

КАЧЕСТВО ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Майдокин А.Н.

*Студент 4 курса специальности «Менеджмент организации»
ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»*

Ерастова А.В.

*Кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента
ГОУ ВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»*

В статье рассматривается влияние кадрового потенциала персонала на конкурентоспособность предприятия, а также дан анализ существующей системы мотивации персонала, с целью повышения и развития данного потенциала на примере ОАО «Завод «Сарансккабель».

**ПЕРСОНАЛ, УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ,
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА, КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ.**

Персонал – наиболее сложный объект управления в организации, поскольку в отличие от вещественных факторов производства является «одушевленным», обладает возможностью самостоятельно решать, критически оценивать предъявляемые к нему требования, действовать, иметь субъективные интересы, чрезвычайно чувствителен к управленческому воздействию, реакция на которое неопределенна.

В условиях современного этапа научно-технической революции коренным образом изменилась роль человека в производстве. Если прежде он рассматривался, лишь как фактор производства, ничем не отличающийся по существу от машин и оборудования, то сегодня ЧЕЛОВЕК – главный стратегический ресурс организации (компании) в конкурентной борьбе. Затраты, связанные с персоналом, рассматриваются уже не как досадные расходы, а как инвестиции в человеческий капитал – основной источник прибыли. Они направлены на организацию медобслуживания, отдыха, занятий спортом, создание условий для развития творчества.

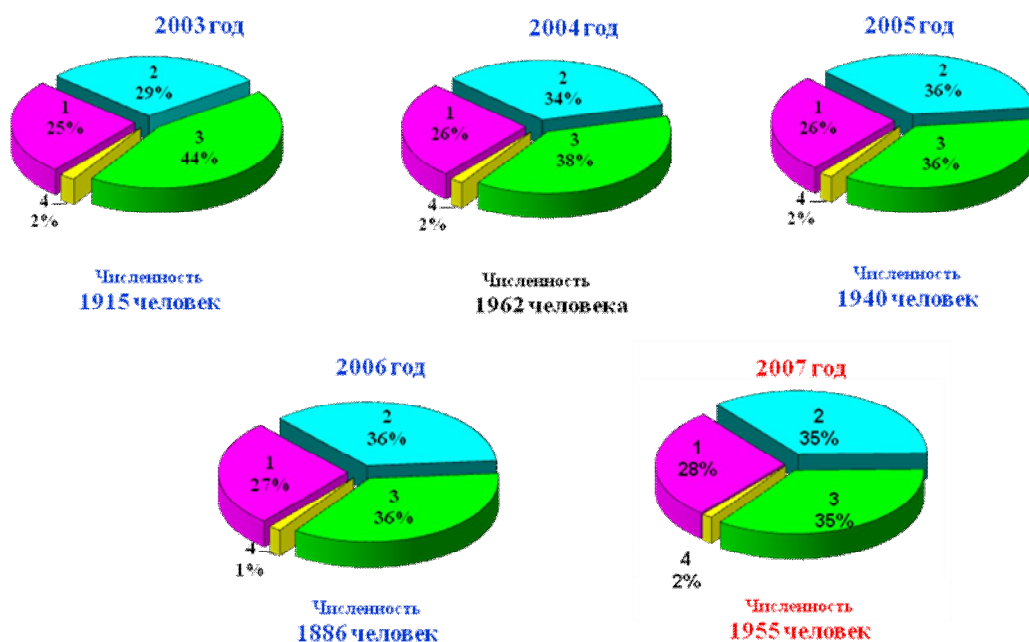
Трансформируется и само понятие «персонал». Люди теперь рассматриваются не как кадры, а как «человеческие ресурсы» и их ценность как фактора успеха все время возрастает. В результате в крупных западных фирмах, да и в отечественной практике, постепенно стала складываться система управления человеческими ресурсами, заменяющая систему управления кадрами. Система призвана сыграть ключевую роль в обеспечении условий конкурентоспособности и долгосрочного развития организации на основе регулирования отношений между ней и работниками.

В рамках концепции «управления человеческими ресурсами» персонал «уравнен в правах» с капиталом, и расходы на него рассматриваются как долгосрочные инвестиции; кадровое планирование переплетается с производственным, и сотрудники становятся объектом корпоративной стратегии; активно внедряется групповая организация труда, а поэтому делается акцент на создание команды, развитие способностей людей и формирование корпоративной культуры; кадровые службы решают организационные и аналитические вопросы, а также оказывают поддержку линейным руководителям с целью облегчить адаптацию сотрудников в компании

На наш взгляд, все выше сказанное наглядно показывает всю необходимость рассмотрения значимости кадрового потенциала предприятия и уделения должного внимания управлению персоналом в системе управления предприятием.

