

развитие не только сельского хозяйства, но и то, каким будет село в ближайшей перспективе.

Литература:

1. Воловая Е.В., Ананьев М.А. Формирование трудового потенциала территориальной продовольственной системы. Ульяновск: Издательство «Вектор – С», 2009. – 166с.
2. Долгушкин Н.К. Трудовой потенциал российского села: состояние и перспективы. – М.: ФГНУ «Росинформаротех», 2004. – 312с.
3. Концепция развития информационно-консультационной службы АПК России на период до 2010 года.
4. www.ul.gks.ru

УДК 331.48

ИССЛЕДОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДА ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК RESEARCH STAFF PLANTS USING THE METHOD OF EXPERT EVALUATION

Н.С. Семенова, Е. Болотнова
N.S. Semenova, E. Bolotnova

Технологический институт – филиал ФГОУ ВПО «Ульяновская ГСХА»
The Technological institute-the branch of the Ulyanovsk state academy of agriculture

The purpose of the personnel management of the enterprise is full use of the personal and employment potential of each employee, which is a complex characteristic of the employee's ability to act as an active subject of production activities. Today, it is especially important during the transition to scientific methods to improve personnel management there is a need to determine the economic effect in this area.

Изменения в политико-экономической жизни страны, а также такие экономические факторы, как значительное усиление конкуренции, необходимость привлечения новых технологий, появление личной ответственности руководителей организаций, привели к тому, что резко повысилась необходимость в современных и квалифицированных менеджерах.

Наряду со средствами производства и материальными ресурсами живой труд является необходимым моментом процесса производства. От эффективной работы персонала предприятия зависит конечный результативный показатель его деятельности.

Необходимость временных и финансовых затрат на развитие персонала

очевидна. Но также понятно, что руководство, осуществляя вклады в трудовой коллектив, естественно, хотело бы видеть результат этих вкладов - повышение эффективности труда.

Исследование причин изменения производительности труда, факторов, оказывающих влияние на использование рабочего времени, и причин изменения обеспеченности организации кадрами является, несомненно, важным в комплексной оценке итогов работы предприятия в целом. В экономической литературе до сих пор не выработано единой точки зрения на то, какой круг вопросов должен исследоваться при экономическом анализе эффективности использования трудовых ресурсов, а также какие ответы должны быть получены на эти вопросы. Одновременно с этим, раскрывая структуру, состав, методiku анализа трудовых ресурсов, далеко не всегда можно раскрыть содержание основных понятий, отражающих существо исследуемых явлений. Поэтому анализ трудового потенциала, рабочей силы, взаимосвязь производительности и эффективности труда, развития коммуникативных навыков и умений персонала, обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами является актуальным вопросом исследования.

Персонал - это одна из самых «дорогих» статей расходов в организации, которая, если хочет оставаться конкурентоспособной, требует значительных временных и финансовых затрат. Поэтому руководство предприятий заинтересовано в оценке деятельности персонала как в демонстрации результатов своих вложений.

Оценка необходима для развития потенциала всех категорий работников предприятия, поиска путей повышения эффективности работы подразделений и организации в целом.

Эта цель может быть достигнута только в том случае, если, с одной стороны, каждый руководитель будет максимально полно использовать все возможности, открывающиеся перед ним и перед его подразделением (организацией), а с другой стороны, если руководящие должности будут занимать самые достойные, самые способные, самые знающие люди.

С другой стороны, подготовка специалиста - управленца, которым, безусловно, должен являться выпускник вуза, предполагает приобретение не только профессиональных знаний, но и навыков общения (в профессиональном коллективе, и вне его).

Еще недавно деятельность кадровых служб на предприятии ограничивалась в основном решением вопросов приема и увольнения работников, оформления кадровой документации. Отсутствовала на предприятиях и единая система работы с трудовыми ресурсами, прежде всего система научно обоснованного изучения способностей, умений и склонностей, профессионального и должностного продвижения работников в соответствии с их деловыми и личными качествами. Структура кадровых служб, качественный состав и уровень оплаты труда их работников не соответствовали задачам реализации активной кадровой политики.

