УДК 33

АНДРОСОВА САРГЫЛАНА ЛЕОНИДОВНА

Магистрант 2 курса кафедры социологии и управления персоналом, СВФУ им. М.К.Аммосова, Россия, Республика Саха (Якутия), г. Якутск

АНАЛИЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ЮВЕЛИРНОЙ СЕТИ «ЗОЛОТНИК»)

Аннотация. Статья посвящена анализу кадрового состава ювелирной сети «Золотник». Кадры – это основа развития любой организации, фактор достижения целей и задач, основа эффективности. Оценка кадрового потенциала позволяет не только проанализировать текущую ситуацию, а также выявить слабые стороны, вектор для развития и совершенствования.

Ключевые слова: Кадровый потенциал, управление персоналом, ювелирная сеть, потенциал развития, эффективность труда, управление, система управления.

ANDROSOVA SARGYLANA LEONIDOVNA

Undergraduate 2 course of the Department of Sociology and Personnel Management, NEFU them. MK Ammosova, Russia, Republic of Sakha (Yakutia), Yakutsk

ANALYSIS OF THE HUMAN RESOURCES OF THE ORGANIZATION (ON THE EXAMPLE OF THE JEWERLY CHAIN "ZOLOTNIK")

Annotation. The article is devoted to the analysis of the personnel structure of the jewelry chain "Zolotnik". Personnel is the basis for the development of any organization, the factor of achieving goals and objectives, the basis of efficiency. Assessment of human resources allows not only to analyze the current situation, but also to identify weaknesses, a vector for development and improvement.

Keywords: Personnel potential, personnel management, jewelry network, development potential, labor efficiency, management, management system.

Актуальностью данного анализа является высокая потребность населения в покупке ювелирных изделий. Так как, цена на золото постоянно растет, люди покупают ювелирные изделия не всегда, как украшение, а во многих случаях, как вклад денежных средств. Чтобы донести до конечного покупателя товар, предприятие должно иметь высококвалифицированных кадров. Именно кадры являются активным элементом организации и её движущей силой. От квалификации персонала, их эффективного использования, расстановки зависит результат деятельности организации, её преимущество в социальной и экономической сфере, а также место организации на рынке труда, общая стабильность и рентабельность предприятия.

Целью является исследование и анализ кадрового потенциала организации, на примере ювелирной сети «Золотник», для выявления качественной работы организации.

Организационно-правовая характеристика ювелирной сети «Золотник».

Ювелирная сеть «Золотник» является открытой общественной организацией и осуществляет свою хозяйственную деятельность на принципах полного хозяйственного расчёта.

Ювелирная сеть самостоятельно разрабатывает планы своей хозяйственной и финансовой деятельности на основе заключаемых договоров и заказов, исходя из реального потребительского спроса и в соответствии с направлением своей деятельности с последующим согласованием и утверждением планов руководством ООО.

Ювелирная сеть в своей деятельности руководствуется:

Постановлением Правительства РФ, Правила продажи изделий из драгоценных металлов и драгоценных камней, законом РФ “О защите прав потребителей”, другими законодательными актами Российской Федерации;

- нормативными документами местных органов власти и управления;

- другими нормативными и нормативно-методическими материалами, касающимися деятельности магазина.

Место нахождения: Республика Саха(Якутия) г.Якутск. Ювелирная сеть «Золотник» образовался 28 августа 2000 года и торгует ювелирными изделиями оптом и в розницу. Ювелирная сеть за короткий срок, прошедший с момента его открытия, сумел составить конкуренцию торговым предприятиям, функционирующим уже длительное время, и недавно открытым магазинам.

Ассортимент на прилавках магазина разнообразен и сформирован четырьмя группами изделий: предметы личных украшений, принадлежности для часов, сувениры, посуда. Основной ассортимент ювелирных изделий в магазинах сети представлен изделиями заводов Соколов(Кострома), Магия золота(Москва), Дельта (Кострома), Аквамарин (Кострома), местные ювелиры ИП, итд.

Рассмотрим подробнее функции отдельных работников предприятия:

Руководство осуществляет генеральный директор. Ему подчинены все службы. Он контролирует работу всех подразделений, руководство которыми осуществляется начальниками отделов, их заместителями и младшим руководящим составом. Отчитывается перед собранием учредителей.

Таблица 1. Характеристика персонала за период 2014-2016

Категории персонала	2014		2015		2016	
	К-во, чел.	Уд.вес, %	К-во,чел.	Уд.вес, %	К-во,чел	Уд.вес,%
Административно-управленческий	15	21,44	15	20,84	17	22,68
Торгово-оперативный	47	67,14	49	68,05	50	66,66
Младший обслуживающий	8	11,42	8	11,11	8	10,66
Итого:	70	100	72	100	75	100

Как мы видим численность Компании ежегодно растет, что говорит нам о том, что услуги на рынке востребованы, а кадровая политика продуманная и грамотная.

