

ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА ЕГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация: Статья посвящена характеристике персонала предприятия как основы его кадрового потенциала. В статье раскрываются понятия «кадры» и «кадровый потенциал». Рассмотрена структура кадрового потенциала на предприятии. Выделяются социально-экономические группы в рамках организации. Проанализированы основные аспекты развития кадрового потенциала.

Ключевые слова: персонал предприятия, кадры, кадровый потенциал, трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, трудовой коллектив.

Annotation: The article is devoted to the personnel of the enterprise as bases of its human resources. The article reveals the concept of "frames" and "human resources." The structure of personnel potential at the enterprise. Highlighted the socio-economic groups within the organization. Analyzed the main aspects of the development of human capacity.

Key words: the personnel of the enterprise, personnel, personnel potential, human resources, human resources, labor team.

В современных условиях производственный потенциал организации во многом зависит от деятельности людей. Важную роль играют не только их знания, навыки, опыт, но и уровень квалификации и компетентности в той

или иной области. Поэтому именно трудовые ресурсы являются важнейшим ресурсом как отдельного предприятия, так и всего общества в целом.

Категория «персонал предприятия» рассматривает трудовые и человеческие ресурсы производства, а также его кадровый потенциал. Она отражает совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав [2].

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения, обладающую физическими и умственными возможностями и способную выполнять определённую работу, производить материальные блага или оказывать услуги. Основу трудовых ресурсов страны составляют люди трудоспособного возраста, занятых общественно-полезной деятельностью. Кроме них сюда входят потенциальные работники, способные трудиться, но в данный момент занятые либо в домашнем и личном хозяйстве, либо обучающиеся в дневное время или находящиеся на военной службе. Трудовые ресурсы также составляют лица нетрудоспособного возраста, а именно – подростки и пенсионеры, которые могут и хотят трудиться.

Человеческие ресурсы – это совокупность определённых способностей и качеств работников, правильное использование которых способно обеспечить эффективность деятельности организации в условиях рыночной экономики. К таким способностям относятся: трудовые, предпринимательские, творческие, интеллектуальные, нравственные возможности человека. Специфика человеческих ресурсов состоит в том, что каждый человек уникален и наделён интеллектом, он способен к обучению и развитию, в нём заложен большой потенциал.

Наряду с трудовыми и человеческими ресурсами рассматриваются такие категории как «кадры» и «кадровый потенциал». Причём эти понятия не идентичны.

Кадры – это штатный состав, как правило квалифицированных, работников на организации, в государственном учреждении, или на иных профессиональных и общественных организациях.

Понятие «кадровый потенциал» включает в себя не только кадры как таковые, но и некие скрытые, пока еще не проявленные возможности кадров, использование которых в будущем повлечёт за собой достижение конкретных результатов. Кадровый потенциал отличается от потенциала каждого работника целостностью и единством. Он отражает качественную и, в некоторой степени, количественную характеристику трудового потенциала рабочих на предприятии.

В качестве объекта управления кадровым потенциалом выступает не только отдельный работник, но и совокупность работников, представляющих собой трудовой коллектив.

Субъектом управления кадровым потенциалом на предприятии являются руководители и специалисты кадровых служб, а также все руководители, управляющие своими подчинёнными.

Многие учёные считают, что в кадровом потенциале заложены способности кадровых работников предприятия, рассматриваемые в совокупности и необходимые для выбора, исполнения и координирования действий, обеспечивающие предприятию выгоду на рынке товаров и услуг. Поэтому именно мероприятия, благотворно влияющие на развитие персонала, способствуют увеличению кадрового потенциала компании.

Под персоналом принято понимать совокупность всех человеческих ресурсов, которыми располагает организация. Он представляет собой коллектив работников с определённой структурной организацией, участвующих своим трудом в деятельности организации на основе трудового договора. Это, непосредственно, сотрудники компании, партнёры, привлекаемые для осуществления проектов, эксперты и консультанты и т.д.

Основными характеристиками персонала предприятия являются его численность и структура.

Для измерения численности персонала, как количественной характеристики, используются следующие показатели: списочная, явочная и среднесписочная численность работников [4].

