

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

Кафедра «Строительство и архитектура»  
Направление 08.04.01 – «Строительство»  
Профиль – «Обеспечение организационно-технологической деятельности в  
строительстве»

**АВТОРЕФЕРАТ**

к магистерской диссертации на тему:

**Влияние кадрового потенциала на устойчивость строительного  
предприятия при вахтовом производстве работ**

Студент группы 6 ПСмка-1

\_\_\_\_\_

Е. А. Кузнецова

*(подпись, дата)*

Научный руководитель,  
канд. техн. наук, доцент

\_\_\_\_\_

Е. О. Сысоев

*(подпись, дата)*

2019

Короткова  
Маргарита Вениаминовна

**Проверено**

04.04.2019 Зачтено

## Содержание

Введение.....	3
1. Кадровый потенциал строительного предприятия в условиях работы вахтовым методом.....	6
2. Основные принципы при работе вахтовым методом.....	7
3. Принципы командообразования в условиях работы вахтовым методом в области строительства.....	7
4. Основные показатели оценки кадрового потенциала.....	7
5. Зависимость устойчивости строительного предприятия от кадрового потенциала .....	7
6. Экономико-математическая модель оценки кадрового потенциала предприятия.....	7
Заключение.....	8
Список использованных источников.....	13

## Введение

**Тема диссертационного исследования:** Исследование влияния кадрового потенциала на устойчивость строительного предприятия при вахтовом производстве работ.

**Актуальность магистерской диссертации.** Широкое распространение вахтовый метод в области строительства получил при освоении ресурсов в местностях Крайнего Севера и в районах, приравненных к Крайнему Северу. Здесь постоянно ощущается дефицит квалифицированной рабочей силы.

Для этих районов характерно непрекращающийся отток квалифицированных рабочих кадров, неудовлетворительное состояние системы подготовки квалифицированных работников, ослабление мотивации к интенсивному труду.

Повышение роли вахтового способа производства работ и эффективности применения такой формы организации труда в инвестиционном развитии Дальнего Востока и других территорий России требует систематизации известных принципов научной организации и стимулирования труда, формирования новых, присущих вахтовому способу производства работ. Диагностический подход формируется для выявления жизнеспособности вахтовых команд. Их жизненная сила представлена производительной силой труда.

Систему управления кадрами образует кадровая политика предприятия в комплексе с функциями ее руководителей и работников подразделений по созданию производительного и сплоченного коллектива, умеющего в нужное время реагировать на так часто меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития предприятия. Система управления кадрами предполагает формирование основных целей, функций, организационной структуры управления кадрами, процедуры принятия и реализации управленческих решений. В последние годы повышается значительность кадрового потенциала, поскольку все больше руководителей предприятия понимают, что кадры являются одним из главных ресурсов предприятия и от их

квалификации и активности во многом зависят конечные результаты деятельности.

Эффективное использование кадрового потенциала предприятия можно считать важным резервом повышения эффективности деятельности предприятия. Оптимальным использованием кадрового потенциала предприятия является успешная результативность производства, полная социальная защищенность, создание хорошего морально-психологического климата, благоприятных условий труда, создание возможностей для самореализации человека. В итоге, это достойное качество жизни, что совпадает с потребностями человека. Использование кадрового потенциала любого предприятия можно считать, как основной резерв повышения эффективности деятельности предприятия. Поэтому, анализ кадрового потенциала и исследование возможностей коллектива приобретают особую важность. Помимо анализа большую значительность имеет оценка кадрового потенциала, направленная на интенсификацию труда персонала. Оценка кадрового потенциала позволяет устанавливать знания, навыки и умения, необходимые для выполнения конкретного задания на рабочем месте.

Таким образом, кадровая политика должна быть направлена не только на создание благоприятных условий труда, но и на обеспечение возможности продвижения по карьерной лестнице, на создание уверенности в завтрашнем дне. Кадровая политика имеет главную цель обеспечения на сегодняшний момент и в будущем каждого рабочего места персоналом надлежащей квалификации. Безусловно, главной ее целью является формирование и оптимальное использование кадров для достижения целей предприятия. Проблема заключается в том, чтобы обеспечить эффективный кадровый процесс, который будет способствовать устойчивому развитию экономики, политической жизни и социальной сферы организации.

