DOI: 10.17117/na.2016.03.01.347

Поступила (Received): 29.03.2016

<http://ucom.ru/doc/na.2016.03.01.347.pdf>

Ядрихинская Я.А.
Анализ количественных показателей
работников АО «Сахаэнерго»

Yadrikhinskaia I.A.
Quantitative analysis of employees of JSC «Sakhaenergo»

В данной статье рассмотрены количественные показатели, определяющие кадровый состав работников. Проводится анализ показателей движения кадров, кадровый состав работников предприятия АО «Сахаэнерго»: по гендерному признаку, по возрастному составу, по квалификационной структуре, а также рассмотрен уровень образования работников

Ключевые слова: трудовой потенциал, гендерный признак, возрастной состав

The article describes the quantitative indicators that determine the staffing employees, analyzes traffic performance, gender, age, qualification structure and education of staff of JSC «Sakhaenergo»

Key words: employment potential, gender, age structure

Ядрихинская Яна Александровна

Магистрант

Северо-Восточный федеральный университет

г. Якутск, ул. Белинского, 58

Yadrikhinskaia Iana Alexanderovna

Master

North-Eastern federal university

Yakutsk, Belinsky st., 58

Основными факторами повышения эффективности труда и производства в целом являются квалификация персонала, степень подготовленности и использования кадров предприятия и их трудового потенциала. Результаты работы предприятия зависят от четкости и слаженности работы персонала, что предопределяет её эффективность. Поэтому рассмотрим количественные характеристики, которые определяют кадровый состав работников АО «Сахаэнерго»: по гендерному признаку, по возрастному составу, по квалификационной структуре.

Анализируя показатели движения кадров можно сделать вывод, что численность работников в 2015 году увеличилась на 1 чел. по сравнению с 2012 годом (2268 чел. в 2012 году, а в 2267 чел. в 2015 году). Но движение кадров в 2013 – 2015 годах, показало, что основной причиной выбытия как в предыдущем, так и в отчетном году являлось увольнение по собственному желанию. Основными причинами текучести кадров являлась: низкая оплата труда; перемена места жительства; высокая напряженность, ответственность и интенсивность труда; прогулы, дисциплинарные нарушения; выход на пенсию; истечение срока трудового договора; отсутствие карьерного роста и другое.

Кроме того АО «Сахаэнерго» проводятся мероприятия по оптимизации фонда оплаты труда, в связи с чем временно приостановлен прием персонала на вакантные должности, кроме оперативно-сменного персонала.

Прежде чем приступить к анализу численности и состава кадров, необходимо отметить, что производственный процесс в АО «Сахаэнерго» носит постоянный характер, поэтому в независимости от времени года, состав и численность основных рабочих меняется незначительно.

Необходимо отметить, что комплектование кадров происходило в период становления коллектива за счет внешних и внутренних источников. К первым относятся знакомые и друзья работников АО «Сахаэнерго», кандидаты на вакантные места, зачисленные в резерв, ко второму источнику – сотрудничество с Центром занятости, привлечение местного населения.

Кадровый состав работников АО «Сахаэнерго» по полу в динамике выглядит следующим образом: в 2012-2015 гг. 20 % женщин к 80 % мужчин (рис. 1).

Рис. 1. Кадровый состав работников по гендерному признаку (полу)

Коллектив преимущественно мужской, это объясняется особенностями деятельности, характером выполняемой работы.

Возраст работников в основном колеблется от 25 до 50 лет. Наименьшая по численности работников возрастная группа до 25 лет (рис. 2). Как видно, работники достигшие предпенсионного и пенсионного возраста достаточно многочисленны. Средний возраст работников по основной деятельности 41-42 года.

Рис. 2. Возрастной состав работников АО «Сахаэнерго»

Рассмотрим структуру кадров по образованию, анализируемый круг работников – руководители, специалисты.

По уровню образования работники делятся на 3 категории:

– работники, имеющие среднее (полное) или общее начальное профессиональное;

– среднее профессиональное;

– высшее профессиональное образование.

Распределив по вышеуказанным группам, получаем кадровую структуру по образованию в 2015 году работников, имеющих:

– начальное общее – 1 человек (0,04%);

– среднее общее – 906 человек (39,9%);

– среднее профессиональное – 853 человека (37,6%);

– высшее профессиональное образование – 507 человек (22,4%) (рис. 3).

Рис. 3. Квалификационная структура АО «Сахаэнерго»

В целом уровень образования работников АО «Сахаэнерго» постепенно растет: в 2012 году – 42,55%, 2013 году – 57,34%, 2014 году – 59,33%, 2015 году – 59,99%. Динамика уровня свидетельствует о повышении постоянства кадров, что характеризует закрепление квалифицированных кадров.

Список используемых источников:

1. Макаренко Н.Л., Косаренко Н.Н. Управление персоналом организаций. М.: Академический проект, 2015. 464 с.
2. Одегов Ю.Г., Журавлев И.В. Управление персоналом: учебник для ВУЗов. М.: Финстатинформ, 2014.
3. Щекотихина Н.И., Болдырева В.С. Анализ количественных, качественных и структурных характеристик эффективности работы персонала предприятия (по материалам IT-бизнеса) // Ключевые инструменты организации человеческого общежития: экономика и право. URL: <http://gisap.eu/ru/node/1033>
4. Отчет по управлению персоналом за 2012-2015 годы АО «Сахаэнерго».