

Н.Р. Королёва
Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт Владимирского государственного университета
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, д. 23
E-mail: nat.1994.25@mail.ru

Кадровый потенциал предприятия и основные направления его совершенствования

В современных условиях российской экономики на промышленных предприятиях существует проблема повышения качества человеческих ресурсов, что обусловлено различными факторами: отток квалифицированных работников, физическое старение кадров, нежелание молодежи работать на промышленно-производственных предприятиях. Все это приводит к острой нехватке работников, к снижению трудового и интеллектуального потенциала, вследствие чего, повышаются риски хозяйственной деятельности. Для расширения возможностей организации, повышения ее конкурентоспособности, необходимо эффективно и целенаправленно использовать кадровый потенциал работников. По мнению разных авторов, кадровый потенциал – это совокупные способности кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. Он определяется численностью кадров, их образовательным уровнем, личностными качествами, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой и творческой активности руководства [1].

Анализ кадрового потенциала АО «Муромского радиозавода», показал, что общая численность персонала, а так же численность рабочих и служащих с каждым годом растет. В 2014 году по отношению к 2012 году общая численность персонала выросла на 81 человека, а темп роста составил 117,53%. В 2012 и 2013 году основным источником комплектования персонала был организованный набор сотрудников. В 2014 году наибольшее количество персонала было направлено службой занятости. Главной плановой причиной выбытия сотрудников является уход работников на пенсию по возрасту. Главная внеплановая причина текучести кадров - нарушение трудовой дисциплины. Наибольшее количество работников имеют высшее образование, что объясняется специализацией предприятия, производящего радиотехническую продукцию.

На основе проведенного анализа, можно дать следующие рекомендации по совершенствованию кадрового потенциала предприятия.

1) Совершенствовать систему отбора персонала. В ходе исследования было выявлено, что на предприятии отсутствует четкая система набора персонала. Она сводится к ознакомлению с резюме или заполнению специального заявления. Данная система недостаточно эффективна. Поэтому следует в процесс отбора вовлекать не только сотрудников отдела кадров, но и линейных руководителей, от этого он станет более эффективным. Хорошие сотрудники – это не всегда, работники, имеющие большой опыт работы и красный диплом. Ведь в наше время существует множество доказательств, что люди без непосредственного опыта добивались успеха. Так же такие сотрудники обходятся предприятию намного дешевле.

2) Главной задачей современной системы подготовки и повышения квалификации является удовлетворение потребностей конкретного производства с учетом перспектив его развития в квалифицированных работниках. Это обуславливает необходимость научно обоснованного определения реальных потребностей производства в квалифицированных кадрах нужного количества и качества. В целях подготовки, переподготовки и повышения уровня квалификации кадров, на исследуемом предприятии целесообразно организовать обучение непосредственно на базе предприятия. Подготовка высококвалифицированных кадров может проводиться по нескольким формам.

3) Большое внимание следует уделять процессу адаптации. Для адаптации кадров можно использовать следующие подходы: «вводная беседа» метод неформализованного сопровождения, организация корпоративных мероприятий. Целесообразно использовать наставничество.

Внедрив данные рекомендации в практику работы, можно повысить качество кадрового потенциала и улучшить деятельность предприятия.

Литература

1. Герчикова И.Н. Менеджмент. 5-е изд., перераб. и доп./ И.Н. Герчикова - М.: ЮНИТИ, 2014. — 512 с.
2. <http://www.muromrz.com/> - сайт АО “Муромский радиозавод”