

- Обеспечение высокой эффективности средств, направляемых на развитие персонала;
- Сокращение издержек, обусловленных неэффективным использованием кадрового потенциала и избыточными трудовыми ресурсами.

7.2.3. Структура персонала по категориям:

Согласно прилагаемой диаграмме в обществе на 01.01.2010 г. работают

Категории персонала	Количество, чел.	%
Руководители высшего звена	4	1,2
<i>Руководители среднего звена</i>	3	0,9
Специалисты	59	17,9
Служащие	-	-
Рабочие	263	80
Всего	329	100

7.2.4. Возрастной состав работников:

По возрастным интервалам все работники общества на 01.01.2010 г. распределяются следующим образом:

Возраст	Количество, чел.	%
работники пенсионного возраста	2	0,6
от 50 лет до пенсионного возраста	35	10,7
От 30 до 50 лет	225	68,3
До 30 лет	67	20,4
Всего	329	100

Из приведенной таблицы следует, что 68,3 % всех работающих находится в наиболее продуктивном возрасте до 50 лет. Еще 35 человек (10,7%) находятся в интервале от 50 до пенсионного возраста.

Таким образом, кадровый состав общества вполне может решать все возникающие перед ними задачи.

Однако следует предпринять определенные меры для привлечения на работу в общество молодых кадров.

7.2.5. Текучесть кадров

В отчетном году она составила 3,01%. В качестве негативного момента следует отметить некоторый отток работников из предприятия в связи с повышением уровня заработной платы на других предприятиях, а также их низкая квалификация.