

3. Плахова Л.В. Финансовые ресурсы в механизме функционирования инвестиционного рынка региона: в колл. монографии «Стратегическое развитие экономических систем: теория и практика». – СПб: ИНФО-ДА, 2006. – С. 195-211.

4. Устав акционерного общества «Рязанский Радиозавод» (редакция №8) протокол от «09» декабря 2015 г. № 6/н [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.radiozavod.ru>.

Плахова Любовь Васильевна

д.э.н., зав. кафедрой менеджмента

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@ya.ru

Кожеевникова Вероника Николаевна

студентка 3 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: plahova0505@yandex.ru

УДК 331.101.262

Орлова А.С.

ОЦЕНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассматривается система оценки персонала на примере Районного потребительского общества на основе аналитических показателей предприятия.

Ключевые слова: анализ, персонал, кадры, экономические показатели, трудовые ресурсы, управление.

Работа с персоналом, с людьми всегда оставалась одной из самых важных проблем, стоящих перед руководителем и требующих профессионального владения основами кадрового менеджмента. Основная особенность персонала заключается в том, что помимо выполнения производственных функций работники предприятия являются активной составляющей производственного процесса. Они могут активно способствовать росту эффективности производства, могут относиться безразлично к результатам деятельности предприятия, на котором работают, а могут и противодействовать нововведениям, нарушающим привычный для них ритм работы.

Персонал организации – это сотрудники организации, работающие по найму и обладающие определенными профессиональными и качественными характеристиками. Существенным признаком персонала организации является оформление трудового договора с работодателем. С практической точки зрения персонал организации представляет собой важнейший ресурс организации. В теории менеджмента персонал организации рассматривается в качестве ее социальной системы. Ведущая роль в обеспечении выполнения стратегических целей организации принадлежит персоналу организации. Требования, предъявляемые по реализации целей для достижения тех или иных экономических результатов, способность решать и выполнять стратегические задачи по развитию организации и повышению ее конкурентоспособности, прямо связаны с уровнем самоорганизации системы. Социальная система организации закономерно разделяется на две основные подсистемы: управляющую и управляемую.

Рассмотрим классификацию персонала по категориям. Дадим определение персонала, человеческих ресурсов, трудового потенциала работника. Персонал – это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев. Человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека. Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих воз-

возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда. Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации [2].

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависит объем, своевременность и эффективность выполнения всех работ.

Персонал не является чем-то застывшим: он находится в постоянном движении вследствие приема на работу одних и увольнения других.

Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышения эффективности производства. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов.

Когда речь идет о персонале, то мы предполагаем, что к работникам относятся уже как к людям, не лишенным индивидуальных различий, т.е. однородной, безликой массе.

Но так же, как кадрами, персоналом управлять уже нельзя, приходится учитывать, что работникам необходимо создавать комфортные физические, социальные и психологические условия труда.

Поэтому в рамках управления персоналом, в отличие от кадрового управления, всем этим вопросам уделяется весьма значительное внимание (формируется благоприятный морально-психологический климат, налаживается социальное партнерство, «разгуливаются» конфликты и т. п.).

Сегодня персонал является стратегическим фактором, определяющим будущее организации, что превращает его в человеческие ресурсы – совокупность личностей, каждая из которых обладает особой индивидуальностью, интеллектом, способностью к саморазвитию, творчеству. Причем если прежде деятельность работников определялась потреблением других ресурсов (прежде всего машин), то сегодня положение стало диаметрально противоположным: эффективность их использования всецело зависит от людей.

Переход от управления персоналом к управлению человеческими ресурсами означает движение:

- от узкой специализации и ограниченной ответственности к широким профессиональным и должностным профилям;
- от спланированного карьерного пути к гибкому выбору траектории профессионального развития;
- от контроля персонала к созданию возможностей его развития;
- от закрытого к открытому отбору специалистов.

Именно необходимость учета личностного фактора приводит к постепенной трансформации управления персоналом в управление человеческими ресурсами и служит границей между этими понятиями [1].

