



Кадровый потенциал предприятий отрасли



Сергей ОРЛОВ
Sergey N. ORLOV

Маргарита ЛИТВИНЕНКО
Margarita S. LITVINENKO



Орлов Сергей Николаевич — доктор экономических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Курганского филиала Института экономики Уральского отделения Российской Академии наук, Курган, Россия.

Литвиненко Маргарита Сергеевна — старший преподаватель Курганского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Курган, Россия.

Staff Potential of the Industry
(текст статьи на англ. яз. – English text of the article – p. 218)

В статье исследуется экономическая категория кадрового потенциала предприятий железнодорожной отрасли, рассматриваются различные подходы к понятийному аппарату, дается анализ его производных и основных составляющих, характеризующих отраслевой кадровый потенциал. На примере Курганского подразделения учебного центра профессиональных квалификаций Южно-Уральской железной дороги показаны параметры системы обучения рабочих массовых профессий и действующие оценочные принципы, критерии комплектования учебных курсов.

Ключевые слова: железная дорога, экономический потенциал, кадровый потенциал, профессиональное обучение, оценка персонала.

Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» позволил выявить несколько принципиальных позиций исследователей. Так, некоторые авторы [1] предпочитают сравнивать исследуемую категорию с другими терминами, исходя из их местоположения в макро- и микроэкономике. В работе констатируется, что понятие «человеческие ресурсы» может применяться на любом уровне экономики, но в большей степени оно связано со стратегией управления. Категория «трудовой потенциал» чаще используется в макроэкономике, понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» также тяготеют к макроэкономике и чаще всего находятся в обороте на отраслевом и государственном уровнях.

Термины «кадры» и «персонал» характерны уже для микроэкономики и более привычны на уровне предприятий. Понятие «кадровый потенциал» опять же в большей степени ориентировано на микроэкономику, на описание знаний, умений и навыков кадрового состава, личностных характеристик, необходимых для реализации кадровой стратегии предприятия. Такого мнения, в частности, придерживается

автор исследования о рынке труда в РФ [2], указывая, что понятие «кадровый потенциал» является устоявшимся именно в микроэкономике и применимо для анализа функционирования предприятия и перспектив его развития.

Широкий понятийный аппарат, характеризующий кадровый потенциал, рассматривается в [3]. Там кадры обозначены одной из основных составляющих трудового потенциала и рассматриваются с учетом уровня профессиональных знаний и умений, накопленного опыта работников. Причем речь идет о людях, находящихся в постоянном развитии, занятых непрерывным совершенствованием как своего трудового потенциала, так и организации в целом.

В монографии [4] определены категории «трудового потенциала» и «кадрового потенциала» на уровне общества, организации и работника, установлены различия между этими категориями. Авторами дается трактовка кадрового потенциала работника на основе изучения его трудового потенциала через совокупность количественных и качественных характеристик. Иная точка зрения у тех исследователей [5], кто утверждает, что категория «кадровый потенциал» в отличие от категории «трудовой потенциал» не может быть отнесена к отдельному индивиду, что она применима исключительно к совокупности персонала, его возможностям по достижению целей социально-экономической системы.

Особый подход представлен в работе [6], автор которой подчеркивает, что потенциал не является вероятностной величиной, а кадровый потенциал не предполагает качественной характеристики. В качестве «образца» такого понимания вводится собственное определение применительно к науке: «кадровый потенциал науки — это совокупный набор статистических показателей-индикаторов, индексов, отражающих уровень и влияние динамики численности, квалификации, половозрастной структуры исследователей, занятых научной деятельностью в конкретных областях на ожидаемый результат этой деятельности». Автор отмечает, что основной классификации отраслей науки в статистике являются рекомендации ЮНЕСКО, в соответствии с которыми как в оте-

чественной, так и в международной статистической практике выделяют шесть крупных областей науки, детализируемых по отраслям.

