

УДК: 331.103.116:338.43

Хусаинов Б. М., кандидат сельскохозяйственных наук, доцент,

Богдашкина И. В., кандидат педагогических наук, доцент,

Исенгалиева М. Е., магистр,

Джафаров А. К., предприниматель

Западно-Казахстанский аграрно-технический университет им. Жангир хана, Уральск, Казахстан

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ЗАПАДНО-КАЗАХСТАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация

В статье рассмотрены вопросы совершенствования квалификационных требований, развития кадрового потенциала, динамики численности, образовательный уровень, половозрастной состав, динамика движения персонала, субъекты управления на предприятии.

***Ключевые слова:** совершенствование квалификационных требований, развитие кадрового потенциала, агропромышленный комплекс, динамика численности, образовательный уровень, половозрастной состав работников, динамика движения, субъекты управления.*

Одной из наиболее важных функций по совершенствованию квалификационных требований развития кадрового потенциала агропромышленного комплекса является удовлетворение потребностей предприятия в необходимой рабочей силе при определенном количественном и качественном выражении, что обеспечивает эффективность бизнес-процессов и позволяет организации успешно продвигаться на рынке.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан 2007 года установление квалификационных требований к работникам применяется для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечения эффективной системы управления персоналом в организациях и предприятиях различных видов экономической деятельности, независимо от организационно-правовой формы.

Как известно из трудового законодательства, существующая на данный момент в нашей стране классификация служащих на предприятиях различных форм собственности на средства производства идет путем разделения экономической деятельности на три категории соответственно: руководители, специалисты и служащие.

Отсюда, естественно, производится конкретное отнесение служащих к соответствующим категориям, которое осуществляется в зависимости от характеристики выполняемых работ, составляющих содержание труда работника: организационно-административные, аналитико-конструктивные, информационно-технические [1].

Как показывает мировая и отечественная практика, квалификационные характеристики служат основой для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления, их правовых норм и ответственности.

Настоящие научные исследования по теме: «Состояние кадрового потенциала агропромышленного комплекса Западно-Казахстанской области» проводятся на базе предприятия – крестьянского хозяйства КХ «Джафаров А.К.», которое организовано в 1997 году, работает в полном соответствии с законодательством Республики Казахстан и зарегистрировано в Департаменте юстиции Западно-Казахстанской области.

Актуальность научного исследования обусловлена тем, что определяющим фактором совершенствования квалификационных требований развития кадрового потенциала агропромышленного комплекса (на примере крестьянского хозяйства КХ «Джафаров А.К.»), влияющим на показатели конкурентоспособности, экономического роста и эффективности организации является наличие человеческих ресурсов, способных профессионально и

качественно решать поставленные задачи.

Ситуация на рынке труда показывает, что спрос на высокопрофессиональные кадры явно превышает предложение, и эффективность деятельности предприятия во многом определяется плодотворной деятельностью по совершенствованию квалификационных требований развития кадрового потенциала агропромышленного комплекса.

Основной целью исследований является изучение состояния квалификационных требований развития кадрового потенциала КХ «Джафаров А.К.» и разработка предложений по их дальнейшему совершенствованию. Исходя из этого, поставлены следующие задачи по изучению научных основ квалификационных требований развития кадрового потенциала агропромышленного комплекса, организации мероприятий по совершенствованию квалификационных требований развития кадрового потенциала на предприятии.

Объектом научного исследования является управленческая и производственная деятельность КХ «Джафаров А.К.», а предметом – совершенствование квалификационных требований развития кадрового потенциала агропромышленного комплекса в Республике Казахстан.

Информационной базой научного исследования послужили данные КХ «Джафаров А.К.», статистические материалы, публикации отечественных и зарубежных информационных, аналитических и периодических изданий.

В эффективном совершенствовании квалификационных требований развития кадрового потенциала КХ «Джафаров А.К.» немаловажная роль принадлежит решению актуальных вопросов численности работников и их динамики по годам (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика численности работников КХ «Джафаров А.К.», 1997-2016 гг.

