

Список литературы

1. Кривоногова А. С. Методы исследования проблем профессионального образования / А. С. Кривоногова, С. А. Цыплакова // Вестник Мининского университета. 2017. № 1 (18). С. 5.
2. Кривоногова А. С. Организация практико-ориентированного обучения студентов колледжа в процессе производственной практики на предприятии / А. С. Кривоногова, И. А. Фионов // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы XXIII Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, 24-25 апреля 2018 г. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2018. С. 574–578.
3. Маркова С. М. Управление педагогическим процессом как системой / С.М. Маркова, С.А. Цыплакова // Школа будущего. 2016. № 4. С. 138–144.
4. Маркова С. М. Образовательная система: управление и социальное партнерство: учебное пособие / С. М. Маркова, С. А. Цыплакова. Нижний Новгород: ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», 2016. 175 с.
5. Югфельд Е. А. Дуальная модель обучения как основа механизма взаимодействия образовательных учреждений и предприятий / Е. А. Югфельд // Актуальные вопросы современного российского образования. Режим доступа: <http://econf.rae.ru/article/8630>.

УДК 331.1

Л. М. Эррера¹, И. Н. Седова¹, Н. Г. Троицкая²

L. M. Herrera, I. N. Sedova, N. G. Troitskaya

¹Новомосковский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Российский химико-технологический университет имени Д. И. Менделеева», Новомосковск

²ГАОУ ВО города Москвы «Московский государственный институт индустрии туризма имени Ю.А. Сенкевича», Москва

*Dmitry Mendeleev University of Chemical Technology of Russia, Novomoskovsk
«Moscow (Senkevich) State Institute for Tourism Industry, Moscow*

regionculture@mail.ru

АНАЛИЗ ИЗМЕНЕНИЯ СОСТАВА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

THE ANALYSIS OF CHANGE OF STRUCTURE OF PRODUCTION PERSONNEL AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

Аннотация. В статье даются рекомендации по повышению уровня организации работы с персоналом на промышленном предприятии.

Abstract. The article gives recommendations on increasing the level of organization of work with personnel in an industrial enterprise.

Ключевые слова: организация работы; персонал; эффективное управление.

Keywords: organization of work; personnel; effective management.

Под влиянием различных факторов производственно-технического, организационного и социального характера коллектив любого предприятия постоянно меняется, пополняясь новыми работниками, новыми профессиями и специальностями. Существенное влияние на формирование коллектива оказывают также физиологические факторы, вызывающие естественное движение кадров [1; 4; 6; 7].

Сменяемость людей на предприятии объясняется тем, что одни из них достигают пенсионного возраста, другие отправляются на поиски другой работы и т. д. Такие изменения в структуре производственного коллектива можно предвидеть заранее, учитывать и иметь в резерве персонал на случай необходимости замены уволившегося работника. Исследования социологов показали, что текучесть кадров вызывается причинами, среди которых не последнее место занимают социальные.

Причины, приводящие к сменяемости кадров, по своему удельному весу располагаются в следующей последовательности:

1. Неудовлетворенность работой.
2. Недостаточная заработная плата.
3. Неудовлетворительная организация труда на предприятии, в частности, непродуманный режим труда и отдыха.
4. Тяжелые условия труда.
5. Неблагоприятные природно-климатические условия.
6. Нездоровый социальный климат.
7. Семейные обстоятельства [5; 7].

В данный список не вошли увольнения с предприятий злостных нарушителей трудовой дисциплины, и лиц, совершивших противозаконные действия.

При этом первым и основным источником пополнения персонала является молодежь. Это категория работников, не имеющая на первых порах достаточно практических навыков, но обладающая рядом преимуществ перед другими категориями. Прежде всего, следует отметить их более современный, а значит, более соответствующий современным реалиям предприятия образовательный уровень. Кроме того, молодежь более подвижна по сравнению с работниками старших возрастов, поэтому при создании новых предприятий и освоении выпуска новой продукции молодежь более предпочтительна.