Таким образом, существует немало оснований считать, что в настоящее время экономическая категория кадрового потенциала предприятия или отрасли как в теоретическом, так и измерительном аспектах изучена недостаточно, отсутствуют прежде всего единые подходы к пониманию кадрового потенциала отрасли. В условиях рыночных отношений уровень жизни населения всё в большей степени становится зависим от величины и качества использования потенциала работающих людей, что предполагает в том числе и необходимость более глубокого изучения проблем воспроизводства, оценки и реализации кадрового потенциала железнодорожной сети как основного транспортного полигона страны [7].

* * *

«Кадровый потенциал» является многоаспектной категорией. В это понятие включаются не только кадры, но и определенный уровень их совместных способностей и возможностей для выполнения задач и достижения поставленных целей предприятия. Современные организации представляют собой сложную социально-техническую систему, фундаментальной основой управления которой становятся люди, способные пользоваться в полной мере плодами научно-технического прогресса. Под кадровым потенциалом железнодорожной отрасли следует понимать в этом случае совокупность способностей и возможностей ее работников, которые своим участием позволяют обеспечить эффективную деятельность системы в соответствии с миссией, стратегическими целями и задачами отраслевого холдинга.

Кадровый потенциал наряду с финансовым, материальным и информационным определяет результаты деятельности ОАО «РЖД». Совокупность существующих потенциалов образует состав экономического потенциала отрасли. Рассматривая кадровый потенциал как экономическую категорию, следует четко представлять место кадрового потенциала железнодорожной отрасли в структуре экономического потенциала.



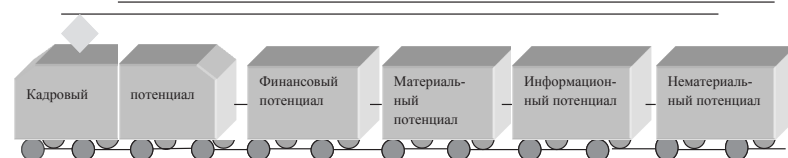


Рис. 1. Экономический потенциал железнодорожной отрасли.

Что касается содержания экономического потенциала железнодорожной отрасли и кадрового потенциала как одной из основных его составляющих, то графически их можно образно представить в виде поезда, в котором роль локомотива выполняет кадровый ресурс (рис. 1).

Для движения такого «поезда» необходима всяческая подпитка кадрового потенциала, что возможно лишь во взаимодействии и при взаимном дополнении потенциалов, входящих в подвижной состав и олицетворяющих в сумме экономический потенциал железнодорожной отрасли. Количественные и качественные изменения кадрового потенциала отражаются на величине финансового и материального потенциалов — и наоборот. При изменении целостности какой-либо составляющей поезда происходит сбой в движении (перевозочном процессе). С угрозой расбалансировать экономический потенциал отрасли.

Важную роль в условной графической модели потенциалов играют внешняя и внутренняя среды. Внешней средой выступает система управления перевозочным процессом, внутренней — система целевых параметров, основных перспектив развития отрасли, а также управления качеством транспортных услуг. Оценка перспектив внутренней и внешней среды неизбежно связана с исследованием кадрового потенциала, поскольку эффективная деятельность железнодорожного транспорта, как постоянно подчеркивается, в значительной мере определяется совокупностью способ-

ностей и возможностей рабочей силы, её квалификации и профессиональной подготовки.

Авторами выполнено мотивированное этими соображениями исследование основных параметров, характеризующих обучение рабочих массовых профессий на базе Курганской технической школы — структурного образовательного подразделения Южно-Уральской железной дороги — филиала ОАО «РЖД», преобразованного в 2013 году в Курганское подразделение Южно-Уральского учебного центра профессиональных квалификаций.

Результаты, которые получены по ходу исследования, дают право на определенные обобщения и иллюстрируют сложившуюся на сегодняшний день ситуацию с подготовкой рабочих массовых профессий для железных дорог.

Обучение групп Курганского подразделения учебного центра ведется по направлениям профессиональной подготовки и повышения квалификации. План комплектования рабочих на учебные курсы в 2010–2014 годы представлен в таблице 1.

