

КВАЛИФИКАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Уровень квалификации сотрудников предприятия является одной из ведущих составляющих человеческого ресурса предприятия, развитие этого потенциала – одно из основных конкурентных преимуществ. Посредством целенаправленного поощрения организация открывает своим сотрудникам возможность повышать профессиональные навыки и развивать личные качества для решения будущих задач, создавая кадровое ядро, состоящее из высококвалифицированного персонала, и осуществляя опережающую подготовку персонала.

The level of staff qualification is one of the leading components of human resources of an enterprise; development of this potential is one of the competitive advantages. Current situation demands continuity in personnel development, i.e. implementation of some measures, which will help to reveal individual potential of employees and will promote the growth of their ability to contribute to the company's activity. The aim of personnel development is to raise labour potential of employees. Nearly every person possesses great individual and professional potentials. By means of purposeful stimulation the enterprise gives their employees the opportunity to develop their professional skills and personal qualities for solving future tasks. Thus, a staff core of highly qualified personnel is formed and advanced staff training is realized.

В условиях рыночных отношений конкурентоспособность предприятия обеспечивается прежде всего персоналом. Следствием этого является то, что в современных условиях знания, умения, трудовые навыки, инициатива, предприимчивость, ценностно-мотивационная сфера работников любого предприятия, то есть основные слагаемые их потенциала, становятся все более важным стратегическим ресурсом наряду с финансовым и производственным капиталом. Происходит это из-за того, что средства производства любого уровня в наше время доступны фактически любой организации, новинки науки и техники становятся продукцией массового производства буквально через считанные дни после их изобретения, в то время как изоционность человеческой мысли, потенциал персонала не имеет границ. Какими бы новыми ни были технологии и техника и благоприятными внешние условия, без персонала, готового и способного включить свою энергию, квалификацию в выполнение определенных функций,

предприятие не сможет обеспечить высокую эффективность производства.

Практика подтверждает, что человек является главной движущей силой в достижении целей, поставленных собственником и менеджером. Собственник капитала определяет целевую функцию предприятия, а менеджер декомпозирует ее на функции персонала. Возможность эффективно обеспечивать функцию определяется компетенцией работника, которая представлена его личной квалификацией и полномочиями, делегированными работнику менеджером. Интерес и ответственность являются побуждающими факторами, определяющими эффективность трудовой деятельности работника. Квалификация и полномочия являются средством, обеспечивающим достижение целевого результата и позволяющим реализовать ответственность и интересы работника (рис.1).

Говоря об управлении персоналом, необходимо помнить, что потенциал характеризуется не степенью подготовленности ра-

