

Савин В.Ф.

ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

В статье рассматриваются проблемные вопросы оценки кадрового потенциала, анализируются этапы становления и развития профессиональной карьеры работников на примере службы кадров АО «Газпром газораспределение Орел».

Ключевые слова: профессиональная карьера, кадровый потенциал, трудовой потенциал, человеческий капитал.

Научное изучение развития профессиональной карьеры является сложной проблемой по ряду закономерных причин.

Во-первых, на протяжении трудовой жизни у каждого работника происходят изменения в профессиональной карьере, которые трудно привести к определенному нормативу или эталону. У каждого человека карьерный путь индивидуален, а комбинация занимаемых позиций в организации, должностей и мест работы сугубо уникальна. Но это ограничение снимается при идеографическом описании карьерного пути, целью которого является изображение объекта как единого уникального целого.

Во-вторых, для изучения развития профессиональной карьеры в конкретных профессиональных группах, выявления особенностей и закономерностей карьерного развития, присущего этим профессиональным группам, необходимо оперировать методами математической статистики. Данные методы позволяют получить валидные и надежные результаты по исследуемым группам респондентов, выявить специфику влияния тех или иных факторов, особенности развития профессиональной карьеры в специфических профессиональных группах. Таким образом, методика изучения профессиональной карьеры должна давать результаты, пригодные для математической и статистической обработки.

В-третьих, остается открытым вопрос о единицах измерения развития профессиональной карьеры человека. Как определить, развивается ли карьера у работника или же в его карьерном пути нет развития? Ответ на данный вопрос может раскрываться через понятие человеческого капитала.

Именно изменения человеческого капитала работника являются критерием карьерного развития. Развитие профессиональной карьеры – это непрерывный процесс, который может идти как по линии прогресса, т.е. накопления человеческого капитала, так и по линии регресса, устаревания знаний, умений и навыков работника. Таким образом, методика изучения развития профессиональной карьеры должна описывать не только внешние изменения карьерного пути, такие как смена должностей и мест работы, но и изучать изменения, происходящие в содержании труда работника при переходе на новые позиции, отражать его квалификацию и трудовой стаж.

В-четвертых, при разработке методики изучения профессиональной карьеры необходимо иметь четкое представление о факторах, влияющих на карьерное развитие. Уточнение и конкретизация факторов влияния создаст «фундамент» для построения методики изучения карьерного развития. Считаем, что одним из таких факторов может быть кадровый потенциал предприятия, который руководители вынуждены рассматривать как фактор, без которого невозможно обеспечить конкурентоспособность продукции и предприятия в целом. Известно, что чем выше кадровый потенциал предприятия, чем выше потенциальные возможности нанятой рабочей силы, тем более сложные задачи могут решаться коллективом. Кадровый потенциал коллектива предприятия не является постоянной величиной. Напротив, его количественные и качественные характеристики постоянно меняются под воздействием не только объективных факторов (например, состав и структура персонала), но принимаемых управленческих решений.

Не вызывает сомнений, что при оценке кадрового потенциала необходима характеристика его количественной и качественной сторон. Для характеристики кадрового потенциала с количественной стороны следует использовать такие показатели, как:

- численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;
- количество рабочего времени, возможного к отработке при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде).

Качественная характеристика кадрового потенциала направлена на оценку:

- физического и психологического потенциала работников предприятия (способность и склонность работника к труду, состояние здоровья, физического развития, выносливости и т.п.);
- объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность к труду определенного качества (образовательный и квалификационный уровни, фундаментальность подготовки и т.п.);
- качества членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сознательная зрелость, интерес, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т.п.).

Характеристика качественной стороны кадрового потенциала также может быть произведена с использованием количественных показателей. Для оценки состояния здоровья может применяться показатель частоты и тяжести заболеваний в расчете на 100 работников (т.е. состояние здоровья оценивается косвенно через уровень заболеваемости), для оценки уровня квалификации – средний разряд рабочих, уровня образования – среднее количество оконченных классов (или курсов) и т.д. Все названные параметры можно также обозначить некоей системой баллов.

