

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОАО «ХАРЦЫЗСКИЙ ТРУБНЫЙ ЗАВОД»

**Толокнова О.В., Назарова И.А.**

Донецкий национальный технический университет, г. Донецк

Кафедра прикладной математики и информатики

E-mail: [kukara4a4@mail.ru](mailto:kukara4a4@mail.ru)

### **Аннотация**

**Толокнова О.В., Назарова И.А. Эффективность управления персоналом на ОАО «Харцызский трубный завод»**

*В статье рассмотрены и проанализированы персонал предприятия и его текучесть, как один из важнейших факторов производительности труда. Приведен пример построения карт Шухарта, которые позволяют оценить стабильность, управляемость и контролируемость процесса.*

### **Общая постановка проблемы.**

Производство любой страны зависит от ряда факторов. Сельское хозяйство, промышленность, транспорт и другие отрасли народного хозяйства находятся в прямой зависимости от этих факторов. Персонал предприятия является одним из наиболее важных факторов, которые влияют на эффективность общественного производства.

### **Постановка задач исследования.**

Целью данной работы является изучение и анализ текучести кадров на предприятии. Объект исследования – ОАО «Харцызский трубный завод».

### **Решение задачи и результаты исследований.**

ОАО «Харцызский трубный завод» - один из крупнейших заводов в Восточной Европе по производству стальных электросварных труб большого диаметра для нефте- и газопроводов.

В последние годы на предприятии обновлены финансовые потоки вливанием крупных денежных инвестиций, направленных на дальнейшее развитие; повышен уровень коллективного интеллекта путем достижения новых экономических истин в бизнесе, внедряются последние научные технические достижения в области трубного производства; применяются современные принципы организации и управления. Однако вопрос о текучести кадров стоит довольно остро

Текучесть персонала - движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником.

Для того чтобы привести уровень текучести персонала к допустимому значению, необходимо провести ряд преобразований:

- Определить уровень текучести;
- Определить финансовые потери, вызванные данным фактором;
- Выделить причины текучести;
- Определить ряд мероприятий, необходимых для нормализации текучести;
- Вычисление эффекта от внедренных мероприятий.

В ходе анализа текучести персонала ОАО «ХТЗ» был рассчитаны такие коэффициенты, как коэффициент оборота по выбытию и приему работников, коэффициенты общего оборота и текучести, что представлено в Таблице 1. Однако такой показатель, как коэффициент текучести рассматривался не только с точки зрения общего количества работников предприятия, но и в зависимости от должностей, цехов, отделов и возраста персонала.

Показатели	2007 год	2008 год
Принято работников	505	445
из них:		
на новообразованные рабочие места	0	0
Выбыло работников, всего	991	591
из них:		
по причинам сокращения штатов	38	25
по собственному желанию, уволено за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, несоответствие занимаемой должности	591	225
Общее количество принятых и уволенных работников	1496	1036
Учетная численность штатных работников на конец отчетного периода	5404	5160
Количество вакансий на конец года	15	8
Коэффициент оборота по приему работников, %	9,34	8,62
Коэффициент оборота по выбытию работников, %	18,34	11,45
Коэффициент общего оборота, %	27,68	20,08
Коэффициент текучести кадров, %	10,94	4,36

Таблица 1 – Расчет коэффициентов

Кроме того был проведен анализ на предмет контролируемости процесса с помощью контрольных карт Шухарта.

