

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО (СГУ)**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**АВТОРЕФЕРАТ**

**НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ БАКАЛАВРСКУЮ РАБОТУ**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО И КОЛИЧЕСТВЕННОГО  
СОСТАВА РАБОТАЮЩИХ В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ  
«ПОВОЛЖСКОГО» ФИЛИАЛА ООО «ЕВРОСЕТЬ - РИТЕЙЛ» Г.  
САРАТОВ)**

студентки 4 курса  
направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
профиль подготовки «Управление персоналом организации»  
экономического факультета

Ковалевой Ирины Алексеевны

Научный руководитель  
д.э.н., профессор кафедры  
менеджмента и маркетинга

\_\_\_\_\_

Пчелинцева И.Н.

подпись, дата

Зав. кафедрой  
к.э.н., доцент

\_\_\_\_\_

Дорофеева Л.И.

Саратов 2017

*Введение.* Сейчас большое внимание в организации стало уделяться персоналу, так как персонал является одним из важнейших факторов в организации, и его состояние и эффективное использование прямо влияет на конечные результаты хозяйственной деятельности организации. Поэтому исследование состава кадров необходимо с целью выявления обеспеченности ими и причин текучести, повышение эффективности использования персонала и средств на оплату труда.

Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. В связи с этим важное значение в анализе имеет изучение качественного состава работников: по стажу, квалификации (разрядам), образованию, половозрастной структуре.

Характеристика персонала предприятия – это одно из самых важных составляющих успешного и эффективного бизнеса. С конца XX века персонал начали рассматривать, как основной ресурс предприятия, который имеет непосредственное влияние на результативность деятельности предприятия.

Научной основой исследования понятия, структуры и особенностей персонала как социально-экономической категории стали работы отечественных и зарубежных ученых-экономистов. Были изучены труды ученых, посвященные проблемам персонала, его состава, управления персоналом, таких как Кибанов А. Я., Генкин Б. М., Маслов Е.В., Лукашевич В. В., Дейнека А.В., Веснин В. Р., Сергеев И. В., Шлендер П. Э., Алексеева А. И., Базаров Т. Ю., Егоршин А. П. и др.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка мер и рекомендаций по совершенствованию количественного и качественного состава работающих в организации.

Для достижения указанной цели перед работой были поставлен ряд задач:

1. Раскрыть понятие «персонал» и обосновать его значение в деятельности организации.

2. Рассмотреть количественные и качественные характеристики и показатели состава работающих в организации.
3. Выявить направления совершенствования количественного и качественного состава работающих в организации.
4. Изучить организационно-экономическую характеристику организации.
5. Провести анализ качественного и количественного состава работающих в организации.
6. Предложить комплекс мероприятий по совершенствованию качественного и количественного состава работающих в организации.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, основной части, заключения, списка использованных источников и приложений.

Объектом исследования в ВКР выступает Филиал «Поволжский» ООО «Евросеть - Ритейл» г. Саратов.

Предметом исследования ВКР является качественный и количественный состав работающих Филиала «Поволжский» ООО «Евросеть - Ритейл» г. Саратов.

Информационными источниками исследования служили учебная литература, учебно-методические пособия, ресурсы Интернета, справочно-правовые системы «Гарант», «Консультант плюс», финансовая бухгалтерская отчётность организации, Трудовой Кодекс РФ.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, основной части:

- первая глава - Теоретические аспекты совершенствования качественного и количественного состава работающих в организации,
  - вторая глава - Анализ состава работающих в «Поволжском» Филиале ООО «Евросеть - Ритейл» (г. Саратов),
  - третья глава - Совершенствование качественного и количественного состава работающих в «Поволжском» Филиале ООО «Евросеть – Ритейл»;
- заключения, списка использованных источников и приложений.

*Основное содержание работы.* В первой главе дипломной работы рассматривались теоретические основы качественного и количественного состава персонала, были сформулированы направления предложений по совершенствованию качественного и количественного состава работающих.

