

Ежкова С.О.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Ю.Е. Галкина

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: eso.1994@yandex.ru*

Пути совершенствования системы управления персоналом в ПАО «Завод корпусов»

ПАО «Завод Корпусов» имеет большой, многолетний опыт работы в области металлообработки и изготовления металлопродукции различного назначения, квалифицированные кадры, обладает большим производственным потенциалом, использует современную технологию обработки металлов и предлагает широкий спектр работ и услуг в сфере изготовления бронекорпусов, бронепанелей и бронирования техники.

Кадровая политика на предприятии реализуется по ключевым направлениям, ориентированным на сохранение и приумножение качественного и квалификационного состава персонала, развитие профессиональных и управленческих компетенций персонала всех уровней с использованием внутренних ресурсов предприятия, обширное распространение процесса наставничества, использование внутреннего источника как основного при кадровых изменениях, расширение связей с внешними источниками при найме персонала на уровень развития карьеры.

В 2016 году численность персонала завода выросла на 105,46% (рисунок 1). Значение показателей движения кадров (рис. 2) свидетельствуют о значительном снижении текучести трудовых кадров и нарушений трудовой дисциплины на предприятии, что свидетельствует о положительной динамике развития системы управления персоналом завода.

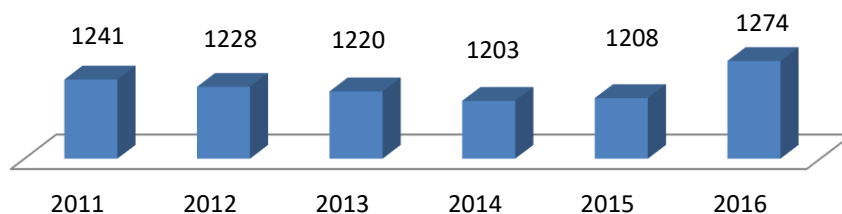


Рис. 1 – Динамика численности персонала ПАО «Завод корпусов», чел.

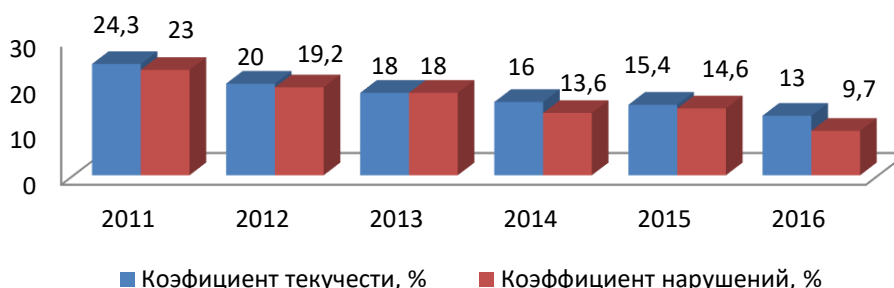


Рис. 2 – Показатели движения персонала ПАО «Завод корпусов», %

В целях повышения эффективности работы и производительности труда, определения уровня соответствия работника требованиям занимаемой должности, повышения уровня компетенции и профессионализма работников, а также эффективного формирования кадрового резерва и повышения уровня мотивации персонала к результативному труду на ПАО «Завод корпусов» в 2016 году разработаны 18 технических минимумов на ключевые должности: ТОП-менеджеров, контрольных и производственных мастеров, начальников производственных

цехов и сервисных центров, начальников смен сервисных центров, начальника ООТиЗ, начальника ОРП, начальника ПБ и ОТ.

В течение 2016 года ежеквартально мастера производственных участков в количестве 36 чел. проходили оценку по техническому минимуму. По результатам оценки разработана программа обучения мастеров производственных участков и проведено обучение. В декабре 2016 года прошли оценку по техническому минимуму контрольные мастера и старшие контрольные мастера отдела технического контроля 7 чел., начальники смен сервисного центра энергообеспечения и сервисного центра ремонта технологического оборудования 8 чел.