Следует отметить, что сбор такого рода информации, особенно в части получения качественных характеристик, затруднен и требует специальных исследований. Поэтому зачастую используется упрощенный подход, когда качественная характеристика кадрового потенциала ограничивается данными, отражающими образовательный и квалификационный уровень, наличие специальной профессиональной подготовки и ее продолжительность, половозрастной состав.

При оценке кадрового потенциала предприятия необходимо учитывать влияние работника в структуре организации, как носителя индивидуального трудового потенциала. А именно, анализировать удовлетворенность работников карьерой и определить влияние этого показателя на уровень кадрового потенциала предприятия в целом. Алгоритм анализа уровня кадрового потенциала предприятия представлен на рис. 1.

Первый этап. Анализ состояния персонала предприятия – изучение количественных и качественных характеристик персонала.

1. Анализ количественных характеристик персонала предприятия можно проводить двумя способами:

- а) определение абсолютного отклонения численности персонала предприятия:

$$АОч = Чотч - Чбаз (пл.), \quad (1)$$

где $Чотч$ – численность персонала в отчетном периоде,

$Чбаз (пл.)$ – численность персонала в базисном (плановом) периоде;

- б) определение относительного отклонения численности персонала предприятия:

$$ООч = Чбаз (пл) - Чотч * I_{пт} / I_v, \quad (2)$$

где $I_{пт}$ и I_v – соответственно индексы продуктивности труда и объема выпуска продукции.

