

Программа подготовки управленческих кадров для народного хозяйства

«МЕНЕДЖМЕНТ», тип В



СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Положенцева Оксана Павловна

Руководитель:
д.п.н., профессор
Панина Татьяна Семеновна

Обогатительные фабрики

1. ОФ ш. Кирова 1
2. ОФ ш. Кирова 2
3. ОФ ш. Комсомолец
4. ОФ ш. Польшаевская
5. ОФ ш. Талдинская

Сервисные предприятия:

1. Энергоуправление
2. Технологическая связь
3. УДиУМ
4. Сибдамель
5. СПЛ
6. УККУ
7. Специальные материалы
8. Спецналадка
9. МСЧ Шахтер
10. ТСХ
11. УПИР
12. ПТУ



Шахты

Ленинск-Кузнецкий куст

1. ш. им. С.М. Кирова
2. ш. Комсомолец
3. ш. Польшаевская
4. ш. им. 7 Ноября –Новая
5. ш. им. А.Д Рубана

Шахты

Киселевский куст

1. ш. Талдинская-
Западная-1
2. ш. Талдинская-
Западная-2
3. ш. им. В.Д. Ялевского

Разрезы

1. Заречный
2. Заречный-
Северный
3. Камышанский

Производственно- экономические показатели

Шахта им С.М.Кирова запущена в действие в 1935 году , с 2007г. входит в состав АО СУЭК – одну из крупнейших энергетических компаний мира, а также ведущего поставщика тепло-, электроэнергии и угля в России.

Основные направления деятельности

- Добыча энергетического угля марок Г, ГЖ

Производственные показатели

- Объем добычи угля **5 528 тыс. тонн**
- Выручка **25,9 млрд. руб.**
- Чистая прибыль **16,8 млрд. руб.**
- Численность персонала **1404 чел.**
- Объем инвестиций сарех **4,2 млрд. руб**



ЦЕЛЬ

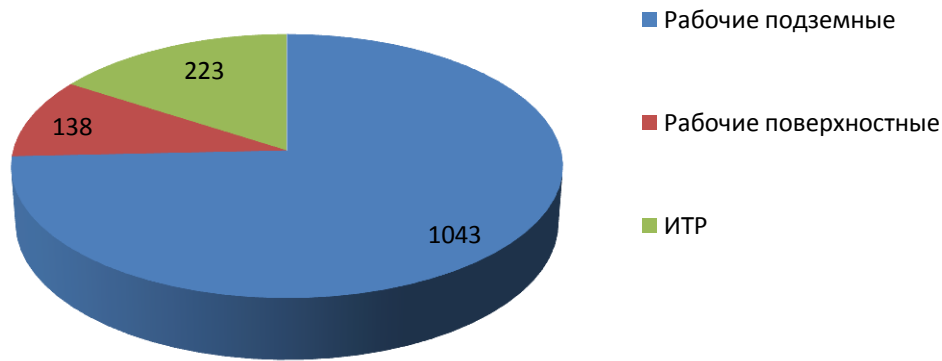
на основе теоретических исследований и инновационных практик управления персоналом разработать систему мероприятий по совершенствованию вовлеченности персонала в деятельность предприятия

ЗАДАЧИ

- Изучить теоретические исследования и инновационные практики по управлению персоналом в организации.
- Выявить особенности и проблемы управления кадрами на предприятиях горной промышленности.
- Проанализировать деятельность шахты им.С.М. Кирова по работе с персоналом.
- Выявить причины недостаточной вовлеченности персонала в основную деятельность предприятия.
- Разработать систему мероприятий по совершенствованию вовлеченности персонала в деятельность предприятия.

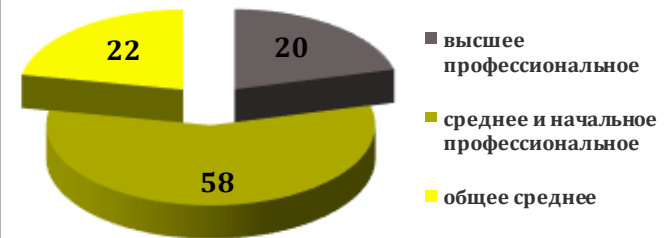
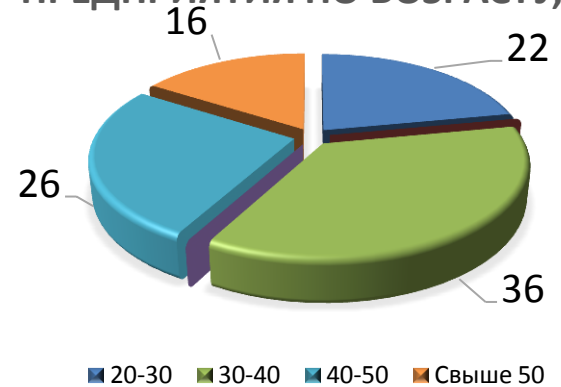
- На 01.01.2022 года численность по предприятию составляла 1404 человека
- Средний возраст – 39 лет
- Более половины работников (58%) имеют среднее и начальное профессиональное образование

Структура численности, чел.



