

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОАО «ОРБИТА»

Белоглазов Денис Сергеевич,
студент II курса экономического факультета,
Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва, г. Саранск

В статье раскрыты понятие и сущность персонала предприятия, проанализирован качественный состав персонала на примере ОАО «Орбита», предложены рекомендации по его совершенствованию.

Ключевые слова: персонал, качественный состав персонала предприятия, разряд, квалификация, образование.

Не смотря на активное заимствование западных технологий управления, в экономике современной России до настоящего времени сохраняет свою актуальность проблема формирования эффективной системы управления персоналом на предприятии. Именно кадры играют первую скрипку в производственном процессе; от того насколько предприятие обеспечено необходимыми трудовыми ресурсами и рационально использует их, зависит эффективность производства и успешность деятельности на рынке. В последние годы в связи с низкой конкурентоспособностью российских предприятий все более востребованной становится эффективная кадровая политика предприятия.

Персонал предприятия – основной состав квалифицированных работников предприятия, фирмы, организации [2].

Персонал – один из главнейших ресурсов, обеспечивающих успешное развитие производства. Наряду с финансовыми и материальными ресурсами он также подлежит управлению, которое должно строиться таким образом, чтобы достижение стратегических целей предприятия было подкреплено адекватными и своевременными мерами по оптимизации численности и профессионально-квалификационной структуры кадров, упорядочению обязанностей руководителей и работников, их надлежащей подготовке [1].

В условиях быстрого технического прогресса и развития рыночных отношений эффективность общественного производства в значительной мере определяется тем, насколько профессиональная и квалификационная структуры рабочих кадров соответствуют требованиям производства.

Современные ученые отмечают стабильную взаимосвязь кадрового потенциала персонала предприятия и показателей эффективности его работы.

Оригинальные интерпретации представления данной взаимосвязи рассматриваются в работах В. П. Пугачева, Э. А. Уткина, А. Я. Кибанова и Д. К. Захарова, Э. Е. Старабинского.

Развитие персонала предприятий на современном этапе характеризуется следующими тенденциями:

- повышается уровень квалификации персонала;
- увеличивается удельный вес работников широкого профиля;
- растет мотивация персонала к высокопроизводительному труду.

Кадровый потенциал предприятия характеризуется его общеобразовательным и профессионально-квалификационным уровнем, половозрастной структурой и опытом работы.

Проанализируем уровень трудового коллектива специалистов ОАО «Орбита».

Т а б л и ц а 1

Данные о составе коллектива специалистов ОАО «Орбита» в 2011 году

Должность	Специальность	Стаж работы по специальности.	Уд. вес в составе работников, %
Начальники	Инженер-строитель	Свыше 5 лет	14
Гл. инженеры		-//-	17
Зам. начальника		-//-	16
Начальники ПТО	техник-строитель	-//-	14
Ст. прорабы		-//-	12
Гл. механики		Свыше 8 лет	11
Мастера		-//-	11
Инженеры-специалисты по контролю за качеством		Свыше 12 лет	5

Наибольший удельный вес в составе работников со стажем работы свыше 5 лет занимают главные инженеры, что связано со спецификой производства. Средний стаж работы составляет 7 лет. Сравнивая удельный вес начальников и их заместителей, отметим, что данное соотношение составляет 1 к 1,14. Это означает незначительную раздутость структуры бюрократического аппарата.

Квалификационный уровень рабочих определяется на основе сопоставления, например, среднего тарифного коэффициента в 2010 году со средним тарифным коэффициентом в 2009 году. Для исследования уровня квалификации рабочих и анализа его соответствия сложности выполняемых работ построим следующую таблицу:

Показатели квалификационного уровня рабочих и разряда работ в ОАО «Орбита»

Показатели	2009	2010	2011
Средний тарифный коэффициент работ	1,482	1,540	1,545
Средний тарифный коэффициент рабочих	1,478	1,538	1,544
Средний разряд работ	2,443	2,585	2,597
Средний разряд рабочих	2,435	2,580	2,594

Средний разряд работ в 2010 году выше, чем в 2009 году на 0,142, и тот же показатель в 2011 году выше, чем в 2010 году на 0,012. Данные характеризуют повышение среднего уровня сложности работ, что связано с усложнением оборудования и технологий. Средний разряд рабочих также имеет ежегодную тенденцию к росту, что демонстрирует повышение общего квалификационного уровня рабочих, и, безусловно, повышает эффективность работы персонала и предприятия в целом. Однако фактический средний разряд рабочих ниже среднего разряда работ. Это является свидетельством того, что фактический уровень квалификации ниже предусмотренного по плану. Тем не менее, разность между данными показателями ежегодно уменьшается, и фактический разряд рабочих приближается к плановому показателю.

Следующим этапом исследования качественного уровня персонала будет являться анализ возрастной структуры работников, общего уровня образования.

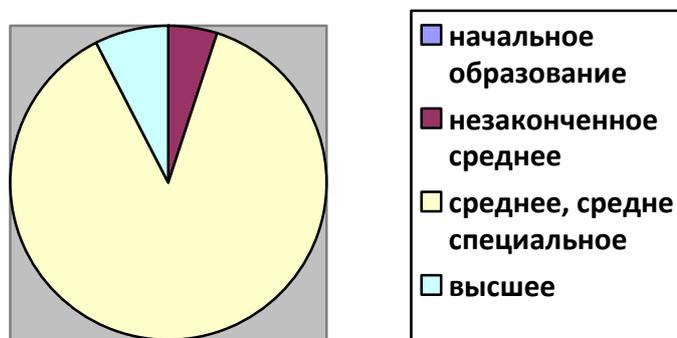
Возрастная структура работников ОАО «Орбита» в 2009 – 2011 гг.

