

**ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ***Сафарова Р.В.*

У статті проаналізовано проблеми управління персоналом на сучасних промислових підприємствах. Обґрунтовано актуальність проблеми створення ефективних партнерських відносин, заснованих на взаємовигідній співпраці у галузі підготовки висококваліфікованих кадрів та проблеми ефективного розвитку трудового потенціалу. Прикладом такого ефективного розвитку може служити досвід зарубіжних країн, наведений автором у роботі.

Постановка проблемы. В настоящее время рост и развитие производства ведет к повышению требований к персоналу фирм и предприятий, к организации рациональной политики управления человеческими ресурсами, к повышению спроса на менеджеров по управлению человеческими ресурсами. В то же время наблюдается снижение предложения на рынке труда специалистов высокого уровня с учетом стратегии развития предприятия. Необходимо также отметить на недостаточность исследования методологии управления персоналом промышленных предприятий. Так, наиболее исследованными является круг вопросов, связанных с подбором, расстановкой, переподготовкой кадров, подготовкой руководителей, анализом трудовых процессов, то есть широко рассмотрены функции управления персоналом. Однако практически отсутствует системный подход к проблеме управления персоналом. Это связано с тем, что само понятие такой системы в Украине появилось недавно, а также со сложностью и многоаспектностью проблемы. Отсутствие обоснованной концепции управления персоналом делает проблему актуальной как в теоретическом, так и в практическом аспектах.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиям современных тенденций взаимодействия предприятий и образовательных учреждений посвящено ряд работ отечественных и зарубежных ученых: М. Б. Гузаирова, А.С. Цепкова, А.У. Ибрагимова, С.В. Коршунова.

Цель работы. Выявление проблем управления персоналом на современных предприятиях и определение приоритетных направлений их развития.

Предприятие это не только организационная, техническая, информационная, но и экономическая и социальная система, в которой важнейшим элементом является человек - творчески активный, со своими достоинствами и недостатками. Личностный потенциал человека, его деловые качества служат источником и исходными принципами развития

организации. В связи с этим управление персоналом является универсальной задачей и основной функцией руководителя.

Управление персоналом представляет собой целенаправленное воздействие на персонал с целью наиболее полного использования его потенциала. Эффективное использование потенциала возможно при наличии материальных, духовных, социальных условий, а также своевременном обучении персонала новыми технологиями. Важно создание на предприятии системы управления персоналом, которая поможет решать задачи фирмы и избавиться от некоторых проблем управления персоналом. Управление человеческими ресурсами предприятия - это комплекс мероприятий по созданию и развитию квалифицированных кадров, способных обеспечить достижение целей предприятия.

Готовность будущих специалистов к трудовой деятельности, их профессиональная самостоятельность и направленность, мотивация к труду формируется в процессе практического обучения, производительного труда на предприятии в период производственной (профессиональной) практики. Производственная практика является составной частью учебного процесса и имеет цель закрепление и углубление знаний, полученных студентами в процессе обучения, приобретение необходимых знаний, умений, навыков практической работы по изучаемой специальности. Практика лучше всего повышает профессионализм будущих специалистов на всех уровнях, дает им возможности приобрести опыт, который им необходим в профессиональной деятельности, поэтому автор посчитала целесообразным провести анализ организации и проведения практики студентов и экскурсий на промышленном предприятии – ПАО «МК «Азовсталь» (2011г.). Выбор обусловлен тем, что ПАО «МК «Азовсталь» является типичным крупным предприятием металлургической отрасли Украины.

Таблица 1

Организация и проведение практики студентов и экскурсий на комбинате в 2011г.

Учебные заведения	1-й квартал	2-й квартал	3-й квартал	4-й квартал	ИТОГО
ВУЗы	245	194	121	58	618
Техникумы	103	250	5	117	475
Лицеи	-	345	-	-	345
Экскурсии	20	20	59	27	126
Всего	368	809	185	202	1564

Анализ свидетельствует о том, что в 2011г. наибольшее количество практик и экскурсий на комбинате прошли студенты ВУЗов. Вместе с тем, этот показатель в 4-м квартале значительно снизился, составив 58 единиц, что в сравнении с 1-м кварталом составило на 187 единиц меньше. Это

свидетельствует о том, что деятельность предприятия, направленная на взаимодействие с учебными заведениями пошла на спад, что отрицательно сказывается на подготовке будущего кадрового потенциала предприятия.