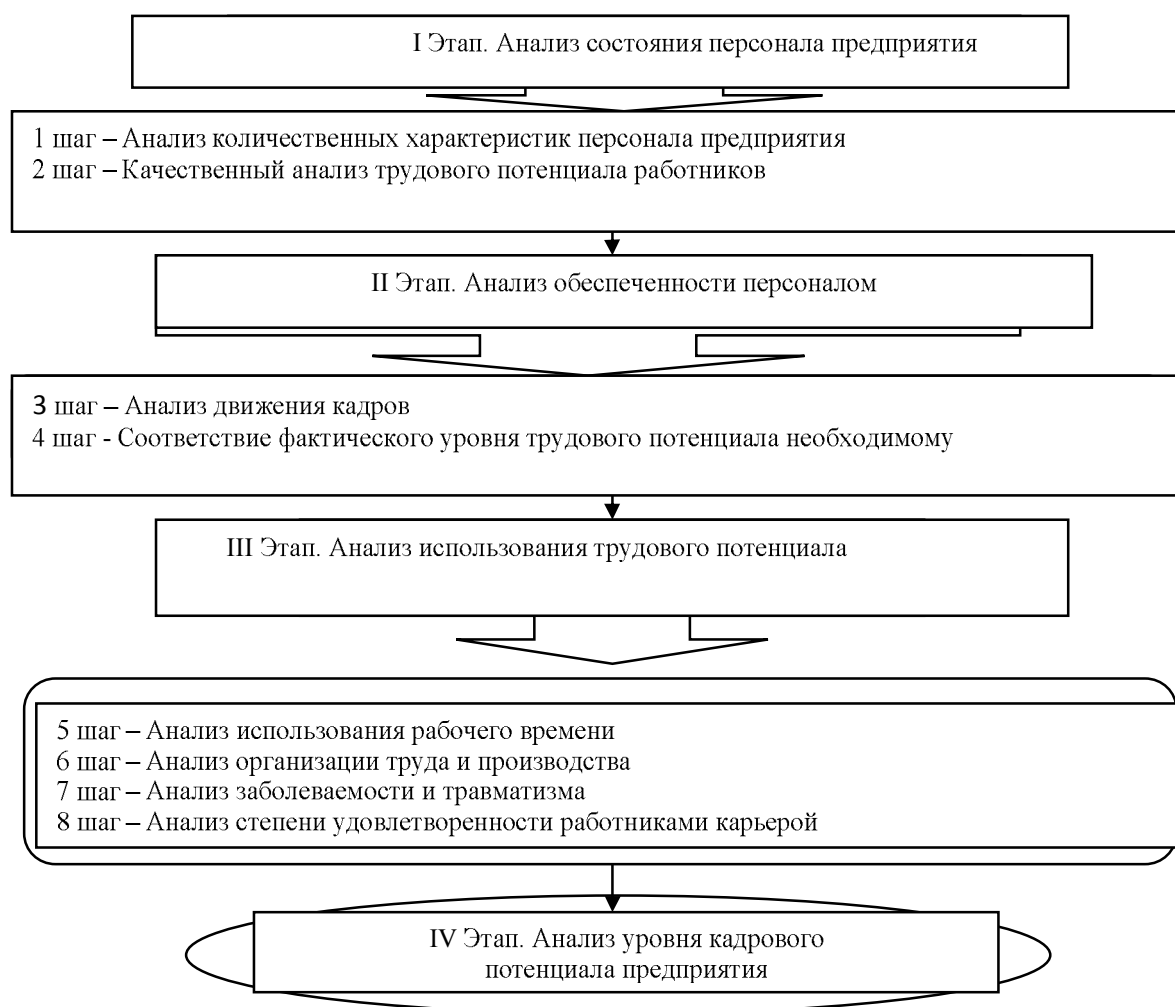


Рисунок 1 – Методика проведения оценки уровня кадрового потенциала организации

2. Качественный анализ трудового потенциала работников

а) анализ структуры трудового коллектива предприятия – соотношение различных категорий работников в их общей численности:

$$d_{\text{чи}} = \text{Чи} / \text{ССЧ}, \quad (3)$$

где ССЧ – среднесписочная численность в отчетном периоде,

Чи – численность i-ой категории работников;

б) оценка трудового потенциала персонала предприятия в трех направлениях – психофизиологический потенциал (состояние здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.д.), квалификационный потенциал (объем и глубина знаний, трудовых навыков и умений), личностный потенциал (уровень социальной зрелости и ответственности, отношение к труду и т.д.).

Исходными материалами для оценки трудового потенциала персонала может являться широкий спектр как текущей документации предприятия (документы об образовании, официальные отчеты, показатели выполнения норм труда, количество брака, число больничных в течение года, результаты аттестации и т.д.), так и документов, разработанных специально для проведения такой оценки. Наиболее полным и достоверным способом оценки трудового потенциала работников на сегодняшний день является метод оценок по 10-балльной шкале по отдельным характеризующим компонентам. Для реализации процедуры экспертных оценок необходимо формирование группы экспертов, которые должны быть наделены следующими характеристиками: компетентность, креативность, аналитичность, широта и конструк-

тивность мышления, самокритичность. В качестве экспертной группы, которая отвечает перечисленным характеристикам, может выступать управленческий персонал предприятия (руководители высшего звена управления, руководители среднего звена управления и руководители технического уровня). Следует подчеркнуть, что для каждого предприятия путем экспертного опроса целесообразно выделить наиболее и наименее весомых компонентов трудового потенциала работников с присвоением соответствующего коэффициента.

Для анализа качественной характеристики кадрового потенциала АО «Газпром газораспределение Орел» выбран возрастной состав, образовательный уровень и стаж работы на анализируемом предприятии. По возрастному фактору произведена градация на следующие возрастные группы: до 30 лет; 31-40 лет; 41-50 лет; свыше 50 лет.