Показатели	Годы					
	1997		2006		2016	
	человек	%	человек	%	человек	%
Руководители - Административно-управленческий персонал	1	20	1	2,2	2	2,9
Специалисты	-	-	2	4,4	5	7,2
Служащие	-	-	5	11,1	9	12,8
Рабочий персонал	4	80	37	82,3	54	77,1
Всего	5	100	45	100	70	100

Как видно из таблицы 1, на предприятии КХ «Джафаров А.К.» наблюдается положительная динамика, в 2016 г. численность работников составила 70 человек, что на 25 человек больше аналогичного показателя 2006 года.

В структуре предприятия преобладает рабочий персонал, он занимает в 2016 году 77,1% от общего числа работников, при этом численность административно-управленческого персонала составила 2 человека, что соответствует 2,9 % от общего количества работников.

Таким образом, наблюдается тенденция и положительная динамика роста численности трудовых ресурсов предприятия за исследуемый срок, что свидетельствует о том, что это в будущем позволит выполнить все поставленные планы, цели и задачи.

Как известно, наем – сложная процедура привлечения персонала на вакантные должности, предполагающая поиск нужных кандидатов, определение их пригодности через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе.

Невозможно оптимизировать эффективность человеческих ресурсов, каким бы то ни было методом, если нет такого адекватного соответствия, концепция отбора и найма должна быть ориентирована на то, что залог достижения целей и дальнейшего развития предприятия – своевременное обеспечение его квалифицированным персоналом [2].

Так, например, если в прошлом веке задача отбора персонала состояла в том, чтобы найти соответствующих людей для определенных видов работ, то в XXI веке – важность гибкости и быстрый темп изменений заставляют более пристально взглянуть на соответствие работе в более широком контексте.

Поэтому способность человека справляться с масштабом и скоростью перемен стала главной проблемой, отсюда важность когнитивных способностей и структуры личности для достижения результатов и внесения вклада в работу коллектива или команды не подвергается сомнению, что статистически выражается в стремительном росте использования психометрических тестов и аналогичных процедур на предприятиях.

Установлено, что плодотворный управленческий опыт на предприятиях в США показывает, что самыми распространенными методами отбора персонала на работу стали собеседование, наведение справок и центры оценки.

Например, на государственных и частных предприятиях Великобритании наиболее часто используются такие инновационные методы отбора как: центр оценки, тестирование и биографические данные.

Из многолетнего эффективного опыта менеджмента организации на предприятиях во Франции известно, что к эффективным методам отбора персонала относятся: графологическая экспертиза, центры оценки и тестирование.

Поэтому развитие трудового обеспечения населения Казахстана представлено в 2011 году в Программе Правительства Республики Казахстан «Занятость - 2020» с целью повышения доходов полутора миллионов граждан страны к 2020 году путем содействия устойчивой и продуктивной занятости, преимущественно в следующих отраслях: сельское хозяйство, промышленность и инновационная среда.

В настоящее время для улучшения мер по совершенствованию квалификационных требований развития кадрового потенциала КХ «Джафаров А.К.» необходимо внимательно изучить существующий на предприятии образовательный уровень сотрудников (таблица 2).

Таблица 2 – Образовательный уровень работников КХ «Джафаров А.К.», 1997-2016 гг.

Уровень образования работников	Годы					
	1997		2006		2016	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Высшее	1	20	3	6,6	5	7,1
Среднее специальное	-	-	5	11,1	11	15,7
Профессионально – техническое	1	20	6	13,3	13	18,5
Общее среднее	3	60	29	64,6	38	54,4
Общее базовое	-	-	2	4,4	3	4,3
Всего	5	100	45	100	70	100

Из данных таблицы 2 видно, что на предприятии КХ «Джафаров А.К.» постепенно улучшается образовательный уровень, так в 2016 году численность сотрудников с высшим образованием составила 5 человек или 7,1 %, со средним специальным образованием трудятся - 11, что составляет 15,7 % от общего количества работников.

Все это свидетельствует о том, что все работники предприятия КХ «Джафаров А.К.» имеют на сегодняшний день довольно значительный и высокий, особенно для сельской местности, уровень своего образования.

Эффективная кадровая политика, определяющая основные подходы, принципы и направления работы по развитию и наращиванию кадрового потенциала, является ключевым фактором роста конкурентоспособности экономики предприятия.