Вторым источником пополнения персонала является трудоспособное население, занятое поиском работы.

Главные и наиболее эффективные мероприятия, позволяющие устранить или хотя бы минимизировать «течку», можно подразделить на несколько комплексов.

Первый комплекс – пересмотр системы оплаты труда, компенсационных выплат, социального пакета:

- повышение ставок, базовых ежемесячных вознаграждений;
- необходима система стимуляции, в т. ч. на участках, где премияльная составляющая основная;
 - разработка соответствующих локальных актов организации, внедряющих системы компенсаций, материальной помощи сотрудникам, льготных займов и пр.;
 - анализ трудовых функций в течение рабочего дня - и по его результатам - определение участков работы, где происходит переплата, не соответствующая трудозатратам и выполняемой работе;
 - закрепление (или, наоборот, лишение) полномочий у руководителей различного уровня по решению вопроса о факте и размере премирования, необходимости и обоснованности повышения заработной платы, предоставления иных компенсаций;
 - заключение договора добровольного медицинского страхования сотрудников с выгодной для работников программой медицинского обслуживания;
 - внедрение порядка обеспечения сотрудников путевками в санаторий, путевками в детский лагерь (для детей и внуков сотрудников), новогодними подарками детей сотрудников, оказания материальной помощи в случае смерти ближайших родственников или длительной тяжелой болезни и т. д.
 - по результатам мероприятий по выявлению потребностей в конкретных улучшениях: поставить кондиционеры, заменить морально устаревшую оргтехнику, провести линии связи с более высокой скоростью передачи данных (заключить договор на услуги связи с другим поставщиком услуг), произвести ремонт, заменить систему отопления в помещениях, не отвечающих в холодное время года условиям СанПиН, поставить кулеры и т. д.
 - составление плана мероприятий и проведение за счет работодателя семинаров и тренингов, направленных на сплочение команды, выработку лояльности.

Второй комплекс: работа над имиджем компании:

- разработка и утверждение определенных требований к работникам предприятия: утверждение должностных инструкций, положений об отделах, цехах, участках и т. д.

- усиление мотивации (разработка и внедрение грамотной политики мотивации сотрудников (обучение за счет предприятия, возможность карьерного роста, других видов поощрений);

- искоренение практики экономически и политически необоснованных сокращений численности (штата), начало проведения грамотной политики замещения должностей, создание системы внутреннего карьерного роста.

И, в конце концов – над чем не властен работодатель.

Не всякую причину можно устранить волевым усилием. Есть причины, которые этому не поддаются: возрастные (работники «патриархи» дольше работают на одном месте, им меньше нужен карьерный рост и постоянного повышения заработной платы), территориальные (переезд населения в более «богатые» районы страны или области), квалификационный состав работников (текучесть больше там, где задействован персонал, принимаемый на должности, не требующие особой квалификации).

Список литературы

1. *Архипова Н. И.* Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров: учебное пособие / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. Москва: Проспект, 2016. 214 с.

2. *Бевзюк Е. А.* Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. Москва: Дашков и Ко, 2015. 212 с.

3. *Веснин В. Р.* Управление человеческими ресурсами. Теория и практика / В. Р. Веснин. Москва: Проспект, 2014. 688 с.

4. *Исаева О. М.* Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. Москва: Юрайт, 2016. 246 с.

5. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. Москва: ИНФРА-М, 2014. 304 с.

6. *Кибанов А. Я.* Управление персоналом: учебное пособие / А. Я. Кибанов. Москва: КноРус, 2016. 208 с.

7. *Коноваленко В. А.* Психология управления персоналом: учебник / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. Москва: Юрайт, 2014. 478 с.

8. *Леженкина Т. И.* Научная организация труда персонала / Т. И. Леженкина. Москва: Маркет ДС, 2016. 232 с.

9. *Никифорова Н. А.* Управление персоналом. Краткий курс / Н. А. Никифорова. Москва: Окей-книга, 2017. 128 с.