Таблица 1 – Качественная характеристика персонала АО «Газпром газораспределение Орел» за 2013 – 2015 год

Качественная характеристика		Год	Рабочие, чел.	Руководители, специалисты, служащие, чел.	Инженерно –технические работники, чел.
1. По возрасту	До 30 лет	2013	126	68	27
		2014	126	68	27
		2015	124	68	27
	31-40 лет;	2013	187	83	52
		2014	187	85	53
		2015	187	86	53
	41-50 лет;	2013	193	80	51
		2014	193	81	52
		2015	190	82	50
	Свыше 50 лет	2013	160	73	30
		2014	160	74	31
		2015	159	74	30
2. По образованию	Ниже среднего	2013	66	-	-
		2014	66	-	-
		2015	66	-	-
	Общее среднее	2013	235	-	-
		2014	235	-	-
		2015	235	-	-
	Средне-специальное и незаконченное высшее	2013	331	184	60
		2014	331	180	60
		2015	331	180	60
	Высшее	2013	34	120	100
		2014	34	128	103
		2015	28	130	100
3. По стажу работы на предприятии	До 5 лет	2013	64	34	32
		2014	64	38	35
		2015	64	40	32
	5-10 лет	2013	121	56	34
		2014	121	56	34
		2015	121	56	34
	10 -15 лет	2013	145	72	40
		2014	145	72	40
		2015	145	72	40
	15 -25 лет	2013	166	75	31
		2014	166	75	31
		2015	163	75	31
	Свыше 25 лет	2013	170	67	23
		2014	170	67	23
		2015	167	67	23

Анализируя качественный состав кадров АО «Газпром газораспределение Орел» по возрастному фактору, можно сделать вывод о том, что наибольший удельный вес на предприятии составляют работники в двух возрастных группах (31-40 лет и 41-50 лет) – 29,4 % и 28,7 % соответственно. Таким образом, большинство сотрудников (58 %), представляют наиболее продуктивную группу персонала в возрасте от 30 до 50 лет. В 2015 году работники старше 50 лет по категории рабочие составили 14 %, по категории руководители, специалисты и служащие – 6,5 %, инженерно-технические работники – 2,7 %. Следует отметить положительную динамику в этой возрастной группе, так как отдача у работников старше 50 лет и пенсионеров ниже, чем у работников средней группы, и это может являться одной из причин снижения производительности труда. Однако численность молодых работников АО «Газпром газораспределение Орел» (возраст до 30 лет) составляет 219 человек и не превышает численность работников в возрасте старше 50 лет, включая пенсионеров. Это может значительно осложнить своевременное обновление кадров предприятия. Достаточно острой проблемой для АО «Газпром газораспределение Орел» является нехватка квалифицированного рабочего персонала и молодых сотрудников со специальным базовым образованием. В Орле нет вузов, которые готовят специалистов по профилю предприятия, и активная работа самим предприятием в этом направлении не ведется. При этом следует учитывать, что срок подготовки высококвалифицированного персонала составляет от 1,5 до 4-5 лет.

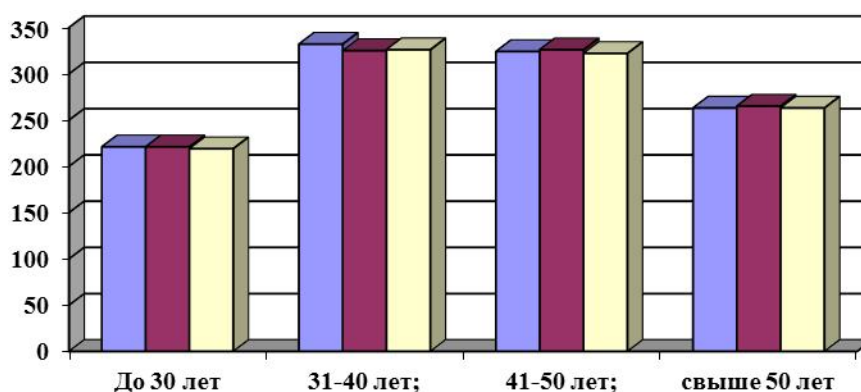


Рисунок 2 – Качественный состав персонала АО «Газпром газораспределение Орел» по возрасту 2013–2015 гг.

