

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОИЗВОДСТВЕ МАЛОТОННАЖНОЙ ХИМИИ

*Аникеев Сергей Васильевич, студент, Уральский государственный
экономический университет
(Россия, Екатеринбург)*

Малотоннажная химия играет важную роль в структуре химической промышленности нашей страны. За последние годы в РФ наблюдается довольно большой темп роста химической промышленности в секторе крупнотоннажной химии, этот успех обусловлен большими запасами природных ресурсов и производственными возможностями, однако сектор малотоннажной химии остаётся импорта зависимым по многим химическим компонентам. Данное положение может отрицательно повлиять на экономическую безопасность нашей страны.

В условиях экономических санкций со стороны стран Европы, данная проблема приобрела острый характер, так как химическая промышленность может лишиться поставок ряда необходимых химических веществ.

На сегодняшний день сектор малотоннажной химии занимает примерно 10-15% в общем химическом производстве страны от необходимого 40%[3].

Данная ситуация развивалась на протяжении многих лет после распада СССР. Постсоветское время данному сектору не уделялось нужного внимания из-за чего многие предприятия по выпуску малотоннажной химии утратили свой интеллектуальный потенциал и конкурентоспособность и были вынуждены прекратить своё существование. Для сохранения интеллектуального потенциала и конкурентоспособности для данных производств требовалось техническое перевооружение, однако инвестиции направлялись в проекты по созданию производств крупнотоннажной химии, которые имели малый срок окупаемости и требовали меньший интеллектуальный потенциал. В итоге на сегодняшний день объём выпуска малотоннажной химии упал в десятки раз, потребность данной продукции

закрывается за счёт импорта что в современных условиях создаёт угрозу в условиях экономических санкций.

На сегодняшний день проблемы морального и физического износа оборудования, низкой активности предприятия в инновациях, высокой ресурсоёмкости отрасли, несоответствующего качества технологии, ограниченности в сырьевой базе негативно оказывают влияние на сектор малотоннажной химии и экономику в целом.

Сектор малотоннажной химии имеет внешнее и внутреннее окружение.

Элементы внешнего окружения состоят из государственного регулирования и конъюнктуры рынка, какого-либо прямого влияния на данные элементы отрасль не имеет, однако именно внешнее окружение обуславливает формирование инновационной деятельности.

Объект, субъект, цели, задачи, принципы, методы управления, а также персонал можно отнести в элементы внутренней среды.

В большинстве предприятий малотоннажной химии пользуются системой управления, ориентированной на плановое хозяйство с низким уровнем автоматизации.

Целью долгосрочного социального – экономического развития для организации является инновационное развитие, однако существует следующие факторы, мешающие данному развитию:

- долгая реакция на изменения внешней среды, что является очень неэффективно при динамически быстрых изменениях макроэкономических факторов;
- централизованная вертикальна власть;
- недостаток высококвалифицированных руководителей в отрасли;
- отсутствие эффективной системы управления персоналом.

Одной из наиболее острых проблем в системе управления персоналом на химическом предприятии является безопасность труда.

По данным Международной организации труда каждый год в мире погибает приблизительно 2 млн. человек, а около 160 млн. человек получают заболевания, связанные с профессиональной и трудовой деятельностью.

Экономический ущерб достигает колоссальных размеров - до 10% валового национального продукта [1].

Можно перечислить ряд основных причин из-за которых происходит травматизм сотрудников на предприятии:

- организация рабочего места не соответствует необходимым нормам и стандартам;
- эксплуатация неисправного или аварийного оборудования;
- нарушение техники безопасности труда
- влияние опасных и вредных факторов производства.

Увеличение показателя травматизма и профессиональных заболеваний наблюдается при интенсивном росте промышленности

Малотоннажное химическое производство является системой, в которую включены такие элементы как техника и человек, в совокупности они создают технологию, работоспособность которой напрямую зависит от безопасности жизнедеятельности психологических факторов [2].

Разработка и внедрение нормативно – правовых актов, развитие и улучшение социально экономических аспектов, изменение административных мер, создание санитарно-гигиенических условий, соответствующих современным стандартам, улучшение технических мер в соответствии с современными вызывают динамическое снижение отрицательного влияния производственных факторов на здоровье сотрудника.

Для качественной интеграции системы управления безопасностью и охраны труда в систему управления предприятием необходима качественная её работа.

Отсутствие карьерного роста на предприятиях малотоннажной химии стало основной причиной большой текучести. Из-за отсутствия

необходимого количества сотрудников на предприятии появляется необходимость к привлечению имеющихся сотрудников к сверхурочным работам также приводит к текучести кадров. Не маловажными причинами является то что производства малотоннажной химии является вредным производством. Все эти факторы негативно отражаются на желании сотрудника продолжать свою карьеру. А также данные факторы отрицательно влияют на трудоустройстве новых сотрудников.