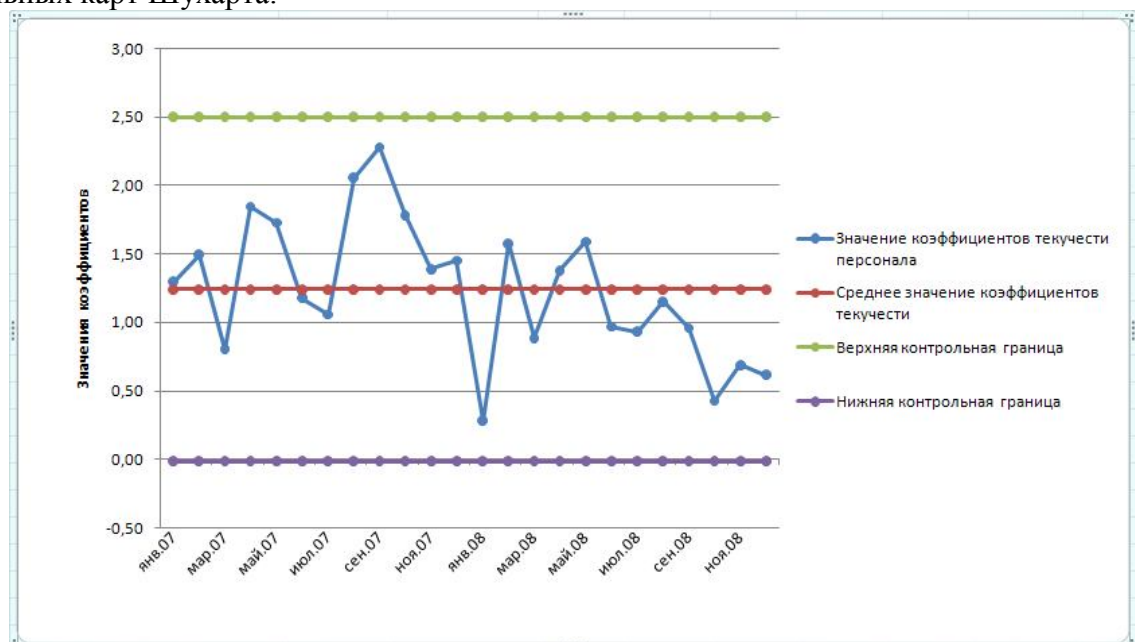


Рисунок 1 - Контрольная карта коэффициентов текучести персонала ОАО «ХТЗ» за 2007 – 2008 года

Кривая коэффициентов текучести персонала не выходит за рамки верхней и нижней контрольных границ. Следовательно, с вероятностью 99,73% можно сделать вывод о том, что процесс является статически стабильным и управляемым. Это значит, что текучесть персонала Харцызского трубного завода находится под влиянием тех факторов, которыми предприятие способно управлять.

Для снижения текучести персонала, необходимо выделить, проанализировать и устранить причины, приводящие к росту данного показателя.

Причины текучести:

- Невысокая заработная плата;
- Плохие условия труда работников;
- Невозможность карьерного и профессионального роста;
- Напряженные отношения в коллективе и с руководством;
- Жесткая структура работы с персоналом;
- Неудобный график;
- Нестабильность предприятия, компании, фирмы;
- Отсутствие адекватного планирования персонала;
- Экономическая ситуация в стране, регионе и т.д.;
- Появление новых конкурентоспособных предприятий и организаций;
- Личностные причины (возраст сотрудника, образование, место жительства).

Методы снижения текучести:

- Разработка системы премирования для каждой занимаемой должности на предприятии;
- Индивидуальный подход к каждому работнику при разрешении трудовых споров и конфликтов;
- Введение разрядов внутри должностей, расширение зоны полномочий работника для возможного горизонтального карьерного роста;
- Внедрение комплекса мер по улучшению условий труда;
- Внедрение системы обратной связи;
- Разработка более тщательного подхода к подбору руководства.

**Выводы.** Текучесть кадров - предмет специального анализа службы управления персоналом, так как увольнения работников требуют их срочной замены и сопряжены с финансовыми затратами предприятия. Однако, хотя и текучесть приводит к целому ряду негативных последствий, она является не только неустранимой, но и необходимой для любой организации.

В дальнейшем планируется применение полученного анализа для разработки модели оценки эффективности функционирования ОАО «ХТЗ».

### **Список литературы**

1. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика / С.А. Баркалов, Д.А. Новиков, С.С. Попов. М.: ИПУ РАН, 2002. - 110 с.
2. ГОСТ Р 50779.42-99. Статистические методы. Контрольные карты Шухарта - Введ. 15.44.99. – М. : Госстандарт России : Изд-во стандартов, 1999.
3. Глазов М.М. Менеджмент. - С-Пб.: Экономика и финансы, 2005. – 587с.
4. Ефимова О.В. Финансовый анализ. - М.: Бухгалтерский учет, 2004. – 440с.
5. Управление персоналом: Учебник для вузов/ Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2001. – С. 148