

В.В. ЖИЛЬЧЕНКОВА, доцент ДонНТУ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВЕННОЙ ХАРАКТЕРИСТИКОЙ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Развитие рыночных отношений в настоящее время требует от предприятий кардинальных преобразований в формах и методах управления, организационных структурах, которые должны быть направлены на стимулирование предприимчивости и дальнейшее развитие рыночных отношений предприятий с разными формами собственности. Одной из основных причин того, что эти процессы недостаточно эффективны и не достигают поставленных целей, является слабая обеспеченность проводимых реформ необходимыми кадрами, способными нетрадиционно, на высоком профессиональном уровне решать сложные задачи перехода к рыночной экономике.

Трудовой коллектив предприятия составляют занятые на нем работники. Следовательно, под трудовым потенциалом предприятия подразумевается совокупная трудовая дееспособность его коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из его возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков.

Содержание трудового потенциала раскрывает, с одной стороны, возможности участия работника (или всех членов коллектива предприятия) в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса, с другой – характеристику качеств работника (работников), отражающих степень развития его (их) способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей.

Соответственно и параметры трудового потенциала подразделяются на две группы:

1. Параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала коллектива предприятия:

- половозрастная структура;
- уровень образования;
- семейная структура;
- состояние здоровья.

2. Параметры производственных компонентов трудового потенциала:

- профессионально-квалификационная структура;
- повышение и обновление профессионального уровня;
- творческая активность.

В оценке трудового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон.

Качественная характеристика трудового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия (способность и склонность работника к труду – состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.п.);

- объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки);

- качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия).

Таблица 1

Качественная характеристика кадров шахты "Октябрьский рудник"

Качественная характеристика		Год	Рабочие по добыче угля	Руководители, специалисты, служащие	Трудящиеся на шахте
1. По возрасту, лет	до 30	1999	314	36	350
		2000	440	31	471
		2001	292	32	324
	31-40	1999	806	99	905
		2000	800	72	872
		2001	600	56	656
	41-50	1999	960	169	1129
		2000	1012	168	1180
		2001	914	159	1073
	свыше 50	1999	856	131	987
		2000	817	125	942
		2001	770	125	895
2. По образованию	ниже среднего	1999	432		432
		2000	395		395
		2001	327		327
	общее среднее	1999	2087	43	2130
		2000	2264	37	2301
		2001	1902	34	1936
	ср. спец. и незак. высшее	1999	360	206	566
		2000	345	187	532
		2001	290	173	463
	высшее всего	1999	57	186	243
		2000	65	172	237
		2001	57	165	222
3. По стажу работы в угольной промышленности	до 5 лет	1999	767	80	847
		2000	868	60	928
		2001	538	39	577
	5-10 лет	1999	288	34	322
		2000	484	65	549
		2001	487	68	555
	10-15 лет	1999	429	55	484
		2000	414	41	455
		2001	357	36	393
	15-25 лет	1999	1007	170	1177
		2000	1034	172	1206
		2001	917	167	1084
свыше 25 лет	1999	445	96	541	
	2000	269	58	327	
	2001	277	62	339	

Следует отметить, что сбор такого рода информации, особенно в части получения качественных характеристик, затруднен и требует специальных исследований. Поэтому используется упрощенный подход, когда качественная характеристика трудового потенциала ограничивается данными, отражающими образовательный и квалификационный уровень, наличие специальной профессиональной подготовки и ее продолжительность, половозрастной состав [1].

Рассмотрим особенности качественной характеристики трудового потенциала на примере шахты "Октябрьский рудник". Качественная характеристика кадров предприятия приведена в табл. 1. Для анализа качественной характеристики кадров выбран возрастной состав, образовательный уровень и стаж работы в угольной промышленности.

По возрастному фактору произведена градация на следующие возрастные группы:

- до 30 лет;
- 31-40 лет;
- 41-50 лет;
- свыше 50 лет.

К профессиям, по которым изучалась качественная характеристика кад-

ров шахты "Октябрьский рудник" относятся такие категории, как:

- машинист горновыемочных машин;
- горнорабочий очистного забоя;
- горнорабочий подготовительного забоя;
- мастер-взрывник;
- электрослесарь подземный;
- прочие подземные рабочие;
- рабочие шахтной поверхности;
- руководители, специалисты, служащие.

Диаграмма качественной характеристики трудящихся по возрасту приведена на рис. 1.

Образовательная и профессионально-квалификационная структуры являются показателями интеллектуального потенциала предприятия и общества в целом. По категориям трудящиеся и рабочие по добыче угля максимальный удельный вес составляют работники с общим средним образованием (в 2001 г. соответственно – 65,6% и 73,8%). А по категории руководители, специалисты и служащие работники со средним специальным и незаконченным высшим образованием составляют в 2001 г. 47,2% и высшее образование имеют 44,4%.