**Цель диссертационного исследования** состоит в изучении влияния кадрового потенциала и в совершенствовании кадрового потенциала организации, работающей вахтовым методом работ.

**Объектом исследования** является система управления и использования кадрового потенциала при работе вахтовым методом на уровне предприятия, работающего в области строительства.

**Предметом исследования** являются процессы формирования и использования кадрового потенциала при работе вахтовым методом на предприятиях, работающих в области строительства.

**Информационной базой исследования** послужили законодательные акты, информационно-аналитические материалы.

**Методами исследования** явились системный и экономический анализ, методы сравнений, обобщений, выборочных наблюдений.

Для достижения целей диссертационного исследования были поставлены следующие задачи:

- Устойчивость предприятия, принципы работы вахтовым методом;
- Выявить факторы, влияющие на формирование и использование кадрового потенциала предприятия;
- Определить какую роль играет кадровый потенциал на устойчивость предприятия;
- Определить и классифицировать основные показатели оценки кадрового потенциала;
- Разработать конкретные рекомендации по эффективному использованию кадрового потенциала предприятия.

Предметом исследования являются процессы формирования, оценки и функционирования кадрового потенциала предприятий.

Научная новизна исследования заключается в разработке отдельных теоретических положений формирования, использования и оценки кадрового потенциала предприятия. При этом получены следующие научные результаты:

- выявлены внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс формирования кадрового потенциала предприятия, обосновывающие приоритетность использования им собственных работников;
- уточнена организационная структура управления персоналом предприятия; разработаны критерии оценки эффективности образовательного процесса при подготовке и переподготовке кадров предприятия;
- предложена экономико-математическая модель оценки кадрового потенциала предприятия на основе исследования качественных и количественных характеристик работников;
- даны теоретические рекомендации по формированию кадрового резерва предприятия.

Практическая значимость работы заключается в разработке предложений и рекомендаций, способствующих рационально формировать, результативно использовать и достоверно оценивать кадровый потенциал предприятия.

## **1 Кадровый потенциал строительного предприятия в условиях работы вахтовым методом**

Рассмотрены составляющие процесса формирования персонала строительного предприятия.

Было проанализировано распределение численности квалифицированных и высококвалифицированных работников в области строительства за период 2015-2017 г.

Выделены основные показатели, которые чаще всего используются для проведения анализа на предприятиях.

Выведена среднегодовая численность занятых в строительстве в период с 2011 г. по 2015 г., также за данный период представлена среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по виду экономической деятельности – строительство.

## **2 Основные принципы при работе вахтовым методом**

Вахтовая форма работы должна основываться на определенных принципах. Выделено 12 основных принципов.

## **3 Принципы командообразования в условиях работы вахтовым методом в области строительства**

В данном разделе более подробно рассмотрели принципы командообразования в условиях работы вахтовым методом в области строительства. Выделено 9 основных принципов. Выделили этапы командообразования.

## **4 Основные показатели оценки кадрового потенциала**

В данном разделе рассмотрены основные показатели оценки кадрового потенциала.

Выделены показатели динамики кадрового состава.

Выделены коэффициенты определяющие интенсивность движения работников.

Определены основные значения производительности труда такие, как трудоемкость и выработка.

## **5 Зависимость устойчивости строительного предприятия от показателей кадрового потенциала**

Рассмотрена зависимость устойчивости строительной организации от некоторых коэффициентов интенсивности кадрового состава, таких как коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства кадров, коэффициент по выбытию, коэффициент восполнения кадров.

## **6 Экономико-математическая модель оценки кадрового потенциала предприятия**

Приведен пример такого анализа, как организационно-кадровый аудит для предприятия ООО «Эконом-Сервис».

Представлены основные показатели организации.

Определили влияние изменения среднесписочной численности рабочих на объем СМР.

Определили влияние изменения выработки одного сотрудника на объем СМР.

Рассчитали общее изменение объема СМР от влияния изменения среднесписочной численности рабочих и изменения выработки одного сотрудника.

Провели анализ использования трудовых ресурсов, исходя из анализа численности работников, анализа состава и структуры численности работников и анализа движения кадров.

Также проведен анализ использования рабочего времени состоящий из анализа потерь рабочего времени и анализа баланса рабочего времени одного рабочего.

