

Н.Г. САВИНОВА

ИССЛЕДОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «ТАГАНРОГСКИЙ АВИАЦИОННЫЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ИМЕНИ Г.М. БЕРИЕВА»)

В статье рассматриваются вопросы формирования кадрового потенциала на современном промышленном предприятии. Правильно подобрать персонал в наше время довольно сложно, это требует определенных навыков, поэтому проведено исследование кадрового потенциала на примере публичного акционерного общества «Таганрогский авиационный научно-технический комплекс им.

Г.М. Бериева». Исследования базируются на качественной и количественной оценке исходя из статистических данных, предоставленных предприятием, по таким показателям, как возраст, образование, списочная численность и текучесть кадров. Выявлены проблемы в кадровом потенциале и предоставлены рекомендации по улучшению кадровой политики на предприятии.

Кадровый потенциал, человеческие ресурсы, анализ кадров.

Проблема формирования и управления кадровым потенциалом на современном промышленном предприятии имеет большое значение. В условиях динамичного развития экономики одной из главных задач в сфере управления человеческими ресурсами является обеспечение требований, обусловленных стратегией развития предприятия, в аспектах структуры, состава, уровня компетентности, профессионализма и других свойств персонала. Для решения этой задачи необходимо использовать эффективную систему управления кадровым потенциалом, чтобы вовремя дать рекомендации и произвести стимулирование и мотивацию сотрудников.

Правильно подобрать квалифицированный, отвечающий всем заявленным требованиям персонал для своей организации довольно сложно. Поэтому всё более актуальным становится вопрос оценки персонала. Возникает потребность в получении объективной информации о состоянии и перспективах его развития [1].

Как известно, имеет место прямая зависимость между качеством человеческих ресурсов на предприятии и конкурентными характеристиками производственных процессов и выпускаемой продукции. Следовательно, для повышения конкурентоспособности российской продукции на отечественных и мировых рынках необходимо на основе научных исследований разработать предложения по совершенствованию управления развитием человеческих ресурсов и формированию кадрового потенциала [2].

Под кадровым потенциалом понимается весь численный состав постоянных работников организации, обладающих необходимыми профессиональными подготовкой и квалификацией, а также личностными особенностями для возможного участия в производственном процессе [3].

Согласно данному определению кадровый потенциал промышленного предприятия можно понимать как вид ресурсов, которые обеспечивают достижение

определенных целей предприятия при имеющихся возможностях с требуемой эффективностью.

Важной, но до конца не решенной остаётся проблема оценки трудового потенциала, с помощью которой можно измерять и интенсивно использовать трудовой потенциал как личностный, так и организационный [4].

Кадровый потенциал можно рассматривать с количественной и качественной стороны. *Количественные характеристики* показывают необходимое число работников предприятия в соответствии с производственной необходимостью [5]. Они должны определяться согласно распределению кадров по категориям: руководители, рабочие основного и вспомогательного производства, специалисты, такие как инженерно-технический состав и функциональные специалисты, прочие служащие.

Качество кадрового потенциала предприятия можно оценивать по следующим показателям: уровень образования, возраст, профессиональный опыт и имеющиеся навыки, знания и умения.

Проведем оценку кадрового потенциала на примере публичного акционерного общества «Таганрогский авиационный научно-технический комплекс имени Г.М. Бериева» (сокращённое фирменное наименование – ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева»).

Кадровый потенциал ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» включает в себя трудовой потенциал всех его работников. Проблема подбора, формирования, повышения профессионализма и компетентности всех работников промышленного предприятия всегда имела большое значение. Именно от профессионализма и компетентности кадров зависит эффективность производственного процесса и выполнения планового задания на предприятии.

Обеспеченность данного предприятия кадрами определяется при помощи сравнения фактического числа работников по таким категориям, как основной производственный персонал, вспомогательный персонал, руководители, специалисты и служащие, персонал непромышленной сферы (рис.1).

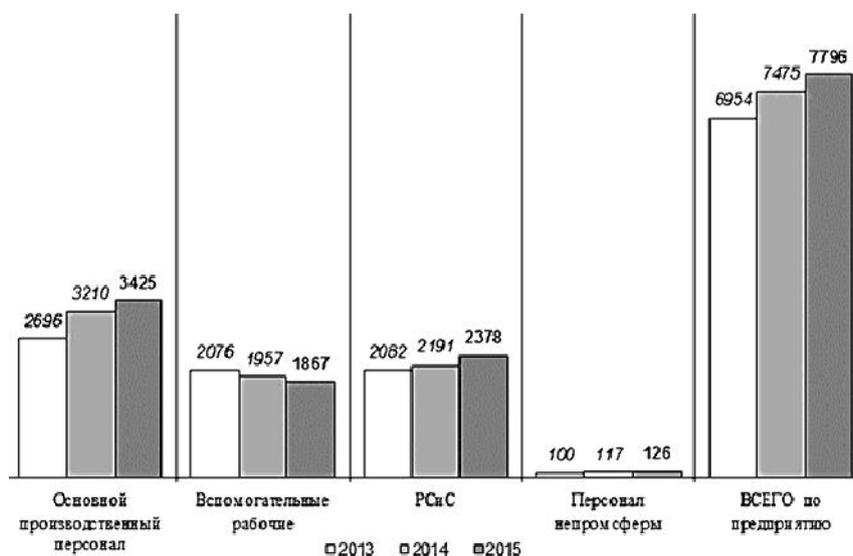


Рис. 1. Списочная численность по предприятию за 2013–2015гг.

