

В.Б. Ахполова

*Северо-Осетинский государственный педагогический институт,
г. Владикавказ, Россия*

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ

Данная статья посвящена актуальным проблемам формирования государственной кадровой политики в сфере промышленности. Рассмотрены тенденции развития промышленности и специфика реализации кадровой политики в Республике Северная Осетия-Алания. Сформулированы различные направления совершенствования кадровой политики промышленных предприятий.

Ключевые слова: кадровая политика, управление человеческими ресурсами, промышленность, индекс промышленного производства.

The given article is devoted to the topical problems of formation state personnel policy in industry. It is considered the tendencies of industrial development and the specificity of personnel policy in the Republic of North Ossetia-Alania. Different ways of improving personnel policy on the industrial enterprises are formulated in the article.

Key words: personnel policy, Human Resource Management, industry, industrial production index

В результате преодоления экономического кризиса в России промышленные предприятия столкнулись с необходимостью решения многочисленных проблем эффективного развития и функционирования. Развитие промышленности неразрывно связано с государственной политикой в целом. Правительство Российской Федерации определило кадровую политику государства ориентиром в процессе формирования кадровой политики промышленных предприятий страны. Принимая во внимание, что работа с кадрами напрямую связана с человеческим фактором и ментальностью населения, отдельные направления кадровой политики страны необходимо разрабатывать с учетом специфики регионов. В рамках данного исследования рассматриваются особенности формирования и реализации кадровой политики на промышленных предприятиях Республики Северная Осетия-Алания.

Промышленные предприятия РСО-Алания составляют значительную часть реального сектора экономики. В структуре промышленности РСО-Алания ведущее место занимает цветная металлургия, машиностроение, металлообработка, пищевая промышленность.

На территории республики находятся крупные предприятия по переработке полиметаллических руд, производству цинка, свинца, вольфрама и молибдена металлического, медного проката, строительных материалов, твердых сплавов, стекольной продукции, автотракторного электрооборудования, электроконтакторов, мебели, гофрокартонной тары, ремонту железнодорожного подвижного состава и т.д.

Доля отдельных видов продукции РСО-Алании в общероссийском выпуске промышленной продукции составляет: цинк – 40%, свинец – 35%, вольфрам – 15 %,

твердые сплавы – 10 %, кадмий – 35%, серная кислота – 3,5%, тюлегардинное полотно – 48,8%, низковольтная аппаратура – 30 % [2].

Доля обрабатывающих производств в общем объеме отгруженных товаров промышленного производства составляет 65,8%. В структуре обрабатывающих производств удельный вес металлургической промышленности составляет 65,0 %.

По итогам работы предприятий Министерства промышленной и транспортной политики РСО-Алания в 2013 г. индекс промышленного производства (ИПП) по видам экономической деятельности по крупным и средним предприятиям РСО-Алания составил 121,7%. Объем продукции, произведенной промышленными предприятиями за январь-декабрь 2013 г. составил 11 090,3 млн. руб. в действующих ценах, что составило 106,8% к соответствующему периоду прошлого года. За 2013 г. указанные предприятия не достигли прогнозных показателей по выпуску продукции (процент выполнения – 95,9%) [2].

Снижение объема выпускаемой продукции обрабатывающих производств отмечено в выпуске цинка – на 41,5%, молибдена металлического на – 57,3%, серной кислоты – на 46,1%, электроконтакторов на – 36,6%, пленки полимерной – на 2,8%, сплавов на основе вольфрама – на 5%, гофротары – на 55,9%, тюлегардинных изделий – на 25,7%, резисторов – на 35,0 %, бутылки – на 7,7%.

За 2013 г. из промышленных предприятий РСО-А 44,4 % увеличили объемы производства, 35,5% – снизили.

Несмотря на общую тенденцию роста темпов производства на ряде предприятий различных отраслей основными причинами снижения объемов производства по-прежнему является использование энергозатратных и материалоемких технологий, не позволяющих выпускать конкурентоспособную продукцию, значительный физический износ большинства основных производственных фондов предприятий.

Предприятиями РСО-А отгружено произведенной собственной продукции за 2013 г. на сумму 10 742,5 млн. руб., или 102,0% к соответствующему периоду прошлого года. Соотношение объемов отгруженной продукции к произведенной составило 96,9%. Увеличили объемы отгружаемой продукции 40,0% предприятий, уменьшили – 44,4%.

