

УДК 331.108.2

DOI: 10.26140/anie-2019-0802-0061

СТАРЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК КАДРОВАЯ ПРОБЛЕМА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

© 2019

Масилова Марина Григорьевна, кандидат социологических наук,
доцент кафедры экономики и управления*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса*
(690014, Россия, Владивосток, ул. Гоголя, 41, e-mail: marina.masilova@vvsu.ru)

Аннотация. Цель статьи – рассмотреть проблемы старения персонала и установить его влияние на показатели деятельности предприятия угольной промышленности. Методология исследования включала анализ экономических характеристик и характеристик кадрового потенциала, интервью с руководителями и специалистами предприятия. В результате анализа основных технико-экономических показателей деятельности предприятия выявлены значительные изменения продаж и прибыли, падение темпов производства, обусловленное, помимо внешнеэкономических факторов, качеством кадрового состава и ухудшением кадровой ситуации. Выявлено уменьшение численности молодежи на предприятии, рост числа работников старшей возрастной группы, что свидетельствует о старении кадров и приводит к неоптимальной структуре персонала. Почти половина производственного персонала не имеет специального образования или имеет начальное профессиональное образование. Проблема старения персонала отрицательно влияет на эффективность использования рабочего времени и трудовых ресурсов в целом. На основе проведенного комплексного анализа установлено негативное влияние неоптимальной возрастной структуры персонала на конкретные показатели эффективности деятельности предприятия. Практическая значимость исследования заключается в обосновании необходимости комплексного анализа характеристик кадрового потенциала и показателей экономической деятельности для оперативного выявления проблемы превышения фактического среднего возраста работников над его оптимальным значением и поиска путей ее решения на предприятии угольной промышленности.

Ключевые слова: старение персонала, кадровое обеспечение, угольная отрасль, кадровые проблемы, характеристика кадрового состава, кадровый потенциал, производительность труда.

AGING OF PERSONNEL AS STAFFING PROBLEM
AT THE COAL INDUSTRY ENTERPRISES

© 2019

Masilova Marina Grigoryevna, candidate of sociological sciences,
associate professor of economics and management*Vladivostok State University of Economics and Service*
(690014, Russia, Vladivostok, Gogolya st., 41, e-mail: marina.masilova@vvsu.ru)

Abstract. The purpose of the article is to consider problems of aging personnel and to state its influence on performance level indicators of the coal industry enterprises. The methodology of the research includes the analysis of economic characteristics and characteristics of staff potential, interviews with management and specialists of the enterprise. As a result of the analysis of the key technical and economic performance level indicators of the enterprise significant changes in sales and profits, the falling of rates of production caused besides the external economic factors, are revealed by quality of personnel structure and deterioration of staff. Reduction of number of youth at the enterprise, growth of number of the senior age group workers is revealed that demonstrates aging of shots and leads to non-optimal structure of personnel. Nearly a half of production personnel has no vocational education or has primary professional education. The problem of aging of personnel negatively effects on efficiency of use of working hours and human resources in general. On the basis of the carried-out complex analysis negative impact of non-optimal age structure of personnel on certain performance level indicators of the enterprise is stated. The practical importance of the research consists in justification of need of the complex analysis of characteristics of personnel potential and indicators of economic activity for expeditious identification of a problem of excess of the actual average age of workers over its optimum value and search of ways of its decision at the enterprise of the coal industry.

Keywords: staff aging, staffing, coal branch, personnel problems, characteristics of staff, staff potential, labor productivity.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с актуальными научными и практическими задачами.

В современных условиях человеческий капитал является одним из важнейших конкурентных преимуществ организации. Конкурентоспособный персонал, обладающий необходимыми характеристиками, обеспечивает развитие инновационного потенциала предприятия, что, в свою очередь, влияет на качество выпускаемой продукции, ее себестоимость, продвижение продукции на рынке и конкурентоспособность предприятия в целом. Однако достижению конкурентоспособности препятствует такое кадровое явление как старение персонала, под которым понимается превышение доли работников старшей возрастной группы над его оптимальным значением, установленным экспертным путем или на основе анализа влияния возраста работников на результативность его труда. Данная проблема в наибольшей степени затронула промышленные предприятия, так как в них высок удельный вес рабочих мест с непривлекательными для современной молодежи профессиями. Так, о существовании проблемы в угольной промышленности говорится в «Долгосрочной программе развития угольной

