

Коняева А.С.

обучающийся 5 курса;

Черникова С. А.

доцент, к.э.н.

Пермский ГАТУ им. академика Д.Н. Пряшникова, г. Пермь, Россия

ОЦЕНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПАО «ПЕРМЭНЕРГОСБЫТ»

Аннотация: в статье проводится оценка эффективности использования трудовых ресурсов на предприятии ПАО «Пермэнергосбыт» и представлены пути улучшения и совершенствования структуры трудовых ресурсов на предприятии.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, система управления, мероприятия совершенствования структуры управления.

Konyaeva A.S

5th year student;

Chernikova S. A.

Associate Professor, Candidate

of Economics, Perm State Technical University named after Academician D.N.

Pryashnikov, Perm, Russia

ASSESSMENT OF LABOR RESOURCES IN PJSC "PERMENERGOSBYT"

Abstract: the article evaluates the efficiency of the use of labor resources at the enterprise of PJSC Permenergosbyt and presents ways to improve and improve the structure of labor resources at the enterprise.

Keywords: human resources, management system, measures to improve the management structure.

Трудовые ресурсы - это часть населения, которая обладает нужными и необходимыми физическими данными, а также знаниями и навыками в трудовой деятельности [1, с.11].

Оценка эффективности деятельности предприятия с позиции использования трудовых ресурсов несомненно является самым важным. Ни одна организация не может существовать без системы управления, поскольку выступает основой всей работы предприятия и непосредственно связана с достижением необходимых результатов. По нашей теме объектом является ПАО «Пермэнергосбыт», по которому мы и провели исследование. Наш анализ мы начнем с определения понятия состава и структуры персонала.

Главными задачами рассмотрения обеспеченности трудовыми ресурсами будет выступать исследование состава и строения трудовых ресурсов, оценка необходимых трудовых ресурсов на предприятии, расчёт и исследование показателей движения рабочей силы, а также порядок и подсчет резервов увеличения неограниченности использования трудовых ресурсов и их эффективность на производстве [2, с.115].

Основными видами деятельности ОАО «Пермэнергосбыт», в том числе и в рамках реализации приоритетных направлений деятельности ОАО «Пермэнергосбыт», являются покупка электроэнергии и мощности на оптовом рынке и реализация электроэнергии на розничном рынке. Данные о численности персонала Компании на 31.12.2021 г. представлены в таблице 1 по категориям должностей:

Таблица 1 - Структура персонала ПАО «Пермэнергосбыт», чел.

Наименование	Численность работников			Изменение 2021/2019		Удельный вес. %		
	2019 год	2020 год	2021 год	чел.	темпа роста, %	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность персонала, чел.	1237	1 229	1197	-40	96,77	100	100	100
Руководители	98	100	100	2	102,04	7,92	8,14	8,35
Специалисты	855	854	852	-3	99,65	69,12	69,49	71,18
Служащие	100	106	93	-7	93,00	8,08	8,62	7,77
Рабочие	184	169	152	-32	82,61	14,87	13,75	12,70

По сравнению с 2019 годом соотношение несколько изменилось: уменьшилось количество специалистов (-3 человека), рабочего персонала (-32 человека), служащих (-7 человек %). Такое изменение связано с проводимыми в ПАО «Пермэнергосбыт» организационно - штатными мероприятиями, централизацией некоторых бизнес-процессов, в результате которых изменился функционал работников отделений, обслуживающих клиентов на первой линии.

Возрастной состав работников и его структура представлены на следующем рисунке.

Таблица 2 - Структура персонала по возрасту ПАО «Пермэнергосбыт», чел.

Наименование	Численность работников			Изменение 2021/2019		Удельный вес, %		
	2019 год	2020 год	2021 год	чел.	темп роста, %	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность персонала, чел.	1237	1 229	1197	-40	96,77	100	101	102
До 30 лет	192	190	195	3	101,56	15,52	15,46	16,29
От 30 до 50 лет	852	878	880	28	103,29	68,88	71,44	73,52
Старше 50 лет	193	161	122	-71	63,21	15,60	13,10	10,19

В сравнении с 2019 годом значительных изменений не произошло. Благодаря кадровой политике, направленной на своевременное замещение выбывающего персонала молодыми кадрами, средний возраст персонала на протяжении последних 5-и лет остаётся практически неизменным и составляет около 39 лет.