По результатам деятельности 36 промышленных предприятий по состоянию на 1 декабря 2013 г. получена прибыль в сумме 234,6 млн руб., в том числе добывающими предприятиями – 10,1 млн рублей, в производстве прочих неметаллических минеральных продуктов – 1,1 млн рублей.

Среднесписочная численность работающих на промышленных предприятиях РСО-А, на 01.12.2013 г. составила 8 909 чел., или 85,2% к соответствующему периоду прошлого года. Среднемесячная заработная плата на этих предприятиях – 19 756 рублей, что на 27,4% выше уровня соответствующего периода прошлого года [2].

Приведенные данные позволяют судить о высокой значимости промышленности в экономике республики. Развитие данной сферы гарантирует возрастание уровня занятости в промышленности, что обостряет необходимость формирования и реализации эффективной кадровой политики в республике.

Основная функция кадровой политики заключается в создании необходимых условий трудовой деятельности персонала промышленных предприятий. В результате реализации этой функции решаются такие задачи, как эффективность производства, рост производительности труда, качество продукции, рациональное использование трудовых и материальных ресурсов. Также реализуются и задачи социального характера, такие как, обеспечение безопасности труда, удовлетворенности работой, способность развиваться в процессе труда, в ходе которого приобретаются навыки и опыт.

Первоочередной становится острая проблема соответствия задач общей модернизации экономики и создания экономической базы для стабильного развития предприятий в длительной перспективе, уровня развития человеческих ресурсов, как главной составляющей процесса производства, его профессиональных, квалификационных, и психологических навыков работы в современных условиях.

Единую систему развития кадрового потенциала разработать невозможно ввиду специфики отрасли промышленности, ее многоаспектности, а также различия условий, функционирования и форм собственности. Тем не менее возможно конкретизировать цели, задачи и этапы управления человеческими ресурсами, в соответствии с региональной и отраслевой спецификой. Необходимо разработать методологический подход и практические рекомендации по соответствию стратегических планов организации кадровой политики, по повышению эффективности системы управления персоналом на промышленных предприятиях Республики Северная Осетия-Алания, находящихся в условиях экономического роста. Цель кадровой политики - это организация деятельности, которая будет координировать и интегрировать усилия всех работников предприятия на достижение поставленных задач.

Совершенствование кадровой политики необходимо проводить по трем направлениям: административные методы, экономические методы, социальные отношения и гарантии, каждый из которых включает ряд элементов, представленных в структуре кадровой политики.

Рисунок 1



Важной составляющей кадровой политики является эффективная система оплаты труда и вознаграждений. В настоящее время на промышленных предприятиях РСО-А нет основанной взаимосвязи между качеством труда работников и его оплатой, социальными стимулами и гарантиями, отсутствуют современные методики по оценке труда.

Решить эту проблему возможно с помощью установления справедливой выплаты заработной платы за выполненную работу, которая побуждает работника к повышению эффективности труда. Главным фактором результативной деятельности людей является их мотивация. Стимулы являются методами воздействия на работника, способствующими созданию им эквивалента своей рабочей силы.

В результате использования предложенных методических подходов будет сформирована согласованная кадровая политика, включающая системы отбора, найма, подготовки и адаптации персонала, совершенствования и оплаты труда кадров, а также эффективная иерархическая структура взаимоотношений между руководителями и работниками, которая в целом будет способствовать достижению стратегического плана разбитого на конкретные цели и задачи по использованию трудовых ресурсов.

Данное исследование дает возможность разработать структуру кадровой политики современных промышленных предприятий, развивая и совершенствуя каждое направление, увязывая стратегическое планирование предприятия с мотивацией работников, с социальными отношениями, одновременно внедряя научно-методические материалы по управлению кадрами. Таким образом, определение кадровой политики можно расширить и представить как результат стратегического направления в кадровой работе, полученный в итоге взаимодействия на государственной политике занятости, республиканской программы развития промышленности, общей стратегии развития предприятия, интегрированной активизации трудовой деятельности с учетом имеющихся факторов внешней и внутренней среды предприятия. Кадровая политика должна быть ориентирована на получение не только экономического, но и социального эффекта в рамках соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных программ.

Поэтому главная необходимость преобразований в кадровой политике страны в целом и отдельных регионов ближайшие десятилетия заключается в том, чтобы через управленческие, технологические и социальные новшества добиться устойчивой экономики с высоким потенциалом саморазвития

ЛИТЕРАТУРА

1. Данные Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения 10.02.2014)
2. Официальный сайт Министерства промышленной и транспортной политики РСО-Алания. URL: <http://minpromrso.ru> (дата обращения 07.02.2014)