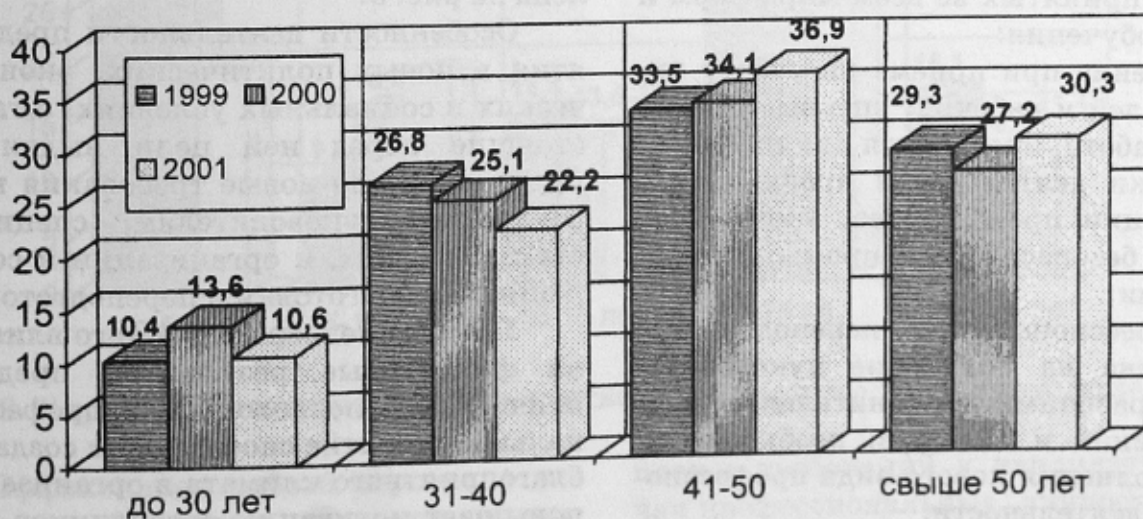


Рис. 1. Характеристика трудящихся по возрасту за 1999-2001 гг.

Анализируя качественный состав кадров предприятия по возрастному фактору можно сделать вывод о том, что наибольший удельный вес на предприятии составляют работники старше 40 лет. В 2000 году работники старше 40 лет по категории трудящиеся составили 61,3% и по категории рабочие по добыче угля 59,5%. А молодежь до 30 лет в 2000 году соответственно – 13,6% и 14,3%.

Пенсионеры на предприятии составляют 34,3%. Отдача у работников старше 50 лет и пенсионеров ниже, чем к работников средней группы и это является одной из причин снижения производительности труда.

Диаграмма качественной характеристики трудящихся по образованию представлена на рис. 2.



Рис. 2. Характеристика трудящихся по образованию за 1999-2001 гг.

Характеристика кадров по подготовке, переподготовке и повышению квалификации представлена в табл. 2.

В зависимости от целей и задач обучения существует несколько устоявшихся и принятых во всем мире форм и методов обучения:

обучение при приеме на работу руководителей и рабочих, впервые принятых на работу, проводится для изучения специфики деятельности предприятия, организации производства, экономики, техники безопасности и промышленной санитарии;

профессиональная переподготовка направлена на получение руководителями и рабочими дополнительных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности;

повышение квалификации проводится для обновления теоретических и практических знаний, умений и навыков в соответствии с постоянно возрас-

тающими требованиями и особенностями развития производства [2].

Диаграмма качественной характеристики трудящихся по стажу работы в угольной промышленности представлена на рис. 3.

Особенности деятельности предприятия в новых политических, экономических и социальных условиях, а также стоящие перед ней цели выдвигают принципиально новые требования к работникам – руководителям, специалистам, рабочим, к организации и содержанию их подготовки и переподготовки.

Помимо непосредственного влияния на финансовые результаты предприятия, капиталовложения в профессиональное развитие способствует созданию благоприятного климата в организации, повышает мотивацию сотрудников и их преданность организации, обеспечивает преємственность в управлении. Профессиональное развитие оказывает положительное влияние и на самих сотрудни-

ков. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионально-

го роста как внутри своего предприятия, так и вне его. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

Таблица 2

Характеристика кадров по подготовке, переподготовке и повышению квалификации по шахты "Октябрьский рудник"

№ п/п	Вид обучения	1999	2000	2001
I.	Подготовка – всего	35	78	21
	- ГРОЗ	19	48	21
	- ГРРГВ	4	20	–
	- машинист подземных установок	5	1	–
	- прочие	7	4	–
II.	Переподготовка – всего	16	93	19
	- ГРОЗ	3	6	4
	- проходчик	2	11	3
	- эл.слесарь	3	12	2
	- прочие	8	44	10
III.	Повышение квалификации – всего	80	132	192
	- ГРОЗ	–	–	–
	- проходчик	–	–	–
	- эл.слесарь	60	60	98
	- прочие	20	72	94

