

Анализ кадрового потенциала Владимирской области

Экономика нашей страны переживает не лучшее время, в ближайшей перспективе серьезные изменения. В связи с возможным расширением производства в различных сферах внутри страны, встает вопрос о кадровом потенциале, способном участвовать в этом самом расширении.

В нынешних условиях необходима активная работа над кадровой политикой, без этого выход из социально-экономического кризиса становится трудно осуществим, при этом вопрос о проработке кадрового потенциала становится актуальной проблемой. В работе проанализирована динамика кадрового потенциала, а так же его состав по следующим характеристикам: по полу и возрасту, по наличию и уровню образования, по наличию опыта работы.

Анализ кадрового потенциала по полу и возрасту показал, что средний возраст населения на 2012 год: среди мужчин – 35,2; среди женщин – 34,9. На 2013 год: среди мужчин – 35,6; среди женщин – 35,5. Так как пенсионный возраст для мужчин в нашей стране 60 лет (для Крайнего Севера и приравненных к нему местностях — 55), а для женщин (для Крайнего Севера и приравненных к нему местностях — 50), то анализ был направлен на структуру кадров в пределах этого возраста. Были проведены исследования о наличии дискриминации граждан по возрасту при трудоустройстве. По данным анализа были сделаны следующие выводы: в целом как в 2012 г., так и в 2013 г. количество мужчин среди потенциальных кадров больше, чем женщин на 369 тыс. и на 346 тыс. человек в 2012 г. и в 2013 г. соответственно. Наибольший удельный вес среди мужчин и женщин занимает группа от 20 до 24 лет. Это свидетельствует о положительной динамике в кадровом возрастном составе. В целом численность потенциальных кадров к 2013 году выросла на 6 тыс. человек, что является сравнительно небольшим изменением. Причем среди мужчин это значение снизилось на 8 тыс. человек, а среди женщин выросло на 15 тыс. человек. Наибольшему изменению к 2013 году по численности среди мужчин подверглась возрастная группа от 20 до 24 лет, их численность уменьшилась на 29 тыс. человек. Наибольший рост наблюдается у возрастной группы от 40 до 44 лет на 17 тыс. человек. Среди женщин к 2013 году больше остальных увеличилась возрастная группа от 55 до 59 лет на 15 тыс. человек, а наибольшее снижение среди женщин в возрасте от 25 до 29 лет, те же 15 тыс. человек.

Проведён анализ наличия дискриминации потенциальных работников по половому признаку. В целом такая проблема не стоит. Однако на предприятиях отдельных отраслей предпочтение отдаётся мужчинам. Проведенный опрос потенциальных работников, ищущих работу показал, что в целом работодатели предпочитают нанимать на работу мужчин в возрасте от 35 до 55 лет, женщин - в возрасте от 25 до 40 лет.

Проведен анализ кадрового потенциала по уровню образования. Этот фактор так же является одним из ключевых, так как без определенного уровня образования те или иные категории работ и должностей попросту недоступны для граждан. Для анализа были выделены шесть категорий по уровню образования: высшее профессиональное; среднее профессиональное; начальное профессиональное; среднее общее; основное общее; отсутствие основного общего. По результатам анализа был сделан вывод о том, что уровень образования женщин в целом выше, чем уровень образования мужчин как в 2012 году, так и в 2013 году. Получивших высшее образование среди женщин больше, чем мужчин на 55 тыс. человек и 77 тыс. человек в 2012 году и в 2013 году соответственно. Так же женщин получивших среднее профессиональное образование больше, чем мужчин на 81 тыс. человек и на 59 тыс. человек в 2012 году и в 2013 году соответственно. А вот среди граждан, получивших начальное профессиональное образование, мужчин больше на 218 тыс. человек и на 209 тыс. человек в 2012 году и в 2013 году соответственно. Далее идет среднее полное образование, мужчин с этим уровнем образования больше чем женщин в 2012 году на 151 тыс. человек и на 158 тыс. человек в 2013 году. Среди лиц, получивших только основное общее образование так же больше мужчин, в 2012 году на 120 тыс. человек, на 103 тыс. человек в 2013 году. Не имеют и этого образования к 2013 году 25 тыс. человек среди мужчин и 12 тыс. человек среди женщин.

