

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК УСЛОВИЕ РОСТА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭКОНОМИКИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Идрисов Раниф Рафикович, магистрант
Казанский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации, Казань, Россия
e-mail: idrisov_ranif@mail.ru

Урядникова Марина Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры «Экономики и управления»,
Казанский кооперативный институт (филиал)
Российского университета кооперации, Казань, Россия
e-mail: urmanik@mail.ru

Аннотация. Персонал ежегодно становится все более важным ресурсом предприятия. Неправильная организация труда, кадрового состава и иных трудовых аспектов приводит к перерасходу средств и малой эффективности. Грамотно выстроенные аспекты труда, напротив, позволяют увеличить эффективность труда, что ведет к приросту эффективности всего предприятия. Тема статьи актуальна, так как тема увеличения эффективности работы предприятия актуальна всегда, а в нынешних условиях усиливающегося экономического кризиса и важности персонала для фирм, тема статьи становится еще более актуальной.

Ключевые слова: управление персоналом, человеческие ресурсы, экономика труда, эффективность предприятия, эффективность труда, рост эффективности, персонал и труд.

MANAGEMENT OF PERSONNEL AND HUMAN RESOURCES AS A CONDITION FOR GROWING EFFICIENCY OF THE LABOR ECONOMY IN THE ENTERPRISE

Idrisov Ranif Rafikovich, Master of Science student,
Kazan Cooperative Institute (branch)
of the Russian University of Cooperation, Kazan, Russia
e-mail: idrisov_ranif@mail.ru

Uryadnikova Marina Valerievna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Economics and Management,
Kazan Cooperative Institute (branch)
Russian University of Cooperation, Kazan, Russia
e-mail: urmanik@mail.ru

Abstract. Personnel are becoming an increasingly important resource of the company every year. Improper organization of labor, personnel and other labor aspects leads to cost overruns and low efficiency. Competently built aspects of labor, on the contrary, allow increasing labor efficiency, which leads to an increase in the efficiency of the entire enterprise. The topic of the article is relevant, since the topic of increasing the efficiency of an enterprise is always relevant, and in the current conditions of an intensifying economic crisis and the importance of personnel for firms, the topic of the article becomes even more relevant.

Key words: personnel management, human resources, labor economics, enterprise efficiency, labor efficiency, efficiency growth, personnel and labor.

Сейчас время быстрого научно-технического прогресса. По этой причине именно сейчас изучение человеческого фактора необходимо – работники, эффективно использующие современное оборудование, являются базой высокоэффективного конкурентного предприятия.

Для изучения влияния управления кадрами на эффективность труда и предприятия в целом, нужно предварительно учесть следующие специфические черты:

1. Каждый сотрудник имеет интеллект и эмоции, поэтому любое воздействие на него, в том числе управленческое, будет иметь не механическую реакцию, а эмоционально-осмысленную реакцию;

2. Каждый работник имеет возможность совершенствоваться и развиваться, поэтому они могут не только использовать достижения научно-технического прогресса, но и формировать их;

3. Человеческие ресурсы – самый мобильный ресурс предприятия. Подтверждается это следующим: данный тип ресурсов поступает в компанию осознано, имея при этом свои интересы и цели, и ожидая от фирмы помощи в различных вариациях для достижения своих целей;

4. Используя человеческие ресурсы неправильно, эффективность от них уменьшается существенно больше, чем от неправильного использования иных ресурсов фирмы;

5. Инвестиции в человеческие ресурсы, особенно социальные, предоставляют компании более значительный эффект, нежели вложения в иные ресурсы фирмы.

Изучением персонала, связи между командой компании и эффективностью труда и предприятия в целом занимались многие ученые. Среди них особое место занимают следующие русские специалисты: М.И. Бухалков, А.Я. Кибанов и Ю.Г. Одегов, а также следующие иностранные ученые: М. Мескон, Ф. Котлер, И. Акентой.

Управляя человеческими ресурсами с целью увеличения эффективности труда и предприятия в целом, необходимо проводить сразу несколько анализов, которые представят систему управления персоналом с разных позиций. Подробнее изучим каждый анализ.

Первым анализом является анализ профессионального состава работников фирмы. Проводя его, выявляется квалификационный уровень персонала. На него существенно влияет возраст работника, его стаж, уровень образования и некоторые иные аспекты. Особенно важен уровень образования. Лица, имеющие высшее образование, более управляемы, управлять ими высокоэффективно, а значит, человеческий капитал можно развить максимально возможно. Необходимо, чтобы на предприятии хотя бы треть работников имела оконченное высшее образование.

Вторым является анализ текучести кадров. С его помощью можно выявить оборот персонала. Если будет обнаружен высокий оборот, необходимо срочно предпринимать меры по его снижению, так как он негативно влияет на прибыль компании. Вследствие уменьшения укомплектованности рабочих мест, увеличения расходов, связанных с переобучением, отвлечения от непосредственной работы квалифицированных специалистов в целях наставничества, ухудшается не только морально-психологический климат внутри фирмы, но и производительность труда. Все эти факторы в итоге ведут к увеличению расходов, а значит, и чистой прибыли.

