

нии в нестандартных ситуациях. Все эти формы поведения обусловлены личностными психологическими и психофизиологическими качествами руководителя. Как генетически обусловленными, так и социально приобретенными в процессе жизнедеятельности, профессионального опыта и так далее.

Вместе с тем, многие ключевые моменты, а также психологические особенности руководителя в современном обществе во взаимосвязи с предъявляемыми требованиями организацией, остаются недостаточно изученными.

Все вышеперечисленные аспекты приводят к необходимости дополнительного изучения психологических особенностей людей, выполняющих управленческие функции в целях повышения эффективности, как самого руководителя, так и как следствие эффективности работы всей организации. Актуальность проблемы данного исследования обусловлена наличием основного противоречия в современных требованиях к руководителю: между конкретной реальностью и специфическими требованиями к управленческой деятельности. И в то же время согласованность между психологическими и психофизиологическими возможностями, навыками, умениями каждого конкретного руководителя и внешними требованиями, задаваемыми ему внутриорганизационной, внешнеполитической и внешнеэкономической ситуацией.

**М.Е. Сверцова**

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

## **К ВОПРОСУ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

В условиях рынка главным фактором роста конкурентоспособности является работа с персоналом, в плане коренного улучшения стимулирования и мотивации труда работников организации, что позволит решить острую проблему, стоящую перед современными российскими предприятиями - текучесть кадров.

В промышленном секторе сохраняется наиболее высокая текучесть кадров в связи со снижением экономической заинтересованности работников в результате своего труда и отсутствием на предприятиях современных систем стимулирования и мотивации труда. На промышленных предприятиях сосредоточена значительная доля работников предпенсионного и пенсионного возраста, в пределах 10-11% от общей численности занятых.

Коэффициент текучести кадров имеет тенденцию к снижению, но незначительно. Так в 2003 г. на ОАО «Артинский завод» этот показатель составил 17,31%, а в 2006 г. - 16,26%. Незначительное снижение уровня текучести кадров показывает на серьезные недостатки в управлении персоналом и управлении предприятием в целом.

Проведенные в 2006 г. социологические исследования показали, что перед предприятием встают новые проблемы: недостаток молодежи, старение кадров и сокращение число сотрудников, имеющих профессиональное образование. Действующую систему оплаты труда 80% респондентов оценили как устаревшую, 19% - считают, что господствует «уравниловка», не имеющую принципов «справедливости» в распределении доходов предприятия. 50% респондентов не видят связи вложенного труда и уровня заработной платы.

Причины такого положения кроются в отсутствии на предприятии эффективной системы стимулирования труда с преимущественной опорой на социальные ценности, включая материальное стимулирование работников. Одной из веских причин является низкая заработная плата.

Основные стратегические направления промышленной политики в настоящее время должны стать разработанные на каждом предприятии программы работы с кадрами. Одним из элементов программы является использование рыночной системы оплаты труда.

В настоящее время в практике завода имеется возможность внедрения новой рыночной системы оплаты труда. Опыт передовых предприятий показал, что новая система оплаты труда сблизит интересы основных групп работников: сдельщиков, повременщиков и окладников. Заработная плата будет зависеть от объема производства и реализации продукции. Рыночная система мотивации и стимулирования труда – это внутренний хозяйственный механизм организации, направленный на обеспечение роста ее эффективности и конкурентоспособности.

В настоящее время ведется оценка труда персонала. Оценка – это определение трудового вклада коллектива и работника в реализацию целей организации, установления соответствия работника установленным требованиям через коэффициент трудового вклада.

Использование рыночной системы оплаты труда позволит сократить текучесть кадров и увеличить уровень заработной платы на 25-30%.

**Е.В. Серебрякова**

*Нижнетагильский технологический институт*

### **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ ФГУП «УРАЛВАГОНЗАВОД»**

Для завода основной продукцией является производство вагонов, но, несмотря на это необходимо обратить внимание и на производство цистерн и ПУМов-500. На предприятии выпускаются цистерны и ПУМы различных марок и видов, и сейчас эта продукция является одним из основных видов производства предприятия, (кроме продукции оборонного комплекса и вагонов) и на нее заключено наибольшее количество контрактов, из-за того, что очень большой спрос на рынке товаров и услуг.

Эффективное управление текущими затратами невозможно без определения точки безубыточности. Таким образом, при реализации 104-х универсальных погрузчиков выручка в точности покрывает суммарные затраты и прибыль равна нулю, и тогда, каждый следующий погрузчик, начиная с 105-го, позволяет получать прибыль, в размере 4883,93 тыс. руб. Таким образом, при реализации 191-й цистерны выручка в точности покрывает суммарные затраты и прибыль равна нулю, и тогда, каждая следующая цистерна, начиная с 192-й, позволяет получать прибыль, в размере 112046,12 тыс. руб.

Проведя анализ затрат на производство и реализацию продукции были выявлены основные статьи затрат, снижение которых приведет к уменьшению себестоимости и получению большей прибыли: материальные затраты, накладные расходы.

Проанализированы нормы расхода на производство одного котла нефтеналивной цистерны 15-156. Так, для производства котла нефтеналивной цистерны необходимо 9,142 тонны листа 12 стали 09Г2С. Для снижения веса котла, а так же для снижения затрат на его изготовление предлагается изготовить котел из двух марок металла 10 и 12 этого же материала 09Г2С, без ущерба качества самого изделия. Очевидная экономия тоннажа и товарно-материальных ценностей, в частности, стали 09Г2С составит 30,3 тыс.руб. на единицу изделия. Согласно предложенной технологии лист 10 и лист 12 необходимо состыковать. Для этой работы понадобится работа сварщика 4 разряда, которая составит 702,51 руб. Накладные расходы останутся неизменны, и в результате вычислений получим экономию 29,60 тыс. руб. (30,3 – 0,70) на 1 цистерн, тем самым снижается удельный вес материальных затрат в полной себестоимости.