Рассмотрим данные позиции на примере одного из ведущих промышленных предприятий РМ ОАО «Завод «Саранскабель».

О размерах и значении предприятия для экономики РМ можно судить по численному и образовательному составу предприятия, который представлен на рисунке 1.



1– Высшее 2 – Среднее-специальное 3 – Среднее 4 – Неполное среднее

Рисунок 1. Динамика численного и образовательного состава предприятия
ОАО «Завод«Сарансккабель» за 2003-2007гг.

Из рисунка 1 видно, что численность персонала предприятия изменяется ежегодно. За период в 5 лет, наименьшая численность наблюдалась в 2006 году и составила 1886 человек. Максимальная численность приходится на 2004 году – 1962 человека. По итогам 2007 года численность сотрудников составила 1955 человек. По этим данным нельзя сделать однозначного вывода или выявить тенденцию об увеличении или сокращении производства. Данное обстоятельство говорит об относительной стабильности работы предприятия. Причиной такой динамики персонала, является изменение в объемах производства.

Помимо численности персонала, важным является показатель, отражающий состав работников по образованию. Из рисунка 1 видно, что на предприятии трудятся люди с: высшем, средне-специальным, средним, неполным средним – образованием. Численность персонала с высшим образованием увеличивается из года в год. Если в 2003 году численность последних составляла 25% (478 человек) от общей численности персонала, то

по итогам 2007 года – 28% (547 человек). Данное обстоятельство свидетельствует о наращивании человеческого потенциала предприятия.

Наблюдается значительный рост численности персонала имеющего среднее-специальное образование. Так в 2007 году численность работников со средне-специальным составила 35% (684 человека) по сравнению с 2003 годом (29% или 555 человек).

Увеличение доли персонала со средне-специальным образование является наглядным доказательством того, что персонал предприятия ОАО «Завод «Сарансккабель» является достаточно профессиональным и конкурентоспособным, способным обеспечить предприятию стабильный рост и качественное развитие предприятия.

Рассмотрим распределение численности промышленно-производственного персонала по направлениям деятельности. (рисунке 2)

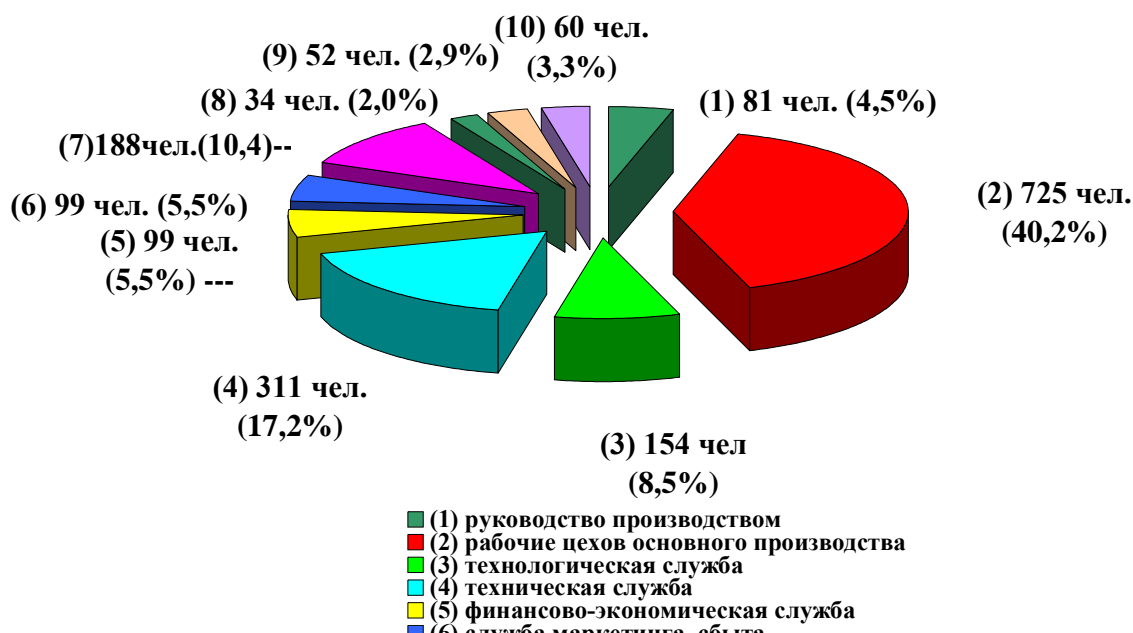


Рисунок 2. Распределение численности промышленно-производственного персонала по направлениям деятельности по состоянию за 2007 года