Таблица 2. Анализ кадров по уровню образования на 01.01.2016

	К-во всего чел	Высшее		Среднеспециальное	
		Чел	Доля, %	Чел	Доля, %
Административно-Управленческий	17	17	100	-	-
Торгово-оперативный	50	48	96	2	4
Младший обслуживающий	8	4	50	4	50
Итого:	75	69	-	6	-
Уд. вес от общей численности работников			92		8

Изучив и проанализировав данные таблицы можно сделать следующий вывод, что удельный вес от общей численности работников с высшим образованием составляет 92%, а со средне специальным образованием – 8%. Доля торгово-оперативного персонала с высшим образованием составляет 96%, а со средне специальным образованием – 4%.

За исследуемый период не было уволено ни одного работника, принято на работу 5 сотрудников. Можно сделать вывод, что сотрудники соответствуют профессиональным требованиям, умело и грамотно выполняют свою работу.

Таблица 3. Анализ среднего возраста кадров на 01.01.2016

Категории персонала	23-30 лет	30-40 лет	40 лет и выше	100%
Административно-Управленческий	3	4	10	17
Торгово-оперативный	20	25	5	50
Младший обслуживающий	-	-	8	8
Итого	23	29	23	75
Удельный вес,%	30,6	38,6	30,6	100

Как видно на таблице, средний возраст кадров от 30-40 лет, удельный вес от 100% составляет 38,6%.

Мы провели интервью 31.10.2016 года со специалистом ювелирной сети «Золотник» и получили следующие результаты:

1. Найм персонала осуществляется путем рассмотрения личных резюме, по рекомендации сотрудников, прохождения устного собеседования.

2. Оценка персонала осуществляется путем ежегодной аттестации сотрудников. В аттестацию входит проверка знаний по законодательному регулированию ювелирной торговли, по драгоценным, полудрагоценным камням, работа с клиентами, хранение и материальная ответственность ювелирных изделий. Оценка комплексная и системная.

3. Обучение персонала проходит ежегодно. Приглашаются тренеры из центральных городов России. Также отправляют лучших сотрудников, которые выиграли конкурс «Лучший продавец года» в г.Москва на специальные курсы по повышению квалификации.

4. Система мотивации заключается в личных продажах, вознаграждение из премиального фонда руководства. Соответственно, продавец заинтересован продать на большую сумму, чтобы получить хорошую премию. Система оплаты труда: основной оклад+ % от выручки. [1].

Таблица 4. Конкурентная среда ювелирных магазинов в г.Якутска на 20.03.2017

№	Название магазина	Цена за1грамм\ вруб. золото(с учетом скидки)	Цена за1грамм\ вруб. серебро(с учетом скидки)	Цена за1грамм\вруб. б\у изделия	Акции\ скидки	Дополнительные услуги	Дисконтные карты	Униформа, дизайн магазина, обслуживание (максимум По 5 балл.)	Количество салонов
1	Эгэлгэ	1600-3000 р\г	250-300 р\г	-	До-50% золото-20% серебро, часы-20%	Обмен, скупка, рассрочка	-15%	4	5
2	Золотая империя	2100-3000р	270-320р\г	-	-40% золото, Серебро 30%, Часы -30%	обмен	20%	3	3
3	Золотая лилия	2500-3000	230-300р\г	-	-40% золото, -20% серебро	-	10%	2	1
4	Киэргэ	2500-3000р\г	200-300р\г	-	-20% золото, серебро	Обмен, Скупка, ювелир	20%	3	1
5	Золотник	2100-3000р\г	200-300р\г	1400-1700р\г	-до 50% на золото, до -20% серебро,на часы -40%	Обмен, скупка, рассрочка, ювелир	Бонусная карта	5	8

Исходя, из таблицы 4. можно сделать вывод, что цена за 1грамм золота и серебра во всех ювелирных мазинах в целом сильно не отличаются. Акции, скидки тоже все практически одинаковые, кроме ювелирного магазина Киэргэ. Наличие Б\У изделий (изделия с торгов ломбарда) в продаже только в ювелирной сети Золотник. По дополнительным услугам широкий выбор у Киэргэ – обмен, скупка и услуги ювелира, и у Золотника - обмен, скупка, рассрочка, услуги ювелира. По максимальной скидке для держателей дисконтных карт - 20%, лидирует ювелирный магазин Киэргэ и Золотая империя (но, во время акций скидки по дисконтной карте не суммируются) А в Золотнике действует новая система лояльности клиентов «Золотник. Привилегия». Теперь клиенты могут копить бонусные баллы от суммы покупок и приобретать на эти бонусы любые изделия до 80% от суммы покупки. Накопительная бонусная карта – 1% от покупки, ВИП

бонусная карта – 2 % от покупки 1бонус = 1 рубль. Чтобы получить ВИП бонусную карту надо накопить 500.000 рублей.

