

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕАЛИЗАЦИИ ИХ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Б. И. Гусаков, Е. В. Метельская

*Гомельский государственный технический университет
имени П. О. Сухого», Беларусь*

Оценить эффективность осуществляемой кадровой политики на предприятии можно путем анализа эффективности использования кадрового потенциала предприятия и эффективности его реализации, для чего автором была разработана специальная методика.

Автором проводились исследования формирования, развития и использования кадрового потенциала во взаимосвязи с уровнем социально-экономического развития на примере промышленных предприятий Гомельской области за 2000–2005 гг.

Из проведенных исследований видно, что итоговый показатель эффективности деятельности предприятий, коэффициент конкурентоспособности, на протяжении всего анализируемого периода остается достаточно низким, ввиду невысокой рентабельности реализованной продукции. В рамках оценки уровня социально-экономического развития предприятий рассмотрено соотношение расходов на персонал и результатов деятельности предприятий. Уровень расходов на персонал в 2000–2005 гг. стабилизировался на уровне 13 %. Кроме того, стремление предприятия обеспечить работникам достойный уровень оплаты труда привело к перерасходу средств на оплату труда в 2003–2005 гг. Вследствие отставания темпов роста производительности труда от темпов роста его оплаты на предприятии отмечается перерасход фонда оплаты труда – в современных экономических условиях это ведет к «проеданию» средств предприятия.

Последующий анализ позволил автору оценить эффективность использования кадрового потенциала предприятий, увязав его со сложившимся уровнем социально-экономического развития предприятий, что позволит дать рекомендации по совершенствованию использования кадрового потенциала предприятия и повышению уровня социально-экономического развития предприятия.

К положительным моментам в реализации кадровой политики предприятия можно отнести активную работу кадровой службы и руководства предприятия по замене практиков без соответствующего образования, работающих в должностях специалистов, работниками предприятия, окончившими учебные заведения без отрыва от производства. Данная норма в настоящее время является одним из условий продления контракта найма на работу с работником, не имеющим специального образования, но занимающим должность руководителя либо специалиста. Безусловно, категоричная мера вызвала негативную реакцию работников и повлекла за собой дальнейшее снижение уровня мотивационного потенциала персонала предприятия, однако в перспективе это принесет предприятию рост кадрового потенциала и повышение производительности труда.

Анализ кадрового потенциала высшего руководства предприятия позволяет сделать вывод, что личностный потенциал руководящих работников используется максимально эффективно. Все руководители высшего уровня соответствуют занимаемой должности по стажу работы, уровню образования и квалификации.

В анализируемом периоде одним из направлений кадровой политики предприятий является стабилизация трудового коллектива, что подтверждается данными по коэффициенту текучести кадров за 2000–2005 гг. (с 0,09 до 0,03). При этом коэффициент постоянства кадров составил 0,88–0,87. Анализ динамики численности во взаимосвязи с показателями рентабельности реализованной продукции и конкурентоспособности предприятия подтверждает теоретические положения о том, что при снижении конкурентоспособности предприятия происходит снижение заинтересованности работников в трудовой деятельности, на данном предприятии наблюдается отток кадров, в то время как при росте конкурентоспособности наблюдаются обратные явления: снижение коэффициентов выбытия и текучести, рост коэффициента постоянства. При этом в динамике показателей движения кадров наблюдается некоторое запаздывание, связанное с повышением мотивационного потенциала работников при благоприятных условиях труда. То есть непродолжительные периоды снижения конкурентоспособности предприятия не будут вызывать колебаний в показателях движения кадров.

В результате всех произошедших в анализируемом периоде на предприятиях изменений к концу 2005 г. численность работников предприятий возросла на 118 %. Доля рабочих возросла с 77,67 до 82,22 %. При этом норма управляемости в среднем по предприятиям составила на конец анализируемого периода 9,59 человек на одного руководителя.

Анализ образовательной структуры персонала выявил негативные тенденции: на предприятии увеличивается численность рабочих, имеющих высшее образование, с 1,04 % в 2000 г. до 4,29 % в 2005 г. и численность работников, имеющих базовое образование, с 0,81 до 3,52 %. Среди работников преобладают лица, имеющие профессионально-техническое и общее среднее образование (70,15–62,44 %) и среднее специальное образование (19,53–21,57 %). Хотя положительным можно считать факт увеличения численности работников с высшим образованием с 9,51 до 12,47 %. В целом за анализируемый период уровень общего образования работников повысился с 9,58 до 9,68 лет, а уровень специального образования понизился с 3,17 до 3,14 лет.

Средний возраст персонала в анализируемом периоде составляет 36 лет. То есть наибольшая часть работников предприятия попадает в оптимально трудоспособную возрастную категорию 30–39 лет, характеризующуюся максимальным

уровнем реализации личностного потенциала работников. Хотя к концу 2005 г. отмечается постепенное выравнивание доли работников возрастной категории 30–39 лет (с 32,21 до 23,83 %) и 40–49 лет (с 22,82 до 23,88 %). В то же время отмечается рост удельного веса молодежи на предприятии (с 31,84 до 36,14%) и увеличение доли лиц предпенсионного возраста (с 1,68 до 4,26 %). Положительной тенденцией является сокращение удельного веса (с 1,06 до 0,74 %) и численности работающих пенсионеров.

При существующей структуре сохраняется преемственность поколений, передача накопленного опыта и обеспечивается необходимая гибкость и инновационность в принятии решений.

В реализации политики стабилизации трудового коллектива предприятия пока не добились ощутимого эффекта. В результате высокой текучести кадров в 2000–2002 гг. средний стаж работы на предприятии сократился с 11,14 до 8,26 лет. При этом средний общий стаж работников увеличивается, что свидетельствует о приходе на предприятия работников, имеющих опыт работы после окончания учебных заведений. Хотя предприятия по-прежнему активно принимают и обучают молодежь.

Средний уровень кадрового потенциала по предприятиям представим в виде таблицы.

**Кадровый потенциал работников промышленных предприятий
Гомельской области за 2000–2005 годы**

Наименование показателя	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Уровень кадрового потенциала предприятия	90,30	87,46	86,44	82,37	80,15	80,52

Таким образом, в период с 2000 по 2004 г. наблюдается снижение уровня кадрового потенциала предприятий и только в 2004–2005 г. наблюдается незначительное повышение уровня кадрового потенциала, что в целом соответствует динамике социально-экономического развития промышленных предприятий Гомельской области.