Образовательная и профессионально-квалификационная структуры являются показателями интеллектуального потенциала предприятия и общества и целом. В табл. 1 представлена также структура персонала АО «Газпром газораспределение Орел» по образованию. Из нее видно, что 50,9 % сотрудников, работающих в АО, имеют только среднее специальное и неполное высшее образование. По категориям персонала рабочие в период 2013–2015 гг. составляли максимальный удельный вес (29 %) со средне-специальным и незаконченным высшим образованием. С общим средним образованием 2013 год – 21 %, 2014 год – 20,6 %, 2015 год – 20,8 %. При этом для улучшения образовательной структуры предприятия недостаточно используется такая категория персонала, как рабочие. 34 человека (3 %) этой категории персонала имеют высшее образование, но работают на участках, где оно востребовано не в полной мере. Анализ состава персонала и интервью с руководителями подразделений указывает также, что острой проблемой предприятия является нехватка квалифицированных рабочих со средним специальным образованием. Стоит также обратить внимание на тот факт, что на анализируемом предприятии создана и действует система непрерывного профессионального обучения, которая охватывает все категории работников независимо от вида их деятельности. Принятая система обучения направлена на развитие кадрового потенциала и мотивации к труду и обеспечивает подготовку персонала от найма до увольнения.

А по категории руководители, специалисты и служащие работники со средним специ-

альным и незаконченным высшим образованием составляют в 2015 году – 16 %; в 2014 году – 15,8 %; в 2013 году – 16,3 %, высшее образование имеют 33,5 % – в 2013 году, соответственно 10,6 %, в 2014 году – 11,2 %, в 2015 году – 11,5 %. Среди инженерно-технических работников также преобладают два вида образования: высшее и средне-специальное. В 2010–2012 гг. – 5,3 % и высшее образование с 2013–2015 гг. – 8,8 %.

Диаграмма качественной характеристики трудящихся по образованию представлена на рис. 3.

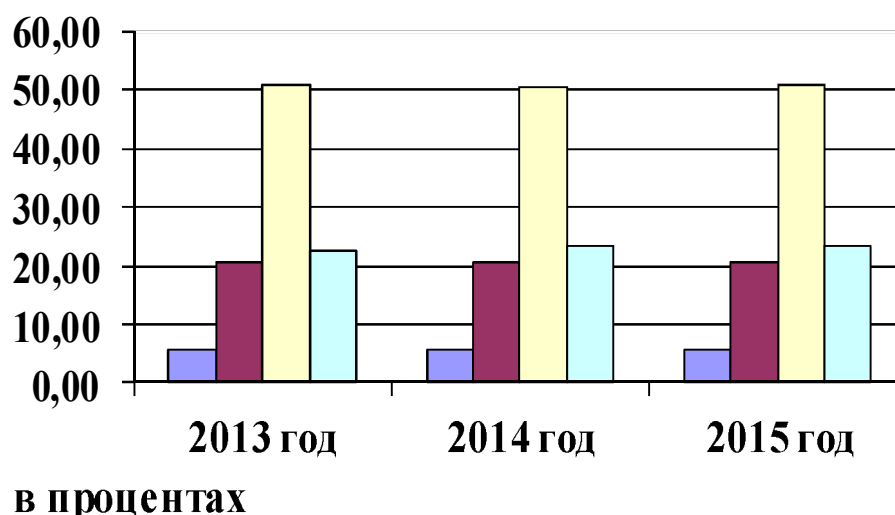


Рисунок 3 – Качественный состав персонала АО «Газпром газораспределение Орел» по образованию

Исходя из анализа полученных данных, можно сделать вывод о том, что наибольший вес (24 %) составляет группа сотрудников с опытом работы в отрасли от 15 до 25 лет. В эту группу входят сотрудники различных категорий (рабочие, специалисты, руководители, ИТР). С наименьшим весом оказались группы с опытом работы в газовой промышленности до 5 лет – 11 %. По годам численность работников составила 2013 – 130 человек; 2014 – 137 человек; 2015 – 136 человек. Возрастной состав этих групп тоже неоднородный. Их возраст составляет от 30 до 56 лет и старше. Хорошо представлены группы сотрудников с опытом работы от 10 до 15 лет (2013–2015 гг. – 257 человек) и 15–25 лет (2013–2015 гг. – 275 человек, 272 человек, 269 человек) в газовой отрасли. Их возрастной состав колеблется и охватывает практически все возрастные категории в большей или меньшей степени.