Приведенные на рис. 2 статистические данные свидетельствуют о положительной динамике количества рабочих, обучающихся в Курганском подразделении с точки зрения планомерной подготовки и повышения их квалификации. Невыполнение плана комплектования связано с отменой групп, запланированных дирекцией инфраструктуры, и переносом сроков обучения.

Таблица 1

План комплектования Курганского подразделения учебного центра на 2010–2014 гг.

Год выпуска	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Форма обучения	План	План	План	План	План
Подготовка	649	637	603	547	540
Повышение квалификации	542	690	399	722	669
Итого	1206	1327	1002	1269	1209

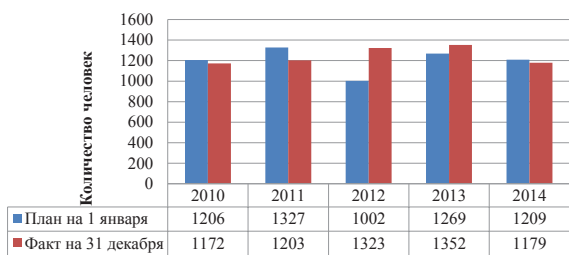


Рис. 2. Анализ выполнения плана комплектования на 2010–2014 годы.

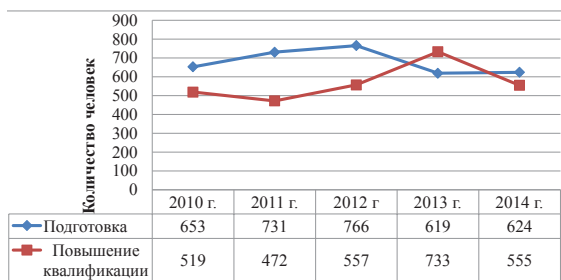


Рис. 3. Динамика обучения рабочих кадров в 2010–2014 годы.

Обучение в Курганском подразделении центра осуществляется по двум формам: профессиональная подготовка и повышение квалификации. Динамика обучения рабочих массовых профессий, представленная на рис. 3, свидетельствует, что в 2013 году количество рабочих, проходящих профессиональную подготовку, резко снизилось, в то время как показатели повышения квалификации специалистов стабильно растут и в 2013 году он впервые превысил показатель (в количественном выражении) подготовки рабочих массовых профессий.

На принятие решения о повышении квалификационного уровня специалистов оказали влияние следующие обстоятельства. Во-первых, снижение показателя подготовки специалистов для железнодорожного транспорта указывает на укомплектованность предприятий отрасли. Во-вторых, для подготовки специалистов требуются значительные финансовые средства, а вследствие снижения объёма перевозок и недостаточности денежных средств отсутствует необходимость создавать резерв специалистов в большем объёме, чем это необходимо по факту. По времени подготовка специалиста занимает примерно полгода, а продолжительность повышения квалификации в среднем примерно месяц. Высококласный специалист значительно лучше ориентируется в непредвиденных ситуациях, нежели малоопытный. Тем не менее данные 2014 года показывают, что

уровень подготовки специалистов практически остался на уровне 2013 года, а план повышения квалификации специалистов снизился по сравнению с предыдущим годом на 24,3%.

Анализ качественных характеристик проходящего обучение персонала свидетельствует, что наиболее вовлечённой в профессиональный образовательный процесс категорией являются лица молодого возраста. Средний возраст обучающегося персонала — 31 год. Самая многочисленная возрастная группа — от 25 до 34 лет (44% от прошедшего обучение персонала), следующая по численности (27%) — группа возрастного диапазона моложе 25 лет. Молодёжь до 35 лет составляет более 2/3 от общего количества обученных (71%). Распределение рабочих по возрастным группам представлено на рис. 4.

Для развития кадрового потенциала рабочих кадров отрасли необходимо способствовать постоянному получению новых профессиональных знаний, повышать разрядность, класс и т.п. В большинстве своем на железной дороге серьезно относятся к уровню образования своих работников, поддерживают желание учиться и развиваться. Структура обучающегося персонала по уровню образования представлена на рис. 5.

