

ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ С УЧЕТОМ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Дмитрий Павлович Бериллов

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, магистрант, тел. (923)220-01-08, e-mail: berilovcap@yandex.ru

Валерия Александровна Павленко

Сибирский государственный университет геосистем и технологий, 630108, Россия, г. Новосибирск, ул. Плахотного, 10, кандидат экономических наук, доцент кафедры специальных устройств, инноватики и метрологии, тел. (906)996-32-89, e-mail: lera-pavlenko1@yandex.ru

В статье ставится задача рассмотреть значение и дать оценку трудового потенциала современного предприятия приборостроения с учетом создания системы менеджмента качества, с целью предложения мероприятий по его повышению.

Ключевые слова: система менеджмента качества, профессионально – квалификационный потенциал.

ASSESSMENT OF LABOUR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE WITH THE CREATION OF THE QUALITY MANAGEMENT SYSTEM

Dmitry P. Berilov

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, Graduate, phone: (923)220-01-08, e-mail: berilovcap@yandex.ru

Valery A. Pavlenko

Siberian State University of Geosystems and Technologies, 10, Plakhotnogo St., Novosibirsk, 630108, Russia, Ph. D., Associate Professor, Department of Special-Purpose Devices, Innovatics and Metrology, phone: (906)996-32-89, e-mail: lera-pavlenko1@yandex.ru

The article aims to consider the importance and assess the labor potential of modern enterprise instrument-making, taking into account the creation of a system of quality management, in order to propose measures to improve it.

Key words: vocational potential, quality management system.

В условиях усиления конкурентной борьбы для каждого предприятия на первый план выходит задача сохранения и повышения собственной конкурентоспособности. Все большее число предприятий ориентируется на достижение победы в конкуренции и добивается намеченных целей в результате постоянных усилий менеджмента в осуществлении эффективной конкурентной стратегии развития.

Конкурентоспособность предприятия зависит от большого числа факторов. В широком смысле под фактором понимают:

– элемент, причину, воздействующую на показатель или ряд показателей [1, с. 33];

– способность превращения возможностей в действительность [9].

В качестве факторов может выступать среда, обстоятельства, ситуация. Исходя из всего этого, под фактором конкурентоспособности предприятия предлагается понимать условия с учетом влияния, которых предприятие вынуждено функционировать, и которые определяют характер поведения предприятия, ориентированного на достижение определенной конкурентоспособности.

Для современной России в условиях геополитической обстановки в мире и попытках экономической блокады, повышение конкурентоспособности хозяйствующих субъектов является архиважной задачей. Решение, которое играет ключевую роль в обеспечении оборонного, экономического и технологического развития страны, а также ее суверенитета. Повышение конкурентоспособности предприятий приобретает в связи с процессами глобализации и ростом открытости российской экономики особую значимость. Рост конкурентоспособности предприятия, достигается благодаря выполнению следующих мероприятий:

- реализации продукции полученной в результате внедрения инноваций в производство;
- дифференциации производственного ассортимента выпускаемой продукции;
- внедрению современной системы управления качеством;
- снижения издержек производства;
- снижения эксплуатационных затрат у потребителя;
- повышению эффективности процесса закупок;
- бенчмаркингу;
- повышению эффективности системы управлением персоналом.

Современные тенденции развития предприятий с высоким уровнем конкурентоспособности, как правило, требуют организации деятельности, основанной на создании и внедрении системы менеджмента качества (СМК) [2].

Это система управления организацией, имеющая своей целью обеспечение стабильного качества производимой продукции. В соответствии с концепцией СМК организации высокое качество продукции должно достигаться не за счет постоянного контроля за каждой производимой единицей, а вследствие устранения факторов, которые могут повлечь за собой появление ошибок и брака, ведь самой частой причиной появления брака, является человеческий фактор [5].

