

УДК 331.108.244

**СТАРЕНИЕ ПЕРСОНАЛА, КАК ПРОБЛЕМА СНИЖЕНИЯ
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Ковалев И.В.,

кандидат экономических наук,

доцент кафедры Менеджмента и Маркетинга,

Ухтинский государственный технический университет,

Россия, г. Ухта

Воронин А.В.,

магистрант кафедры Менеджмента и Маркетинга,

Ухтинский государственный технический университет

Россия, г. Ухта

Аннотация: Данная статья описывает проблему старения персонала и ее решение путем подбора нового. Предпринятая топ менеджментом стратегия ориентирована на молодое поколение. Описываются методы привлечения новых сотрудников в регион, где располагается предприятие. Также в статье подробно рассказывается о предположительном пути внутри компании с момента заинтересованности обеими сторонами, до становления полноценным сотрудником. В заключении сделаны выводы о стратегии и рекомендации к ее дальнейшему использованию.

Ключевые слова: старение персонала, адаптация, подбор кадров, конкурс, профессиональное развитие.

***AGING OF PERSONNEL AS PROBLEM OF DECLINE IN PRODUCTION
OF WORK AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES***

Kovalev I.V.,

Candidate of Economic Sciences,

*associate professor of Management and Marketing,
Ukhta state technical university,
Ukhta, Russian Federation*

Voronin A. V.,

*master of department of Management and Marketing,
Ukhta state technical university,
Ukhta, Russian Federation*

Annotation: This article describes the problem of aging personnel and its solution by selecting new ones. The strategy undertaken by top management is focused on the younger generation. Describes how to attract new employees in the region where the company is located. The article also describes in detail the alleged way within the company from the moment of interest by both parties, to becoming a full-fledged employee. In conclusion, a conclusion about the strategy and recommendations for its use.

Keywords: aging of personnel, adaptation, staff recruitment, competition, professional development.

Введение.

Цель написания: В связи с преобладанием старшего поколения над молодыми нанимаемыми кадрами, оценить эффективность выбранной топ менеджерами стратегии управления персоналом.

Проблема: Текучесть кадров в большей степени по причине выхода на пенсию сотрудников с большим стажем работы. Как следствие снижение производительности труда у коллектива нефтеперерабатывающего завода. Перед заводоуправлением стоит задача в замещении вакантных должностей в результате внутренних ротаций, с минимальными потерями производительности труда.

Актуальность: В настоящее время молодых квалифицированных работников найти довольно сложно. Большинство из них не отдают предпочтение Республике Коми при выборе места работы (на 2 месте после ухода на пенсию стоит фактор о смене места жительства среди работников).

Исследуемая тема актуальна для такого предприятия, как ООО «ЛУКОЙЛ-Ухтанефтепереработка» – это крупное предприятие по переработке нефти, расположенное в Республике Коми, в городе Ухта, старейший в отрасли нефтеперерабатывающий завод. Является 100% дочерней структурой ПАО «ЛУКОЙЛ». Средний возраст работника завода на 01 января 2019 года составил 44 года [6].

Наиболее частыми причинами смены работы 58% кандидатов считают отсутствие перспектив профессионального развития и карьерного продвижения. По мнению респондентов, основными инструментами материальной мотивации являются наличие бонусной программы, системы премирования, привлекательного социального пакета, а также оплата обучения или зарубежных стажировок. Что характерно для рынка нефтегазового комплекса (НГК), почти четверть отраслевых соискателей отмечают важность решения работодателем «квартирного» вопроса.

С точки зрения нематериальной мотивации для сотрудников наиболее важны возможность профессионального и карьерного роста (72%), стабильность и надежность компании (57%), благоприятный климат в коллективе (47%) [5].

Стратегия привлечения молодых работников.

Производительность труда характеризует эффективность использования человеческих ресурсов нефтеперерабатывающего завода.

Производительность труда – это количество продукции (объема работ), произведенной работником в единицу времени; количество времени, затраченного на производство единицы продукции.

Для определения производительности труда производится делением среднего показателя выпуска продукции завода (продукция одного типа) в натуральном выражении за период на среднесписочную численность персонала, которая производила продукцию данного типа – по формуле среднегодовой выработки:

$V_{год} = Q / Ч_{сс}$, где:

Q –объем продукции;

Ч_{сс}–среднесписочная численность.

При привлечении новых работников основным критерием выбрана ориентированность на молодое поколение.

Сам процесс формирования резерва кадров можно разбить на несколько пунктов.

1. Действенная профориентация: То есть возрождение традиции по отбору кандидатов прямо со школьной скамьи.

С 2017 года топ менеджментом нефтеперерабатывающего завода было принято решение о ежегодном проведении олимпиады по химии среди школьников города Ухты и студентов Ухтинского государственного технического университета УГТУ.

Отбираются «лучшие из лучших» учеников, для поступления в профильные ВУЗы. Также производится отбор «лучших из лучших» студентов для прохождения практики на заводе с последующим трудоустройством. В том числе проводится организация практик и привлечение студентов других высших и средних профессиональных учебных заведений.

2. Подбор кадров: решение об изменении подхода к данному процессу.