Персонал - это личный (штатный) состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

Основные количественные характеристики персонала: списочная численность, явочная численность, среднесписочная численность. Качественные характеристики: пол, возраст, стаж работы, уровень образования, уровень квалификации.

Мероприятия по совершенствованию состава и структуры: оптимизация численности, достижение высокой квалификации работников проводится в целях обеспечения ее соответствия текущим и стратегическим потребностям организации. Для совершенствования структуры и состава персонала в организации ведется кадровое прогнозирование и планирование, совершается наем, движение и высвобождение кадров, создается система ротации, осуществляются программы развития персонала.

Во второй главе дана краткая организационно-экономическая характеристика организации, проведен анализ качественного и количественного состава работающих Филиала «Поволжский» ООО «Евросеть-Ритейл».

Выпускная квалификационная работа была выполнена по материалам одной из крупнейших в России розничной сети «Евросеть», основанной в 1997 году, осуществляющей торговлю на рынке мобильной и портативной техники и оказывающей услуги в сфере сотовой связи и финансовых сервисов.

Высшим органом управления Компании является Президент. Аппаратом управления Президента Филиалами Компании и розничной сетью является Головной офис.

Профильные подразделения, административные руководители которых в обязательном порядке находятся в непосредственном подчинении Управляющего Директора Филиала Компании:

- маркетинговое;
- развития;
- коммерции;
- финансовое;
- логистики;
- технологического развития;
- по работе с персоналом;
- юридическое.

В 2016 г. Филиал «Поволжский» ООО «Евросеть-Ритейл» расширял объемы деятельности, что подтверждается ростом выручки от реализации в 2016г. на 6,98%, а также увеличением численности работников и торгово-операционных работников.

В целом, деятельность ООО «Евросеть-Ритейл» эффективна и рентабельна, филиал расширяет объемы своей деятельности. Судя по динамике основных показателей, филиал в настоящее время развивается.

Анализ динамики численности работающих в «Поволжском» Филиале ООО «Евросеть-Ритейл» (Саратовская область) показал, что среднесписочная численность работающих ежегодно возрастала и на 1 января 2017 года составила 466 человек, из них 29 человек - работники офиса ООО «Евросеть-Ритейл» г. Саратов.

Количество женщин в розничной торговле работает больше, чем мужчин – на 2017 год – 57%, и каждый год количество женщин превышает количество мужчин.

Проанализировав возрастную динамику торгового персонала Поволжского филиала ООО «Евросеть-Ритейл» (Саратовская область), можно увидеть, что на протяжении всего рассматриваемого периода самую многочисленную категорию составляют работники в возрасте 21-25 лет (46%).

В 2017 году стало 2 % самой старшей возрастной группы – 36-40 лет. Средний возраст торгового персонала составляет примерно 24 года.

Средний возраст офисных специалистов – 32 года. Наибольшая доля численности специалистов «Поволжского» филиала ООО «Евросеть-Ритейл» (г. Саратов) приходится на возрастные группы 26-30 и 31-35 лет.

Проанализировав уровень образования персонала розницы Филиала «Поволжский» ООО «Евросеть-Ритейл» (Саратовская область) за 2015 – 2017 гг., можно сделать вывод, что основная доля в этот период приходится на людей со средним общим образованием, и каждый год этот показатель увеличивался на 1% и к 2017 году составил 73%. В 2016 и 2017 гг. высшее образование имеют только 3%, что говорит о низком качестве персонала.

Проанализировав состав сотрудников офиса по образованию, стало видно, что большая часть работников имеет высшее образование. Однако за последний год удельный вес числа этих сотрудников упал на 9 % и составил 83%, что говорит об ухудшении качественного состава специалистов.

Квалификация работающих: продавцы-кассиры – неквалифицированные, директора магазинов – малоквалифицированные сотрудники.

