

Перспективы преодоления кадрового дефицита в системе потребительской кооперации

канд. экон. наук. доцент
Али-Аскяри Сарваз Ахмедович

Занятость и безработица в России за 2010-2011 гг.

Значение	периоды					
	2010 год	1кв.	2кв.	3кв.	4кв.	2011 год
Экономически активное население	75440	75044	75680	76636	75648	75752
в том числе занятые						
в экономике, тыс.чел.	69804	69427	70721	71869	70910	70732
безработные, тыс.чел.	5636	5617	4959	4767	4738	5020
безработные зарегистрированные в гос. органах, тыс.чел.	5636	5617	4959	4767	4738	5020
В процентах от экономически активного населения						
в экономике, %	92,5	92,5	93,4	93,8	93,7	93,7
безработные, %	7,5	7,5	6,6	6,2	6,3	6,3
безработные зарегистрированные в гос. органах, %	2,5	2,2	1,9	1,6	1,7	1,9

- Кадровый резерв — это группа квалифицированных работников компании, прошедших предварительный отбор, специальную подготовку и являющихся внутренними кандидатами на замещение вакансий высшестоящих должностей.

Средняя численность работников

(человек)

Наименование потребсоюзов	2011 год						
	Всего	в том числе по отраслям					
		торговля	Общес- венное питание	заготовки	Промыш- ленность	Бытовое обслужи- вание	Аппарат управления с учетов всех отраслей
Центросоюз	219518	103779	25755	1514	30142	1309	24124
<i>Сибирский</i>	<i>30170</i>	<i>15092</i>	<i>3019</i>	<i>232</i>	<i>3951</i>	<i>133</i>	<i>2601</i>
Республика Алтай	443	143	43		88		73
Бурятский	1989	985	168	16	195	13	264
Тувинский	867	324	98	20	168	2	124
Хакассский	518	243	77	3	57	10	92
Алтайский	7360	3846	662	27	995	27	356
ККПО"Сев.содр."	188	75	7	19	8	2	53
Иркутский	3248	1586	372	16	433	18	179
Кемеровский	2889	1551	207	16	363	5	397
Новосибирский	7906	4243	797	33	771	38	662
Омский	1420	675	177	35	238	6	190
Томский	1951	646	325		400	6	130
Забайкальский	1391	775	86	47	235	6	81

Кадровый состав потребительской кооперации

Наименование потребсоюзов		2011 год							отклон (+; -)
		Всего	в том числе				Принят о работни ков в текуще м году	Выбыло работник ов в текущем году	
			Молодежь (до 30 лет включительно)		Женщины				
			человек	в % к общей числен- ности	человек	в % к общей числен- ности			
Центросоюз		219518	35433	16,1	166242	75,7	58935	67320	8385
Сибирский		30170	4988	16,5	22196	73,6	8243	9324	1081
Республика Алтай		443	43	9,7	331	74,7	101	110	9
Бурятский		1989	453	22,8	1468	73,8	467	519	52
Тувинский		867	167	19,3	581	67,0	11	98	87
Хакасский		518	58	11,2	410	79,2	105	116	11
Алтайский		7360	1278	17,4	5372	73,0	2258	2473	215
ККПО"Северное содружество"		188	20	10,6	128	68,1	0	83	83
Иркутский		3248	441	13,6	2360	72,7	903	1221	318
Кемеровский		2889	437	15,1	2283	79,0	892	906	14
Новосибирский		7906	1291	16,3	5802	73,4	2394	2585	191
Омский		1420	219	15,4	1118	78,7	176	215	39
Томский		1951	348	17,8	1442	73,9	582	667	85
Забайкальский		1391	233	16,8	901	64,8	354	331	-23

Виды компетенции и их подходы

Американский подход, рассматривает компетенции как поведение сотрудника.

Компетенция — это основная характеристика сотрудника, при обладании которой он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиться высоких результатов в работе.

Европейский подход, рассматривает компетенции как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы.

Компетенция — способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации

Соглашения

1. Государственное научно учреждение
Сибирского научно-исследовательский
институт экономики сельского хозяйства
Россельхозакадемии
2. Государственное научное учреждение
Сибирский научно-исследовательский
институт земледелия и химизации
сельского хозяйства
Россельхозакадемии
3. Карагандинский экономический
университет Казпотребсоюза

Основные направления обучения по повышению квалификации и проф. переподготовке

1. Профессиональное обучение (ППС)
2. Информатика и вычислительная техника
3. Экономика и управление на предприятии
4. Бухгалтерский учет, анализ и аудит
5. Технология общественного питания
6. Товароведение и экспертиза товаров
7. Менеджмент
8. Маркетинг

Основные показатели деятельности ЦДПО за 2012 год

Направления	Контингент	Кол-во часов	% выполнения
Профессиональное обучение (ППС)	192	18432	21,85
Информатика и вычислительная техника	46	4416	5,23
Экономика и управление на предприятии	296	29472	34,94
Бухгалтерский учет, анализ и аудит	78	17040	20,20
Технология общественного питания	3	288	0,34
Товароведение и экспертиза товаров	9	1322	1,57
Менеджмент	30	13008	15,42
Маркетинг	1	380	0,45
Итого	655	84358	100

Основные направления сохранения и наращивания кадрового потенциала СФО включает:

1. Развитие основных и новых видов деятельности, увеличение численности занятых в организациях потребительской кооперации на основе создания новых рабочих мест.
2. Проведение грамотной кадровой политики, повышение значимости работников организационно-кооперативной службы.
3. Активизация привлечения молодежи для работы в потребительской кооперации, создание условий для обеспечения привлекательности труда в системе потребительской кооперации.
4. Реструктуризация контингента специалистов на основе увеличения числа коммерсантов, маркетологов, менеджеров, товароведов, специалистов юридической службы.
5. Проведение аттестации руководителей с учетом достигнутых результатов, объективная оценка персонала на основе методик, тестов, предусматривающих оценку качеств и возможности личности.
6. Разработка планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников систем: руководителей высшего и среднего звена, специалистов и др., направленных на повышение их профессионального уровня.

Программы повышения квалификации

1. Инновационный менеджмент в системе потребительской кооперации
2. Современный финансовый и управленческий анализ
3. Бухгалтерский учет и налогообложение в системе потребительской кооперации
4. Новые технологии на предприятиях системы потребительской кооперации
5. Менеджер-профессионал потребительской кооперации
6. Система эффективного управления финансами предприятий потребительской кооперации
7. Стратегический менеджмент в потребительской кооперации (практика стратегического планирования) и др.

- БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