

АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА КУП ЖКХ ПЕРВОМАЙСКОГО
РАЙОНЕ Г. МИНСКА

ЩУРОВСКАЯ Т.В.¹, ЧЁРНАЯ Е.А.²

¹старший преподаватель кафедры «Экономика, организация
строительства и управление недвижимостью»

²студент специальности 1-27 01 01 «Экономика и организация производства»
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

В данной статье рассматриваются особенности организации и управления персоналом, отношения между предприятиями и его работниками.

Ключевые слова: Трудовые отношения, предприятия, работники, персонал, договора, численность работников

ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF THE WORK OF THE PMC HOUSING AND
COMMUNAL SERVICES OF THE PERVOMAISKY DISTRICT OF MINSK

SCHUROVSKAYA T.V.¹, CHORNAYA E.A.²

Senior lecturer of the Department «Economics, construction organization and real estate management»

2 student of the specialty 1-27 01 01 "Economics and organization of production"

Belarusian National Technical University
Minsk, Republic of Belarus

This article discusses the features of the organization and management of personnel, the relationship between enterprises and its employees.

Keywords: Labor relations, enterprises, employees, personnel, contracts, number of employees

ВВЕДЕНИЕ

Трудовые отношения между предприятиями и его работниками регулируются действующим законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором. Основной формой осуществления полномочий трудового коллектива КУП ЖКХ Первомайского района г. Минска является общее собрание трудового коллектива.

На общем собрании принимается решение о заключении коллективного договора с нанимателем или его уполномоченным представителем.

Коллективные договоры заключаются между работодателем или его официальным представителем и работниками предприятия, которых представляет представительный орган, в соответствии с действующим законодательством. Коллективные договоры регулируют производственные и трудовые отношения на предприятиях, в том числе вопросы охраны труда и социального развития. Разногласия, возникающие при заключении и выполнении коллективных договоров, разрешаются в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Вопросы, регулирующие отношения в социально-трудовой сфере, решаются работниками предприятия в лице представительного органа с участием нанимателя или его уполномоченного представителя в соответствии с действующим законодательством.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЯ

Работники КУП ЖКХ Первомайского района г. Минска подлежат социальному и медицинскому страхованию и социальному обеспечению в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

Штатная численность работников составляет 80 единиц, из них рабочие 4 ед., ИТР 76 ед. (руководители – 22 человека (28,9%), специалисты – 54 человека (71,1%). Диаграмма собственная разработка автора

Динамика показателей движения рабочей силы представлена на приведенном рисунке 1, 2020,2021,2022

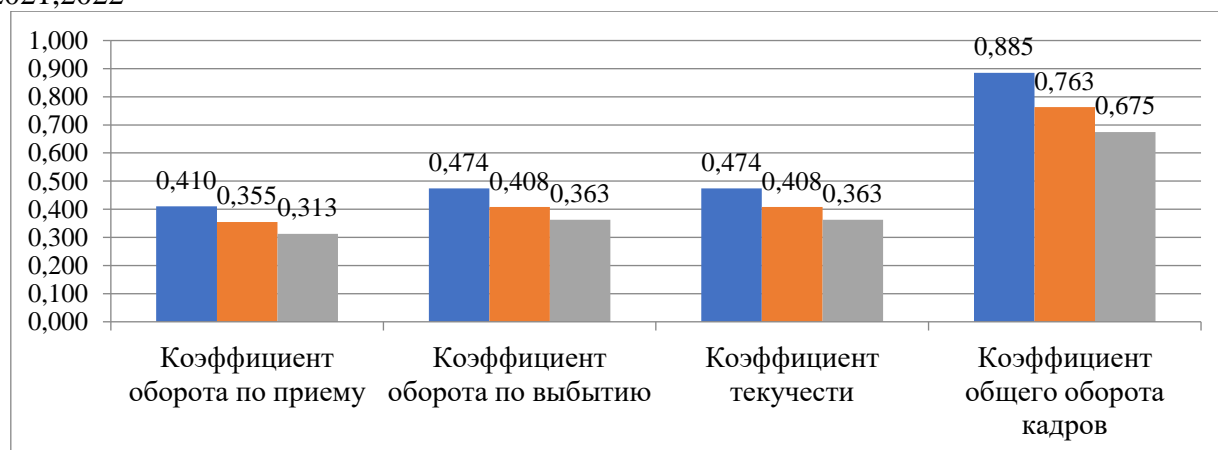


Рис. 1 – динамика показателей движения рабочей силы

Источник: составлено на основе данных предприятия

Среднесписочная численность работников КУП ЖКХ Первомайского района г. Минска за 2022 год составила 80 человек. За 2022 год было принято на работу 25 человек и уволено 29, в результате чего численность работников организации на начало 2023 года составила 76 человек.