промышленности России на период до 2030 года», утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 июня 2014 г. № 1099-р: «В последние годы в угольной промышленности из-за снижения престижности шахтерской профессии ощущается острый дефицит специалистов всех уровней. Средний возраст занятых в угольной отрасли приблизился к пенсионному возрасту (свыше 45 лет)» [1]. В этой ситуации задачей угольного предприятия, столкнувшегося с данной проблемой, является выявление факторов, приводящих к старению кадров, и разработка программы мероприятий, реализация которой способствует оптимальности кадрового состава по возрастному компоненту.

Анализ исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты проблемы и на которых основывается автор; выделение неразрешенных частей общей проблемы.

Изучению проблемы старения персонала посвящены работы ряда исследователей, таких как Л. Арская, В.А. Ачаркан, С.М. Зверев, В.В. Куценко, Г.В. Миль, В.В. Неугодов, А.Г. Новицкий, С.И. Пирожков, С.В. Ровбель, А.Г. Соловьев, М.Я. Сонин, С.М. Талтынов, В.Д.

Шапиро и др. Обобщение подходов различных авторов показывает, что они рассматривают ее с различных сторон:

- в аспекте необходимости иметь в структуре персонала опытных работников-наставников для передачи накопленных знаний и навыков молодому поколению [2];
- в демографическом аспекте – как фактор, обусловленный старением населения в целом [3];
- в аспекте реформирования системы профессионального образования и отсутствия комплексной отраслевой системы подготовки кадров;
- в социальном аспекте, рассматривающем непрестижность профессии горняка [4];
- в психологическом аспекте как не готовность работников выйти на пенсию и оставить работу, гарантирующую стабильность и доход.

Помимо теоретических исследований в литературе описывается опыт решения проблемы старения кадров на действующих предприятиях. Так, В. Чернова анализирует практику изменений в кадровой политике ПАО «Одескабель» в связи с ростом числа работников пенсионного возраста [5]. Основополагающей идеей стала программа адаптации для работников пенсионного возраста к условиям жизни после выхода на пенсию. Например, всем увольняющимся пенсионерам доплачивали к пенсии 80% от средней заработной платы на протяжении одного года после увольнения при наличии стажа работы на предприятии не менее семи лет. Кроме того, если предприятие было заинтересовано в работе конкретного сотрудника, то с ним заключался трудовой договор на определенный срок или на исполнение определенной работы. Реализация программы привела к освобождению рабочих мест, на которые были приняты молодые люди со специальным техническим образованием. Наставниками молодых рабочих и специалистов стали в основном сотрудники-пенсионеры, заключившие с предприятием срочные трудовые договоры.

Вместе с тем, подобные примеры немногочисленны. Как отмечается в Программе развития угольной промышленности, дефицит молодых кадров характерен практически для всех предприятий отрасли и данная проблема сохраняется. Например, в ОАО «ОУК «Южкузбассуголь» средний возраст составляет 40 лет. Относительно молодые коллективы на шахтах «Ерунаковская 8» и «Ульяновская» – 38 лет. Наиболее высокие показатели среднего возраста у рабочих шахт «Осинниковская» – 43 года и «Абашевская» – 44 года. Учитывая, что возможность приобретения права на трудовую пенсию в угольной отрасли возникает раньше, эти предприятия сталкиваются с недостаточностью квалифицированных работников в ближайшие 5-10 лет в связи с их выходом на пенсию.

Калачева Л.В., говоря о значимости мониторинга потребности угольной промышленности в кадрах на долгосрочную и среднесрочную перспективу, обосновывает необходимость включения в систему его показателей определение величины предложения рабочей силы на рынке труда с учетом изменения демографической ситуации [6].

Л.С. Хорошилова подчеркивает, что проблема старения персонала актуализируется для большинства предприятий угольной промышленности в силу действия двух факторов – отсутствия персонала, который смог бы заменить работников пенсионного возраста, а также из-за того, что работники пенсионного возраста не освобождают рабочие места и, тем самым, препятствуют омоложению кадрового состава. Данная ситуация может негативно отражаться на конкурентоспособности предприятия [7].