Как отметил Глава государства Н.А. Назарбаев в «Стратегии Казахстан - 2050», именно кадры являются локомотивом новых экономических и социальных реформ, в связи с этим без продуманной и созидательной кадровой политики обеспечить успех реализации поставленных задач представляется невозможным.

Поэтому путем повышения образовательного уровня на предприятии решается главная задача – обеспечение производства работниками, уровень и профиль специальности которых соответствует требованиям по занимаемой должности, при этом большинство сотрудников имеют опыт работы и обладают всеми профессиональными качествами, необходимыми для

выполнения работ и оказания услуг [3].

Объективные социально-экономические процессы вынуждают организации ориентироваться на инновационное развитие, и особую роль в этом играет кадровый потенциал, грамотное управление которым может расширить возможности предприятия – вывести на новый конкурентный уровень, обеспечить устойчивое развитие.

Некоторые работники КХ «Джафаров А.К.» прошли профессиональную подготовку в учебном центре «Андас», где постоянно совершенствуются навыки и мастерство. Это свидетельствует о том, что уровень среднего специального образования сотрудников вполне соответствует предъявляемым требованиям.

Для сельскохозяйственного предприятия необходимо подробное изучение менеджмента организации персонала по совершенствованию квалификационных требований развития кадрового потенциала КХ «Джафаров А.К.», поэтому требуется хорошее знание существующего половозрастного состава всех работников (таблица 3).

Таблица 3 – Половозрастной состав работников КХ «Джафаров А.К.», 1997-2016 гг.

Пол работников	Годы					
	1997		2006		2016	
	Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
Мужчины	4	80	34	75,5	52	74,3
Женщины	1	20	11	24,5	18	25,7
Всего	5	100	45	100	70	100

Согласно данным таблицы 3, можно констатировать тот факт, что на предприятии КХ «Джафаров А.К.» мужчины по сравнению с женщинами составляют в 2016 году основную массу работников или 74,3 % от общего числа производственного персонала.

Поэтому, если сравнивать постепенную динамику изменений в половозрастном составе персонала, то можно сделать вывод, что количество мужчин значительно, почти в 3 раз превышает численность женщин, это в свою очередь объективно связано со спецификой производственной деятельности предприятия.

Также наблюдается тенденция увеличения численности женщин с 20 % в 1997 году и через 20 лет до 25,6 % в 2016 году, что связано с улучшением гендерной политики и равным доступом к управленческой и производственной деятельности.

В качестве показателей, оценивающих трудовой потенциал работников КХ «Джафаров А.К.», используются уровень квалификации, уровень образования и уровень профессиональной подготовки. Исходя из параметров рассчитывается средний показатель, который дает объективную оценку о степени соответствия работников.

Известно, что от качественного образованного персонала, рациональной расстановки кадров как в производственной системе, так и в системе управления во многом зависит эффективность работы всей организации.

Многолетними научными исследованиями экспериментально были установлены следующие основные этапы роста и развития организации, предшествующие стратегическому процессу совершенствования квалификационных требований развития кадрового потенциала на предприятии КХ «Джафаров А.К.»:

1 этап – определение потребности в кадрах, где применяется ситуационное планирование, т.е. анализ на конкретный период с учетом текучести кадров,

2 этап – подбор кандидатов, где используются как внешние – объявления в газетах, Интернете, так и внутренние источники – удовлетворение потребности в персонале.

Рост рассмотренных выше показателей говорит о недостаточной эффективности системы отбора персонала на предприятии, после этого исследования начинается непосредственно процесс, который можно рассмотреть поэтапно [4]:

1. Предварительная отборочная беседа,
2. Заполнение анкеты и бланка заявления о приеме на работу,

3. Собеседование с руководителем организации,
4. Окончательное решение о приеме.

Хороший количественный и качественный подход по совершенствованию квалификационных требований развития кадрового потенциала на предприятии КХ «Джафаров А.К.», функций менеджмента организации персонала невозможен без знания четкой возрастной структуры работников предприятия (таблица 4).

Таблица 4 – Возрастная структура работников КХ «Джафаров А.К.», по состоянию на 1 января 2017 г.