Такого рода системы, основанные на процессном подходе, требуют оптимального распределения ресурсов по основным видам (процессам) деятельности предприятия. В этих условиях первостепенное значение приобретает необходимость постоянного совершенствования процесса управления персоналом, включающего в себя оценку квалификации, систему обучения и переподготовки, систему мотивации и т. д. Повышение эффективности управления персоналом требует разработки четкой стратегии, основанной на анализе потенциала человеческих ресурсов предприятия [4]. К ключевым показателям данной системы относится профессионально-квалификационный потенциал. Как правило, профессионально-квалификационный потенциал организации оценивается при помощи следующих показателей:

- половозрастной состав;
- образовательный уровень персонала;
- стаж работы;
- квалификация рабочих;
- усилия организации по повышению профессиональной подготовки работников [7].

Проведем оценку профессионально-квалификационного потенциала приборостроительного предприятия на примере АО «НПЗ» (табл. 1).

Таблица 1

Исходные данные предприятия

| Показатель | 2014 | | 2018 | |
|--|-------|--------------|-------|--------------|
| | Всего | Удельный вес | Всего | Удельный вес |
| 1. Персонал предприятия | 1 886 | 100,00 | 2 201 | 100,00 |
| 1.1 Средняя списочная численность основных категорий работников | 1 853 | 98,25 | 2 116 | 96,13 |
| 1.2 Средняя списочная численность остальных категорий работников | 33 | 1,75 | 31 | 3,87 |
| 2. Структура персонала по полу | | | | |
| 2.1 Мужчины | 905 | 47,98 | 1 053 | 47,84 |
| 2.2 Женщины | 978 | 52,02 | 1 148 | 52,16 |
| 3. Возрастной состав предприятия | | | | |
| 3.1 до 18 лет | – | | – | |
| 3.2 18–25 | 309 | 16,38 | 298 | 13,54 |
| 3.3 26–36 | 389 | 20,62 | 406 | 18,44 |
| 3.4 37–50 | 299 | 15,86 | 653 | 29,67 |
| 3.5 старше 50 | 889 | 47,14 | 844 | 38,35 |
| 4. Распределение персонала по стажу работы | | | | |
| 4.1 до 1 года | 86 | 4,55 | 90 | 4,09 |
| 4.2 1–2 года | 98 | 5,20 | 105 | 4,77 |
| 4.3 2–5 лет | 130 | 6,90 | 116 | 5,27 |
| 4.4 5 лет и более | 1 572 | 83,35 | 1 890 | 85,87 |
| 5. Образовательный уровень | | | | |
| 5.1 Неполное среднее | – | | – | |
| 5.2 Общее среднее | 935 | 49,57 | 809 | 36,75 |
| 5.3 Среднее специальное | 403 | 21,37 | 489 | 22,22 |
| 5.4 Высшее | 548 | 29,06 | 903 | 41,03 |
| 6. Квалификационный состав работников | | | | |
| 6.1 до 7 разряда | 1136 | | 1267 | |
| 6.2 8–10 разряды | – | | – | |
| 6.3 11–13 разряды | – | | – | |
| 6.4 14 разряд и выше | – | | – | |

Коэффициент уровня образования (КО) определяется долей работников с высшим и средним образованием к общей численности работающих [8]:

– значение коэффициента уровня образования (с учетом доли работников со средним образованием)

$$KO_{2018} = 489 / 2201 = 0,22$$

$$KO_{2014} = 951 / 1886 = 0,21$$

– значение коэффициента уровня образования (с учетом доли работников с высшим образованием)

$$KO_{2018} = 903 / 2201 = 0,41$$

$$KO_{2014} = 548 / 1886 = 0,29$$

Результаты расчета свидетельствуют о повышении степени квалификации персонала предприятия, больше трети сотрудников имеют высшее образование. Рост коэффициента уровня образования можно объяснить внедрением программы направленной на сотрудничество с образовательными учреждениями. Целью, которой является привлечение молодых специалистов заканчивающих вуз к трудоустройству на предприятие, для чего начинающим специалистам предлагаются определенные льготы и бонусы.