Формирование целей статьи (постановка задач). В связи с этим нами предпринято изучение проблемы старения персонала и его влияния на показатели деятельности на конкретном предприятии угольной промышленности одного из разрезов Приморского края. С этой

целью проанализированы экономические показатели и характеристики кадрового состава в динамике за последние три года, проведено интервью с руководителями и специалистами кадровой службы предприятия и отдельных структурных подразделений.

Изложение основного материала исследования с обоснованием полученных научных результатов.

Рассматриваемое предприятие – одно из ведущих угледобывающих объединений Дальнего Востока, осуществляет добычу бурого угля открытым способом, его дробление, сортировку и отгрузку потребителям. Максимальный уровень добычи, достигнутый на предприятии – более 4,5 млн. тонн угля за год. За последние 5 лет выручка от реализации продукции выросла и составила 106,7%, прибыль – 117%. Этому способствовало увеличение выпуска продукции, снижение ее себестоимости за счет совершенствования технического уровня производства, введение нового оборудования, более рациональное использование материальных ресурсов, расширение рынка продаж и др. (рисунок 1). Однако данный показатель не является максимально возможным, что обусловлено действием как внешних факторов (ростом цен на электроэнергию), так и внутренних.

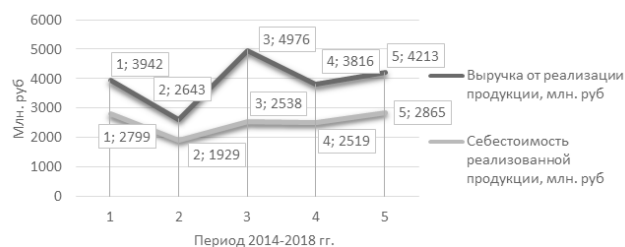


Рисунок 1 – Динамика темпа роста выручки и себестоимости продукции за период 2014-2018 гг. (составлено автором)

Вместе с тем, анализ основных технико-экономических показателей деятельности предприятия показывает не только незначительную, но и нестабильную динамику, что отражает некоторую рецессию: наблюдается нерегулярный рост продаж и прибыли, годовые показатели темпов роста производства имеют периодически отрицательную динамику, что для предприятия является тенденцией негативного характера, своего рода предвестником кризиса. Очевидно, что на данную ситуацию, помимо внешнеэкономических факторов, оказывают влияние факторы внутренние, и, прежде всего, обусловленные качеством кадрового состава.

Число работающих на предприятии на конец 2018 года составило 972 человека, около 83% которых являются рабочими. За последние 5 лет общая численность работников незначительно уменьшилась. Движение рабочей силы отражается в резких колебаниях коэффициентов по приёму и обороту персонала. Так, за 2 года коэффициент по приёму увеличился на 9,3% и в 2016 году составил 15,6%. Тоже произошло и со значением коэффициента общего оборота: в 2016 году по сравнению с предшествующими годами он увеличился на 6,4%, что обусловлено увеличением общего числа принятых и уволенных работников. Однако в 2017 году коэффициенты по приёму и суммарному обороту изменились в обратную сторону: произошло снижение первого коэффициента на 10,3%, а второго на 7%. Таким образом, имеет место тенденция к стабилизации кадровой ситуации, что, с одной стороны, является положительным фактором, с другой – приводит к невозможности ротации персонала.

Образовательная структура персонала также не меняется: большая часть работников имеют среднее профессиональное образование, и их доля за пятилетний период выросла совсем незначительно – на 4,5%. Практически не изменяется доля работников с началь-

ным профессиональным образованием, составляющая четверть кадрового состава. Принимая во внимание, что с 2013 года из закона «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование исключено, очевидно, что данный уровень образования имеют на настоящий момент только работники старшей возрастной группы. Кроме того, велика доля работников с общим средним образованием, которая, хотя и уменьшается, но незначительно (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика образовательной структуры персонала (в % от общей численности)