Возраст	2009 г.		2010 г.		2011 г.		Абсолютное отклонение (+,-) 2011 г. к 2009г.	Относительное отклонение 2011 г от 2009 г., %
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%		
До 30 лет	67	4,8	60	3,7	73	4,1	6	9,0
От 30 до 45 лет	1325	94,3	1521	94,9	1638	92,2	313	23,6
Свыше 45 лет	18	1,3	18	1,1	63	3,5	45	250,0
Пенсионный возраст	12	0,9	3	0,2	3	0,2	-9	-75,0
Итого	1405	100	1602	100	1777	100	372	26,5

В 2011 по сравнению с 2009 количество молодых специалистов выросло на 9 %, однако их величина в структуре персонала уменьшилась на 0,7 пункта [4]. За это время на предприятии наблюдается колоссальный рост численности персонала старше 45 лет, который составляет 250 %. На наш взгляд, анализируемое предприятие не стремится к обновлению персонала молодыми специалистами, кадровая политика направлена на развитие потенциала уже сложившегося коллектива.

Работники от 30 до 45 лет являются основным ядром коллектива, их доля в общей численности составляет 92%. При неизменной кадровой политике в ближайшей перспективе данное предприятие не будет обеспечено активным персоналом.

Анализ уровня образования работников ОАО «Орбита» в 2011 году показал, что наибольший удельный вес имеют группы рабочих со средним и средне-специальным образованием (87,4 %); на долю работников с высшим образованием приходится лишь 7,6%.



Р и с у н о к 1 Удельный вес по образованию работников ОАО «Орбита» в 2011 году

Как уже было выявлено ранее, работники ОАО «Орбита» не в полной мере соответствуют плановым квалификационным требованиям.

В целях повышения квалификации персонала и его переподготовки рекомендуется осуществлять следующие мероприятия:

– планирование мер по обеспечению уровня квалификации работников, соответствующего их личным возможностям и производственной необходимости;

– выбор формы обучения работников при повышении квалификации (с помощью работников структурного подразделения, отвечающего за работу с кадрами, или в соответствующем образовательном заведении с отрывом или без отрыва от производства);

– работу по организации повышения квалификации и переподготовки персонала;

– планирование карьеры и других форм развития и реализации способностей;

– определение принципов, форм и сроков аттестации кадров.

На современном этапе национальная экономика требует выбора инновационного пути развития. Выполнение данной стратегической задачи могут обеспечить только молодые, активные, высококвалифицированные специалисты. Кадровая политика, направленная на развитие потенциала уже сложившегося коллектива и уменьшение доли молодых специалистов на исследуемом предприятии противоречат сложившимся тенденциям.

На наш взгляд, исследуемому предприятию необходимо омоложение, сохранение персонала, воспитание, развитие и формирование мотивированных специалистов в соответствии с современными потребностями рынка.

Для этого целесообразно реализовать следующие задачи:

- омоложение персонала за счет приема молодых специалистов, закрепления талантливой молодежи, стратегического и тактического планирования работ с персоналом;

- обучение персонала, повышение квалификации, переподготовка в соответствии с потребностями и выполняемыми работами предприятия, обеспечивает развитие персонала;

- изучение кадров, их деловых морально-психологических качеств, выработка предложений по наиболее целесообразному использованию кадровых сил, а также передача опыта от старшего поколения обеспечивает воспитание персонала;

- формирование, корректировка, подготовка кадрового резерва, назначение кандидатов на вакантные руководящие должности из числа наиболее подготовленных и молодых резервистов;

- создание положительной внутренней мотивации специалистов посредством планирования индивидуального продвижения персонала, формирование команд единомышленников.

При решении данных задач рекомендуется осуществить следующие мероприятия:

- работа с образовательными учреждениями на договорной основе, профориентация и агитация выпускников;

- реализация программ обучения, подготовки и переподготовки специалистов;

- тестирование, анализ и изучение персонала, выявление мотивации и соответствующие рекомендации по включению в список кадрового резерва;

- анализ, оценка и планирование численности, организация отбора персонала;

- реализация программ материального, нематериального и корпоративного стимулирования;

- формирование элементов корпоративной культуры, направленной на создание систем ценностей и методов управления;

- стимулирование атмосферы взаимного уважения и ответственности персонала и администрации, стремление всех работников сделать предприятие конкурентоспособным и развивающимся за счет поддержки инициативы на всех уровнях, постоянных технологических и организационных инноваций;

- соблюдение установленных государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда для молодых специалистов.

Таким образом, «оптимизатором» деятельности предприятия является многогранный анализ кадрового потенциала, результаты которого позволяют организации реализовывать мероприятия по совершенствованию численности и структуры персонала в целях минимизации затрат и повышения эффективности производства.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

- 1 Горшков В. Стратегия диверсификации трудового коллектива / В. Горшкова, В. Маркова // Проблемы теории и практики управления трудовым коллективом. – 2011. – №5. – С.108-112
- 2 Дягилев П. Проблемы управления трудовым коллективом в России / П. Дягилев // Юридический мир. – 2011. – №1. – С.32 – 41.
- 3 Исаев Д. Стандартная система управления трудовым коллективом предприятия / Д. Исаев // Финансовая газета. – 2010. – №14. – С.15.
- 4 Официальный сайт ОАО «Орбита». – Режим доступа: <http://www.orbita.su/>

HUMAN RESOURCES IMPROVEMENT OF A COMPANY (JSC “ORBITA”)

Beloglazov Denis, the 2nd year Student,
Department of Economics, Ogarev Mordovia State University, Saransk

The article reveals the concept and essence of the company personnel, the quality of the staff is analyzed on the example of JSC "Orbita", recommendations for its improvement are offered.

Keywords: staff, the quality of the staff of a company, level, qualification, education.