

Кадровая политика и управление трудовыми ресурсами на примере ОАО «Горный автодор»

Павлова Н.В., магистрант 1 курса напр. «Государственное и муниципальное управление», СВФУ им. М.К. Аммосова, г. Якутск.

Михайлова А.В., к.э.н., зав. кафедры СиУП, СВФУ им. М.К. Аммосова, г. Якутск.

Аннотация. Кадровая политика предприятия как стратегия работы с персоналом, это обусловлено новым подходом к персоналу как ценному ресурсу и источнику богатства предприятия. Представлены результаты сопоставления данных об обеспеченности кадрами, качестве трудовых ресурсов и движении работников организации за несколько лет.

Ключевые слова: Кадровая политика, кадры предприятия, управление персоналом, трудовые ресурсы.

Кадровая политика и управление трудовыми ресурсами является одной из важнейших социально-экономических характеристик любого предприятия, и особенную значимость данный аспект приобретает в условиях рыночной экономики.

По сути, кадровая политика предприятия — это планомерная деятельность работников административно-управленческого персонала посредством методов управленческого воздействия, направленная на организацию, регулирование, мотивацию и контроль за работой сотрудников организации. Содержание кадровой политики и управления трудовыми ресурсами зависит от его объекта и определяется структурой производственных процессов, приемами труда, его техническим оснащением, а также взаимоотношениями, которые возникают в процессе выполнения трудовых функций [2].

Компания ОАО "Горный автодор" осуществляет следующие виды деятельности (в соответствии с кодами ОКВЭД, указанными при регистрации):

Основной вид деятельности:

- Эксплуатация автомобильных дорог общего пользования.

Дополнительные виды деятельности:

- Производство общестроительных работ по строительству автомобильных дорог, железных дорог и взлетно-посадочных полос аэродромов.

Актуальность темы обусловлена тем, что в условиях рыночной экономики одним из главных факторов конкурентоспособности и эффективности организации является качественный кадровый состав, который формируется благодаря разработке кадровой политики предприятия.

Цель данной статьи - оценить качество трудовых ресурсов организации, выявить трудовые резервы для повышения эффективности работы организации в целом. В результате проведенного исследования и с учетом изучения причин увольнения предлагается внести изменения в кадровую политику организации, а также внедрение методов мотивации для привлечения и закрепления кадров как основу технологического развития.

Объектом исследования является Открытое акционерное общество «Горный автодор». Предметом – кадровая политика в организации ОАО «Горный автодор».

Главными задачами анализа считаются:

- Исследование и оценка обеспеченности организации и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
- Выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и успешного их применения;

Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами в ОАО «Горный автодор»

Анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами состоит в сравнении отчетных показателей с их базисными значениями, а также расчете и оценке изменения ряда производных показателей.

Общую картину состояния и тенденции развития трудовых ресурсов

учреждения дает анализ изменения среднесписочной численности работников, проведенный по категориям персонала, что позволяет оценить также состав и структуру трудовых ресурсов.

Для изучения обеспеченности ОАО «Горный автодор» трудовыми ресурсами необходимо дать количественную и качественную характеристику работников кооператива.

Для изучения изменений общей численности персонала ОАО «Горный автодор» необходимо рассмотреть списочный состав персонала в целом и по категориям за три года.

На первом этапе анализа определим динамику темпа роста среднесписочной численности по основным группам работников таблица 1.

Показатели	2013	2014	2015	Темп роста 2014/2013, %	Темп роста 2015/2014, %
Среднесписочная численность работников	100	96	91	-4	-4,2
ИТР	15	16	11	-	-
Линейный персонал	7	6	7	85,71	116,7
Прочий персонал	22	22	16	-	72,73
Водители	56	52	57	92,8	109,62

Таблица 1. Динамика темпа роста среднесписочной численности по основным группам работников ОАО «Горный автодор» за 2013-2015 гг.

В отчетном году не было допущено резких неблагоприятных сдвигов структуры персонала.

Динамика темпа роста среднесписочной численности по основным группам работников, свидетельствует о снижении численности прочего персонала в 2015 году на 27,3% и об увеличении числа водителей в 2015 г. на 9,6% , в 2014г. снизилась на 7,2%. В 2015 году по сравнению с 2014 годом среднесписочная численность работников снизилась на 4,2%.