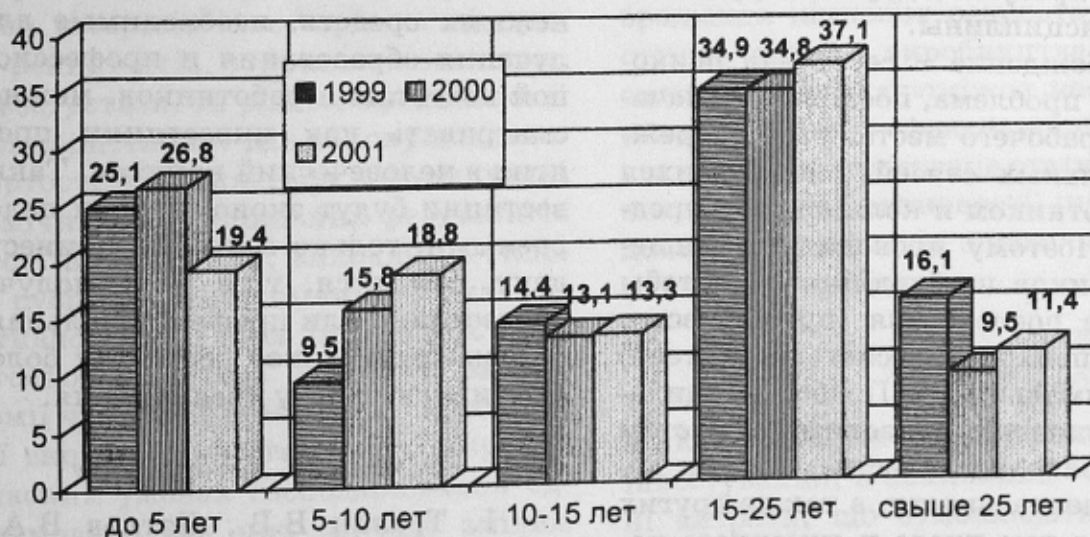


Рис. 3. Характеристика трудящихся по стажу работы в угольной промышленности

Эффективная работа персонала является необходимым условием успешной деятельности любого предприятия. Поэтому подбор новых сотрудников на вакантные должности – задача ответственная и одновременно творческая. Решение ее начинается с разработки ком-

плекса требований к кандидату, включая профессиональные, личностные, медицинские, которые формируются исходя из должностных обязанностей и описания рабочего места.

Высвобождение персонала – вид деятельности, предусматривающий

комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержке со стороны администрации при увольнении сотрудников [3].

Планирование работы с увольняющимися сотрудниками базируется на несложной классификации видов увольнений. Критерием классификации в данном случае выступает степень добровольности ухода работника из организации. По этому критерию можно выделить три вида увольнений:

увольнение по инициативе сотрудника (по собственному желанию);

увольнение по инициативе работодателя (по инициативе администрации);

выход на пенсию.

На предприятии в 2001 г. было принято 215 человек в том числе рабочих на подземных работах 162 человека, а ушло с предприятия 708 человек. Из вышедших сотрудников 471 человек – по собственному желанию, 126 человек – вышли на пенсию по возрасту и 14 человека по инвалидности, а 45 человек были уволены за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины.

Высвобождение – серьезная психологическая проблема, поскольку означает потерю рабочего места, утрату прежних социальных связей, сложившихся между работником и коллективом предприятия. Поэтому проводить сокращение работников необходимо так, чтобы негативные последствия (прежде всего социально-психологического характера) были минимальными. Подбор кандидатов на увольнение проводится с учетом трудового законодательства, оценки результатов деятельности, а также других моментов, в том числе и гуманного характера.

Кадровый потенциал компании – важнейший стратегический фактор, определяющий ее успех. Качественные и количественные характеристики рабочей силы определяют возможности реализации экономических программ, структурной перестройки, расширения производства, повышения качества про-

дукции и роста производительности труда. Поэтому обучение, повышение квалификации руководителей и специалистов, обучение и переподготовка по смежным и вторым профессиям специалистов и рабочих, формирование предпринимательского корпуса предприятия с учетом новых экономических условий и решение в качестве основной цели задач по формированию конкурентоспособного как на внутреннем, так и внешнем рынке персонала предприятия выдвигают перед кадровой службой предприятия новые, весьма сложные и актуальные задачи по выработке и реализации основных направлений подготовки кадров.

Качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки можно рассматривать как человеческий капитал. Этот капитал складывается из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы. Затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки работников, можно рассматривать как инвестиции предприятия в человеческий капитал. Такие инвестиции будут экономически целесообразными, только если они принесут отдачу, окупятся, т. е. если полученное образование или профессиональная подготовка работников обеспечат более эффективную работу предприятия.

Список литературы

1. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 1998. - 272 с.
2. Маслов Е.А. Управление персоналом предприятия. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. - 312 с.
3. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 1998.- 512 с.