Максимальный удельный вес составляют работники с общим стажем работы от 1 - 5 лет: в 2015 года – 50%, а к 2017 году уменьшился на 6%. С 2015 года на 2017 год увеличился удельный вес работников со стажем от 5 до 10 лет на 6% и составил 17%, со стажем больше 10 лет в 2017 году по сравнению с 2015 годом тоже увеличился и составил 11%. Это произошло вследствие увеличения количества «взрослых» торговых работников.

По данным отдела кадров «Поволжского» Филиала ООО «Евросеть-Ритейл» г. Саратов примерно 17 % торгового персонала имеют стаж работы в данной организации больше 1 года, что говорит о низкой стабильности персонала.

Коэффициент общего оборота в 2015 г. составил 192%, в 2016 г. снизился на 11 %. В результате постоянного приема и увольнения работников состав кадров предприятия все время меняются.

Коэффициент постоянства в 2015 году составил 20,1%, а в 2016 г. понизился и составил 18,5 %. Низкое значение данного показателя свидетельствует о том, что на предприятии происходит частая смена кадрового состава.

В 2016 году коэффициент текучести кадров составлял 142% соответственно, что указывает на нестабильность коллектива, неудовлетворении потребностей сотрудников компании. 90 % увольнений - это увольнения по собственному желанию. Высокая текучесть опасна стремительным уменьшением качества персонала, снижением профессионализма сотрудников.

В третьей главе разработаны рекомендации по совершенствованию качественного и количественного состава работающих. Предложены следующие мероприятия: совершенствование системы отбора и оценки персонала и повышение квалификации персонала в организации.

Были предложены следующие мероприятия, направленные на совершенствование процесса отбора и оценки персонала:

- 1) введение проверки рекомендаций путем обращения к бывшему работодателю;
- 2) присутствие непосредственного линейного руководителя на этапе отбора;
- 3) участие наставника в процедуре отбора;
- 4) выявление неподходящих сотрудников на этапе теоретического обучения.

Приблизительный расчет и анализ соотношения затрат на применение предлагаемого процесса отбора персонала (1718,79 тыс. руб.) и результатов (7 952,35 тыс. руб.) говорит о том, что данный механизм можно рекомендовать к использованию, так как годовой экономический эффект от реализации предложенных мероприятий составил 6 233,56 тыс. рублей.

Для второго мероприятия совершенствования качественного состава работающих предложены следующие действия:

- 1) для торгового персонала, где работают молодые сотрудники, рекомендуется применять методы активного обучения, такие как тренинги.
- 2) усовершенствовать систему проверки качества полученных знаний, по средствам дополнительных тестов, которые могли бы оценить объем полученных знаний и качество их усвоения сотрудниками организации.

Приблизительный расчет и анализ соотношения затрат на применение предлагаемых рекомендаций по повышению квалификаций работников (2 712,35 тыс. руб.) и результатов (4 063,472 тыс. руб.) говорит о том, что данную систему можно рекомендовать к использованию, так как годовой экономический эффект от реализации предложенных мероприятий составил 1 351,122 тыс. рублей.



*Заключение.* Уровень качественного и количественного состава кадров во многом определяет и уровень эффективности функционирования любой организации, поскольку от личных качеств этих работников, их общеобразовательного и квалификационного уровня зависят качество их работоспособности.

В выпускной квалификационной работе был произведен анализ качественного и количественного состава работающих и предложены мероприятия его совершенствования.

В выпускной квалификационной работе разработаны следующие рекомендации по совершенствованию качественного и количественного состава работающих: совершенствование системы отбора и оценки персонала и повышение квалификации персонала в организации.

Приблизительный расчет и анализ соотношения затрат на применение предлагаемых рекомендаций по совершенствованию процесса отбора персонала и по повышению квалификации работников и результатов говорит о том, что данные мероприятия можно рекомендовать к использованию.

После проведения мероприятий в «Поволжском» филиале ООО «Евросеть-Ритейл» (Саратовская область) главным эффектом ожидается отбор еще более подходящих сотрудников для организации, которые смогут образовать стабильный, эффективно сработанный коллектив профессионалов.