Списочная численность работников представляет собой численность работников списочного состава, приходящуюся на определённую дату и учитывающую работников, принятых и выбывших за этот день.

Явочная численность рассчитывается как количество работников списочного состава, которые обязаны появиться на работе, чтобы выполнить производственное задание.

Разница между этими двумя показателями характеризуется количеством дней простоев, например, болезни, отпуска и т.д.

Показатель среднесписочной численности используется в целях определения численности работников за конкретный период. Определяется как сумма численности работников списочного состава за каждый день конкретного периода, делённая на число дней этого периода.

Совокупность отдельных групп работников образует структуру персонала на предприятии, которая рассчитывается как отношение среднесписочной численности работников i -той категории к общей среднесписочной численности персонала [7].

Отдельные группы работников можно выделить по различным признакам.

По выполняемым функциям весь персонал предприятия подразделяют на промышленно-производственный и непромышленный (рис. 1).



Рисунок 1. Группы персонала по выполняемым функциям

Промышленно-производственный персонал состоит из основных работников и управляющего персонала, то есть из персонала, занятого в производстве непосредственно или опосредованно.

Непромышленный персонал включает в себя работников, которые обеспечивают организацию хозяйствующего субъекта (к примеру, работники общественного питания, ЖКХ, врачебно-санитарных, культурно-просветительские учреждений).

В зависимости от выполняемых функций в промышленно-производственном персонале выделяют две группы - рабочих и служащих.

Рабочие непосредственно занимаются выполнением работ, производством товаров, оказанием услуг производственного характера. Помимо этого, отдельно выделяют основных рабочих, которые заняты в технологических процессах создания материальных продуктов и услуг, и вспомогательных рабочих, обслуживающих рабочие места и оборудование (например, ремонтных, транспортных, складских).

В группе служащих выделяют руководителей, специалистов и собственно служащих.

К руководящим работникам относятся работники, которые занимают должность руководителя организации и её структурных подразделений. К ним относятся следующие должности: генеральный директор, директор, ру-

ководитель, начальник, управляющий, заведующий, председатель, менеджер и другие. Руководитель принимает решения по важнейшим вопросам с целью поддержания эффективного труда производственного коллектива. В перечень действий руководителя входит подбор и расстановка кадров, координация работы исполнителей, производственных звеньев.

Руководители могут подразделяться по рангам на руководителей высшего звена (директор и его заместители), среднего звена (начальники цехов и отделов) и низшего звена (мастера и бригадиры). Также выделяют такие понятия как «линейный руководитель» (начальник цеха, участка, мастер) и «функциональный руководитель» (начальник функционального отдела, к примеру, экономического, юридического, инженерного отделов).

В категорию «специалистов» входят работники, создающие и внедряющие в производство новые знания в различных областях в виде теоретических и прикладных разработок, а также предлагающих пути решения тех или иных производственных проблем на предприятии.

К специалистам можно отнести: администраторов, бухгалтеров, инженеров, механиков, техников, товароведов, экономистов, нормировщиков, преподавателей, физиков, энергетиков и т.д.

В зависимости от уровня образования выделяют специалистов средней квалификации, которые являются исполнителями работ, и высшей квалификации, осуществляющих руководство производственно-техническими процессами.

Также специалисты могут быть главными, ведущими и старшими. Главный специалист специализируется на сборе и анализе информации по объекту управления, составляет график работы предприятия, подготавливает отчет и документацию, а также координирует работу старших и ведущих специалистов. Старший специалист, помимо выполнения своих обычных функций, может руководить группой коллег. Ведущий специалист исполняет те же

функции, что и старший специалист, и дополнительно осуществляет методическое руководство.

Служащие работники осуществляют подготовку и оформление документов, учёт, контроль и хозяйственное обслуживание производственной деятельности на предприятии. Это, в частности, дежурные, кассиры, контролёры, секретари, смотрители, учётники, статистики и др. Они отвечают за своевременную техническую обработку информации и её упорядочение.

Кроме представленной выше структура персонала предприятия может быть рассмотрена и по другим признакам: по организации работы, по профессии, уровню квалификации, половозрастным характеристикам, по стажу работы и уровню образования [3].

Структура персонала должна постоянно анализироваться руководством и кадровой службой, чтобы своевременно принимать решения по её улучшению и соответствию решаемым управленческим и производственным задачам.

