

снижении удельного веса руководителей.

Наряду с количественным обеспечением, изучаются качественный состав работающих: общеобразовательный, профессионально-квалификационный уровень, половозрастная и внутрипроизводственная структура.

Большая часть рабочих ОАО «Керамика» имеет общее среднее образование. В составе руководителей – половина имеют высшее образование, у остальных – среднееспециальное. Среди руководителей 8 чел. имеют только общее среднее образование.

Анализ возрастного состава показал, что преобладающими являются категории 32 – 49 лет. Доля женщин в общей численности составила 24,2 %, в аппарате управления – 52,29 %.

В 2009 г. коэффициент текучести находился на уровне 16,8, причем к предыдущему году он вырос на 60 %.

Проведенный анализ говорит о множестве проблем в области обеспеченности ОАО «Керамика» трудовыми ресурсами и свидетельствует о необходимости создания благоприятных условий для привлечения квалифицированных и перспективных работников во все сферы деятельности предприятия.

УДК 658.3 (476.5)

*Студ. Зайцева О.В.,
проф. Ванкевич Е.В.
УО «ВГТУ»*

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТ ПО РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА НА ОАО «ВИТЕБСКИЕ КОВРЫ»

ОАО «Витебские ковры» является одним из наиболее конкурентоспособных предприятий отрасли, и, как на любом успешном предприятии, на ОАО «Витебские ковры» ведется активная работа по развитию персонала. На профессиональное обучение ежегодно тратится в среднем 0,05 % от всех затрат на персонал, один раз в три года проводится аттестация, на основании которой часть работников рекомендуется на зачисление в резерв руководящих кадров. Практически все лица, попадающие в резерв, в среднем через 1,5 года занимают вышестоящие должности. Это говорит о том, что резерв на ОАО «Витебские ковры» не носит формальный характер, а является основанием для карьерного продвижения. Однако в системе развития персонала на ОАО «Витебские ковры» в результате исследования были выявлены следующие проблемы и недостатки:

- в организации отсутствует единая методика оценки персонала, что сказывается на качестве проведения аттестации;
- управление деловой карьерой заключается только в проведении аттестации персонала и формировании резерва руководящих кадров;
- работа с персоналом финансируется по остаточному принципу.

Для решения этих проблем целесообразно внедрить комплексную методику оценки персонала, пересмотреть основные аспекты управления деловой карьерой на предприятии, а также применять различные методы оценки эффективности обучения, чтобы доказать, что финансирование развития персонала – это инвестиции в будущее организации, а не статья затрат.