

Направления совершенствования системы управления персоналом

Бекиш Е.И.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси Витебский филиал «Международный университет «МИТСО»»



Человеческие ресурсы имеют большое значение для любой организации. Грамотное управление персоналом повышает эффективность работы организации, способствует выживанию организации. От обеспеченности предприятия персоналом и его профессионализма зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин механизмов и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Цель научной статьи – проведение оценки направлений совершенствования персонала на примере ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат».

Материал и методы. Материалом для исследований послужили данные производственно-хозяйственной деятельности ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» и показатели ее эффективности, электронные информационные ресурсы. Основные методы изучения: аналитический метод, методы экономического и статистического анализа.

Результаты и их обсуждение. При проведении анализа количественного состава трудовых ресурсов предприятия выявлено, что основной удельный вес в структуре работников ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» занимают рабочие – более 68%, или 598 человек. Доля специалистов на предприятии составляет

20%, или 131 человек. На основании произведенной оценки уровня образования работников предприятия установлено, что большая часть работников организации имеет профессионально-техническое образование. Их количество составляет 304 человека, или около 34,6%. Среднее специальное образование имеют 287 работников, или 32,7%, и 184 человека с высшим образованием, или 21%. Анализ повышения квалификации на предприятии показал, что обучение за последний год прошли 126 человек. Из них большую часть – 65,9% – занимают рабочие. Повысили свою квалификацию всего 74 человека. Количество прошедших профессиональную подготовку и переподготовку составляет 52 человека.

Заключение. Выявлено, что повышению квалификации на предприятии уделяется большое внимание. Обучение и повышение квалификации проходят все категории работников предприятия. Установлено, что для осуществления повышения эффективной производственной деятельности ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» имеет в штате высококвалифицированных работников.

Ключевые слова: предприятие, персонал, возраст, образование, квалификация, управление, развитие, стимулирование, эффективность.

Directions of the Personnel Control System Improvement

Bekish E.I.

Educational Establishment of Vitebsk Branch of Belarusian Federation of Trade Unions «International University of «MITSO»»

Human resources are of great importance for any institution. Competent management of the personnel raises an institution overall performance, promotes an institution survival. The volume and timeliness of the performance of all works, efficiency of use of the equipment, machinery and mechanisms depend on personnel provision of the enterprise and efficiency of its use and as result – production volume, its cost price, profit and a number of other economic indicators.

The purpose of the research is carrying out an assessment of the directions of the personnel improvement on the example of Open Joint Stock Company «Orsha Meat Preserve Plant».

Material and methods. As a material for the research data of the production economic activities of Open Joint Stock Company «Orsha Meat Preserve Plant» and indicators of its efficiency, electronic information resources were used. The basic methods of the research were analytical as well as methods of the economic and statistical analysis.

Findings and their discussion. While analyzing the quantitative structure of the manpower of the enterprise it was revealed, that the basic relative density in the structure of workers of Open Joint Stock Company «Orsha Meat Preserve Plant» is taken by workers, more than 68% or 598 people. The share of experts at the enterprise makes 20% or 131 persons. On the basis of the assessment of the workers' education level it is established, that the biggest part of the workers has vocational training. Their quantity makes 304 persons or about 34,6%. 287 workers or 32,7% have technical college education

and 184 workers or 21% have higher education. The analysis of professional updating at the enterprise has shown that 126 people took the courses over the last year. Among them the biggest number, 65,9%, are workers. 74 people updated their qualification. The quantity of those who took vocational training and retraining makes 52 people.

Conclusion. It is revealed, that improvement of professional skill updating at the enterprise is paid great attention to. Training and updating is taken by all the categories of workers of the enterprise. It is established, that to implement the increase of the industrial activity efficiency Open Joint Stock Company "Orsha Meat Preserve Plant" has in its staff highly skilled workers.

Key words: enterprise, personnel, age, education, qualification, management, development, stimulation, efficiency.