В таблице 2 представлен анализ расходов на подготовку кадров комбинатом в 2009г.

Таблица 2

Выполнение бюджета по развитию персонала за 2009г., тыс.грн.

Наименование Статьи расхода	План на 2009г., тыс. грн.	Факт 2009г., тыс.грн.	Отклонение («+»- перерасход, «-»- экономия), тыс.грн.
1	2	3	4
Обучение работников на заочных отделениях ВУЗов	209	133,20	-75,8
Подготовка кадров в сторонних организациях	1189	630,95	-558,05
Приобретение учебно-методических материалов	48	23,47	-24,53
Работа с учебными заведениями	726	693,77	-32,23
Обучение студентов дневного отделения	25	23,76	-1,24
Обучение на комбинате (223 вид оплаты, в т.ч. соцстрах)	616,90	611,79	-5,11
Итого расходов	2813,9	2116,94	-696,96

По итогам 2009г. расходы на подготовку кадров составил на 75,23 процента от запланированного объема. Экономия наблюдается по всем статьям и особенно значительная по статье «Подготовка кадров в сторонних организациях» обусловлена отсутствием финансирования участия РСС в семинарах и конференциях.

В 2009г. был заключен 1 новый договор на обучение работников комбината на заочных отделениях ВУЗов, в связи с этим имеет место экономия по статье «Обучение работников на заочных отделениях ВУЗов» в сумме 75,8 тыс. грн.

Анализ расходов на подготовку кадров комбинатом в 2009г. показал, что предприятие значительно сократило финансирование расходов по развитию персонала, что свидетельствует о недостаточном развитии

кадровой политики на предприятии. На основании выше изложенного можно также сделать вывод, что руководство предприятия недостаточно внимания уделяет вопросам подготовки персонала как в 2009г., так и в 2011. В связи с этим, как студенты ВУЗов, так и работники предприятия, не получая должного обучения и практики, не имеют возможности достичь соответствующей квалификации в мире высокоразвитых и быстроменяющихся технологий и подходов современного мира.

Для сравнения в работе была проанализирована кадровая политика предприятий США, одним из аспектов которой является эффективное взаимодействие с ВУЗами, что является залогом успешного экономического развития, как самого предприятия, так и страны в целом.

Практика свидетельствует о том, что предприятия многих зарубежных стран достигли больших успехов благодаря использованию и внедрению в производственный процесс инновационных технологий, возникновение которых невозможно без проведения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ при тесном взаимодействии ВУЗов, промышленных предприятий и государства. Успешно функционируют научно-исследовательские центры, организованные университетами совместно с ведущими промышленными предприятиями. Таким образом, промышленные предприятия получают возможность овладеть тонкостями производственного процесса, повышая свою квалификацию, а ученые могут постоянно работать в непосредственном контакте с сотрудниками предприятия. В дальнейшем на основе опыта успешного развития центров трансфера технологий и научно-исследовательских центров в США появляется научно-исследовательский парк. Научно-исследовательский парк – это структура, расположенная недалеко от университета и предназначенная для объединения двух типов предприятий: нацеленных на исследования, которые «вышли» из университета и хотят сохранить с ним тесную связь; желающих расположить свои подразделения НИОКР на территории, сопряженной с университетом. Одними из целей таких предприятий являются тесное взаимодействие с учеными и возможность проведения отбора кандидатур для частичной или полной занятости. В течение многих лет научно-технические парки представляли собой место для размещения отделов исследований и разработок, а затем давали возможность предприятиям сотрудничать с учеными и нанимать наиболее перспективных из них на работу.