Принимая во внимание произошедшие изменения по данным КУП ЖКХ Первомайского района г. Минска - коэффициент оборота по приему за 2022 год составил 0,313, что на 0,043 меньше аналогичного показателя за 2021 год. Данное обстоятельство может свидетельствовать о том, что предприятие оптимизирует штат сотрудников. Одновременно снижается коэффициент оборота по выбытию в динамике за три года с 0,408 за 2021 год до 0,363 за 2022 год).

Рост данного коэффициента может свидетельствовать о неудовлетворенности работников организации условиями труда, уровнем его оплаты или какими-либо другими факторами. В целом высокий коэффициент оборота по выбытию – показатель неблагополучия организации и снижение данного коэффициента может служить положительным моментом работы с кадрами.

Под влиянием всех вышеперечисленных факторов коэффициент общего оборота кадров за анализируемый период снизился и составил в 2022 году 0,675.

По состоянию на 31.12.2022 к дисциплинарной ответственности привлечено 56 работников КУП ЖКХ, в том числе: 20 замечаний, 2 выговора, 34 лишения дополнительных выплат стимулирующего характера.

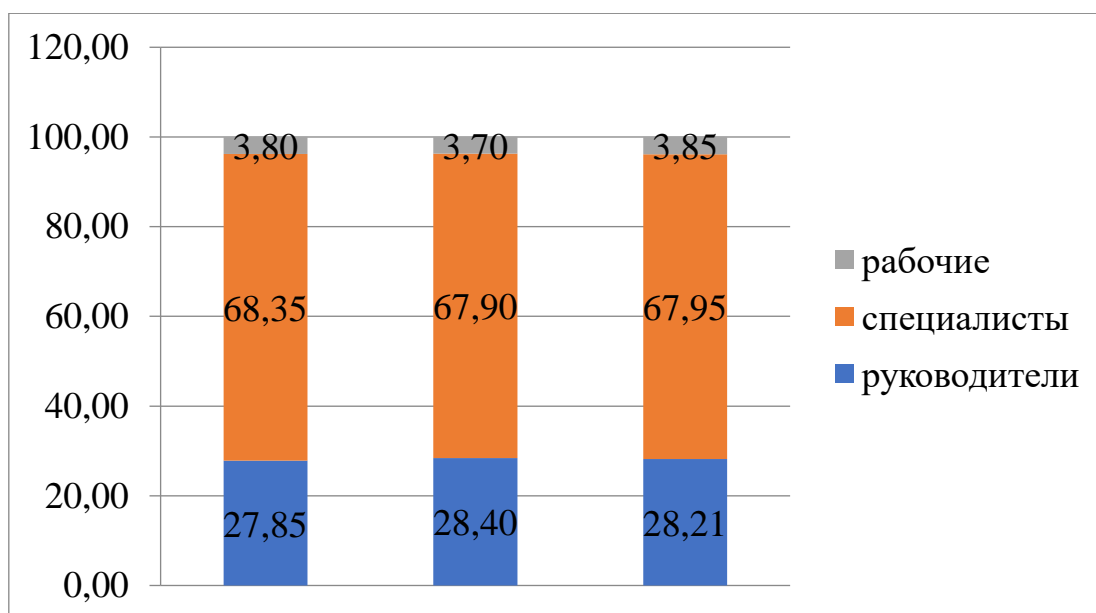


Рисунок 2 – Структура персонала организации по категориям работников и ее динамика за 2020,2021,2022 гг.

Примечание – Источник: составлено на основе данных предприятия

Так, удельный вес руководителей в общей его численности снизился с 28,40 % в 2021 году до 28,21 % в 2022. Доля рабочих в общей численности персонала за 2022 год составила 3,85 % против 3,70 % в 2021 году.

Далее проанализируем динамику состава и структуры работников организации по половой принадлежности. Анализ состава и структуры работников по половой принадлежности представлен в приведенной таблице 1.