Провели анализ производительности труда, состоящий из:

- анализ динамики производительности труда;
- анализ динамики производительности труда, численности и объема выполненных работ и услуг;
- анализ соотношения темпов роста производительности труда и темпов роста средней заработной платы;
- анализ рентабельности персонала;
- факторный анализ производительности труда.

### **Заключение**

Таким образом, анализ влияния кадрового потенциала на устойчивость предприятия происходит за счет:

- роста доли рабочих в общей численности работников (рост доли рабочих в общей численности составил 2,76%),
- повышения количества рабочих дней, отработанных одним рабочим в течение года (фонд рабочего времени увеличился на 329 человеко-часов);



- роста часовой производительности труда (производительность труда одного работника увеличилась на 28,02 тыс.руб.).

Принимая во внимание результаты анализов проводимых в данном диссертационном исследовании, можно отметить ряд конкретных мероприятий с целью совершенствования использования кадрового потенциала.

Выбор работников на свободную должность необходимо производить из числа претендентов при помощи оценки качеств работников. Вместе с тем желательно применять необходимую методику, учитывающую систему личностных и деловых характеристик, содержащих следующие группы качеств: 1) отношение к труду; 2) общественно-гражданская зрелость; 3) организаторские способности; 4) уровень знаний и опыт работы; 5) умение работать с документами и информацией; 6) умение работать с людьми; 7) морально-этические черты характера; 8) умение своевременно принимать и реализовывать решения.

Для повышения качества системы отбора, расстановки, подготовки и повышения квалификации сотрудников, обязано осуществляться кадровое планирование в организации.

Годовой план включает в себя определенные направления работы с персоналом:

- отбор, расстановка, укомплектование, подготовка и работа по повышению квалификации персонала;
- самозакрепление сотрудников и укрепление трудовой дисциплины;
- работа с руководителями, инженерно-техническими и научными кадрами;
- организационные мероприятия.

Система годового плана работы с персоналом ООО «Эконом-Сервис»:

- 1) Отбор, расстановка, укомплектование, работа по повышению квалификации сотрудников:
  - принятие участия в работе квалификационной комиссии по присвоению классов, разрядов, и категорий;

- разработать и принять высокономенклатурный перечень должностей.

ООО «Эконом-Сервис» соответственно требований тарифно-квалификационных:

- выполнить аттестацию сотрудников, которые получили оценку с переаттестацией через год.

2) Провести работу с руководящим составом, инженерно-техническим и научным составом:

- сделать выводы по проведению аттестации руководящего состава и специалистов;

- согласно высокономенклатурного перечня должностей укомплектовать организацию квалифицированным персоналом;

- осуществить работу комиссии по выезду за границу на учебу и стажировку;

- устроить обучение руководящего состава и специалистов в связи с внедрением новой техники и технических процессов.

3) Самозакрепление кадров и укрепление трудовой дисциплины:

- реализовывать контроль за соблюдением и предоставлением графика отпусков;

- предоставлять материалы о назначении пенсии сотрудникам ООО «Эконом-Сервис» по старости, в связи с уходом на инвалидность, по потере кормильца и т.д.

4) Организационные мероприятия:

- предоставлять юридическую и методическую помощь по вопросам кадровой политики и ведения делопроизводства.

В ООО «Эконом-Сервис» с целью увеличения результативности регулирования кадрами необходимо реализовать мероприятия по улучшению подбора, укомплектованию, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Повышения качества структуры стимулирования.

Отношение персонала к своим обязанностям – главный показатель результативности работы организации в целом. Слабая отдача в процессе работы, неисполнительность – проблема каждого персонала.

Главными задачами развития у сотрудников уважительного отношения к труду считаются:

- 1) Проводить разъяснительную работу и доводить до всех работников социально-экономическую политику руководящего состава ООО «Эконом-Сервис», также все изменения и события.
- 2) Создание идеологического воздействия и материального стимулирования у сотрудников жизненной потребности в производительном труде, исполнительности и трудовой дисциплине.

В итоге постигаются следующие цели:

- все сотрудники осознают свое место в сложном механизме организации;
- наиважнейшие цели организации;
- исполнительность – ключ к успеху, слабая трудовая отдача – путь на биржу труда.