Во всех магазинах нет стандартов по форме одежды (фирменной униформы). По общему впечатлению, дизайн магазинов, униформа консультантов, обслуживание - низкий бал по исследованию, показала Золотая Лилия. Высокое качество обслуживания, фирменный единый дизайн салонов, профессиональное освещение витрин, грамотная выкладка изделий по мерчандайзингу показал Золотник. Так же, наибольшее количество ювелирных салонов имеет ювелирная сеть Золотник.

По итогам исследования, можно сделать вывод, что ювелирная сеть Золотник на данный момент остается лидером на ювелирном рынке Республики Саха (Якутия), отвечающим по всем стандартам ювелирной розничной торговли.

Ювелирная сеть Золотник и в дальнейшем должна соответствовать всем критериям ювелирной торговли, и иметь доверительные отношения с клиентами.

Таблица 5. SWOT – анализ Ювелирной сети Золотник». 20.03.2017

	Возможности 1.Оптимизация ассортимента для удовлетворения индивидуальных потребностей каждого покупателя. 2.Привлечение иногородних покупателей из населенных пунктов, расположенных в непосредственной близости. 3.Совершенствование системы ценообразования на основе принципа «гибкости»	*Угрозы* 1.Захват рынка сторонними производителями. 2.Спад покупательной способности населения. 3.Существенная зависимость предприятия от поставщиков как основного внешнего источника поставки ювелирного товара.
Сильные стороны 1.Предприятие известно на рынке г Якутска широким ассортиментом ювелирных изделий. И количеством магазинов. (8 магазинов в г.Якутске, 1 магазин Нижний-Бестях) 2.Устойчивая репутация 3.Наличие товара для всех сегментов потребителей. 4. 15 летний опыт продаж, которое предприятие	*Как воспользоваться возможностями.* 1.Постоянно расширять ассортимент продукции местных и российских поставщиков. 2. Увеличить долю на потребительском рынке за счет открытия дополнительных ювелирных магазинов в г.Якутске и за пределами Республики Саха (Якутия). 3. Начать свое ювелирное производство.	*За счет чего можно снизить угрозы*. 1.Удержать покупателей от сторонних производителей за счет использования таких факторов как: -Регулярное обновление ассортимента, хорошее качество, -невысокие цены, гибкие скидки, поощрение держателей дисконтных карт.

приобрело за время своей работы 5. Наличие мастера-ювелира		
Слабые стороны 1.Мощный конкурент в лице предприятия «Киэргэ», «Эгэлгэ», «Золотая лилия», «Золотая империя» 2. Нет своего производства (завода).	3.*Что может помешать воспользоваться возможностями* 1.Высокие затраты 2.Рост цен в ювелирном рынке 3.Снижение спроса населения на ювелирную продукцию	4.*Самые большие опасности для предприятия.* Конкуренты могут предоставить более расширенный ассортимент продукции за существенно низкую цену и системой гибких скидок.

Надо развивать сильные стороны, разработать отдельную программу для преодоления слабых сторон.

В целом можно сделать вывод, что кадровый потенциал Компании ювелирной сети «Золотник» высок, но необходимо уделить внимание подбору кадров и регулярному повышения квалификации не менее чем два раза в год.

Оценка кадрового потенциала должна проводиться регулярно и стать основой для развития организации и повышения ее эффективности.

Использованная литература:

1. Веснин В. Р., Управление человеческими ресурсами. Теория и практика // Проспект - Москва, 2015. №1 – С. 7-15.

2. Егоршин, А.П., Управление персоналом. // Н.Новгород: 2016. №3 – С. 15-20.

3. Компания Золотник - http://zolotnik.ykt.ru/ (дата обращения 05.11.2016-19.03.2017)

4. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом // Стратегически управлять. 2016. - №5. - С. 15-20.

5. Соловьёв В.П., Крупин Ю.А., Кочетов А.И., Перескова Т.А. О Кадровом потенциале отечественной экономики // Высшее образование сегодня. 2016. № 8. С. 2-7.

6. Ярускин И.С. Кадровый потенциал предприятия и способы усовершенствования кадрового потенциала на предприятии // Тенденции науки и образования в современном мире. - 2015.- № 2. - С. 4-6.