Возраст, лет	Показатели		
	Списочная численность, чел.	Служащие, чел.	Рабочие, чел.
До 25	11	-	11
26-30	16	1	15
31-35	9	-	9
36-40	11	4	7
41-45	7	3	4
46-50	4	1	3
51-55	7	2	5
56-60	3	1	2
Свыше 60	2	-	2
Всего	70	16	54

Как видно из таблицы 4, на предприятии КХ «Джафаров А.К.» наибольшее количество составляют работники в возрастных категориях от 26 до 30 лет – 16 человек, от 31 до 35 лет – 9, а также в возрасте до 25 лет и 36 - 40 лет – по 11 человек.

Статистические расчеты показывают, что средний возраст работников составляет 33,1 лет, это, в свою очередь, позволяет вести хорошую экономическую и социальную политику, оказывает влияние на долгосрочное планирование деятельности всего предприятия.

Таким образом, тщательный и скрупулезный отбор управленческого и основного персонала при организации процесса приема на работу руководство КХ «Джафаров А.К.» проводит по следующим критериям:

- образование и опыт работы,
- уровень профессиональных знаний, умений, навыков,
- деловые и личные качества,
- физические характеристики – состояние здоровья, внешний вид, манера поведения.

Мониторинг внутреннего рынка труда проводится постоянно с целью спрогнозировать качественную и количественную потребность организации в персонале и включает в себя решение следующих задач:

- анализ причин текучести кадров,
- определение структуры потребности в персонале.

Установлено то, что для ведения эффективного бизнеса необходимо знание субъектов менеджмента на предприятии и их процедурное участие, определяется соответствие кандидата организационной культуре предприятия, имеет ли он потенциал развития, сможет ли выполнять те функции, которые могут появиться у него в будущем, и контролирует затраты времени и средств на процесс отбора.

Поэтому требуется принятие своевременных мер, которые позволили бы повысить эффективность персонала, фактически ни одна производственная задача не может быть выполнена без людей, в связи с этим продуктивность деятельности организации в большой степени зависит от профессионализма ее сотрудников.

Последовательный подбор персонала является одной из важнейших функций управления кадровым потенциалом на предприятии, следовательно, были определены

основные принципы, такие как поиск не идеальных кандидатов, а наиболее подходящих, обеспечение соответствия индивидуальных качеств требованиям должности, также приоритет отдается перспективным сотрудникам, обеспечению стабильности коллектива и сохранению благоприятного морально-психологического климата.

На основании данных принципов разработан и внедрен в практику процесс по совершенствованию квалификационных требований развития кадрового потенциала на предприятии КХ «Джафаров А.К.», по возможности исключая дорогостоящие процедуры и в то же время обеспечивающий эффективность методов.

Таким образом, определена информационная база по совершенствованию квалификационных требований развития кадрового потенциала на предприятии КХ «Джафаров А.К.», которая включает несколько направлений работ – постоянный мониторинг внутреннего рынка труда, кадровое планирование, ведение базы внешних и внутренних кандидатов, составление должностных инструкций по международным стандартам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 г. с изменениями и дополнениями от 17.01.2014 г. №165-У. – Алматы, Изд. дом «БИКО», 2014, 154 с.
- 2 Герасимов Б.Н. Менеджмент персонала: учеб. пос. / Б.Н. Герасимов, В.Г. Чумак, Н.Г. Яковлева. – Ростов н-Д.: Феникс, 2013.
- 3 Герчикова И.Н. Менеджмент: учебник для вузов / И.Н. Герчикова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2015.
- 4 Чаплина А.Н. Управление персоналом: исследование и проектирование: учеб. пособие / А.Н. Чаплина, И.В. Щедрина, Т.А. Клименкова – М.: ИНФРА, 2014. – 197 с.

ТҮЙІН

Квалификациялық талаптарды жетілдіру, кадрлар потенциалын дамыту, сандық динамикасы, білім беру деңгейі, жынысы мен жасы құрамы, персоналдың қозғалыс динамикасы, кәсіпорынның басқару субъектілері туралы мәселелер мақалада қарастырылған.

RESUME

The article showed questions of perfection of qualifying requirements, development of the personnel potential, dynamics of number, educational level, the sex-age structure, dynamics of movement of the personnel, subjects of management at the enterprise.