Сегодня основная часть организаций Республики Беларусь старается улучшить свою деятельность за счет привлечения дополнительных ресурсов, в то время как на многих из них остается масса скрытых и неиспользованных резервов. Их поиск имеет большое значение, так как они позволяют более эффективно использовать уже имеющиеся ресурсы [1].

Характерными чертами современного менеджмента являются признание возрастающей роли человеческого фактора в системе производства и развитие новых форм и методов управления персоналом, в первую очередь на уровне предприятий и фирм. Сегодня основными факторами конкурентоспособности стали обеспеченность рабочей силой с необходимым уровнем квалификации, степень ее мотивации и организационные структуры и формы работы [2].

Любая отрасль народного хозяйства в состоянии нормально функционировать, если будет обеспечена высококвалифицированными подготовленными кадрами специалистов. Персонал предприятия является главным его ресурсом, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность.

Совершенствование системы управления персоналом – это важный этап в повышении эффективности бизнеса в современных условиях. Лозунг «Кадры решают все» всегда был важным элементом организации любой компании, предприятия, фирмы. Достаточно часто бывает так, что приняты все меры по техническому перевооружению, а ощутимого прогресса нет, и это определяется ошибками в управлении процессом. Анализ и совершенствование системы управления персоналом позволяют решить многие накопившиеся проблемы и направить бизнес в нужное русло. Пути совершенствования управления персоналом на современном этапе становятся темой исследования многих мировых центров, что облегчает выбор направления формирования целевой системы [3].

Задача анализа путей совершенствования управления персоналом ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» – оценить соответствие наличия рабочей силы по категориям и професси-

ям работников, потребности в ней исходя из имеющейся производственной мощности и применяемой технологии производства.

За период существования организации сложился квалификационный кадровый состав персонала. Трудовым коллективом ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» накоплен технологический и организационно-производственный опыт работы. На предприятии применяется линейно-функциональная (штабная) структура управления, которая включает в себя специальные подразделения при линейных руководителях, которые помогают им выполнять задачи предприятия.

Основные задачи в области управления персоналом состоят в обеспечении отрасли профессиональными кадрами, совершенствовании работы по подбору и расстановке кадров, подготовке, переподготовке и повышении квалификации персонала, формировании резерва руководящих кадров, планировании карьерного роста сотрудников.

Функционирование производства всегда связано с людьми, которые работают на предприятии. Правильные принципы организации производства играют, конечно же, важную роль, но производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, дисциплины, мотивации.

Одно из важнейших условий эффективности работы предприятия – рациональное использование рабочих кадров. Это обеспечит бесперебойность производственного процесса, успешное выполнение производственных планов и хозяйственных процессов. Производственно-хозяйственная деятельность ОАО «Витебский мясоккомбинат» становится более эффективной с каждым годом, выпускаемая продукция является более рентабельной, предприятие наращивает объемы производства, создает новые рабочие места [1; 4]. Поэтому важное значение для определения приоритетов и направлений развития человеческого капитала имеет оценка обеспеченности предприятия рабочей силой. Данная оценка состоит из ряда взаимосвязанных направлений работы, которые в совокупности дают руководству предприятия картину качественного и количественного состояния трудовых ресурсов предприятия. При изучении показателей трудовых ресурсов в первую очередь обращается

внимание на то, как предприятие обеспечено необходимым персоналом. Каждая категория работающих выполняет свою роль в процессе производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

При проведении анализа количественного состава трудовых ресурсов предприятия выявлено, что основной удельный вес в структуре работников ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» занимают рабочие – более 68%, или 598 человек. Доля специалистов на предприятии составляет 20%, или 131 человек. При изучении структуры трудовых ресурсов по цехам ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» установлено, что самая большая доля работников на предприятии занимается производством мяса и мясopодуKтов. Она составляет около 86% всех работников.