Значительный интерес при оценке трудового потенциала представляет расчет коэффициента стабильности коллектива, оцениваемый как отношение количества работников, проработавших в данной организации не менее 2 лет, к общему числу работников [6]:

$$КС_{2018} = 2006 / 2201 = 0,91$$

$$КС_{2014} = 1702 / 1886 = 0,90$$

Полученные результаты свидетельствуют о достаточном уровне стабильности коллектива.

Показатель физической трудоспособности (отношение количества сотрудников в возрасте от 26 до 50 лет к общей численности персонала) свидетельствует о том, что больше половины работников находится в наиболее производительном возрасте по сравнению с 2014 г. связано это с омоложением коллектива предприятия в результате выхода на пенсию 10% сотрудников старше 50 лет:

$$КФТ_{2018} = 1059 / 2201 = 0,48$$

$$КФТ_{2014} = 688 / 1886 = 0,36$$

Интегральный показатель качественной характеристики профессионально-квалификационного потенциала (ПКП) предприятия рассчитывается по формуле:

$$ПКП = aKO + bКС + cКФТ,$$

где a , b , c , – коэффициенты значимости параметров трудового потенциала [3].

Оценка значимости рассматриваемых параметров получена по результатам проведенного экспертного опроса среди руководителей подразделений предприятия (табл. 2).

Таблица 2

Коэффициенты значимости параметров трудового потенциала

| Наименование коэффициента | Значимость |
|--|------------|
| Коэффициент уровня образования (<i>a</i>) | 2 |
| Коэффициент стабильности коллектива (<i>b</i>) | 3 |
| Коэффициент физической трудоспособности (<i>c</i>) | 3 |

Полученные коэффициенты позволяют рассчитать интегральный коэффициент трудового потенциала предприятия за исследуемый период:

$$ПКП_{2018} = 2 \times (0,22 + 0,21) + 3 \times 0,91 + 3 \times 0,48 = 5,03$$

$$ПКП_{2014} = 2 \times (0,21 + 0,29) + 3 \times 0,90 + 3 \times 0,36 = 4,18$$

Установлено, что за последние 5 лет произошло повышение уровня профессионально-квалификационного потенциала предприятия, что свидетельствует о необходимости продолжения внедрения и разработки мероприятий, направленных на эффективное управление человеческими ресурсами, а именно: создание системы морального материального стимулирования персонала [11], обучение и профессиональная переподготовка кадров, возможность карьерного роста, привлечение высококвалифицированных специалистов с достойными условиями труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беленов О. Н., Анучин А. А. Конкурентоспособность стран и регионов : учеб. пособие. – М. : КНОРУС, 2015. – 148 с.
2. ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Системы менеджмента качества. Требования. – Введ. 2015-11-01 – М. : ИПК Изд-во стандартов, 2015. – 32 с. : ил.
3. Борисова Е. А. Управление персоналом для современных руководителей : учеб. пособие. – СПб. : Питер, 2003.
4. Судакова Е. С. Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – Вып. № 4. – С. 1–26.
5. Макарова Л. В., Тарасов Р. В. Экспертные методы в управлении качеством : учеб. пособие. – Пенза : ПГУАС, 2012. – 92 с.
6. Анализ и оценка кадрового резерва. Журнал «Директор по персоналу» № 9, 2015 [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.hr-director.ru/article/65699-qqq-15-m9-analiz-i-otsenka-kadrovogo-rezerva> (дата обращения: 03.03.2018).
7. Исаева О. М., Припорова Е. А. Управление персоналом : учебник и практикум для СПО. – Люберцы : Юрайт, 2016. – 244 с.
8. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие. – М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 192 с.
9. Адамчук В. В., Романов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология руководителей : учеб. пособие. – М. : ЮНИТИ, 2016. – 457 с.

10. Дейнека А. В Управление персоналом организации : учебник для бакалавров. – М. : Дашков и К, 2015. – 288 с.

11. Михайлова Т. Р. Особенности построения системы мотивации : межрегиональный сборник научных трудов / под ред. И. Е. Никулиной, Л. Р. Тухватулиной, Е. В. Стариковой. – Томск : Томский политехнический университет, 2014. – 484 с.

© Д. П. Бериллов, В. А. Павленко, 2019