Секция 3. Актуальные проблемы экономики

Самой многочисленной группой по образованию являются мужчины и женщины, получившие среднее полное образование их к 2013 году 34,21% (мужчины) и 32,12% (женщины). Меньше всего лиц без основного общего образования, 1,12% к 2013 году среди мужчин и 0,63% среди женщин. В целом можно сказать, что уровень образованности среди потенциальных кадров растет.

Уровень образования играет ключевую роль при трудоустройстве, на сегодняшний день весьма востребованы специалисты технических специальностей. Развитие промышленного комплекса должно создать массу рабочих мест, и, в принципе, традиционно пропорции таковы, что рабочих мест в сфере физического труда больше, чем в руководящих должностях. И проанализированные данные удовлетворяют этим пропорциям. Потенциальных кадров с высшим образованием, которые в перспективе могли бы занять руководящие должности, так как имеют в том числе высшее образование меньше, чем кадров со средним образованием.

Ещё одним немаловажным фактором при анализе потенциальных кадров является наличие опыта работы. Как показал анализ, всего опыт работы имеют в 2012 году – 2920 тыс. человек (70,69% от общего числа). Среди них оставили прежнее место работы в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией предприятия, собственного дела – 750 тыс. человек, в связи с увольнением по собственному желанию – 1025 тыс. человек, в связи с окончанием срока действия срочного трудового договора – 244 тыс. человек, в связи с увольнением из Вооруженных Сил – 14 тыс. человек, в связи с другими причинами – 888 тыс. человек. Не имеющих опыта в 2012 году 1210 тыс. человек, их удельный вес в общей массе 29,29%. В 2013 году опыт имеют – 2996 тыс. человек (72,42% от общего числа), что на 76 тыс. человек больше предыдущего года. Число лиц, оставивших прежнее место работы в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией предприятия, собственного дела сократилось на 39 тыс. человек и составило – 711 тыс. человек, в связи с увольнением по собственному желанию выросло на 94 тыс. человек и составило – 1119 тыс. человек, в связи с окончанием срока действия срочного трудового договора сократилось на 32 тыс. человек и составило – 212 тыс. человек, в связи с увольнением из Вооруженных Сил увеличилось на 1 тыс. человек и составило – 15 тыс. человек, в связи с другими причинами выросло на 50 тыс. чел. и составило – 938 тыс. человек. Не имеющих опыта в 2013 году 1142 тыс. человек, что на 68 тыс. человек меньше, чем в 2012 году, удельный вес по этой группе 27,60%.

Проведенный анализ позволил сделать вывод, что потенциальных кадров с опытом работы за рассматриваемый период стало больше на 1,73%. То есть привлекательность этих людей как потенциальных кадров стала выше.

Одним из основных направлений должна стать стратегия государства по улучшению состояния кадров и роста кадрового потенциала страны в целом и её регионов. Необходимо исполнять следующие условия:

- обоснованность и обеспеченность кадровой политики;
- обеспечение устойчивого социально-экономического развития общества;
- создание условий для граждан для свободного выбора направления трудовой деятельности и профессиональной подготовки;
- совершенствование не только системы высшего профессионального образования, но и возрождение среднего профессионального образования на основе воссоздания профтехучилищ и техникумов, что обеспечит подготовку кадров требуемых специальностей на разных профессиональных уровнях.

Литература

1. <http://www.gks.ru> – Федеральная служба государственной статистики
2. <http://vladzan.ru/> - Департамент по труду и занятости населения Владимирской области
3. <http://www.avо.ru/region/> - Администрация Владимирской области