Производится комплексная оценка и отбор лучших кандидатов из групп 5-7 человек. Следует отметить, что за этим стоит персональная

ответственность каждого участника процесса отбора кандидатов. Отобранные кандидаты проходят тестирование как личностных, так и деловых качеств. Следующий этап представляет собой оценку соответствия компетенций претендента моделям разработанных компанией. В итоге лучший кандидат принимается на работу.

На этом возвращение персонала не прекращается и следующим этапом является: (3) Адаптация: Отталкиваясь от личностных и деловых качеств стажера, разрабатывается программа адаптации молодых работников. Производится отбор наставников, с помощью которых осуществляется обучение новых кадров. В этом случае период адаптации также является периодом испытательного срока [4].

На время адаптации основные из пунктов установленных руководством завода в типовом плане являются: Программа изучения нормативных документов, получение и отработка практических навыков под руководством наставника, постоянный контроль и промежуточные зачеты, увеличение срока допуска к самостоятельной работе до 3 месяцев. Также в программу входит непосредственно обучение самих наставников управлению персоналом.

4. Заключительный этап: Спустя период адаптации для молодого работника разрабатывается к последующему выполнению им индивидуальный план профессионального развития на 3-5 лет.

5. На основании графика ухода кадров на пенсию делается план ротации. После чего готовится новый работник.

Итоги применения:

По итогам применения данной стратегии в 2018 году 44 человека приняли участие в олимпиаде на первом этапе. Четверо приняли предложение о поступлении в профильные вузы. 14 человек прошли практику с предоставлением рабочего места. Трое из них отобраны для

приема на работу. 40 человек прошли адаптацию. 17 человек включены в перечень «Перспективной молодежи». Двое сотрудников из перечня переведены на должности руководителей 1 уровня.

Подготовлены: Заместитель начальника цеха, два начальника установки, инженер технического отдела. В том числе один высококвалифицированный планер.

Перед заключением можно также отметить социальные программы представленные Компанией и стимуляцию работников.

Социальные: А) Жилищная программа Б) Негосударственные пенсионные программы В) Моральное и материальное стимулирование (конкурсы по итогам месяца и года за лучший технологический объект) Г) Охрана здоровья Д) Лечение и отдых Е) Спортивные мероприятия Ж) Поддержка пенсионеров, женщин и семей с детьми З) Работа с молодыми специалистами

Заключение.

По итогу исследования данной стратегии можно сделать вывод о том, что ориентированность на школьную скамью приносит свои плоды. Возращивая сотрудника, Компания может самостоятельно направлять движения его развития внутри предприятия. Собственно учитывая такой продолжительный период, несмотря на то, что минимальный испытательный срок («знакомство») около полугода, появляется возможность на высоком уровне оценить качества молодого работника, сравнить с результатами тестов. Долгосрочное планирование в плане человеческого ресурса [1].

Социальные программы помогают с жизненными и бытовыми аспектами, что, несомненно, является привлекательным и возможно станет решающим при выборе места работы студентом, школьником-химиком-медалистом дальнейшего жизненного пути. Стимуляция работников внутри предприятия, несомненно, повышает производительность труда также и у

молодых специалистов, ведь они уже равняются на совершенно другой уровень[3].

Выводы.

Если данная стратегия продолжится, то появится возможность мониторинга кандидатов отсеянных ранее и дальнейшее привлечение их. Помимо этого в ходе этой программы обучаются не только молодые специалисты, но и с помощью практики наставничества подготавливаются управленцы с некоторым опытом.

Учитывая тенденцию к утечке людей из Республики Коми, данное решение заводоуправления обеспечит большим количеством рабочих мест население, а их социальные программы и непосредственно продолжительная, в будущем, практика возвращивания и найма привлечет больше студентов, может быть и из других регионов, в высшие учебные заведения региона. С перспективой остаться на постоянное место жительства в Республике Коми. Школьников стимулирует участие именно в олимпиадах, проводимых в рамках этой стратегии. Тем самым обеспечивая приток молодых людей в Республику Коми.

В дальнейшем, спустя некоторое время не стоит допускать узкопрофильной подготовки кадров, пока возрастное соотношение работников нефтеперерабатывающего завода не выровняется. Гибкость и эффективность молодых кадров, достигнутая сейчас, обеспечивает хорошую перспективу к вынужденным ротациям, которые судя по статистике, будут продолжаться еще на протяжении 4-6 лет.

Библиографический список

1. Н. Богдан, Е. Могилевкин. Карьера молодого специалиста // Управление персоналом: Взгляд ВУЗа. – 2004. – № 13;

2. Гайсина Л.М. Персонал новой формации: нефтегазовый комплекс России // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. - № 3 (42). - С. 9-12;
3. Зеер Э. Ф. Психология личностно ориентированного профессионального образования // Екатеринбург: Изд-во Уральского ГПУ, 2000;
4. Опенков М. Ю. Ценность незаменимого специалиста и трансформация системы образования // Ценности современного образования: региональный аспект / Сев.-зап. отд-е РАО, ПГУ. Архангельск: ПГУ, 2004;
5. Токарева М. Половина сотрудников ТЭК меняет работу из-за отсутствия перспектив профессионального развития. Исследование АНКОР Энерджи Сервисез [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.press-release.ru/branches/oil>;
6. [Электронный ресурс] <http://unp.lukoil.ru/ru/>.

Оригинальность 85%