Основой успешной деятельности любой организации является качественный состав управленческого персонала. Квалификация, расстановка кадров в процессе производства, их отношение к труду, активность участия в решении вопросов хозяйственной деятельности предприятия, в управлении производством оказывают решающее влияние на эффективность работы предприятия. Требования творческого подхода работников к производству ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» обусловили повышение их самостоятельности и ответственности за выполняемую работу, активное участие в принятии управленческих решений, непосредственную заинтересованность в результате труда. Отсюда главный стратегический курс на высокий уровень образования и квалификации работников предприятия.

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами начинается с исследования квалификации работающего персонала, так как практика работы организаций показывает, что культурно-технический уровень рабочих в значительной степени определяет уровень производительности труда, качество вырабатываемой продукции, эффективное использование оборудования. Технический прогресс предъявляет все большие требования к общетеоретической подготовке кадров организаций. Высокий уровень общеобразовательной подготовки работника позволяет ему более рационально использовать и рабочее время.

С этой целью произведена оценка уровня образования работников ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат», которая представлена в таблице 1.

Согласно таблице 1, большая часть работников организации имеет профессионально-техническое образование. Их количество составляет

304 человека, или около 34,6%. Среднее специальное образование имеют 287 работников, или 32,7%, и лишь 184 человека с высшим образованием, или 21%. Среди руководителей высшее образование имеют 84,5%. Даже среди рабочих имеется 5 человек, получивших высшее образование. Основная часть рабочих имеет профессионально-техническое образование. Их количество составляет 281 человек. Значительная часть среди рабочих (215 человек) имеет среднее специальное образование. Это говорит о достаточности существующего уровня образования у работников для выполнения поставленных производственных задач и возможности их дальнейшего карьерного роста.

Таким образом, для осуществления повышения эффективной производственной деятельности ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» имеет в штате высококвалифицированных работников.

Любая организация развивается в первую очередь за счет использования личностного потенциала человека, его накопленного делового опыта [5].

Квалификационный уровень работников ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» зависит во многом от их возраста и стажа работы. Поэтому проведем анализ возрастного состава трудовых ресурсов предприятия, который представлен в таблице 2.

По данным таблицы 2 видно, что только 22,9%, или 201 человек, не достигли 30-летнего возраста. Более 26,7% работников ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» имеют возраст 40–49 лет, 18,5% работников находится в возрасте от 32 до 39 лет. Большой удельный вес занимают работники в возрасте от 50 лет и старше. Их количество составляет 228 человек, или 26% списочной численности работников.

В условиях максимизации прибыли собственника интересует целесообразность вложения в человеческий капитал, как это отражается на конечных экономических результатах деятельности организации, насколько сложившиеся принципы работы по развитию персонала способствуют достижению стратегических целей. Поэтому одним из требований к политике развития персонала является ее экономическое обоснование. Несмотря на то, что подготовка квалифицированных работников и поддержание их квалификационного уровня связаны со значительными издержками, в ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» рассматривают затраты на развитие персонала как инвестиции, которые должны приносить отдачу в виде повышения эффективности деятельности организации.

Таблица 1 – Образовательный уровень списочной численности работников ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат»

	Уровень образования				
	Высшее	Среднее специальное	Профессионально-техническое	Общее среднее	Общее базовое
Всего	184	287	304	91	12
Служащие, в т.ч.	179	72	23	6	–
руководители	87	15	1	–	–
специалисты	88	33	10	–	–
др. служащие	4	24	12	6	–
Рабочие	5	215	281	85	12

Таблица 2 – Возрастной состав работников ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат»

Группы списочной численности работников по возрасту, лет	Количество, чел.	Удельный вес, %
18–24	76	8,7
25–29	125	14,2
30	24	2,7
31	27	3,1
32–39	162	18,5
40–49	234	26,7
50–54	92	10,5
55–59	96	10,9
60 и старше	40	4,6
Итого	878	100,0

Таблица 3 – Анализ повышения квалификации работников ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат»

