

ЭКОНОМИКА

Талалай Марина Александровна

студентка

Рогоженко Алёна Алексеевна

студентка

Кобец Елена Александровна

канд. экон. наук, доцент

ФГАОУ ВПО «Южный федеральный университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ АДАПТАЦИИ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** целью данной работы является анализ и совершенствование системы управления персоналом в ремонтно-механическом цехе ОАО «Таганрогский завод «Прибой». В ходе работы был использован метод анализа, сравнения и обобщения данных. Результатом исследования является вынесение конкретных рекомендаций в области управления персоналом.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, обеспеченность трудовыми ресурсами, характеристика персонала, система наставничества.*

Актуальность обусловлена постоянно возрастающей значимостью управления персоналом как отдельной области знаний и практической деятельности, непосредственно влияющей на эффективность деятельности организации [1, с. 59].

Анализ обеспеченности персоналом показал, что кадровая ситуация в цехе на протяжении 3-х лет остается стабильной. Что касается возрастных характеристик то, доля молодых работников является незначительной, средний возраст работников составляет 48 лет. В цехе работают опытные сотрудники, чей стаж работы преимущественно превышает 20 лет. Работники цеха имеют достаточный уровень подготовки для выполнения своих должностных обязанностей.

Увеличение годового ФОТ связано с ростом производительности труда рабочих, увеличением сложности выполняемых работ, индексацией заработной платы [2, с. 25]. Анализ использования ФРВ показал, что в цехе отсутствуют непроизводительные затраты труда. Производство работает без внутрисменных простоев. Неявки обусловлены уважительными причинами. При существующей загрузке цеха данные потери рабочего времени не оказывают значимого влияния на его производительность.

В ходе анализа управления персоналом были выявлена следующая проблема: средний возраст работников равен 48 годам, что указывает на старение кадров. Для решения проблемы потребовалось составить анкету и провести мониторинг рабочих цеха с целью выявления дальнейших планов сотрудников. Благодаря проведенному опросу было выявлено, что 7 человек хотели бы покинуть производство. 1 – по причине низкой заработной платы, другие – по причине слабого здоровья и выхода на пенсию.

Если эти люди уволятся одновременно, то в цехе возникнет острая нехватка кадров. Рекомендацией по совершенствованию системы управления персоналом является внедрение адаптированной системы наставничества, рассчитанной на 3 месяца (считается, что период приспособления работника к новым условиям труда составляет 2–3 мес.). Внедрение наставничества в цехе позволит решить сразу несколько проблем. Во-первых, произойдет омоложение персонала. Во-вторых, будет предупреждена проблема будущей нехватки персонала [3].

Выделять дополнительные средства цеху на данную процедуру предприятие не планирует. Поэтому необходимо было так организовать систему наставничества, чтобы не возникало перерасхода имеющегося фонда оплаты труда в цехе. Необходимо 5 опытных квалифицированных сотрудников, собирающихся покинуть производство, перевести на 4-часовой рабочий день сроком на 3 месяца. За каждым наставником необходимо закрепить по 1 ученику. По истечении 3 месяцев рабочие-наставники будут уволены. Оклад молодых рабочих, хоть и

будет увеличен вдвое относительно оклада при ученичестве, не достигнет размера оклада уволенных рабочих. Таким образом, годовой экономический эффект будет равен 132 840 р.

Применение наставничества поможет значительно увеличить долю молодых сотрудников. Примерное распределение персонала по возрасту отражено на рис. 1.

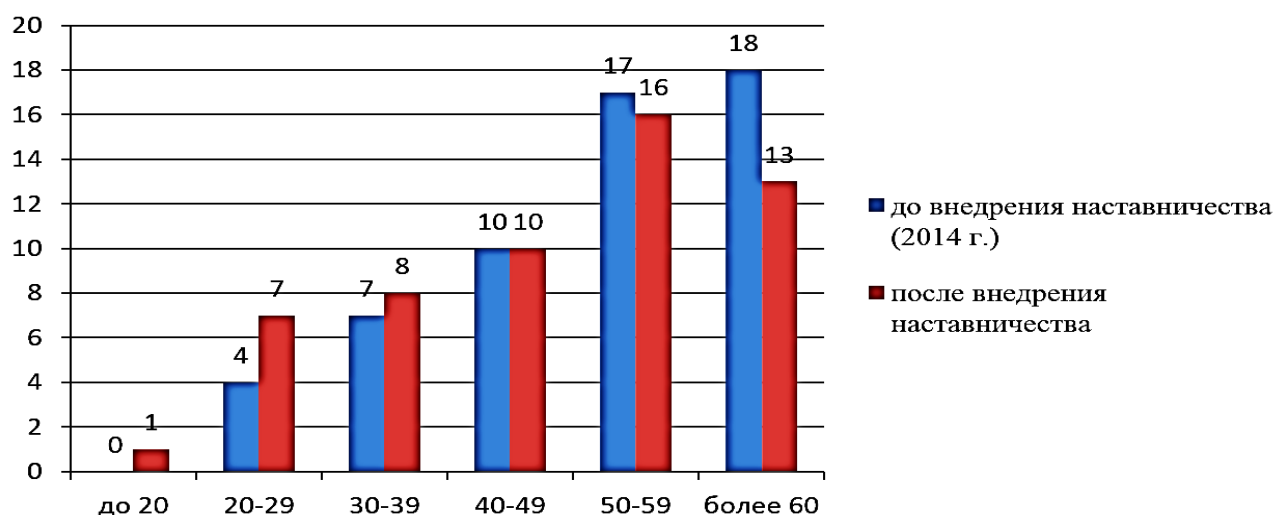


Рис. 1. Изменение возрастной структуры сотрудников цеха

Преимуществом описанной системы наставничества является отсутствие дополнительных расходов и наличие годового экономического эффекта. Разработанный проект предоставит работникам возможность проявлять свои лучшие профессиональные качества, продемонстрирует уровень вовлеченности персонала в трудовой процесс и поспособствует увеличению доли молодых работников и передаче опыта от квалифицированных пожилых сотрудников к молодым.

Список литературы

1. Базарова Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов. – М.: Юнити-Дана 2012, – 563 с.
2. Мельников И. Кадровик: разработка и реализация кадровой политики организации, 2013. – 142 с.

3. Арцер Т.В. Наставничество – как способ формирования и эффективного использования рабочей силы // Современные научные исследования и инновации. – 2015. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2015/01/45795> (дата обращения: 19.08.2015).