На основании данных таблицы 1 можно также сделать выводы о соотношениях между категориями персонала в целом по организации. Наибольшую долю (44,7%) персонала занимает категория–водители, наименьшую (3,4%) – линейный персонал.

Обеспеченность трудовыми ресурсами определяется сравнением

фактического их наличия по категориям и профессиям с плановой потребностью
таблица 2.

Категория работников	Численность		Процент обеспеченности
	план	факт	
Среднесписочная численность персонала	96	77	80,2
В том числе рабочие	79	77	97,5
Из них:			-
ИТР и служащие	17	16	94,11
Прочий персонал	20	16	80
Линейный персонал	7	6	85,7
Водители	57	57	100

Таблица 2. Обеспеченность трудовыми ресурсами ОАО «Горный автодор»

Результаты расчетов таблицы 2 показывают среднюю обеспеченность ОАО «Горный автодор» трудовыми ресурсами 80%.

Важное значение в обеспеченности персоналом играет качественный состав трудовых ресурсов, который рассматривается в таблице 3.

№	Показатели	Численность персонала на 2016 г.	Удельный вес, %
1.	до 20	-	-
2.	от 20 до 29	15	16,5
3.	от 30 до 39	23	25,3
4.	от 40 до 49	24	26,4
5.	от 50 до 59	16	17,6
6.	старше 60	3	3,3
	итого	91	100

Таблица 3. Возрастной состав работников ОАО «Горный автодор» за 2016 г.

В группе работников по возрасту лет наибольший удельный вес занимают работники в возрасте от 40 до 49 лет – 26,4 %, наименьший – работники в возрасте старше 60 лет – 3,3%. Таким образом, на предприятии, на протяжении 2-х последних лет, преобладают работники предпенсионного возраста.

Состав работников по уровню образования рассмотрим в таблице 4.

№	Списочная численность работников по уровню проф.образования	Численность персонала на 2015 г.	Удельный вес, %
1.	Высшее	32	35,2
2.	Среднее	21	23,07
3.	Начальное	28	30,8
4.	Всего	92	100

Таблица 4. Состав работников ОАО «Горный автодор» по уровню образования за 2015 г.

Наибольший удельный вес занимают работники с высшим образованием – 35,2%, наименьший удельный вес занимают работники с средним образованием – 23,07%.

Из анализа качественного состава персонала можно сделать вывод о том, что ОАО «Горный автодор» располагает персоналом высокой квалификации, достаточно велик удельный вес работников с высшим образованием.

С целью выявления насколько высок уровень текучести кадров проведем анализ движения рабочей силы. Рассмотрим численность уволенных и численность вновь принятых работников за 2013 г. таблица 5.

Наименование показателей	За 2015 год
Принято работников – всего	5
Выбыло работников – всего в т.ч.:	5
по соглашению сторон	2
по собственному желанию	3

Таблица 5. Анализ движения работников ОАО «Горный автодор»

Коэффициент увольнения равен коэффициенту приема работников. В такой ситуации нельзя говорить о стабильности состава персонала. В особенности это применимо к категории– рабочие, традиционно имеющие неблагоприятные условия труда и его оплаты. По этой категории наблюдается наиболее высокий коэффициент. По сравнению с прочими категориями персонала численность руководителей и специалистов стабильна. Причины увольнения работников – по собственному желанию и по соглашению сторон.

Таким образом, необходимо разработать конкретные мероприятия, направленные на повышение социальной защиты рабочих организации, улучшение условий труда, жилищно-бытовых условий.

Список используемых источников:

1. Анализ трудовых ресурсов. Электронный ресурс. Режим доступа: http://studme.org/1566021210457/ekonomika/analiz_trudovyh_resursov
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М., 2012
3. Валькович О.Н., Сергиенко Ю.В. Совершенствование кадровой политики в условиях корпоративного социального партнерства. Новые перспективы развития экономических наук: инновации и риски. Материалы XXII международной научно-практической конференции для студентов, аспирантов и молодых ученых. 2014. с. 25-27.
4. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: Учебник, – М.: Проспект, 2015г. – 688 с.;
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: учебно-практическое пособие, – М.: Проспект, 2013г. – 64с.;
6. Международный научный журнал «символ науки» №12-1/2016 с. 55-57
7. Сафронов Н.А. Экономика организации (предприятия): Учебник, – М.: Магистр, Инфра-М, 2010г. – 606 с.;