Комплекс мер, которые направлены на уменьшение нарушений трудовой дисциплины:

- проведение бесед с сотрудниками, которые нарушили правила трудового распорядка;
- устройство производственных собраний, на которых вопросы дисциплины будут считаться одними из главных;
- моральное и материальное стимулирование за производительную и добросовестную работу сотруднику, также который не имеет нарушения;

Трудовая дисциплина – одна из главных элементов благополучия ООО «Эконом-Сервис», поэтому работу по ее укреплению следует вести по всем направлениям, от руководящего состава до руководителя среднего звена: бригадира, мастера. Тогда и будет результат.

В итоге представленных мероприятий есть возможность ожидать результат социального и экономического эффекта. Социальный эффект содержится в формировании благоприятной психологической обстановки и здорового микроклимата в организации и как достижение - росте кадрового

потенциала. Экономический эффект заключается в том, что мероприятия повлияют на технико-экономические показатели предприятия.

Проведение мероприятий позволит: повысить производительность труда; обеспечить сокращение потерь рабочего времени; повысить уровень образования персонала; при прочих равных условиях увеличить объем производства и реализации продукции, следовательно, рост прибыли; улучшить конкурентные преимущества предприятия и продукции. В совокупности, проводимые мероприятия имеют положительные результаты и обеспечивают экономический эффект.

## Список использованных источников

1. **Сысоев Е.О.**, Формирование системы принципов при вахтовом способе производства работ. Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки .№ 3 Том 1 Издательство Санкт-Петербургский государственный политехнический университет № 3-1 2008 г..
2. **Баженова В.В.**, Диагностический подход к организации и стимулированию труда при вахтовом методе производства работ: моногр. /В.В.Баженова, О.Е.Сысоев. - Владивосток: Изд-во Дальневост ун-та,2009.- 231 с.
3. **Мескон М.Х.**, Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. Пер. с англ. - М.: "Дело", 1992. - 702 с.
4. **Одегов Ю.Г.**, Руденко Г.Г. Бабынина Л.С. Экономика труда: Учебник В 2-х т.Т.1 –М.: «Альфа-Пресс», 2007.-760 с.
5. **Сысоев Е.О.**, **Кузнецова Е.А.**, "Кадровый потенциал в условиях работы вахтовым методом". Региональные аспекты развития науки и образования в области архитектуры, строительства: Изд – во Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет, 2016. – 64 с.
6. **Зинкевич-Евстигнеева Т.Д.**, Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М., "Технология создания команды". Издательство Речь - 2004г.
7. **Быков В.М.**, Формирование конкурентоспособного персонала в условиях вахтового метода работы. Ярославль: Аверс Плюс – 2011 г., 243 с.
8. **Бизюкова И.В.**, Кадры управления: подбор и оценка: Учебное пособие. – М.: Экономика, 2008. – 450 с.
9. **Попов Л.А.**, Анализ и моделирование трудовых показателей, М.: Экономика, 2009. – 366 с.
10. **Веснин В.Р.**, Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ТК Велби, изд. Проспект, 2006. – 407 с.
11. **Кибанов А.Я.**, Управление персоналом в организации – М.: ИНФРА-М, 2005. – 275 с.

12. **Клочкова Е.Н.,** Кузнецов В.И., Платонова Т.Е., Экономика предприятия — М.: Юрайт, 2014 г.- 448 с.

13. **Баженов В.П.,** Экономика интенсивности использования потенциала предприятия (диагностический подход): учеб. Пособие / В.П. Баженов, В.В. Баженова. Комсомольск-на-Амуре: ГОУВПО «КНАГТУ», 2007. - 116с.

14. **Брянцева И.В.,** Экономическая устойчивость предприятия: сущность, оценка, управление / И.В. Брянцева. Хабаровск: Изд-во ХГТУ, 2003. – 240 с.

15. Большая экономическая энциклопедия. М.: Эксмо, 2007. – 816 с.

16. Большой экономический словарь. М.: Фонд «Правовая культура», 1994. -525 с.

17. **Егоршин А.П.,** Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П. Егоршин. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 464 с.

18. **Макконелл К.Р.,** Экономикс: принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю; пер. с англ. 2-е изд. – К.: Хагар-Демокс, 1993. – 785 с.

19. Менеджмент в строительстве: учебник / Под общей ред. И.С. Степанова. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Юрайт-Издат, 2005. – 523 с.