Работающих пенсионеров – 23,3 %
Работающих женщин – 12,1%

АНАЛИЗ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ ПО ВОЗРАСТУ, %



Показатели по труду на 01.01.2022г.

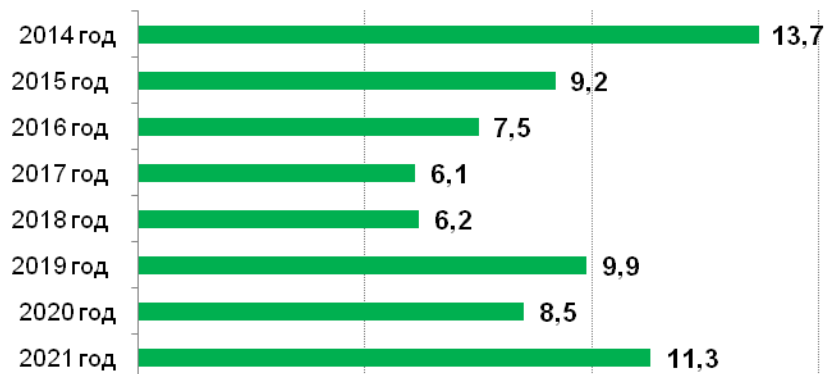
Численность. Возраст трудящихся. Уровень образования



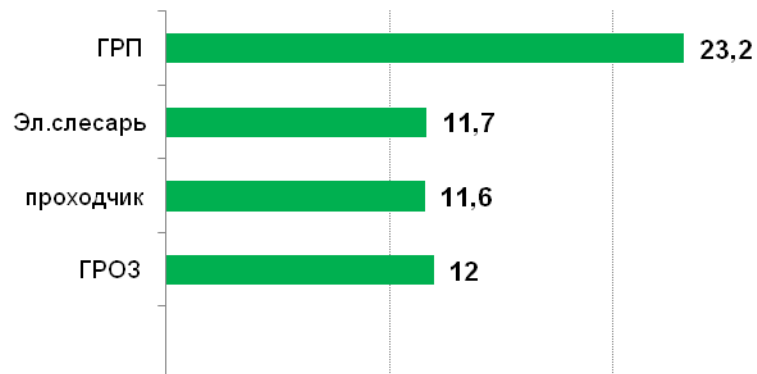
Движение численности за 9 месяцев 2021 года

	ГП 12 месяцев 2021	ОП 12 месяцев 2021	Факт на 30.09.2021г.	+/- от ГП 2021г.	+/- от ОП 2021г.	Принято с начала года	Уволено с начала года	Уволено по собственному у желанию
Всего	1372	1459	1404	+32	-55	191	234	186
ГРОЗ	164	164	158	-6	-6	15	22	19
Проходчик	286	336	337	+51	+1	19	50	48
Электрослесарь подземный	320	340	291	-29	-49	31	50	44
ГРП	168	178	146	-22	-32	73	45	37
Горномонтажник	38	42	43	+5	+1	5	8	7
Прочие	207	204	222	+15	+18	20	147	27

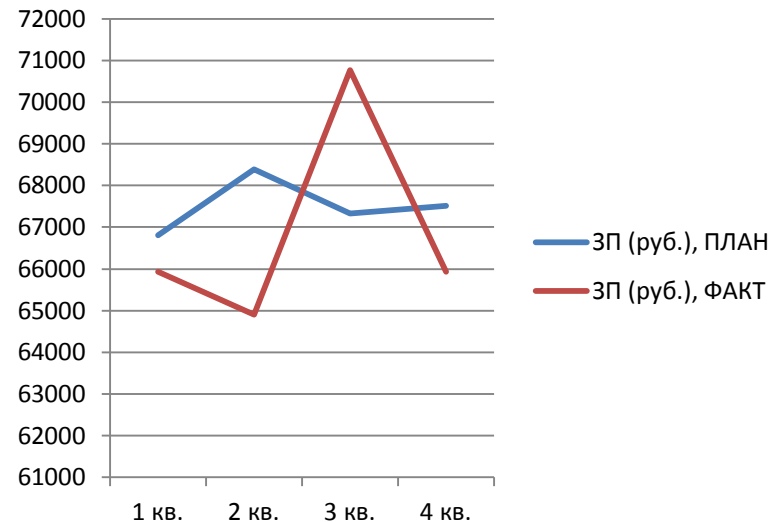
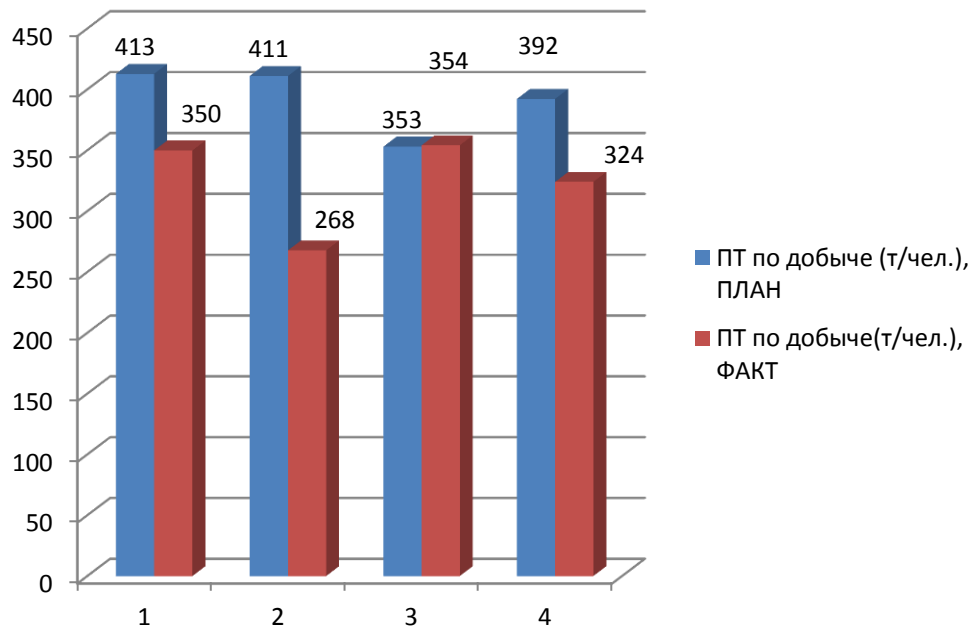
Общий коэффициент текучести кадров, %