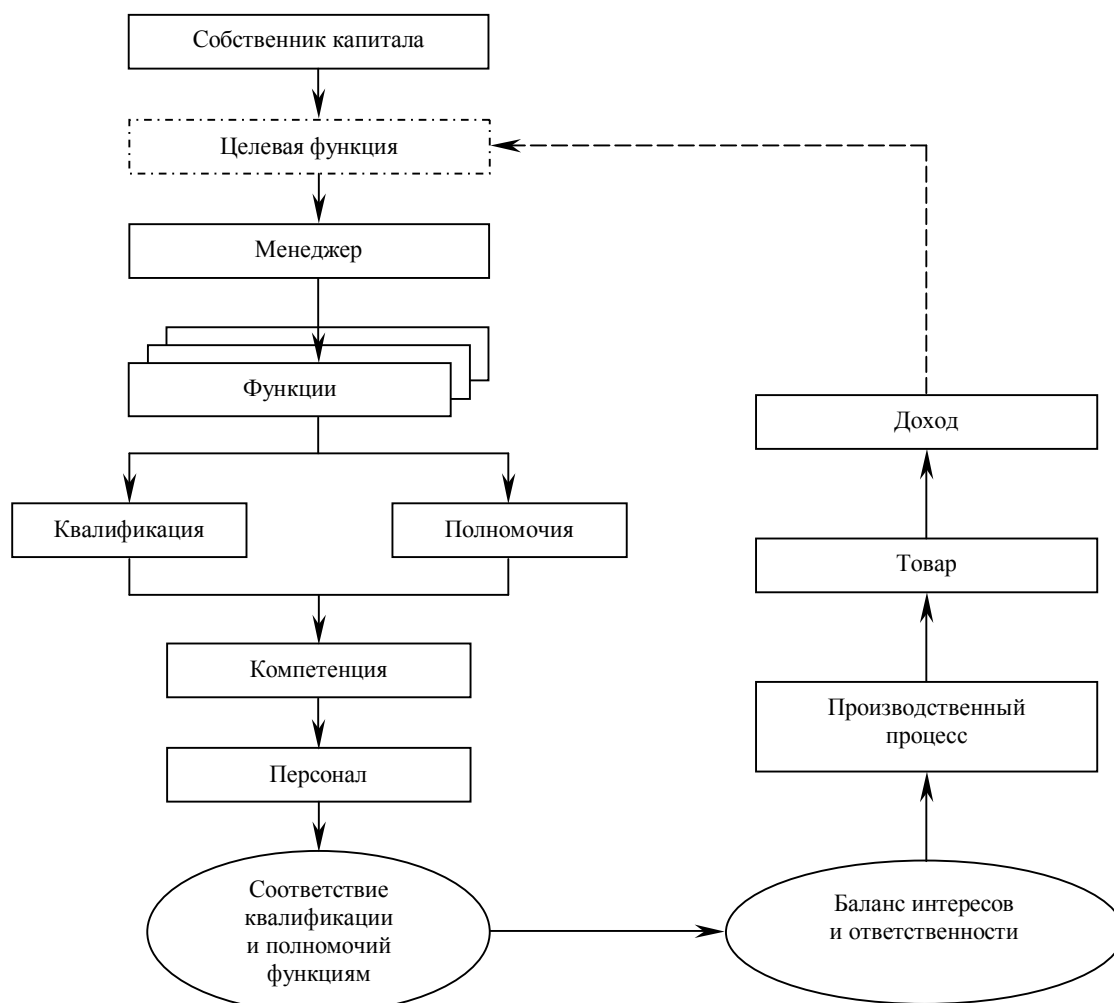


Рис. 1. Модель взаимодействия факторов развития персонала

ботника к занятию той или иной должности в настоящий момент, а его возможностями в долгосрочной перспективе, с учетом возраста, образования, практического опыта, деловых качеств и уровня мотивации.

Автором рассматриваются вопросы, связанные с уровнем квалификации работников, а именно квалификационная структура персонала как показатель эффективности использования рабочей силы. Объектом исследования выступает коллектив Альметьевского управления повышения нефтеотдачи пластов и капитального ремонта скважин (АУПНП и КРС). Уровень квалификации сотрудников предприятия является одной из ведущих составляющих человеческого ресурса предприятия, развитие же этого потенциала – одно из основных конкурентных преимуществ.

Квалификационная структура персонала является показателем эффективности использования рабочей силы, поскольку на ее основе можно провести анализ соответствия квалификации производственного персонала степени сложности его трудовых функций (выполняемых работ), что, в свою очередь, дает возможность установить, насколько правильно подобран и расставлен производственный персонал по участкам, а также правильно ли планируется его заработная плата. Для этого производится сравнение средних тарифных разрядов работ и рабочих. Если фактический средний тарифный разряд рабочих ниже планового и ниже среднего тарифного разряда работ, то это может привести к снижению производительности труда. Если средний разряд рабочих выше среднего тарифного разряда ра-



Рис.2. Структура квалификационной составляющей трудового потенциала работника

бот, то рабочим нужно производить доплату за использование их на менее квалифицированных работах. Административно-управленческий персонал необходимо проверять на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому необходимо изучать изменения в составе рабочих по этим признакам. Поскольку изменения происходят в результате движения рабочей силы, то этому вопросу при анализе должно уделяться большое внимание.

Квалификационная структура персонала является частью трудового потенциала организации, которая определяется качественными изменениями в трудовом потенциале работников (рост умений, знаний, навыков) и отражает изменения в его личностной составляющей.

Трудовой потенциал работника представляет собой совокупную способность физических и духовных свойств отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов его производст-

венной деятельности, с одной стороны, и способность совершенствоваться в процессе труда, решать новые задачи, возникающие в результате изменений в производстве, с другой. Квалификационная составляющая трудового потенциала, с одной стороны, характеризует подготовленность работников к выполнению постоянно усложняющихся трудовых функций, перемене труда, а с другой – является фактором, формирующим отношение к труду, трудовую дисциплину и интенсивность труда (рис.2).

Новое время выдвигает на повестку дня требование непрерывного развития персонала. Почти каждый человек обладает значительным потенциалом личного и профессионального роста, и по мере удорожания человеческих ресурсов становится все более важным задействовать этот потенциал. Посредством целенаправленного поощрения организация открывает своим сотрудникам возможность повышать профессиональные навыки и развивать личные качества для решения будущих задач. Тем самым создается кадровое ядро, состоящее из высококвалифицированного персонала, и осуществляется его опережающая подготовка.