Наименование показателя	Количество, чел.	Удельный вес, %
Всего обучено:	126	100,0
Служащие,	43	34,1
из них:		
руководители	6	4,8
специалисты	37	29,4
Рабочие	83	65,9
В том числе повысили квалификацию всего:	74	100,0
Служащие,	33	26,2
из них:		
руководители	3	2,4
специалисты	30	23,8
Рабочие	41	32,5
Прошли профессиональную подготовку и переподготовку	52	41,3
Обучено на курсах целевого назначения	32	25,4

Эффективными способами повышения заинтересованности в трудовой деятельности на предприятии работников с высшим образованием, в частности молодых специалистов, являются перевод на контрактную систему всех работников предприятия, дополнительное обучение и повышение квалификации за счет средств предприятия.

Повышение квалификации работников ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» оказывает огромное влияние на рост производительности труда. Как следствие, повышению квалификации на предприятии уделяется большое внимание. Здесь организованы профессиональная подготовка и переподготовка работников, обучение на курсах целевого назначения и семинарах, проводимых на предприятии. Повышение квалификации специалисты проходят в основном в высших учреждениях образования страны.

Анализ данных показателей ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» представлен в таблице 3.

Основываясь на полученных результатах, можно утверждать, что обучались и повысили квалификацию все категории работников предприятия. Обучение за последний год прошли 126 человек. Из них большую часть – 65,9% – занимают рабочие. Это объясняется тем, что более опытный и квалифицированный рабочий лучше знает оборудование, на котором он работает, не допускает его быстрого физического износа, предохраняет от аварий. Повысили свою квалификацию всего 74 человека. Количество прошедших профессиональную подготовку и переподготовку составляет 52 человека.

Заключение. На основании проведенной оценки уровня образования установлено, что большая часть работников организации имеет профессионально-техническое образование. Их количество составляет 304 человека, или около 34,6%. Среднее специальное образование имеют

287 работников, или 32,7%, и лишь 184 человека с высшим образованием, или 21%.

При изучении возрастного состава трудовых ресурсов предприятия выявлено, что 22,9%, или 201 человек, не достигли 30-летнего возраста. Более 26,7% работников ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» имеют возраст 40–49 лет, 18,5% работников находится в возрасте от 32 до 39 лет. Большой удельный вес занимают работники в возрасте от 50 лет и старше. Их количество составляет 228 человек, или 26% списочной численности работников.

При проведении анализа повышения квалификации на предприятии установлено, что повысили свою квалификацию за последний год всего 74 человека. Количество прошедших профессиональную подготовку и переподготовку составляет 52 человека.

Таким образом, для осуществления повышения эффективной производственной деятельности ОАО «Оршанский мясоконсервный комбинат» имеет в штате высококвалифицированных работников.

Литература

1. Бекиш, Е.И. Экономическая эффективность деятельности ОАО «Витебский маслоэкстракционный завод» и направления ее повышения / Е.И. Бекиш // Право. Экономика. Психология. – 2017. – № 2(7). – С. 34–38.
2. Бекиш, Е.И. Мотивация и кадровая политика предприятия / Е.И. Бекиш, Д. Рубис // Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: эффективность, инновации: сб. науч. ст. и работ по итогам междунар. науч.-практ. конф., Витебск, 15–16 окт. 2013 г. / УО «ВГТУ». – Витебск, 2013. – С. 117–119.
3. Горбатова, М. Методы управления персоналом / М. Горбатова. – Кемерово: Юнити, 2015. – 155 с.
4. Бекиш, Е.И. Анализ управления финансовой деятельностью на ОАО «Витебский мясоккомбинат» / Е.И. Бекиш, Е.Е. Мантур // Ученые записки УО «ВГАВМ». – Витебск, 2012. – Т. 47, вып. 2. – С. 243–246.
5. Мещерякова, Е.В. Управление персоналом: тексты лекций для студентов специальностей 1-26 02 02 «Менеджмент», 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» / Е.В. Мещерякова, Н.А. Лукашук. – Минск: БГТУ, 2014. – 276 с.

Поступила в редакцию 01.02.2019 г.