

**СРАВНИТЕЛЬНАЯ ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ПЕРСОНАЛА ОАО «ТАиМ»**

К.И. Шмыгун, 4 курс

Научный руководитель – З.И. Кузьменок

Белорусский государственный экономический университет,

Бобруйский филиал

Наиболее важным элементом производительных сил и главным источником развития экономики является человек, т.е. его мастерство, образование, подготовка, мотивация деятельности.

Знания о количественном и качественном составе персонала важны для любого предприятия,

так как обеспеченность необходимым персоналом, его конкурентоспособность влияют на степень достижения целей предприятия.

Достаточная обеспеченность персоналом, его рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для предприятия. В частности, от обеспеченности предприятия персоналом и эффективности его использования в значительной степени зависит объем и своевременность выполнения работ, эффективность использования оборудования и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

В условиях автоматизированного и высокомеханизированного производства эффективность использования основных производственных фондов, сырья, улучшения качества и структуры выработанной продукции зависят как от количества работающих, так и от уровня их квалификации и др. В соответствии с действующим законодательством предприятия сами определяют общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, утверждают штаты.

Распределение численности работников по категориям персонала ОАО «ТАИМ» представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Распределение численности работников по категориям персонала в ОАО «ТАИМ», чел.

Показатель	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	Отклонение 2009 г. от 2006 г.
Всего ППП	1392	1475	1534	1496	+104
из них, рабочие	1090	1163	1203	1145	+55
служащие	302	312	331	351	+49
- руководители	140	144	144	145	+5
- специалисты	162	168	187	206	+44
Удельный вес рабочих в ППП	78,3	78,8	78,4	76,5	-1,8

Примечание – Источник: собственная разработка.

Проведенный анализ обеспеченности персоналом ОАО «ТАИМ» показал, что численность работников на предприятии увеличивалась до 2008 г. За период 2006-2008 гг. их численность увеличилась на 104 чел. Однако за 2009 г. по отношению к 2008 г. количество работающих на предприятии уменьшилось на 38 чел. Основной категорией персонала данного предприятия являются рабочие. В 2009 г. их удельный вес в общей численности составил 76,5 %, что на 2,1 % ниже, чем в 2008 г.

Большинство работающих на предприятии - это лица в возрасте 30 - 49 лет, в 2009 г. они составили 49,1 % от общей численности. Работники этой возрастной группы - это наиболее профессионально сформировавшаяся часть рабочей силы, имеющая опыт работы, у которой в основном устойчиво определены профессиональные и социальные интересы и поэтому стремление у них к перемене места работы значительно ниже, чем в более младших возрастных группах работников. Они обладают более высокой трудовой мобильностью, способностью интенсивно трудиться, более адаптируются к изменяющимся требованиям мирового рынка.

Несмотря на то, что в последнее время количество экономически активного населения получающее высшее и средне-специальное образование возрастает, образовательный уровень рабочей силы предприятий остается достаточно низким.

Среди руководителей вырос удельный вес работников с высшим образованием и сократился - со средним специальным образованием, среди специалистов снизился удельный вес работников, как с высшим, так и со средним специальным образованием, среди рабочих - вырос удельный вес работников как с общим средним образованием, так и со средне-специальным образованием. Таким образом, уровень образования руководителей и специалистов в ОАО «ТАИМ» вырос, а рабочих – снизился.

Кадровое обеспечение трудовых процессов является непременным условием успешного функционирования трудового коллектива. С этой целью в ОАО «ТАИМ» осуществляется профессиональная ориентация и отбор кадров, подготовка новых рабочих и специалистов; переподготовка и обучение рабочих вторым профессиям, специалистов – вторым специальностям; повышение квалификации работников.

В 2009 г. производственное обучение прошли 409 человек, или 27 % от общей численности работников. Хорошим стимулом для повышения профессионального уровня на предприятиях служит система доплат за высокое профмастерство. Обращает на себя внимание тот факт, что в системе мер по повышению квалификации работников недостаточное внимание уделяется такой категории работников как специалисты.

Одним из недостатков системы мер по повышению квалификации работников в ОАО «ТАИМ» является отсутствие повышения квалификации работников в связи с созданием новых рабочих мест. Это свидетельствует о том, что мероприятия по повышению квалификации работников не увязаны с мерами по повышению эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Для сравнительной оценке конкурентоспособности персонала ОАО «ТАИМ» были разработаны анкеты для каждой категории исследуемого персонала предприятия и проанализированы с использованием метода экспертных оценок. Исходя из данного метода, конкурентоспособным считается тот персонал, когда коэффициент конкурентоспособности стремится к единице.

Ни одна из исследуемых категорий персонала не имеет единицы, что свидетельствует о недостаточной конкурентоспособности персонала на предприятии. Самый высокий коэффициент конкурентоспособности персонала оказался у руководителей – 0,9081, у специалистов – 0,8947 и самый низкий у рабочих – 0,8779.

Индекс конкурентоспособности для рабочих, специалистов и руководителей по отношению к полу и стажу работы отражен в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели индекса конкурентоспособности персонала ОАО «ТАИМ» по отношению к полу и стажу работы

Категория персонала	Пол		Стаж работы	
	мужской	женский	до 10 лет	свыше 10 лет
Руководители	0,9655	0,8535	0,8929	0,9344
Специалисты	0,8693	0,9052	0,8679	0,9287
Рабочие	0,8802	0,8583	0,9668	0,8722

Примечание – Источник: собственная разработка.

Как свидетельствуют данные таблицы 2, самые высокие коэффициенты конкурентоспособности мужского пола оказались у руководителей (0,9655) и рабочих (0,8802), а женского пола – специалисты (0,9052). Самый высокий коэффициент конкурентоспособности по отношению к стажу работы в ОАО «ТАИМ» имеют рабочие со стажем до 10 лет, которые на предприятии имеют значительный удельный вес. У руководителей коэффициент конкурентоспособности повышается со стажем работы, что говорит о их большей ответственности к выполняемой работе и приспособленности к условиям труда.

Таким образом, проведенная оценка конкурентоспособности персонала ОАО «ТАИМ» позволит оценить сильные и слабые стороны персонала предприятия и разработать комплекс мероприятий, по концепции поддержания конкурентоспособности персонала и повышения квалификации, которые позволят повысить не только конкурентоспособность персонала, но и конкурентоспособность предприятия в целом.

Список использованных источников

1. Бизнес-план социально-экономического развития ОАО «ТАИМ» на 2008-2011 гг.