Достаточная обеспеченность предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рациональное использование имеют большое значение для увеличения объемов выпускаемой продукции и повышения эффективности производства. Проведем анализ численности трудовых ресурсов на примере Районного потребительского общества, который представлен в табл. 1. Исследуемые годы 2013-2014, так как значительные изменения произошли именно в это период.

Таблица 1 – Анализ численности трудовых ресурсов Районного потребительского общества, человек

Показатели	2013 г.	2014г.	Отклонение (+;-)
Численность персонала	152	148	-4
Управленческий персонал, в том числе	35	36	1
Руководители	7	7	0
Специалисты и служащие	28	29	1
Торгово-оперативный персонал, в том числе	117	112	-5
Основные работники	77	73	-4
Вспомогательные работники	40	39	-1

Анализ табл. 1 показал, что общая численность трудовых ресурсов на нашем предприятии по сравнению с прошлым годом снизилась на 4 человека. Это произошло за счет снижения людей в торгово-оперативном персонале на 5 человек. В то же время управленческий персонал пополнил 1 человек. В целом, исследуемое райпо достаточно обеспечено трудовыми ресурсами для полноценной работы предприятия.

В любой экономической системе человек является главной производительной силой. Люди, персонал служат одновременно важнейшими экономическими ресурсами и основными факторами производства. Персонал организации, работники предприятия, тесно взаимодействующие между собой в процессе трудовой деятельности, не только создают новый продукт, выполняют работы и оказывают услуги, но и формируют свободные экономические отношения как внешние между производителями и потребителями, так и внутренние между всеми сотрудниками, направленные на созидательную предпринимательскую и организационную работу фирмы.

На кадровую политику организацию влияют такие показатели, как удельный вес руководителей, специалистов и служащих, а также текучесть кадров и средний возраст работающих. Изучим их динамику за 2012-2014 года с помощью табл. 2.

Таблица 2 – Кадровые показатели Районного потребительского общества

Показатели	Ед.изм.	2012 год	2013 год	2014 год	Отклонение (+,-) от	
					2012 года	2013 года
Численность персонала	чел.	146	152	148	2	-4
Уд. вес руководителей	%	4,1	4,6	4,7	0,6	0,1
Уд. вес специалистов	%	17,8	18,4	19,6	1,8	1,2
Уд. вес основных работников	%	52,7	50,7	49,3	-3,4	-1,4
Уд. вес вспомогательных работников	%	25,3	26,3	26,4	1,1	0,1
Текучесть кадров	%	0,03	0,03	0,05	0,02	0,02
Средний возраст работающих	лет	38	41	39	1	-3

Анализ показал, что в 2014 году численность снизилась на 4 человека, а текучесть кадров составила 0,02 %, всё это можно оценить положительно. Однако хотелось бы отметить, что средний возраст рабочих составляет 39 лет, следовательно, не созданы условия для молодых работников. Работа имеет ряд особенностей, в силу которых у молодых специалистов есть множество преимуществ:

- современное образование (базовое и дополнительное)
- высокая обучаемость
- открытость инновациям
- способность работать в условиях изменений, неопределенности, стресса и хаотичных воздействий
- высокая работоспособность, энергия, выносливость.

Проведем качественный анализ работников предприятия, который необходим для прогноза количественных и качественных потребностей в кадрах и определения мер по приведению наличного состава в соответствии с потребностями, опираясь на результаты табл. 3.

Таблица 3 – Анализ качественного состава работников Районного потребительского общества за 2014 г.