Согласно статистическим данным, за последние годы наблюдается существенный рост числа сотрудников по всем категориям. Явно выражено увеличение числа основного производственного персонала к концу 2015 г., что является положительным моментом.

Для более детального исследования кадрового потенциала проанализируем качественный состав работников предприятия ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева». Решающая роль в производстве продукции на данном предприятии возложена на производственно-промышленный персонал (ППП). Следовательно, необходимо проводить качественную оценку именно данной категории трудовых ресурсов за 2013–2015 гг.

Профессионализм и компетентность очень сильно зависят от возраста и уровня образования работников завода. Поэтому в процессе нашего исследования проведем анализ в составе персонала по возрасту, а затем и по уровню образования.

Графическая структура распределения работников ПАО «ТАНТК им. Г.М. Бериева» по возрасту среди ППП представлена на рис. 2.

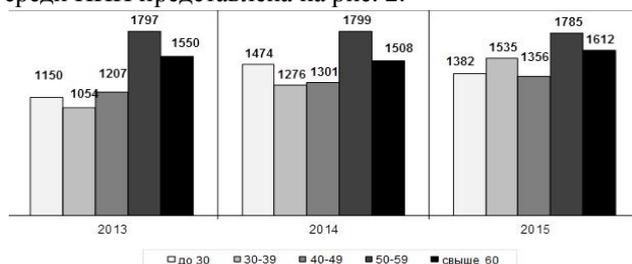


Рис. 2. Структура распределения работников по возрасту среди ППП

Данная структура показывает, что на предприятии общее число сотрудников увеличивается, но происходит существенное старение кадров, т.к. почти половина работников – это люди пенсионного и предпенсионного возраста. И только за последний год количество молодых специалистов стало расти.

Далее произведём сравнительную оценку работников завода по уровню образования. На рис. 3 представлена диаграмма соотношения работников с высшим и средним специальным образованием.



Рис. 3. Структура работников по уровню образования

Представленная структура показывает, что качественный состав трудовых ресурсов улучшается, так как количество сотрудников с высшим образованием растет.

Изменение качественного состава происходит в результате движения персонала предприятия. Проанализируем текучесть рабочей силы по принятым и уволенным сотрудникам.

На графике представлено количество прибывших и уволенных сотрудников на заводе за 2013–2015гг. (рис.4).

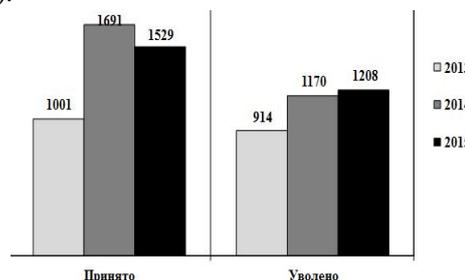


Рис. 4. Текучесть кадров на 31.12.2015 по сравнению с другими годами

Данная диаграмма показывает, что за последние два года общее число сотрудников предприятия постоянно растет.

На основании проведённого исследования можно сделать вывод, что в целом на предприятии замечена положительная тенденция по приросту численности сотрудников, растет и уровень образования. Но есть и существенные проблемы в виде старения кадров и большой текучести персонала. Эти проблемы можно решить при должной мотивации сотрудников и повы-

шении имиджа предприятия, что привлечет на работу больше квалифицированных и профессионально подготовленных специалистов.

Обобщая вышесказанное, можно сказать, что эффективное управление человеческим потенциалом на предприятии необходимо осуществлять комплексно, обращая внимание как на его качественные, так и на количественные характеристики. В итоге это обеспечит предприятию преимущества по кадровым ресурсам и высокий уровень конкурентоспособности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Морозова Е.С., Шатрова Е.С.* Современные методы оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал. 2015. № 4(8) [Электронный ресурс]. URL: <http://regrazvitie.ru/sovremennye-metody-otsenki-personala-v-sisteme-upravleniya-chelovecheskimi-resursami/> (доступ свободный).
2. *Дресвянников В.А., Лосева О.В.* Направления развития кадрового потенциала на промышленных предприятиях // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2011. №1 (17). С. 91–98.
3. *Петров А.В.* Обучение – опережающий характер// Деньги и кредит. 1999. №6. С. 67.
4. *Балынская Н.Р.* Роль средств массовой информации в создании имиджа территории: муниципальный уровень управления (пример Магнитогорска)// Экономика и политика. 2014. № 1 (2). С. 14–15.
5. Регулирование социально-экономических и политических процессов России: история и современность: монография / под ред. Н.Р. Балынской. СПб.: Изд-во ИНФО-да, 2014. 171 с.