Уровень образования	2014	2015	2016	2017	2018
Высшее образование	13,5	13,8	14,5	13,4	13,7
Среднее профессиональное	35,7	34,4	34,7	43,2	40,2
Начальное профессиональное	26,5	26,9	26	24,9	25
Среднее общее	24,3	25,0	24,8	18,5	21

Таким образом, почти половина производственного персонала не имеет профессионального образования, соответствующего современным требованиям производства. Возможный недостаток квалификационного уровня отчасти компенсируется большим стажем работы на предприятии (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика структуры персонала по стажу работы (в % от общей численности)

Стаж работы	2014	2015	2016	2017	2018
до 3-х лет	3,4	1,8	1,4	2,2	3,1
3-10 лет	11	9,5	9,6	10,4	11,3
10-20 лет	21,8	21	21,4	21	21,8

Работники со стажем свыше 20 лет составляют более 63% общей численности кадрового состава.

Показатели образовательного уровня и стажа коррелируют с возрастной структурой персонала: больше половины работников (54,5%) находится в предпенсионном и пенсионном возрасте. При этом динамика отражает тенденцию ухудшения ситуации: за последние 5 лет численность молодежи на предприятии уменьшилась, а число работников старшей возрастной группы увеличилось. Это свидетельствует о старении кадров и приводит к неоптимальной структуре персонала (рисунок 2).

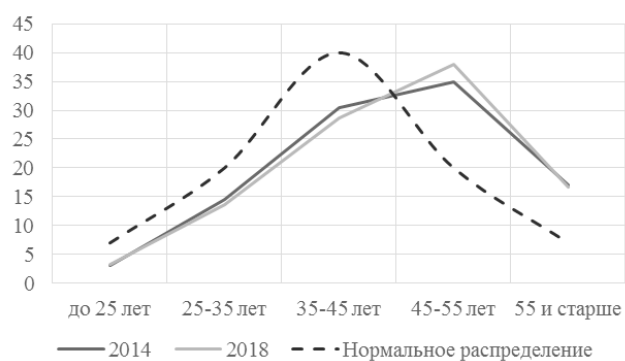


Рисунок 2 – Динамика структуры персонала по возрасту за 2014 и 2018 гг. (составлено автором)

Помимо характеристик кадрового состава, одним из показателей, существенно влияющим на деятельность предприятия в целом, является полнота использования рабочей силы, что можно оценить по количеству отработанных дней и часов одним работником, а также по степени использования фонда рабочего времени.

На предприятии в анализируемый период число отработанных дней одним рабочим снизилось на 8,6, а часов – на 70,9. Фонд рабочего времени уменьшился на 64993 часов. В среднем одним рабочим за весь период отработано 192,63 дня при нормативе 201,25, то есть

потери рабочего времени составили 8,7 дней на одного рабочего. Расчеты показывают, что данные потери рабочего времени привели к упущенной выгоде в размере 232 385 рублей.

Можно предположить, что на эффективность использования рабочего времени отрицательно влияет проблема старения персонала, так как работникам старшей возрастной категории требуется больше времени на выполнение тех или иных трудовых задач в связи с более быстрой утомляемостью, ухудшенным состоянием здоровья, сниженной скоростью адаптации к новым методам работы по сравнению с более молодыми работниками.

Анализ динамики производительности труда подтверждает сделанный вывод, так как за рассматриваемый период выработка на одного работника уменьшилась на 262 905 руб. При этом фонд оплаты труда вырос на 24%, или 128 млн. руб. Снижение среднегодовой выработки при росте фонда оплаты труда привело к существенному удорожанию труда работников и увеличению издержек на его оплату, что является показателем неэффективности использования трудовых ресурсов.

Анализ использования трудовых ресурсов и рост производительности труда, как правило, рассматривается в тесной связи с оплатой труда. При росте производительности труда появляются возможности повышения его оплаты, а это, в свою очередь, способствует росту мотивации и производительности. Поэтому анализ использования средств на оплату труда имеет ключевое значение. Однако за анализируемый период на предприятии темпы роста оплаты труда опережают темпы роста производительности труда в 1,3 раза, что является негативным фактором. Повышение оплаты труда обусловлено необходимостью соблюдать государственные требования в отношении минимального размера оплаты труда и индексации заработной платы.