В настоящее время поиск квалифицированного сотрудника является сложным процессом, который сопровождается упущенными возможностями, упущенным временем и высокими затратами. Всё это стимулирует руководителей предприятия создавать систему развития кадрового потенциала [1].

Развитие персонала может быть как общим, так и профессиональным. Общее развитие представляет собой процесс подготовки сотрудников к выполнению производственных функций, решению новых задач, занятию конкретной должности.

Профессиональное развитие работника тесно связано с изменением внешней среды, с появлением новых технологий, с изменением структуры организации предприятия.

Важнейшим элементом развития персонала является его обучение, которое представляет собой целенаправленный систематический процесс получе-

ния новых знаний, навыков, умений под руководством опытных специалистов и руководителей.

В современных условиях обучение персонала на предприятии включает несколько этапов: предварительная оценка (определение потребностей в обучении), постановка целей обучения, сам процесс обучения и оценка эффективности обучения [5].

В российском трудовом законодательстве выделяют следующие виды профессионального обучения работников: подготовку новых работников; переподготовку кадров (переквалификацию); обучение вторым и, как правило, смежным профессиям; повышение квалификации, в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.

При этом существуют две основные формы обучения – это обучение на рабочем месте и получение знаний с отрывом от производства, то есть в учебных заведениях.

Обучение на рабочем месте может осуществляться различными методами, среди которых наиболее известным является метод инструктажа и наставничества. Он включает в себя производственный инструктаж, лекции, аудиовизуальные средства, программируемое и моделируемое обучение, тренажёры [6].

Преимущество инструктажа (наставничества) заключается в том, что обучение происходит в рабочее время на рабочем месте с постоянной поддержкой нового сотрудника более опытным сотрудником в сравнительно короткий промежуток времени.

В настоящее время всё большей популярностью в обучении персонала пользуется сторителлинг (с английского дословно переводится как «рассказывание историй»), который подразумевает рассказ мифов и реальных историй из жизни организации с целью обучения молодых сотрудников правилам работы в коллективе.

Ещё работники могут самостоятельно заниматься с помощью дополнительной литературы, а также анализируя свои действия и работу окружающих, постоянно совершенствуясь и выполняя всё более сложные задания.

Подводя итог, можно сказать, что кадровый потенциал является важнейшим стратегическим фактором, определяющим успех предприятия. От эффективности использования труда в процессе производства во многом зависят показатели объемов производства продукции, уровень себестоимости, качество продукции, а, в конечном счёте, и весь экономический потенциал хозяйствующего субъекта.

Использованные источники:

1. Бутова Л.М., Иванова Д.А. Система управления персоналом на предприятии // Территория науки. 2012. - №2. – С. 26-33. - URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-personalom-na-predpriyatii> (дата обращения: 04.11.2017).

2. Волков О.И. Экономика предприятия (фирмы): Учебник / Под ред. О.И. Волкова, О.В. Девяткина. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 604 с.

3. Горфинкель В. Я. Экономика фирмы (организации, предприятия): Учебник / В.Я. Горфинкель, Т.Г. Попадюк; Под ред. Б.Н. Чернышева, В.Я. Горфинкеля.- 2-е изд.-М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 296 с.

4. Енькова М.А., Андрианова Н.В. Кадры предприятия и производительность труда // Инновационная наука. 2015. - №7-1. – С. 107-109. - URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kadry-predpriyatiya-i-proizvoditelnost-truda> (дата обращения: 04.11.2017).

5. Коптева К. В., Афанасьева Л. А. Эффективная система обучения как основа развития кадрового потенциала предприятия // Auditorium. 2014. №3 (3). URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/effektivnaya-sistema-obucheniya-kak-osnova-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-predpriyatiya> (дата обращения: 04.11.2017).

6. Лазарева О.С., Демиденко Е.А. Экономико-правовое регулирование трудовых отношений // Взаимодействие науки и общества: проблемы и перспективы. 2016. – С. 130-139.

7. Ряховская А. Н. Экономика фирмы: Учебное пособие / Финансовый Университет при Правительстве РФ; Под ред. А.Н. Ряховской. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2014. - 511 с.