На основе анализа кадрового потенциала АО «Газпром газораспределение Орел» можно сделать следующие выводы:

- улучшение качественного состава персонала по возрасту имеет низкие темпы роста;
- происходит незначительное улучшение качественного состава персонала по уровню образования;
- отсутствует планомерная политика по снижению количества работающих пенсионеров и замещению их работниками, имеющими необходимый уровень подготовки;
- число молодых специалистов в возрасте до 30 лет недостаточно для создания кадрового актива, подготовленного для выполнения перспективных задач по развитию деятельности АО;
- необходима разработка механизмов поиска, подбора и удержания специалистов, имеющих высшее образование;
- из числа наиболее перспективных работников, имеющих высшее образование, требуется сформировать резерв кадров на руководящие должности и построить программы развития этих сотрудников для замещения неэффективных руководителей, руководителей пенсионного возраста и руководителей, имеющих недостаточное образование.

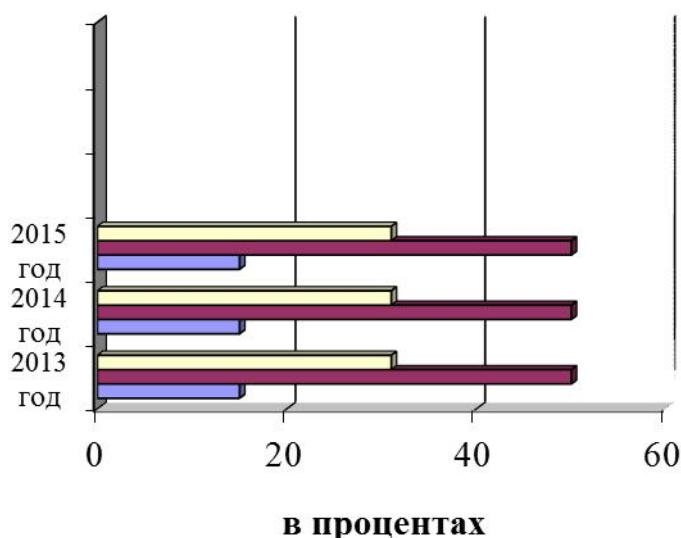


Рисунок 4 – Распределение руководящего состава АО «Газпром газораспределение Орёл» по возрастным категориям

Анализ проводился по данным отдела по работе с персоналом, и его результаты представлены на рис. 4. 50 % руководящего состава попадают в возрастной диапазон от 30 до 50 лет. 15 % от общей численности руководящего состава образуют сотрудники до 30 лет. Остальные 30 % приходятся на группу специалистов старше 50 лет. Необходимо отметить, что, несмотря на присутствие молодого руководящего персонала в АО «Газпром газораспределение Орёл», процент руководителей в возрасте старше 50 лет все же занимает существенную долю от общей численности руководящего состава. Состав специалистов достаточно равномерно распределен по возрастным группам. При этом нужно отметить, что группа от 30–50 лет обычно является наиболее продуктивной группой при выполнении своих профессиональных задач. В Обществе она составляет около 40% от общей численности специалистов. Это хороший показатель для предприятия при том, что еще 28% составляет группа молодых специалистов в возрасте до 30 лет.