Перестройка деятельности с позиции современных подходов предполагала, прежде всего, усиление материально-технического и научно-методического обеспечения работы с трудовыми ресурсами предприятия. Управление персоналом

приобрело новое качество. Важнейшей целью управления трудовыми ресурсами является полное использование личностного и трудового потенциала каждого работника, который представляет собой комплексную характеристику способности работника выступать в роли активного субъекта производственной деятельности.

Сегодня при переходе к научным методам совершенствования управления трудовыми ресурсами появляется потребность в определении экономического эффекта в этой сфере деятельности. Руководитель предприятия пытается набрать себе высококвалифицированные кадры, т.к. правильный подбор трудовых ресурсов является одним из главных факторов влияющих на рентабельность и экономическую устойчивость перерабатывающего предприятия.

Необходимым условием эффективного управления трудовыми ресурсами на предприятии является понимание участниками трудового процесса целей и средств их достижения. Речь идет о формировании механизма, позволяющего работающим на предприятии одинаково эффективно влиять как на разработку планов деятельности, так и на выбор способов и путей реализации составленных планов. Правильное функционирование такого механизма возможно при условии хорошо налаженной системы коммуникации на предприятии, которая обеспечивает четкое понимание каждым трудящимся своих функций, как в личном трудовом процессе, так и в деятельности производственного коллектива в целом. Также необходимо проводить оценку эффективности персонала для выявления резервов увеличения производительности его работы [2].

Мы заметили, что у большинства молодых специалистов коммуникативные навыки развиты слабо. Кроме того, «вчерашним» студентам не приходится рассчитывать на помощь специалистов в развитии умения общаться. Более того, коммуникативные барьеры могут стать препятствием для плодотворной работы после окончания вуза. Следовательно, необходимо развивать коммуникативные умения, путем обучения персонала.

Оценка работы специалистов и служащих предполагает не только определение того, насколько успешно смогли они решить стоящие перед ними задачи, но и за какой период времени они справились с поставленными перед ними вопросами. На это влияние оказывает и тот факт, насколько правильно поняли задание подчиненные и то как руководитель среднего звена изложил суть вопроса.

Кадровый состав или персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей и большей степенью достоверности измерены и отражены относительными и абсолютными показателями [1].

Мы считаем, что экспериментальным путем можно исследовать развитие коммуникативных умений и качеств работников предприятия методом экспериментальных оценок.

Метод экспертных оценок позволяет использовать накопленный опыт ведущих специалистов (руководителей отделов), их квалификацию, опыт работы для получения значений определяющих показателей (χ_i) по количественным характеристикам многопараметрического объекта, а также выполнить ранжирование определяющих показателей (χ_i), по доле их вклада в решение проблемы.

Каждый респондент (работник предприятия) оценивает собственные коммуникативные умения по десятибалльной шкале. Эксперты выносят свое заключение как о реальных коммуникативных навыках работников, так и об истинности самооценок.

Нам необходимо сформировать систему определяющих показателей χ_i для оценки коммуникативных умений работников в виде матрицы. Для количественного сравнения значений показателей, определенных различными методами, мы будем применять переход от абсолютных показателей к их ранговым значениям. Полагаем, что истинное значение исследуемой величины находится внутри диапазона оценок и обобщенное коллективное мнение является вполне достоверным.

Так изучив критерии в нашем понимании - это признаки изучаемого объекта, мы сможем судить об уровне его развития. В результате оценки мы предполагаем найти уровень развития коммуникативных умений и навыков работников конкретного персонала предприятия. Результаты исследования должны помочь в более эффективном их использовании, а также предполагаем найти резервы улучшения работы персонала.

Существует большое количество «за» и «против» официальной оценки работников. Аргументом в ее пользу является то, что она способствует решению ряда управленческих задач. Например, помогает руководству определить, кому следует повысить зарплату, кого - повысить в должности, а кого - уволить.

Оценка, особенно объективная, побуждает работников работать более результативно.

Наличие соответствующей программы и гласность результатов ее выполнения развивают инициативу и вызывают чувство ответственности, стимулируют стремление работать лучше.

Литература:

1. Базаров Т.Ю., Беков Х.А., Аксенова Е.А., Методы оценки персонала государственных и коммерческих структур. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 112 с.
2. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управление предприятием. – М., Высшая школа, 2000. – 304 с.