Качество обучения рабочих массовых профессий представлено двумя показателями на рис. 6 и 7: балльной оценкой



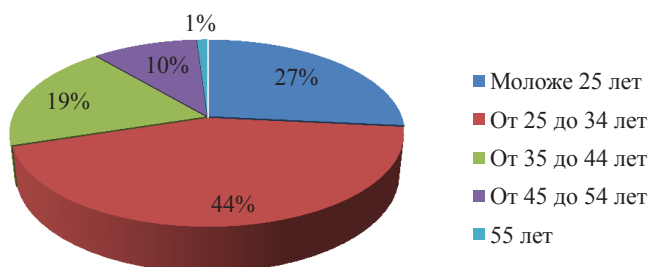


Рис. 4. Возрастной состав рабочих, обучавшихся в 2011–2014 годы.

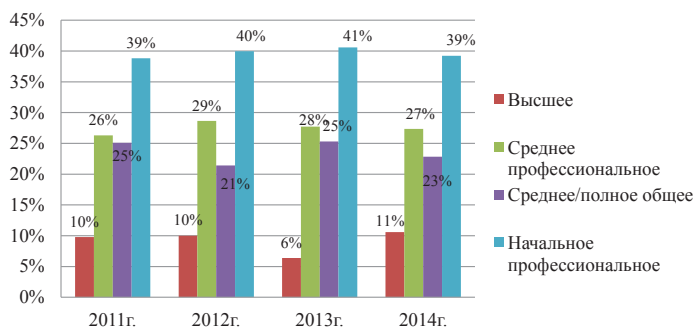


Рис. 5. Структура обучающихся по уровню образования.



Рис. 6. Качество обучения, %.

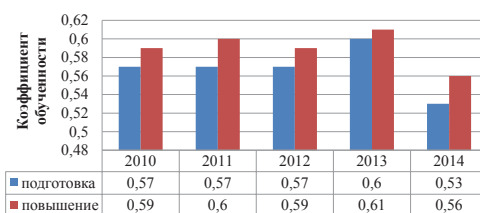


Рис. 7. Коэффициент прохождения обучения.

в процентах и коэффициентом прохождения обучения.

Коэффициенты прохождения обучения от 0,64 до 0,6 свидетельствуют о высоком уровне знаний обучающихся; коэффициенты от 0,59 до 0,4 – об оптимальном уровне знаний; коэффициенты от 0,39 до 0,3 – о критичном уровне знаний; коэффициенты от 0,29 и ниже – о недостаточном уровне знаний.

Качество обучения при подготовке рабочих массовых профессий в 2014 году возросло по сравнению с 2010 годом на 13,11%, а при повышении квалификации снизилось на 4,58%. Значительное влияние на конечный результат обучения оказывает начальный базовый уровень знаний работников предприятий.

Анализ отсева учащихся в 2012–2014 годы в Курганском подразделении цент-

ра приведен на рис. 8. Коэффициент отсева рассчитывается как результат деления количества уволенных работников по собственному желанию и за нарушения дисциплины к общему количеству обученных. Таким образом, коэффициент отсева в 2012 году равен 0,035 ($48 : 1371 = 0,035$), в процентах это будет составлять 3,5% ($0,035 \times 100\% = 3,5\%$). Коэффициент отсева в 2013 году – 0,02 ($28 : 1380 = 0,02$), или 2% ($0,02 \times 100\% = 2\%$). Коэффициент отсева в 2014 году – 0,022 ($27 : 1206 = 0,022$), или 2,2%. Показатель отсева в 2012 году в 1,75 раз выше, чем в 2013-м и в 1,6 раза выше, чем в 2014 году ($3,5\% : 2\% = 1,75$; $3,5\% : 2,2\% = 1,6$). И это свидетельствует о стабилизации количества обучаемых рабочих и кадровой ситуации в подразделениях, к которым они относятся.