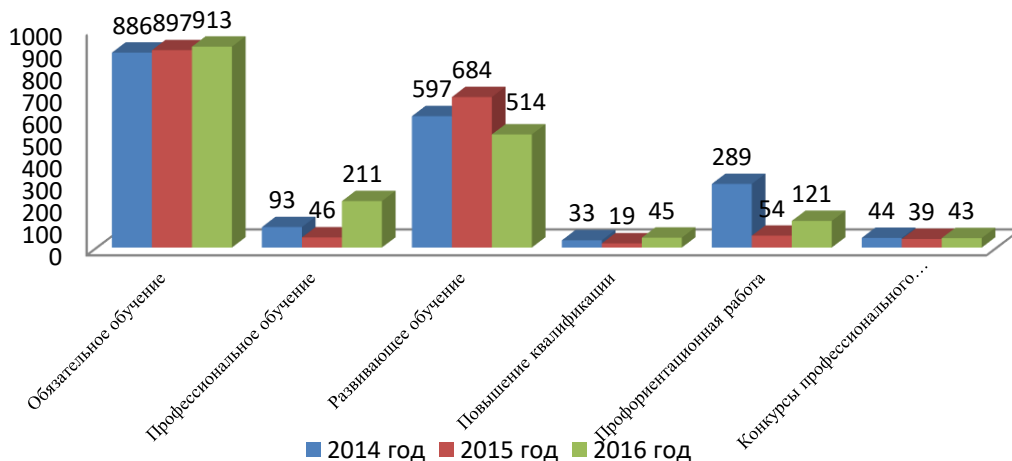


Рис. 3 – Направления развития персонала ПАО «Завод корпусов», чел.

Среднемесячная плата основных производственных рабочих в 2016 году составила 37, 8 тыс. руб. Фонд оплаты труда в 2016 году вырос по сдельной системе ОТ на 103,74%, а по повременной ОТ на 105,2% (рис. 4).

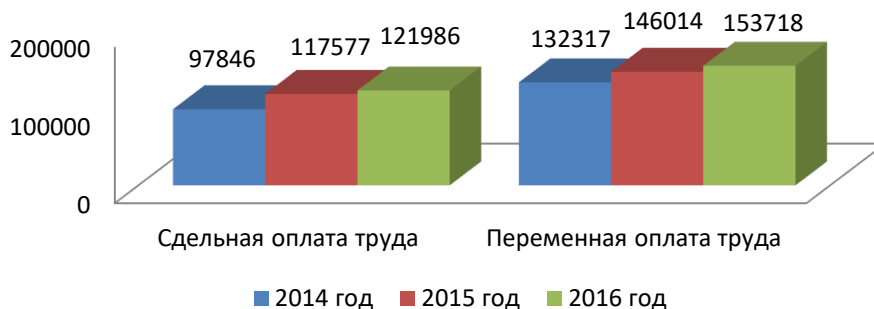


Рис. 4 – Основная заработная плата в АО «Завод корпусов», тыс. руб.

В настоящее время на предприятии сохраняется срыва выполнения суточной производственной программы по причине отсутствия персонала на рабочих местах (очередной отпуск, больничный лист, вакансии и т.д.). Для выполнения производственной программы необходимо планировать сверхурочные работы или работы в выходные дни, что влечет за собой перерасход фонда рабочего времени и фонда оплаты труда.

С целью решения данной проблемы необходимо разработать программу обучения сотрудников предприятия второй и смежной профессии, выполнению дополнительных операций на своем и других участках производства, в рамках которой сотрудник в течение месяца будет проходить стажировку под руководством наставника, после чего самостоятельно производить работу.

Так же на предприятии отсутствует база для обучения и повышения профессионального мастерства электросварщиков и слесарей по сборке металлоконструкций при проведения первичной и повторной аттестации рабочих на допуск к работе со спец. сталями. Затруднена

организация проведения практических экзаменов электросварщиков и слесарей по сборке металлоконструкций на производственных рабочих местах. На период проведения аттестации все работы по изготовлению производственной программы на рабочем месте приостановлены, что может повлечь риск срыва плана производства.

С целью решения вышеназванных проблем необходимо:

- проводить первичную и повторную аттестации электросварщиков на допуск к сварке;
- организовать проведение заводских конкурсов профессионального мастерства;
- внедрить систему оценки уровня профессиональных навыков кандидатов на трудоустройство;
- организовать проведение на заводе производственной практики студентов профессиональных заведений.

В целом, можно сделать вывод, что деятельность руководства завода корпусов по управлению персоналом достаточно эффективна, руководители предприятия ежегодно анализируют проблемы персонала и принимают управленческие решения по их устранению.

Литература

1. Официальный сайт ПАО Завод корпусов // <http://www.zavodkorpsov.ru>