

A NECESSARY INCREASE OF PERSONNEL POTENTIAL AT THE ENTERPRISE OF THE PETROCHEMICAL INDUSTRY OF TATARSTAN

Hismatullina A.M.¹, Miftakhova Ch.A.² (Russian Federation) Email: Hismatullina52@scientifictext.ru

¹Hismatullina Alsu Midkhatovna – PhD in Economics, Associate Professor;

²Miftakhova Chulpan Almasovna - Undergraduate,

DEPARTMENT OF ECONOMICS AND MANAGEMENT,

NIZHNEKAMSK INSTITUTE OF CHEMICAL TECHNOLOGY (BRANCH)

FEDERAL STATE BUDGET EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION KAZAN

NATIONAL RESEARCH TECHNOLOGICAL UNIVERSITY,

NIZHNEKAMSK

Abstract: this article reflects the need to increase the personnel potential of enterprises of petrochemical industry of the Republic of Tatarstan. Here the system of training, retraining and advanced training of personnel at the production enterprise on the example of "TANECO" Joint-stock company is analyzed, the types of training of employees organized at the research enterprise, such as professional training of workers, target courses, mentoring, etc. are presented, and also on the basis of evaluation criteria the analysis of the effectiveness of training of employees in the "TANECO" Joint-stock company is carried out.

Keywords: personnel potential, improvement of professional skills of JSC "TANECO".

НЕОБХОДИМОСТЬ РОСТА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РТ

Хисматуллина А.М.¹, Мифтахова Ч.А.² (Российская Федерация)

¹Хисматуллина Алсу Мидхатовна – кандидат экономических наук, доцент;

²Мифтахова Чулпан Алмасовна – магистрант,

кафедра экономики и управления,

Нижнекамский химико-технологический институт (филиал)

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Казанский национальный исследовательский технологический университет,

г. Нижнекамск

Аннотация: данная статья отражает необходимость роста кадрового потенциала предприятий нефтехимической отрасли Республики Татарстан. Здесь разобрана система подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала на производственном предприятии на примере Акционерного общества «ТАНЕКО», представлены виды обучения работников, организуемые на последующем предприятии, такие как профессиональное обучение рабочих, курсы целевого назначения, наставничество и др. А также на основе критериев оценки проведен анализ эффективности обучения сотрудников в Акционерном обществе «ТАНЕКО».

Ключевые слова: кадровый потенциал, повышение квалификации, АО «ТАНЕКО».

УДК 331

Кадровый потенциал – это способности и возможности работников реализовать свои умения для обеспечения жизнедеятельности предприятия. Он формируется из таких факторов, как личностные качества сотрудников, работоспособность, уровень профессиональных знаний, умений и навыков, опыт, творческие способности. Кадровый потенциал организации – это не только характеристика отдельных его работников, но и их способность действовать в коллективе, дополняя друг друга и, если это необходимо, оказывая помощь.

Изучение работ российских специалистов в области управления персоналом и организации производства позволяет нам выявить следующие аспекты влияния развития кадрового потенциала на эффективность производства и производительность труда:

- подбор и поиск кадров;
- подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала;
- обеспечение стабильности и гибкости кадрового состава организации;
- мотивация персонала.

Остановимся подробнее на повышении квалификации персонала.

Повышение квалификации – это подготовка кадров с целью усовершенствования знаний, умений и навыков в связи с повышением требований к профессии или повышением в должности.

Сегодня развитие всех отраслей производства, и развитие нефтехимической отрасли в частности, порождают необходимость в новых формах подготовки, переподготовки, повышения квалификации персонала на предприятии.

Разберем систему повышения квалификации персонала на примере АО «ТАНЕКО».

Численность персонала компании на сегодняшний день составляет более 3100 человек [1]. Обеспеченность организации трудовыми ресурсами за 2015-2017 годы представлена в таблице 1.

Таблица 1. Структура персонала АО «ТАНЕКО»

	2015 г.	2016 г.	2017 г.
Руководители	295	317	345
Специалисты	588	610	576
Другие служащие	17	16	16
Рабочие	1956	2019	2183
Итого	2856	2962	3120

Исходя из таблицы 1, видно, что кадровый состав предприятия с каждым годом растет: с 2856 человек в 2015 году до 3120 человек в 2017. Также можно заключить, что наибольший удельный вес в численности персонала имеет такая категория работников, как рабочие – около 69% от общего числа сотрудников предприятия.

Обучение персонала на предприятии проводится на протяжении всей трудовой деятельности с целью последовательного расширения и углубления знаний, умений и навыков сотрудников.

Непрерывность обучения обеспечивается путем рационального сочетания систематического самообразования, повышения квалификации, краткосрочного или длительного обучения на соответствующих курсах, в учебных центрах, организациях профессионального образования, на родственных предприятиях и пр.

По большей части планирование обучения на предприятии происходит по системе снизу-вверх. Данная система предполагает большую самостоятельность и ответственность структурных подразделений предприятия и каждого работника.

Смысл планирования снизу-вверх заключается в том, что руководители структурных подразделений на основании потребностей в обучении персонала формируют заявки для руководителей, специалистов и служащих и рабочих.

В АО «ТАНЕКО» организуются следующие виды обучения персонала:

1. Профессиональное обучение рабочих.
2. Обучение руководителей и специалистов.
3. Курсы целевого назначения.
4. Наставничество (стажировка).
5. Обучение и отработка практических навыков технологического персонала на тренажерах [4].

Критериями оценки эффективности обучения служат следующие показатели:

- отсутствие фактов отстранения работников от работы в связи с отсутствием обучения;
- отсутствие инцидентов на производстве, произошедших по вине необученного персонала;
- отсутствие замечаний по вопросам обучения сотрудников в ходе аккредитации лабораторий, получения лицензий предприятием;
- отсутствие штрафных санкций от контролирующих органов за выполнение работ персоналом, не имеющим соответствующей квалификации, обучения.

В результате анализа эффективности системы обучения персонала в АО «ТАНЕКО» было определено, что в 2016 году было организовано 165 групп по обязательным видам обучения. Случаи отстранения работников от работы в связи с отсутствием обучения по охране труда; инциденты на производстве, произошедшие по вине необученного персонала; замечания по вопросам обучения персонала в ходе аккредитации лабораторий; штрафные санкции от контролирующих органов отсутствуют.

Таким образом, кадровый потенциал – один из основных факторов, влияющих на эффективность деятельности предприятия. И сегодня качественное развитие кадрового потенциала является преобладающей задачей предприятий нефтехимической отрасли.

Список литературы / References

1. Годовой отчет АО «ТАНЕКО», 2015-2016.
2. Ларионова Г.Н., Заворохина И.С. Оценка системы стимулирования трудовой деятельности на нефтехимических предприятиях // Экономика и социум, 2016. № 12-3 (31). С. 587-591.
3. Ларионова Г.Н., Никулина П.Ю., Гарипова А.А. Роль эффективной системы организации труда на предприятиях // Экономика и социум, 2016. № 12-3 (31). С. 583-587.
4. Стандарт предприятия «Подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала» от 22.11.2015 № 159/01-10-ПРАХ.