Таблица 1 – Анализ состава и структуры работников по половой принадлежности

Пол работников	2020 год		2021 год		2022 год		Отклонение 2021 г. от 2020 г. (+/-)		Отклонение 2022 г. от 2021. (+/-)	
	кол-во, чел.	уд. вес, %	кол-во, чел.	уд. вес, %	кол-во, чел.	уд. вес, %	кол-ву, чел.	уд. весу, пп	кол-ву, чел.	уд. весу, пп
Женщины	61	78,21	63	82,89	62	77,50	2	4,69	-1	-5,39
Мужчины	17	21,79	13	17,11	18	22,50	-4	-4,69	5	5,39
Всего работников	78	100,00	76	100,00	80	100,00	-2	0,00	4	0,00

Примечание – Источник: составлено на основе данных предприятия

Исходя из данных, приведенных в таблице 1.3, можно сделать вывод о том, что численность сотрудников организации в 2022 году по сравнению с предыдущим годом увеличилась. В 2022 году, как и в предыдущие годы, наибольший удельный вес среди работников организации приходится на работников женского пола. Так, в 2022 году доля сотрудников женского пола в общей численности работников организации составила 82,89 % (63 человека), а в отчетном – 77,50 % (62 человек), то есть за анализируемый период отмечается колебания доля сотрудников женского пола в общей численности работников организации.

Структура работников по половой принадлежности и динамика ее изменения представлены на приведенном рисунке 3.

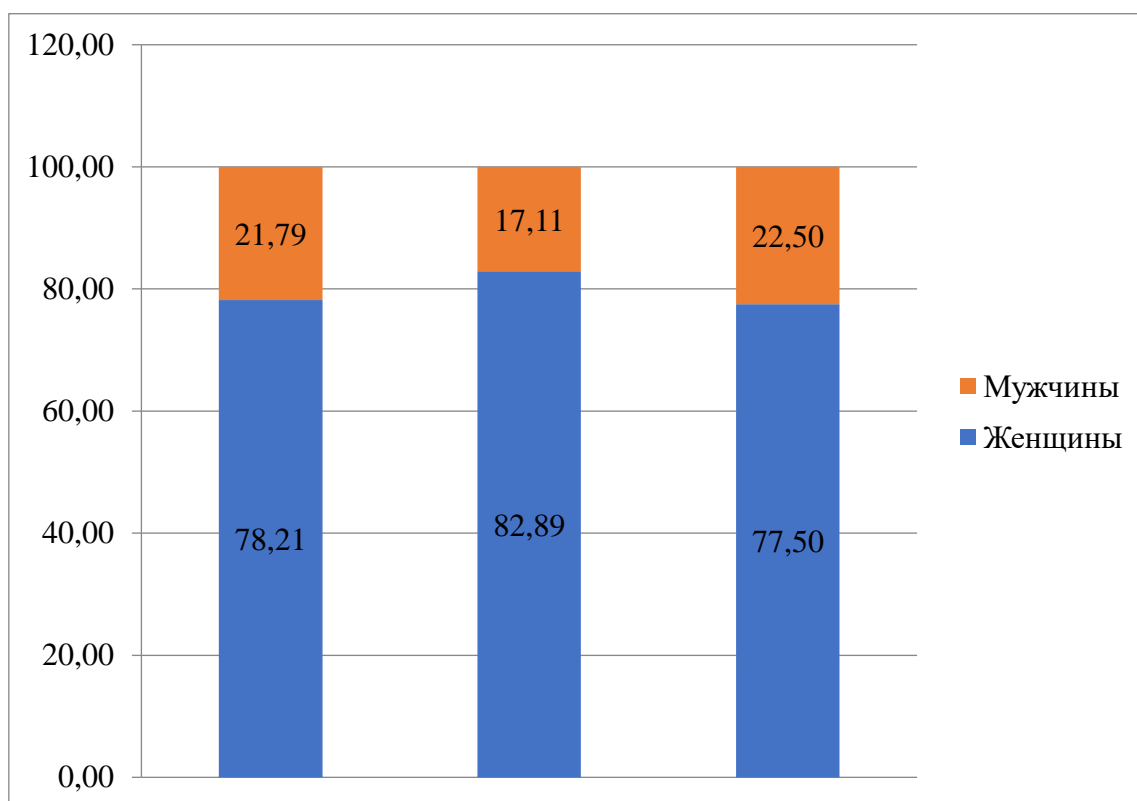


Рисунок 3 – Структура работников по половой принадлежности и динамика ее изменения за 2020,2021,2022 гг.

Примечание – Источник: составлено на основе данных предприятия

Проанализируем структуру работников по уровню образования на рисунке 4.