Показатели	Количество человек	Удельный вес (%)
Среднесписочная численность	150	100%
<u>Образование</u>		
- высшее	61	40,7
- незаконченное высшее	7	4,7
- средне-специальное	74	49,3
- среднее	8	5,3
<u>Пол</u>		
- женский	107	71,3
- мужской	43	28,7
<u>Возраст</u>		
- до 25 лет	13	8,7
- до 35 лет	56	37,3
- до 45 лет	61	40,7
- до 60 лет	20	13,3
<u>Стаж работы</u>		
- до 3 лет	6	4
- до 5 лет	17	11,3
- до 10 лет	27	18
- до 25 лет	96	64
- выше 25 лет	4	2,7

Табл. 3 показывает, что 40,7 % человек имеют высшее образование, а 4,7 % на стадии его получения. 74 человека имеют средне специальное образование, что составляет 49,3 % персонала, это следует оценить положительно. Большую часть коллектива составляют женщины – 71,3 %. Основную возрастную часть коллектива составляют работники от 25 до 45 лет. Анализ движения численного состава работников предприятия дополняет анализ персонала в целом и помогает выявить основные тенденции его развития как фактора производства. Можно рассмотреть в динамике состав работников предприятия (по возрасту, полу и т. п.). Основное внимание мы сосредоточим на анализе динамики численного состава работников, представленном в табл. 4.

Таблица 4 – Анализ движения кадров Районного потребительского общества за 2013-2014 гг.

Показатель	2013 г.	2014 г.
Численность персонала на начало года, чел.	146	152
Принято на работу, чел.	11	3
Выбыли всего, чел.	5	7
Из них:		
– по собственному желанию, чел.	5	6
– за нарушение трудовой дисциплины, чел.	-	1
– по сокращению кадров, чел.	-	-
Численность персонала на конец года, чел.	152	148
Среднесписочная численность персонала, чел.	149	150
Расчетные коэффициенты, ед.		
Оборота по приему персонала, ед.	0,07	0,02
Оборота по выбытию персонала, ед.	0,03	0,04
Текущести кадров, ед.	0,03	0,05
Постоянство кадров, ед.	0,9	0,9

Из табл. 4 можно сделать вывод, что численность персонала относительно стабильна и сильной текучести кадров на предприятии нет, об этом говорит численность персонала на конец базисного и отчетного годов – 152 и 148 человек, соответственно. И также подтверждается в коэффициенте текучести кадров. Коэффициент оборота по приему персонала составляет 0,07 и 0,02, соответственно, а коэффициент по выбытию персонала 0,03 и 0,05, что

можно оценивать положительно. Также благоприятно можно оценить постоянство кадров, их коэффициент составляет 0,9 на базисный год и 0,93 на отчетный год.

Проанализировав персонал Районного потребительского общества, можно сделать выводы, что предприятию необходимо привлекать на работу молодых специалистов, выпускников вузов посредством принятия на практику или стажировку с дальнейшим трудоустройством.

Управление людьми имеет важное значение для всех организаций, т.к. без людей нет и организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Руководители процветающих фирм любят повторять, что главный потенциал их предприятий заключен в кадрах. Какие бы ни были прекрасные идеи, новейшие технологии, благоприятные внешние условия, без хорошо подготовленного персонала высокой эффективности работы добиться невозможно. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы.

Список литературы:

1. Веснин В. Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2014. – 688 с.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом: Учебник. – М.: Дашков и К, 2014. – 291 с.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 418 с.

Орлова Анна Сергеевна

студентка 4 курса факультета экономики и управления
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena-troshina78@list.ru

Научный руководитель:

Алехина Лариса Леонидовна

к.э.н., доцент кафедры менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: elena-troshina78@list.ru

УДК 005.96

Сапегина С.С.

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В данной статье рассматриваются отличительные характеристики понятия «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом», прослеживается четкая взаимосвязь между общей стратегией развития предприятия и стратегией управления человеческими ресурсами на основе модельного описания.

Ключевые слова: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, стратегия организации, система управления человеческими ресурсами, кадровая политика.

На сегодняшний день в России создалась сложная социально-экономическая ситуация, изменились экономическая и политическая системы, которые выдвинули как большие возможности, так и серьёзные угрозы, которые в свою очередь внесли неопределенность в жизнь практически каждого человека. В итоге, управление человеческими ресурсами в сложившихся условиях приобретает особую актуальность и значимость. В конце 80-х годов прошлого столетия произошел переход от понятия «управление персоналом» к понятию «управление человеческими ресурсами», что фактически предполагало расширение функций кадровых служб.

Развитие содержания понятий «управление персоналом» и «управление челове-