Как пример при найме нового сотрудника на работу можно провести знакомство с историей предприятия, целями и задачами, сферами деятельности и культурой. Данные мероприятия можно проводить ежемесячно в формате «Дни знакомства». Данное мероприятие может включать в себя просмотр презентации о компании, экскурсия по производству, обед в столовой, выдача различных сувениров с символикой предприятия.

Для новых сотрудников предприятия необходимо предоставлять подробную информацию о влиянии всех вредных производственных физических и химических факторов. Довести до сотрудника возможные льготы при работе на химическом предприятии. Рассказать о существующих программах повышения квалификации.

Для улучшения и поддержания социально психологического фактора сотрудников предприятия и их семей необходимо с постоянной регулярностью проводить различные культурные мероприятия.

Для снижения риска возникновения негативных отношений между руководителями и сотрудниками необходимо проводить психологические тренинги с привлечение сторонних специалистов.

Совокупность таких мероприятий значительно снизит уровень текучести кадров на предприятии.

На предприятиях малотоннажной химии сегодня очень актуален вопрос о энергосбережении. Появляется большая необходимость в рациональном потреблении существующих благ. Развитие

ресурсосберегающего поведение у сотрудников также является частью системы управления персоналом. Для достижения данной цели можно пойти двумя путями:

- подбор сотрудников с необходимым поведением;
- различные воздействия на сотрудника предприятия, которые принуждают или побуждают его к изменению своего поведения в необходимую сторону.

В большинстве своих случаях, как показывает практика, реализация стратегии компании по энергосбережению является весьма сложной задачей.

Для привлечения сотрудника к решению данной проблемы необходимо постепенно сформировать культуру бережливого производства. Для этого необходимо доводить ему информацию о значимости грамотного использования ресурсов как компании, так и ресурсов в целом. Информацию можно передавать в виде различных буклетов, плакатов, коротких видеороликах, презентациях и самое главное в примерах. Данный подход имеет долгосрочный период, но его результат может отразиться не только в деятельности компании, но и в обществе также.

Большинство Российских предприятий принимают участие в программах по энергосбережению. При содействии Российского союза химиков реализуются программы для увеличения доверия к химическим предприятиям. Благодаря этим программам общественность может увидеть данные о деятельности предприятий. Также предприятия ежегодно формируют отчёты о реализации программ в которых показывают основные показатели в сфере энергосбережения[5].

Данные материалы позволяют составить список предприятий в области охраны окружающей среды и здоровья человека, а также безопасности и социальной ответственности.

Решение перечисленных выше проблем не сможет быть найденным специалистами не имеющих достаточной квалификации. Уровень решения задач в производстве малотоннажной химии в значительной степени

определяется квалификацией специалистов решающих эту задачу. В стране наблюдается следующая кадровая ситуация, старшее поколение специалистов каждый год уходит на пенсию при этом новое поколение не имеет достаточную квалификацию, а также снижение популярности предприятий отрасли как работодателей. Такая ситуация остро ставит вопрос о нехватке квалифицированных кадров в отрасли.

Для решения данной проблемы необходимо повышать популярность профессии в отрасли качество образования специалистов для данной отрасли. Компаниям отрасли необходимо реализовывать программы по поиску специалистов на стадиях их обучения в вузах, увеличивать свою привлекательность как работодателя.

Из вышесказанного можно сделать вывод о том, что предприятия малотоннажной химической промышленности имеют свои особенности в сфере управления персоналом. Каждое предприятие должно само разработать стратегию управления, которое соответствовало бы законодательству РФ и удовлетворяло материальные и управленческие возможности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Рекомендации международной организации труда "О службах здравоохранения на предприятиях" - М., 1959. - №2.
2. Асаенок И.С., Кученева Е.Е. Совершенствование системы управления безопасностью труда на химически опасных объектах. // Вестник Белорусско-Российского университета. 2009. №2(23). С.177-186.
3. Гегальчий Н.Е Малотоннажная химия и импортозамещение: современное состояние и перспективы [текст] / Н.Е. Гегальчий, // [Сборник материалов IX всероссийской научно-практической конференции молодых ученых с международным участием "Россия молодая"](#) – 2017. – с. 76014
4. Горшенин В.П., Резанович И.В. Управление ресурсосберегающим поведением персонала промышленного предприятия. // Современные проблемы науки и образования. 2014г. №5. С. 424.
5. Макарова А.С., Кудрявцева Е.И., Меньшиков А.Н., Макаров С.В. Анализ эффективности управления на Российских химических предприятиях – участниках программы «Ответственная забота» с помощью комплексных эколого-социальных показателей и экологических индикаторов. // Успехи в химии и химической технологии. Т. XXVIII. 2014г. №4. С. 31-34