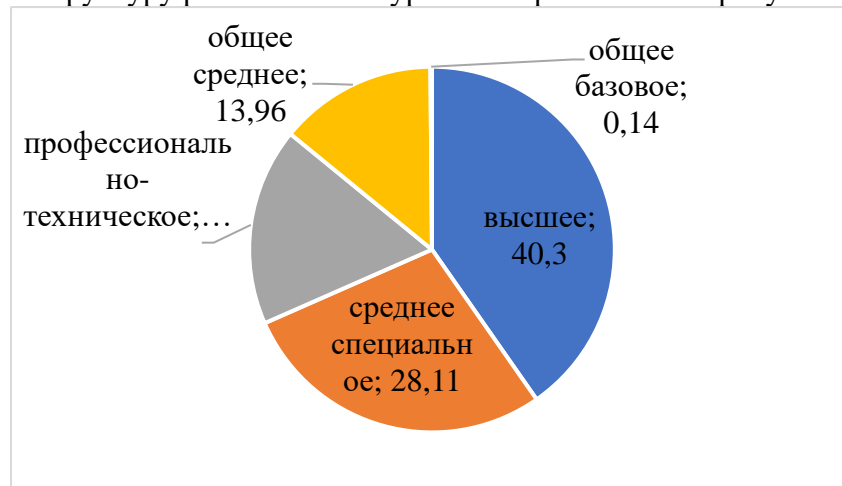


Рисунок 4 – Структура работников по уровню образования (в процентах)

Примечание – Источник: составлено на основе данных предприятия

Наибольший удельный вес в структуре работников по уровню образования приходится на сотрудников, имеющих высшее образование. На долю данной категории работающих приходится 40,3 %. Доля сотрудников со средним специальным образованием в 2022 году

составляет 28,11 %. Доля сотрудников с общим средним образованием в 2022 году составляет 13,96 %. Доля сотрудников с профессионально-техническим образованием в 2020 году составляет 17,5 %. На сотрудников, имеющих базовое образование, в 2022 году приходилось примерно 0,14 % общего числа сотрудников организации.

ВЫВОДЫ

Таким образом мы видим что среднесписочная численность работников за 2022 год составила 80 человек. За 2022 год было принято на работу 25 человек и уволено 29, в результате чего численность работников организации на начало 2023 года составила 76 человек.

В связи с произошедшими изменениями коэффициент оборота по приему за 2022 год составил 0,313, что на 0,043 меньше аналогичного показателя за 2021 год. Данное обстоятельство может свидетельствовать о том, что предприятие укрепляет штат сотрудников. Одновременно снижается коэффициент оборота по выбытию в динамике за три года с 0,408 за 2020 год до 0,363 за 2022 год). Принимая во внимание тот факт, что и в 2022, и в 2021 году основная масса сотрудников были уволены по собственному желанию, рост данного коэффициента может свидетельствовать о неудовлетворенности работников организации условиями труда, уровнем его оплаты или какими-либо другими факторами. В целом высокий коэффициент оборота по выбытию – показатель неблагополучия организации и снижение данного коэффициента может служить положительным моментом работы с кадрами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Дерет Президента Респ. Беларусь, 15 декабря 2014г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.
3. Айдаркина, Е. Е. Теория и практика управления : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. – 164 с.
4. Анопченко, Т. Ю. Менеджмент: кейсы, тренинги, деловые игры. Практикум / Т. Ю. Анопченко, А. М. Григан, А. А. Лысоченко [и др.]. – 4-е изд., стер. – М. : Дашков и К, 2019. – 282 с.
5. Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом : монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М. : Проспект, 2018. – 161 с.
6. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.

REFERENCES

1. On strengthening the requirements for management personnel and employees of organizations [Electronic resource]: Deret President Rep. Belarus, December 15, 2014, No. 5 // ETALON. Legislation of the Republic of Belarus / Nat. center of legal information. Rep. Belarus. – Minsk, 2022.
2. Armstrong, M. The practice of human resource management / Michael Armstrong, Steven Taylor. – 14th ed. - St. Petersburg: Peter, Progress book, 2018. - 1038 p.

3. Aydarkina, E. E. Theory and practice of management: textbook / E. E. Aydarkina; South Federal University. - Rostov-on-Don; Taganrog: Publishing House of the Southern Federal University, 2020. - 164 p.
4. Anopchenko, T. Yu. Management: cases, trainings, business games. Practicum / T. Yu. Anopchenko, A. M. Grigan, A. A. Lysochenko [and others]. - 4th ed., Sr. – M. : Dashkov i K, 2019. – 282 p.
5. Arkhipova, N.I. Modern problems of personnel management: monograph / S.V. Nazaikinsky, O.L. Sedova, Ros. state humanitarian. un-t, N.I. Arkhipova. - M. : Prospekt, 2018 .- 161 p.
6. Bazarov, T. Yu. Psychology of personnel management: textbook and workshop for universities / T. Yu. Bazarov. - Moscow: Yurayt Publishing House, 2020. - 381 p.