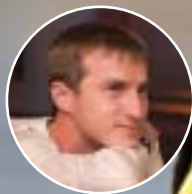




В.А. Быстров
д-р техн. наук
профессор
Сибирский государственный
индустриальный университет
bistrov39@yandex.ru



П.К. Дьяков
Кузбассэксспертнедра
директор
paveldyakov@mail.ru

Инвестиции в обучение работников предприятия

Целенаправленная корпоративная социальная политика позволяет повысить эффективность управления предприятием, рационально использовать трудовой потенциал, что создает условия для повышения производительности труда и увеличения прибыли

A focused corporate social policy improves the efficiency of enterprise management, rational use of labor potential, which creates conditions for increasing productivity and increase profits

Ключевые слова: воспроизводство трудового потенциала, корпоративная социальная политика, производительность труда, прибыль предприятия

Keywords: reproduction of labour potential, corporate social policy, labour productivity, profits of an enterprise

В условиях современной конкурентной среды профессиональные, квалифицированные кадры – залог успешной работы любого предприятия. Практика инжиниринговой компании *SGP* – одного из лидеров в Кузбассе по проектированию предприятий для горнодобывающей и перерабатывающей отраслей, свидетельствует о влиянии воспроизводства трудового потенциала на корпоративную социальную политику, около 70% сотрудников *SGP* – это кадры, воспитанные самой компанией.

Формирование трудового потенциала основывается на планировании персонала. Основная цель планирования потребности в персонале состоит в обеспечении реализации планов предприятия с точки зрения «человеческого фактора» работников, их численности, квалификации, производительности, издержек на их прием.

Планирование является источником информации о потребностях организации в персонале, что дает возможность обеспечить поиск и отбор кандидатов на планомерной основе, снизить издержки и избежать кризисных ситуаций, связанных с поддержанием на оптимальном уровне высококвалифицированных работников.

Подбор и отбор. В области подбора персонала с целью привлечения наиболее квалифицированных работников эффективная социальная политика играет большую роль. Так, например, индексация заработной платы, наряду с повышением доходов работников за счет льгот и выплат, предусмотренных коллективным договором, является привлекательной для наемных работников.

В связи со сложившейся демографической ситуацией в России к 2014 г. произойдет значительное уменьшение численности молодежи трудоспособного возраста (на 40% от существ-

вующей численности), что обострит проблему ограниченности ресурсов для пополнения молодыми работниками уходящих на пенсию квалифицированных кадров. Реализация эффективной социальной политики положительно влияет на выбор выпускников профильных учебных заведений трудоустроиться на то или иное предприятие. Основное требование со стороны *SGP* при приеме на работу молодых специалистов – уровень профессиональной подготовки. Найм работника на предприятии можно представить в виде определенной последовательности процедур, включающих предварительное собеседование, оценку анкетных данных, тестирование (при необходимости), оценку состояния здоровья, испытательный срок, окончательное решение о найме. Многоступенчатость процедур позволяет отобрать наиболее подходящих работников.

Профориентационная работа. В учебных заведениях проводятся встречи молодых специалистов предприятий с выпускниками школ и со студентами. Выпускникам рассказывают о профессиях горнодобывающего комплекса, о значимости профессии горняков. Вчерашние студенты – нынешние молодые специалисты – рассказывают о начале своего профессионального пути, достигнутых успехах.

Успешной психофизиологической **адаптации** на предприятии способствуют мероприятия по приспособлению среды к челове-

ку, улучшение условий труда, учет эргономических требований при организации рабочего места (выбор соответствующего оборудования, планировка рабочего места), при конструировании оборудования, оргоснастки. Молодые сотрудники обучаются на специальных семинарах, выезжают для ознакомления на объекты горнодобывающей промышленности.

Аттестация персонала *SGP* – это заключительная оценка уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работника и установление их соответствия требованиям рабочего места. С позиции предприятия – это рациональная расстановка персонала и эффективное использование. С позиций работника – возможность повысить квалификационную категорию, высказывать свои предложения по совершенствованию своей работы, подразделения или предприятия в целом.

Обучение персонала, начиная от рабочих и заканчивая руководителями, проводится постоянно – это посещение форумов, конгрессов, конференций, обучение в высшем учебном или профессиональном заведении, повышение квалификации и переподготовка. Стабильному притоку молодежи в компанию способствует взаимодействие с профильными вузами.

Рис. 1.