Опыт промышленно развитых стран свидетельствует, что для внедрения гибких автоматизированных производств необходим дополнительный объем знаний как для инженеров, так и для менеджеров. Такую подготовку можно получить только в процессе обучения в высших и средних специальных учебных заведениях и учебных центрах. Подготовка менеджеров за рубежом ведется непрерывно, в соответствии с концепцией непрерывного обучения. Эту концепцию определяют как комплекс мер, дающий человеку возможность учиться на протяжении

всей жизни. Выдвигаются также требования по распределению образовательных ресурсов индивида в течение всей его жизни, а не их концентрации в определенный период согласно традиционной логической последовательности. Например, в США подготовкой менеджеров занимаются около 1500 вузов. Подготовке и переподготовке менеджеров в фирмах США, Европы и Японии придается очень большое значение. Кроме обучения в вузах за рубежом широко развита система обучения на предприятиях. Практически каждая компания имеет свою собственную систему подготовки и переподготовки. Новые сотрудники обязаны проходить переподготовку ежегодно, вследствие чего процесс обучения идет непрерывно. Фирмы используют колоссальные суммы на обучение и переподготовку.

Следовательно, политика предприятий США, направленная на достижение определенных целей компании, охватывает и кадровые аспекты, то есть способствует развитию уже имеющегося персонала за счет постоянного привлечения к науке и привлекает новых сотрудников из университетов, давая тем самым твердую теоретическую базу всем подходам, внедренным на предприятии.

Приведенные в данной статье данные свидетельствуют об уменьшении количества практик и экскурсий на предприятии. Это все объясняется нежеланием предприятий, сменивших форму собственности, взаимодействовать с ВУЗами и допускать студентов на производство из-за наличия коммерческой тайны. Данные обстоятельства ведут к снижению профессионализма будущего трудового потенциала.

Анализ процессов развития персонала на промышленном предприятии на примере ПАО «МК «Азовсталь» показал снижение расходов по всем статьям, что не способствует решению проблем управления персоналом.

Опыт зарубежных стран, приведенный в работе, свидетельствует о наличии достаточно четкой системы по управлению персоналом. В отличие от наших предприятий, обучение сотрудников в зарубежных организациях ведется непрерывно и предприятия готовы вкладывать в это обучение постоянно. ВУЗы в свою очередь широко используют систему обучения на предприятиях. Все это свидетельствует о серьезном подходе к подготовке персонала как уже имеющегося на предприятии, так и потенциального в виде студентов ВУЗов.

Автор статьи считает целесообразным обратить внимание на активизацию взаимодействия между ВУЗами и предприятиями. Одним из главных показателей эффективности такого партнерства является исследование реального спроса на специалистов на предприятиях, и степень удовлетворения этого спроса, то есть обеспечение необходимыми трудовыми кадрами предприятий. Регулирование спроса и предложения приведет к взаимной заинтересованности сторон, учебные учреждения повысят свою конкурентоспособность и уровень квалификации своих

выпускников, а предприятия – конкурентоспособность продукции и услуг. Также необходимо обратить внимание на развитие персонала, так как переход к новым технологиям требует значительных затрат, связанных с обновлением знаний. Эти затраты представляют собой инновации в будущее предприятия, одной из основных составляющих которого является его трудовой потенциал.

Література:

1. Отчет о работе отдела кадров ОАО «Азовсталь за 2012 г. – Мариуполь.- 2010 – с.75
2. Гузаиров М. Б. Стратегическое партнерство ВУЗов и предприятий - залог успешного инновационного развития региона // Экономика и управление: научно-практический журнал.- 2005. - № 6. – с. 25 - 26.
3. Цепков А.С. Кризис и федеральная система профессионального образования // Администратор образования. – 2009. - №5. – с. 4–6.
4. Коршунов С.В. Механизмы и условия привлечения работодателей из наукоемких отраслей к формированию содержания подготовки инженеров // Содержание, формы и методы обучения в высшей школе – М., 2007. – с 84.
5. Ибрагимов А.У. Состояние и перспективы взаимодействия предприятий и образовательных учреждений в сфере подготовки специалистов по управлению качеством // Университетское управление: практика и анализ. – 2007. - № 3 (49) – с. 77 – 83.

Abstracts

Safarova R.V.

Problems of personnel management of industrial enterprises

The article analyzing problems in personal management on modern industrial enterprises. Urgency of the problem in creation of effective partnership based on mutually beneficial cooperation in training of highly educated manpower was proved. Problems in effective development of labor potential properly highlighted. As an example of such effective development could be experience of foreign countries mentioned by the author in this article.