Исследование показало, что система планирования профессиональной карьерой оказывает непосредственное влияние на формирование количественных и качественных параметров трудового потенциала, а, следовательно, и на эффективность его использования в организации. Количественная оценка личного трудового потенциала работника предполагает использование разных методик оценки. Различные научные источники придерживаются в этом случае диапазона от 25 до 85 процентов. Эти данные служат достаточным основанием для вывода, что при неудовлетворенности работником профессиональной карьерой в организации его личный трудовой потенциал будет использоваться не более чем на 85 %, что, в свою очередь, пропорционально снизит кадровый потенциал предприятия. Таким образом, сформированная и успешно функционирующая система планирования профессиональной карьерой в организации не только будет способствовать всестороннему раскрытию и реализации потенциала каждого ее сотрудника, но и позволит добиться максимальной эффективности и рационализации использования человеческих ресурсов общества.

Список литературы:

1. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник. – М.: Проспект, 2014. – 688с.
2. Лытнева Н.А. Современные подходы формирования механизма управления трудовыми ресурсами организации; каф. бухгалтерского учета, анализа и аудита // Многоуровневая система подготовки экономических кадров в концепции устойчивого инновационного развития страны: коллективная монография / под общ. ред. проф. Н. В.Парушиной. – Орёл, 2014. – С. 55-83.

3. Трункина Л.В. Управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект / Л. В. Трункина, К. В. Крумина // Российское предпринимательство. – 2012. – № 17. – С. 72-77.
4. Фомин П. А. Оценка профессиональной компетентности управленческого персонала: результаты эмпирических исследований // Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2011. – № 2. – С. 171–176.
5. Цыбова В. Управление человеческими ресурсами в инновационно активных компаниях / В. Цыбова, Е. Завьялова // Кадровик. – 2013. – № 11. – С. 79-86.
6. Яхонтова Е. Системный подход к управлению производительностью труда / Е. Яхонтова, С. Гаврилова // Кадровик. – 2014. – № 3. – С. 78 – 84.

Савин Валентин Федорович

*студент 1 курса факультета магистратуры и подготовки кадров высшей квалификации
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: plahova0505@yandex.ru*

Научный руководитель:

Плахова Любовь Васильевна

*д.э.н., зав. кафедрой менеджмента
ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»
e-mail: plahova0505@yandex.ru*

УДК 330.12

Галимова Г.Г.

ФАКТОР СПРАВЕДЛИВОСТИ В ПОЛИТИКЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

В статье рассматривается фактор справедливости в политике регулирования социально-экономических отношений российского общества. Изучена актуальность проблемы справедливости. Рассмотрено, насколько на современном этапе тема справедливости в политике важна. Раскрыто определение справедливости с точки зрения античной философии, эпохи Возрождения, эпохи Просвещения. Уделено внимание понятию справедливости в 20 веке и в настоящее время.

Ключевые слова: социальная справедливость в экономических отношениях, закон, равенство.

Острейшей и до сих пор полностью не решенной проблемой, характерной для практической жизни - особенно для российской политики, – в сфере управления государством является проблема взаимосвязи эффективности государственного управления и его справедливости. В политике государства важное место принадлежит обеспечению социальной справедливости в обществе. С кем ни заговоришь, куда ни посмотришь, к чему ни прикоснешься – везде сталкиваешься с вопросами справедливости.

Говорить о том, что данная проблема является новой, нельзя. Ведь с ней в различные эпохи общество сталкивалось неоднократно, также к этому вопросу обращались ученые всех времен. Но, несмотря на все это, тема справедливости в политике остается актуальной и в наши времена. Справедливость является очень динамичным и трудноопределимым понятием в социальной и политической практике. Она зависит от многих факторов: от формы политической организации, зрелости политической культуры, политического режима, распределения общественных и политических интересов и т. д. [1].

Проблема социальной справедливости является основной для современной политической философии и этики. Вопрос об устройстве человечества является главным для классической (античной) мысли, для социальной философии эпохи модерна, также и для современной политической теории.

Тематика справедливости в настоящее время очень актуальна. Ее обсуждают в повседневной жизни, на различных научных конференциях и с парламентских трибун. Для справедливости сложно найти однозначное и полное определение. Трудность заключается в том,