Третьим является анализ трудовых показателей и заработной платы. Здесь особенно важно выявить корреляцию между увеличением среднемесячной заработной платы и средней выработкой. Производительность труда всегда должна расти больше, чем средняя заработная плата. Также анализ должен изучить уровень ответственности работников и сформировать взаимосвязь между ним и образовательным цензом, профессионализмом и текучестью кадров. Это даст возможность сформировать кадровый резерв. С его помощью можно сформировать план относительно обучения работников, что даст существенный прирост к производительности труда.

Четвертым является анализ травматизма работников фирмы. Экономические потери фирмы здесь выражаются в следующих ситуациях: количество несчастных случаев, суммарное время нетрудоспособности работников и так далее. Таким образом, проведя мероприятия по снижению травматизма, фирма сократит расходы на больничные, связанные с травмами, компенсационные выплаты, расходы, связанные с медицинским оборудованием, препаратами и иными медицинскими расходами.

Пятым является профессиональный и психологический анализ работников, проводимый через аналогичное тестирование. В ходе данного анализа, выявляются личностные качества всех работников, что позволяет сформировать индивидуальный подход к каждому. В результате, создается благоприятный психологический климат, увеличивающий эффективность работы. Как уже было сказано, такой анализ в большинстве случаев проводят через тестирование. Особенно важно внедрить его в программу собеседований. Это даст возможность до приема выявить благоприятные и неблагоприятные черты гражданина, влияющие на иных работников и эффективность работы. Таким образом, собеседование даст возможность не только выявить профессиональные качества, но и личностные, что позволит построить прогноз относительно действий данного лица и иных сотрудников при его приеме на работу. В результате постоянного проведения таких тестов, формируется система мониторинга, дающая максимально полное представление о человеческих ресурсах фирмы. Существующие сейчас методики дают возможность эффективно выявлять мотивацию работников, их удовлетворенность, факторы, которые существенно снижают его производительность и так далее. Согласно статистическим данным, в России большинство

работников недовольны уровнем заработной платы, а также предоставляемыми социальными гарантиями.

Шестым является анализ системы мотивации. Он дает возможность выявить причины текучести кадров и низкой производительности труда. Лишь наличие эффективной, прозрачной, продуманной системы мотивации гарантирует низкую текучесть, а также высокую мотивацию работников, что проявится в высокой производительности труда. Отметим, что до сих пор в нашей стране материальное стимулирование является важнейшим стимулом к повышению эффективности труда.

Формируя систему мотивации, важно помнить о следующих аспектах:

1. Достойная заработная плата обеспечивает нормальный жизненный уровень работника. При этом она должна быть конкурентоспособна на трудовом рынке;

2. Выплачивать заработную плату необходимо часто, так как чем меньше промежуток перед ее получением, тем выше стимул работать. Исследования показывают, что еженедельные выплаты мотивируют сотрудников существенно больше, чем единовременная выплата месячной заработной платы, которая будет даже немного выше;

3. Поощрительные премии должны выдаваться менее часто, но в более крупных масштабах – так они будут мотивировать работников существенно больше, нежели малые премии часто;

4. Премировать необходимо лишь некоторых работников, это будет формировать стимул для непримированных сотрудников. Однако, система мотивации должна быть максимальной прозрачна, иначе эффект будет направлен в противоположную сторону [1].

Формируя систему мотивации, необходимо вводить премирование по следующим критериям:

1. Экономичное использование электричества и сырья;

2. Увеличение коэффициента использования основных средств;

3. Улучшение условий организации труда;

4. Увеличение качества выпускаемых товаров;

5. Увеличение производительности труда [2].

Таким образом, система мотивации приведет к увеличению эффективности труда и предприятия в целом.

Отметим, что на данный момент успешно используется система премирования работников акциями компании. В таком случае, работники становятся «маркетологами» компании – им становится выгодно не только самостоятельно улучшать характеристики фирмы, но и формировать факторы, которые тоже будут благоприятно на ней сказываться.

Подводя итог, делаем вывод о необходимости внедрения грамотного управления кадрами на предприятии для увеличения эффективности труда и предприятия в целом. Проводя представленные в работе анализы, руководитель сможет грамотно оценить существующую систему управления человеческими ресурсами, ее недостатки и методы совершенствования. Уменьшив ее негативные факторы, руководство сможет увеличить производительность труда, что положительно скажется на общей эффективности работы фирмы.

Список литературы

1. Быстров, В. А. Человеческий фактор как основной ресурс повышения эффективности работы предприятия / В. А. Быстров // Вестник Сибирского государственного индустриального университета. – 2019. – № 4(30). – С. 60-65.

2. Жилина, Н. Н. Управление персоналом и человеческими ресурсами как условие роста эффективности экономики труда на предприятии (в организации) / Н. Н. Жилина, В. Г. Игнатьев, Р. Т. Каримов // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2020. – Т. 2. – № 11(107). – С. 79-82. – DOI 10.34684/ek.up.p.r.2020.11.02.011.

3. Насибуллина Г.Р., Урядникова М.В. Конкурентоспособность. Конкурентные преимущества предприятия/ Сборник международной научно-практической конференции «Актуальные задачи управления качеством и конкурентоспособностью продукции в современных условиях» Под ред. Насретдинова И.Т., 2016. С. 124-125.