Коэффициент текучести кадров по основным профессиям за 9 месяцев 2021 год, %



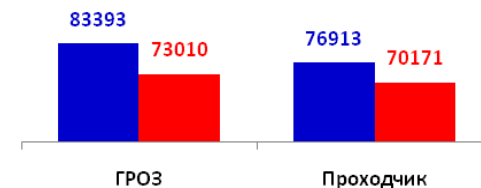
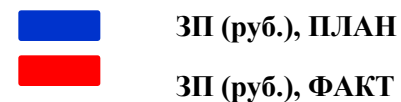
Заработная плата за 2021 год



За 12 месяцев 2021 года средняя ЗП работников снизилась на - 1572 руб.:

- ✓ Снижение ПТ по добыче **-3630 руб.**
- ✓ Декадное закрытие по очистному и подготовительным участкам **+1123 руб.**
- ✓ Увеличение нормативное заработной платы с 01.05 на 10% и снижение нормативных нагрузок с 01.08 на 10% **+935руб.**

Заработная плата по основным профессиям за 2021 год., руб.



Благоприятное	Неблагоприятное
Сильные стороны (<i>Strengths</i>) Преимущества	Слабые стороны (<i>Weakness</i>) Недостатки
<ol style="list-style-type: none"> 1. Крупнейшая компания в отрасли угледобычи и одна из крупнейших угольных сбытовых сетей в мире 2. Открыт центр подбора персонала в АО «СУЭК-Кузбасс» 3. Собственная учебная база (ЦПиРП) – возможность обучения рабочих необходимой квалификации силами внутренних преподавателей (высококвалифицированные специалисты предприятий) 4. Значительные инвестиции в модернизацию производства 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Большие финансовые и временные затраты предприятия на подготовку кадров основных профессий в ЦПиРП 2. Недостаточно развито обучение персонала в части развития soft-skills (мягких надпрофессиональных) навыков 3. Несовершенство системы адаптации персонала 4. Высокий % текучести кадров
Внутренние	Внешние
Возможности (<i>Opportunities</i>)	Риски, угрозы (<i>Threats</i>)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Возможность привлечения студентов-выпускников (прием на практику с последующим постоянным трудоустройством) 2. Привлечение работников из других регионов (вахтовый метод) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Наличие конкурентов в регионе, предлагающих более высокую оплату труда



ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

Образовательные программы повышения квалификации и профессионального обучения в Центре подготовки и развития кадров

АО «СУЭК-Кузбасс» направлены на профессиональную подготовку и профессиональное развитие персонала

Образовательные программы повышения квалификации в Центре подготовки и развития кадров АО «СУЭК-Кузбасс», направленные на психологическую адаптацию с целью вовлечения персонала к ценностям и миссии компании,

отсутствуют

**Мероприятия,
направленные на вовлеченность персонала
к ценностям и миссии компании**

Сроки реализации: III квартал 2022 – 2023 гг.

- 1. Внедрить в систему управления персоналом шахты образовательные программы по психологической адаптации и вовлеченности кадров к ценностям и миссии компании**
- 2. Внести изменения в должностные обязанности сотрудников управления персоналом, ответственных за реализацию программ адаптации персонала шахты**

Программа подготовки управленческих кадров для народного хозяйства
«МЕНЕДЖМЕНТ», тип В

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Положенцева Оксана Павловна

Руководитель:
д.п.н., профессор
Панина Татьяна Семеновна