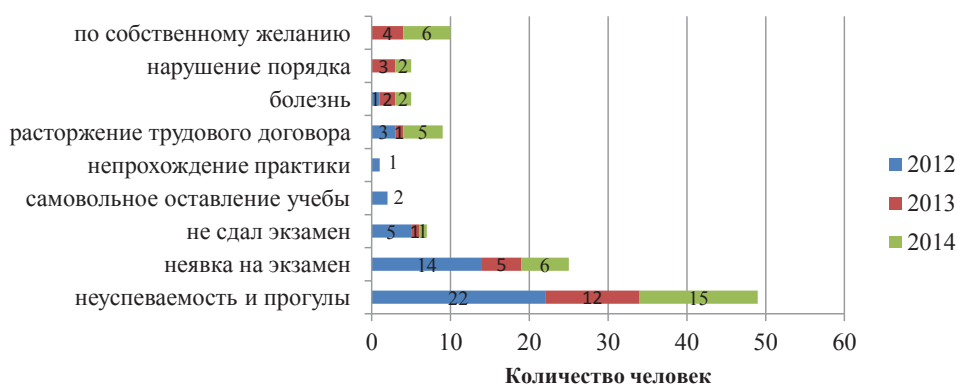


Рис. 8. Анализ отсева учащихся в 2012–2014 годы.

В ходе проведенного исследования определено количество параметров, которые характеризуют обучение рабочих массовых профессий в Курганском подразделении учебного центра, сформированы количественные и качественные показатели: возрастной состав, образовательный уровень, качество обучения, коэффициент прохождения обучения, отсев учащихся (текучесть обучаемых). Выявленная совокупность показателей характеризует работу образовательного учреждения и потенциал конкурентоспособности отрасли, отраженный в растущей компетенции персонала: в знаниях, навыках, опыте работающих. Оценка персонала по степени обученности профессии дает возможность для определения профессиональных качеств и выявления потенциала роста. Получение достоверных результатов при оценке сотрудника является весьма актуальной задачей, что подтверждает и сделанный нами анализ. Программы обучения могут страдать от нехватки показателей, которые позволяли бы следить за результатами развития кадрового потенциала. Недостаточное использование оценочных технологий и интеграции данных о потенциале рабочих кадров приводит к ограничению способностей компании в полном объеме использовать свои человеческие ресурсы.

Включение в оборот объективных показателей должно стать основой для планирования кадровых решений, выявления

реальных потребностей в обучении и развитии кадрового потенциала отрасли. Эта задача тем более актуальна в связи с реорганизацией технических школ в учебные центры, которые призваны готовить рабочих массовых профессий с той мерой их готовности и уровнем компетенций, которые обеспечивали бы усиление роста эффективности и производительности труда в условиях нового технологического уклада и формирования экономики знаний.

ЛИТЕРАТУРА

1. Болдырева Р. Ю., Мосин. Ф. А. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. 2011. № 1–2. [Электронный ресурс]: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-suschestvuyuschih-podhodov-k-ponyatiyu-kadrovyy-potentsial>. Доступ 07.09.2015.
2. Сигова С. В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда РФ. – Петрозаводск: ПетрГУ, 2009. – 188 с.
3. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. – М.: Инфра-М, 2005. – 192 с.
4. Козырев В. А., Палкин С. В., Корсакова В. В. Управление персоналом на железнодорожном транспорте. – М.: УМЦ по образованию на ж.д. транспорте, 2008. – 304 с.
5. Вотякова И. В. Инновационное развитие кадрового потенциала социально-экономической системы: теория и методология / Автореф. дис... док. экон. наук. – М., 2009. – 36 с.
6. Абдуллин А. Р. Кадровый потенциал науки: введение в проблематику и постановка задачи исследования // Интернет-журнал «Науковедение», 2013. № 1 (14). [Электронный ресурс]: <http://naukovedenie.ru/PDF/01nvn113.pdf>. Доступ 07.09.2015.
7. Орлов С. Н. Теоретико-методологические основы оценки и механизм управления экономическим потенциалом банковской системы региона / Дис... док. экон. наук. – Екатеринбург, 2004. – 387 с.

Координаты авторов: **Орлов С. Н.** – orlovsn@list.ru, **Литвиненко М. С.** – Litvinenko@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 07.09.2015, принята к публикации 28.01.2016.