Влияние корпоративной социальной политики на фазы воспроизводства трудового коллектива



Процесс подбора кадров, их обучение, **повышение квалификации** – одна из важнейших составляющих успешной работы предприятия.

Переподготовка персонала на предприятиях используется для внедрения более эффективных технологий и приемов работы, методов руководства.

Из **рис. 1** видно, как влияет корпоративная социальная политика на рассмотренные фазы воспроизводства трудового потенциала.

В результате самообразования и повышения квалификации рабочих произойдет снижение нормы времени. При повышении среднего разряда увеличится производительность труда. Как следствие, произойдет снижение нормы времени, а значит, и численности персонала. Экономия рабочей силы в связи с изменением трудоемкости продукции определяется по формуле, учитывающей трудоемкость до и после внедрения мероприятия, выпуск продукции в плановом периоде, коэффициент срока действия мероприятия, плановый фонд времени одного рабочего, коэффициент выполнения норм выработки.

Относительное сокращение численности основных рабочих-сдельщиков за счет повышения квалификации, интенсивности труда, приобретения практических навыков \mathcal{E}_k рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_k = \frac{\left(\frac{K_c}{K_{\Pi}} - 1\right) \cdot \mathcal{C}_{\text{исх}} \cdot Y_c}{100},$$

где K_c – скорректированный средний коэффициент выполнения норм выработки рабочими-сдельщиками в плановом периоде;

K_{Π} – средний коэффициент выполнения норм выработки в плановом периоде;

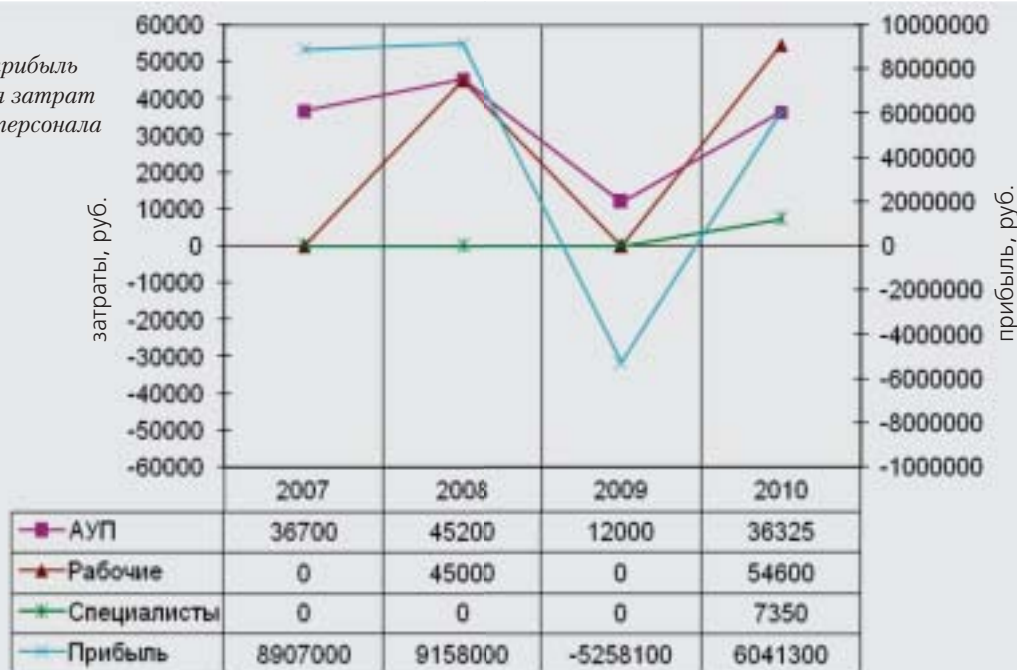
Y_c – удельный вес рабочих-сдельщиков в общей численности работающих в плановом периоде, %.

Важнейшее направление социальной политики *SGP*, способствующее формированию социального капитала, – формирование эффективного мотивационного механизма трудовой активности, важный косвенный фактор экономического роста. Для эффективного развития экономики на предприятии реализуется система экономических стимулов для участия в общественном производстве. На предприятиях проводятся научно-технические конференции, которые мотивируют работников использовать свой творческий потенциал.