20. **Колпакова М.Р.,** Проблемы развития населенных мест в районах промышленного освоения Сибири / М.Р. Колпакова // Архитектура и строительство в Сибири. 2002. - №2,3

21. **Лазарева В.Г.,** Вахтенные поселки для районов нового промышленного освоения / В.Г. Лазарева // Проблемы Севера. М.: Наука, 1973. – 187 с.

22. **Кузнецов И.Н.,** Технология социологического исследования: учебно-методическое пособие / И.Н. Кузнецов. М.: ИКЦ «Март», 2005. – 144 с.

23. **Лопатников Л.И.,** Экономико-математический словарь / Л.И. Лопатников. – М.: Наука, 1987. – 510 с.

24. **Лосев В.С.**, Сущность и структура производственного потенциала региона / В.С. Лосев, Мыслик. Хабаровск: ДВГУПС, 1998. – 60 с.
25. **Лукаевич И.Я.**, Анализ финансовых операций. Методы, модели, техника вычислений: учеб. пособие для вузов / И.Я. Лукаевич. – М.: Финансы, ЮНИТИ, 1998. – 400 с.
26. **Ньюстром Дж. В.**, Организационное поведение: учеб. пособие / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. СПб.: Питер, 2000. - 286 с.
27. **Олейник П.П.**, Организация строительства, концептуальные основы, модели, методы, информационно-инженерные системы / П.П. Олейник. - М.: Профиздат, 2001. 408 с.
28. **Парахина В.Н.**, Теория организации: учеб. пособи / В.Н. Парахина, Т.М. Федоренко, М.: КНОРУС, 2004. – 304 с.
29. **Пошерстняк Н.В.**, Заработная плата в современных условиях / Н.В. Пошерстняк, М.С. Мейксин. 8-е изд. – СПб.: Издательский дом «Герда», 2002. – 720 с.
30. **Пугачев В.П.**, Руководство персоналом организации: учеб. пособие / В.П. Пугачев. М.: Аспект-Пресс, 2000. 196 с.
31. **Баженов В.П.**, Расчет численного и квалификационного состава комплексной бригады: Методические указания к практическим занятиям / В.П. Баженов. Комсомольск-на-Амуре: ГОУВПО «КнАГТУ», 1991. – 20 с.
32. **Резник С.Д.**, Управление трудовым коллективом и организация управленческого труда в строительстве: учеб. пособие для вузов / С.Д. Резник. М.: Стройиздат, 1988. – 272 с.
33. **Риггс Дж.**, Производственные системы: планирование, анализ, контроль / Дж. Риггс. М.: Прогресс, 1972. – 340 с.
34. **Сергеев И.В.**, Экономика предприятия: учеб. пособие / И.В. Сергеев. М.: Финансы и статистика, 1999. – 304 с.
35. **Рожнова О.В.**, Учет. Теоретические основы, методологический аппарат / О.В. Рожнова. – М.: Экзамен, 2001. – 278 с.

36. **Родионова В.М.**, Финансовая устойчивость предприятия в условиях инфляции / В.М. Родионова. М.: Перспектива, 1995. – 321 с.

37. **Симоненко В.Н.**, Формирование механизма предпринимательских финансовых структур: мотивационный аспект / В.Н. Симоненко, Н.Н. Симоненко. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2005. – 136 с.

38. **Фатхутдинов Р.А.**, Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

39. **Уткин Э.А.**, Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин. М.: ТАНДЕМ, ЭКМОС, 2004. – 256 с.

40. **Федосенко В.Б.**, Учет вероятностных факторов при календарном планировании строительного производства / В.Б. Федосенко. Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 2000. – 173 с.

41. **Ханжина В.**, Структура рыночного потенциала предприятия / В. Ханжина, Е. Попов // Проблемы теории и практики управления. 2001. - №6 – 122 с.

42. **Юрова Н.А.**, Мотивация как фактор управления субъектом профессиональной деятельности / Н.А. Юрова // Вестник университета. Сер. Социология и управление персоналом. 2008. - №7.

43. Трудовой кодекс Российской Федерации, № 197-ФЗ от 30.12.2001.

44. Приказ Минфина России «Об изменении норм возмещения командировочных расходов на территории Российской Федерации» от 06.07.2001 №49 н.