Выводы исследования и перспективы дальнейших изысканий данного направления.

Таким образом, комплексный анализ позволяет сделать вывод, что проблема старения персонала на предприятии негативно влияет на показатели деятельности организации. Экспертный опрос руководителей и специалистов, а также интервью с заместителем директора по персоналу подтвердили осознание ими проблемы старения персонала на предприятии. Вместе с тем, выявлено, что кадровое планирование в связи с этим недостаточно эффективно, так как направлено в большей мере на поддержание необходимого профессионального уровня и компетентности работников, что в какой-то степени мешает обновлению кадрового состава молодыми сотрудниками в силу их малого профессионального опыта. Именно поэтому с работниками, достигшими пенсионного возраста, предприятие в большинстве случаев не спешит расставаться.

Тем не менее, привлечение и удержание молодых работников происходит, при этом используются следующие меры:

- оплата аренды жилья работникам, на основании заключенных договоров;
- заключение двусторонних договоров с учебными заведениями на подготовку специалистов нужной профессии или специальности;
- предоставление льгот молодым работникам для самостоятельного обучения в высших и средних учебных заведениях при получении образования соответствующего уровня;
- обеспечение приема на работу юношей перед призывом на военную службу;
- проведение различных культурных и спортивных мероприятий среди молодежи и др.

Однако, на наш взгляд, данных мер недостаточно. Очевидно, что решение проблемы должно осуществляться планомерно путем реализации кадровой программы, направленной на оптимизацию структуры пер-

сонала и предусматривающей «мягкое высвобождение» работников пенсионного возраста, омоложение кадрового состава, а также повышение эффективности использования трудового потенциала имеющихся работников. Поскольку проблема старения персонала опасна тем, что большая доля работников предпенсионного и пенсионного возраста приводит к снижению эффективности работы предприятия, это не принесет должного экономического эффекта, заключающегося в росте производительности труда, сокращении потерь рабочего времени, достижении устойчивого выполнения производственных заданий и др.

Вместе с тем, разработка программы высвобождения представляет собой самостоятельную задачу и должна основываться на объективном анализе как экономической, так и кадровой ситуации, выявлении причин старения персонала и слабых мест в системе кадрового планирования предприятия. Методология такого анализа должна быть комплексной, включать всестороннее изучение рассмотренных показателей и характеристик.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Программа развития угольной промышленности России на период до 2030 года – Российская газета [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rg.ru/2014/06/27/ugol-site-dok.html>.
2. Беляева Е.С. Старение персонала как один из факторов снижения инновационного потенциала предприятий / Е.С. Беляева, Н.А. Ляпкина // Сибирская финансовая школа. 2015. № 2 (109). С. 100-103.
3. Талтынов С.М. Работники старших возрастов в фокусе управления персоналом: теория и прикладные аспекты решения проблемы: монография / С.М. Талтынов, Е.В. Майер. – Воронеж: Изд-во Воронежский государственный университет, 2017. 116 с.
4. Максименко Е.В. Кадровое обеспечение угольной промышленности. Проблемы и опыт Кузбасса // Сборник материалов VII Всерос., научно-практической конференции с международным участием «Россия молодая», 21-24 апр. 2015 г., Кемерово [Электронный ресурс] / ФГБОУ ВПО «Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева» – Кемерово, 2015.
5. Чернова В. Порядок проведения увольнения на предприятии «Одескабель» для работников пенсионного возраста [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://uawork.com/2011/01/poryadok-provedeniya-uvolneniya-na-predpriyatii-odeskabel-dlya-rabotnikov-pensionnogo-vozrasta/>.
6. Калачева Л.В. Подходы к формированию системы мониторинга кадровой потребности угольной отрасли // Мониторинг. Наука и технологии. 2014. №3 (20). С. 55-59.
7. Хорошилова Л.С. Здоровье работников угольной отрасли и ее влияние на демографическую ситуацию в Кемеровской области / Л.С. Хорошилова, И.В. Трофимова // Вестник Кемеровского государственного университета. 2015. № 1 (49). С. 248-252.

Статья поступила в редакцию 01.04.2019

Статья принята к публикации 27.05.2019