

Мигалкина Алена Леонидовна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АНАЛИЗ ЧИСЛЕННОСТИ И СОСТАВА ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в данной статье изучены основные подходы к понятию аудита персонала. Автором рассмотрен анализ численности и состава персонала. Проведение данного анализа необходимо для выявления динамики персонала, мотивов труда сотрудников, а также для определения качественного состава персонала, который обуславливается уровнем образования кадров, их трудовым стажем и половозрастными данными.*

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

Персонал играет большую роль в развитии и процветании организации, так как без квалифицированных и лояльных кадров невозможно достичь целей и задач, поставленных организацией. Поэтому для того, чтобы рассчитать персонал, спрогнозировать их движение, выявить мотивацию, а также удержать необходимо проводить аудит численности и состава персонала, которые может решить данные проблемы и выявить недочеты, требующие внимания и исправления. Основой любой современной организации являются люди, поскольку именно люди обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, имеющихся в распоряжении организации, и определяют ее экономические показатели и конкурентоспособность. Вклад человеческих ресурсов в достижение целей организации и качество производимой продукции или предоставляемых услуг зависит от эффективности управления персоналом и в частности от того, насколько эффективно проводится аудит персонала.

Актуальность данной работы заключается в том, что анализ численности и состава работников позволяет выявить основные тенденции в распределении и перераспределении кадров, определить потребности в персонале соответствующих профессий, установить формы оплаты труда и подходящее стимулирование.

Аудит персонала – это периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия в области управления персоналом, организации труда и регулированию социально трудовых отношений [1, с. 352].

Аудит персонала – это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации, позволяющая выявить соответствие кадрового потенциала организации ее целям и стратегии 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 структурными подразделениями; причины возникновения социальных проблем и возможные пути их решения или снижение их негативного воздействия [4, с. 162].

Анализ численного состава персонала предприятия – одно из важных направлений анализа трудовых показателей, осуществляемое для выявления абсолютного и относительного излишка или недостатка работающих.

Анализ структуры кадров, соотношений численности отдельных категорий промышленно-производственного персонала позволяет оценить правильность расстановки и использования работников и, что особенно важно выяснить, в достаточной ли степени использованы возможности повышения удельного веса основных рабочих в общей численности персонала.

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

Анализ профессионального состава, уровня квалификации рабочих подразумевает определение количественного и качественного соответствия имеющейся рабочей силы объему и виду работ, выполняющихся в организации.

Другими словами, это можно объяснить, как определение основных направлений сотрудников персонала, из каких кадров состоит предприятие, сколько человек заняты в той или иной структуре, а также каким уровнем образования они обладают.

Сравнение требуемой и фактической численности рабочих по профессии в отдельности позволяет определить излишек или дефицит рабочих той или иной профессии и принять требуемые меры, которые гарантируют правильное комплектование кадров по их профессиональному составу [2, с. 28].

Итак, в нынешний этап развития экономики роль изучения и анализа персонала должна увеличиваться, так как кадровый состав – это один из основных движущих сил предприятия, от структуры и состава которой во многом зависит не только психологический климат, но и уровень коэффициент полезного действия, эффективность и продуктивность работы, а также конкурентоспособность [3, с. 154].

Таким образом, структура и профессионально-квалификационный состав персонала, движение кадров в организации тесно взаимосвязаны с конкурентоспособностью и эффективностью деятельности.

Проведение данного анализа необходимо для выявления динамики персонала, мотивов труда сотрудников, а также для определения качественного состава персонала, который обуславливается уровнем образования кадров, их трудовым стажем и половозрастными данными.

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 / А.Ю. Долинин. – 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.
4. Мартынов Г.Н. Основы управления персоналом: технологии кадровой работы: Учеб.-метод. пособие / Г.Н. Мартынов, В.Ю. Подуева, О.Г. Селивоненко;

Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Орловский фил. – Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2012. – 162 с.