Из статистических данных видно, что самую большую долю (40,2%) составляют рабочие цехов основного производства. Но, тем не менее, 59,8% от общей численности персонал, составляет персонал непосредственно не

участвующий в производстве, а обслуживающий основное производство, обеспечивающий реализацию продукции, отвечающий за экономическое состояние предприятия. Следовательно, можно сделать вывод о значительной автоматизации производства, так как даже при данном соотношении завод выступает конкурентоспособным предприятием российского масштаба.

Еще одним из важных элементов анализа конкурентоспособности является его возрастной состав (таблица 1).

Т а б л и ц а 1

Возрастной состав персонала ОАО «Завод «Саранскабель»

Показатели	18 – 20 лет	21-30 лет	31-40 лет	41-50 лет	свыше 50 лет
в абсолютных показателях	39	554	425	587	350
в %	2	28	22	30	18

Следует отметить, что основная доля занятых на предприятии (82%) – лица в возрасте до 50 лет (наиболее трудоспособный возраст), а средний возраст сотрудников предприятия – 38 лет. Значительна доля молодых специалистов, выпускников ВУЗов, техникумов, училищ, которым старшее поколение, находящееся в трудоспособном возрасте передает, и будет передавать свой опыт, учить, наставлять. Кроме этого у новичков производства перед глазами живой пример стойкости, трудолюбия в виде старшей возрастной группы.

Исследования персонала по стажу представлены в таблице 2.

Т а б л и ц а 2

Состав персонала по стажу

Показатели	до года	1-2 года	2-5 года	5-10 лет	10-20 лет	20 и более
в абсолютных показателях	163	125	456	609	306	296
в %	8	7	23	31	16	15

Как видно из таблицы основу предприятия, составляют работники со стажем от 5 до 10 лет, а средний стаж – 9 лет. Общая структура персонала такова, что 62% персонала – люди опытные, способные подготовить достойную

смену, они знают многие нюансы деятельности и могут дать дельный и нужный совет встающим на ноги сотрудникам.

Подводя итоги сказанному следует отметить, что предприятие имеет хороший кадровый потенциал.

Но для того, чтобы удержать и наращивать дальнейший потенциал организации необходима правильно построенная, логичная система мотивации персонала.

Слабыми сторонами системы стимулирования предприятия являются:

- использование в некоторых случаях повременной оплаты труда, что приводит к значительному снижению производительности труда;

- начисления, увеличивающие базовую часть заработной платы, субъективны и зависят от мнения руководителя;

- решения принимаются руководством без учета мнения персонала;

- слабо развиты социально – психологические методы мотивации (доска почета, почетные грамоты и т.п.);

- отсутствует механизм карьерного роста;

- недостаточно развита и продумана система социально-экономических льгот и выплат.

ОАО «Завод «Саранскабель» динамично развивающееся предприятие, имеющее возможность проектирования и внедрения оптимальной системы мотивации. Предприятию необходимо совершенствовать систему мотивации в следующих направлениях:

- зарплата должна состоять из множества статей дохода, по которым работник должен получать вознаграждение;

- выплата надбавок и премии должна происходить отдельно от должностного оклада, и их размер не должен быть постоянным;

- разработка краткосрочной программы материального стимулирования, должна быть связанной со снижением себестоимости продукции и выделением части сэкономленных средств на премирование по итогам проведенной работы;

- необходимо изменение системы социальных льгот и выплат;

- предоставление персоналу возможности карьерного роста;
- возможности выбора времени работы;

Затраты на проектируемую систему мотивации будут заключаться в отчислении процента от прироста доходов предприятия.

Подводя итоги исследований, можно сделать следующий вывод. Действующая на предприятии система мотивации недостаточно проработана. Действующие механизмы мотивации удовлетворяют лишь первичные, физические потребности. И в случае нехватки у предприятия средств на выплату материальной составляющей мотивации, предприятие растеряет свои квалифицированные кадры, а, следовательно, и свой потенциал.

Таким образом, дальнейшее совершенствование систем мотивации является перспективным направлением, способным улучшить деятельность предприятия, повысить его эффективность.