываемая формулой: $\bar{N}_{cc} = N_{яв} * K_{cc}$, где $N_{яв}$ – явочная численность, чел.; \bar{N}_{cc} – среднесписочная численность, чел.; K_{cc} – коэффициент списочного состава (во сколько раз среднесписочная численность должна превосходить явочную, чтобы организация справилась со своими поставленными задачами).

Для качественной оценки персонала рассматриваются:

- квалификация работника. При этом квалификация работника должна быть равна, либо выше разряда выполняемых работ. Для служащих квалификация определяется по категории; для рабочих – по разряду;
- оценка производительности труда. Если производительность труда высокая, то говорят, что и квалификация работников тоже высокая.

Важнейшей характеристикой состояния кадров на предприятии является их динамика: поступление на работу, отпуск, увольнение, пенсия, учеба.

Заключаем, что структура и профессионализм персонала очень взаимосвязаны с конкурентоспособностью и эффективной деятельностью.

Проведение данного анализа состава и численности персонала необходимо любой компании, какая большая или маленькая она не была, ведь именно профессионализм персонала, его мотивация и качество выполняемой работы и

² <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

определяют успех и прибыльность компании. У настоящего профессионала нет нерешаемых задач: любая задача – это вопрос времени.

Список литературы

1. Управление персоналом в социальных службах: Учебное пособие / Т.В. Бюндюгова [и др.]. – Таганрог: Изд-ль С.А. Ступин, 2016. – С. 352.
2. Долинин А.Ю. Кадровый аудит: курс лекций / Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Рязань, 2011. – С. 28.
3. Ефремова А.А. Производительность труда и движение кадров на предприятии / А.А. Ефремова, М.Т. Аблаева // Экономика Крыма. – 2014. – №1. – С. 154.