Гендерный состав работников представлен в таблице 3.

Таблица 3 - Структура персонала по возрасту ПАО «Пермэнергосбыт», чел.

Наименование	Численность работников			Изменение 2021/2019		Удельный вес, %		
	2019 год	2020 год	2021 год	чел.	темп роста, %	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность	1237	1 229	1197	-40	96,77	100	100	100
Мужчины	652	657	655	3	100,46	52,71	53,46	54,72

Женщины	585	572	542	-43	92,65	47,29	46,54	45,28
---------	-----	-----	-----	-----	-------	-------	-------	-------

В структуре персонала преобладают работники мужского пола, их удельный вес составляет от 52,71% до 54,72%, удельный вес женщин составляет – от 47,29% до 45,28%.

В таблице 4 представлена структура персонала предприятия по образованию.

Таблица 4 - Структура персонала по образованию ПАО «Пермэнергосбыт»

Наименование	Численность работников			Изменение 2021/2019		Удельный вес, %		
	2019 год	2020 год	2021 год	чел.	темпы роста, %	2019 год	2020 год	2021 год
Среднесписочная численность персонала	1237	1 229	1197	-40	96,77	100	100	100
Два высших	37	49	51	14	137,84	3	4	4,30
Высшее профессиональное	618	639	646	28	104,53	50	52	54
Среднее профессиональное	420	417	460	40	109,52	34	34	38,50
Среднее полное и начальное профессиональное	160	122	44	-38	27,50	13	10	3,2

Большая часть персонала предприятия имеет высшее образование, доля таких сотрудников составила в 2018 г. - 50%, в 2019 г. - 52%, в 2020 г. - 54%, что свидетельствует о высоком образовательном уровне персонала предприятия. Работники предприятия постоянно повышают свой профессиональный уровень, в том числе обучаются в профильных вузах. По сравнению с 2019 годом вырос уровень образования персонала: доля работников, имеющих два высших образования, осталась на прежнем уровне; доля тех, у кого есть высшее образование, выросла на 2%; со средним специальным образованием – увеличилась на 4,5%.

При организации труда особое внимание также уделяется созданию благоприятного морально-психологического климата, налаживанию межличностных отношений между работниками, повышению уровня удовлетворенности трудом. Только такая, комплексная оценка способна

удовлетворить потребности личности в объективной оценке ее труда, в сопоставлении ее достижений с достижениями других руководящих работников в коллективе. Система материального стимулирования на предприятии должна основываться на сопоставлении эффективности деятельности отдельных подразделений и на этой основе распределения части полученной прибыли [3, с.171].

Таким образом, в 2021 году численность персонала ПАО «Пермэнергосбыт» составила – 1197 человек, что на 40 человек меньше чем прошлые года, в структуре персонала и больший удельный вес занимают – специалисты. Для более эффективного управления трудовыми ресурсами на предприятии необходимо внести существенные изменения в практику управления персоналом, в первую очередь создать службу управления персоналом, которая бы смогла проводить кадровую работу в соответствии со стратегией развития фирмы в современных условиях.

Использование источники:

1. Гапоненко А. Л. Теория управления: учебник для бакалавров / А. Л. Гапоненко, М. В. Савельева; Рос. акад. народного хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ. - М.: Юрайт, 2018. - 342 с.
2. Грищенко, К. В. Гаркуша В. Д., Левушкина С. В. Система управления трудовыми ресурсами и оценка её эффективности // Лучшая научно-исследовательская работа 2017: экономика, политика, социология и право: сборник статей победителей VII Международного научно-практического конкурса, Пенза, 10 апреля 2017 года. – Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017. С. 115-121.
3. Слепцова Е. В., Акопян А. О. Современные направления совершенствования организации труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. №12-1 – С. 171 -173.