В математическое выражение, определяющее повышение производительности труда управленческих работников за счет ускорения обучения, переподготовки и повышения квалификации, входят показатели, учитывающие численность прошедших обучение управленческих работников, стоимость одного часа обучения, нормативно-планируемое время обучения, время ускорения обучения, количество рабочих дней в месяце, длительность рабочей смены, годовой фонд времени работы одного работника, повышение производительности труда АУП в результате обучения.

Карьерный рост. Служебно-профессиональное продвижение в *SGP* – последовательность различных ступеней, которые сотрудник потенциально может пройти. Это часть системы управления персоналом, его социаль-

Рис. 2.
Влияние на прибыль предприятия затрат на обучение персонала



ными гарантиями, профессиональным ростом, исходя из его способностей.

Подготовка резерва кадров – одно из важных и перспективных направлений кадровой работы, реализуемой в *SGP*. Хорошо организованная работа управления персоналом, позволяет предприятию не только обеспечивать себя квалифицированными работниками, но и строить на этой основе целостную политику подготовки и продвижения работников внутри фирмы.

Социально-психологический климат, как элемент воспроизводства трудового потенциала организации включает целый комплекс различных характеристик: удовлетворенность работников организации характером и содержанием труда, взаимоотношениями с коллегами по работе и менеджерами, стилем руководства организацией, уровнем конфликтности отношений, профессиональной подготовкой персонала.

Анализ потребности производственного персонала, знание тенденций в динамике численности, изменении квалификационной структуры персонала позволяет разрабатывать долгосрочные программы в области профессионального развития, сокращения общих

издержек на рабочую силу за счет продуманной, последовательной и активной политики на рынке труда. Знание собственных потребностей на длительную перспективу дает предприятию возможность заранее профессионально подготавливать необходимые кадры.

Выводы

Основная стратегическая цель социальной политики на предприятиях – создание условий для постоянного роста работников путем создания высокой мотивации и, как следствие, высокой производительности труда.

Корпоративная социальная политика оказывает положительное влияние на воспроизводство трудового потенциала, в том числе и через создание условий для постоянного роста развития работников предприятия.

Внедрение механизмов совершенствования корпоративной социальной политики *SGP* позволяет повысить эффективность управления предприятием. Она плодотворно влияет на все фазы использования трудового потенциала, что создает условия для постоянного профессионального и личностного роста работников и, как следствие, высокой производительности труда. ❊

Подписку на журнал

«Недропользование XXI век»

Вы можете оформить в любом почтовом отделении России:

81974 – в каталоге «Газеты. Журналы» Агентства «Роспечать»

86297 – в Объединенном каталоге «Пресса России»

ОФОРМЛЕНИЕ ПОДПИСКИ ДЛЯ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ ЧЕРЕЗ СБЕРБАНК

НА 1 НОМЕР – 200 руб.
ПЕЧАТНАЯ ВЕРСИЯ ЖУРНАЛА НА ГОД – 1200 руб.
ЭЛЕКТРОННАЯ ВЕРСИЯ ЖУРНАЛА НА ГОД – 1200 руб.

1. Заполните квитанцию (извещение) с указанием почтового индекса доставки
2. Произведите оплату в любом отделении Сбербанка России
3. Отправьте копию квитанции по факсу: (495) 640-42-72

БАНКОВСКИЕ РЕКВИЗИТЫ:

ИНН 7706559442
КПП 770601001
Получатель НП «НАЭН»
Банк получателя АКБ «РОСЕВРОБАНК» (ОАО) Г. МОСКВА
Сч. № 40703810507000460305
БИК 044585777
Корр. сч. № 30101810800000000777

ОФОРМЛЕНИЕ ПОДПИСКИ ДЛЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

Отправьте заявку по электронной почте Semanova@naen.ru

или по факсу: (495) 640-42-72

ЦЕНЫ НА ПОДПИСКУ НА 2014 год ДЛЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ

НА 1 НОМЕР 1000 руб.
ПЕЧАТНАЯ ВЕРСИЯ ЖУРНАЛА НА ГОД 6000 руб.
ЭЛЕКТРОННАЯ ВЕРСИЯ ЖУРНАЛА НА ГОД 5400 руб.

В заявке, оформленной в произвольной форме, укажите: подписной период, почтовый адрес для доставки, ИНН/КПП организации, юридический и фактический адреса, контактное лицо, факс, телефон, e-mail. Редакционная подписка производится с любого месяца текущего полугодия. Существует льготная подписка для членов ОЭРН, филиалов ФБУ ГКЗ.

