(cc) BY

Ситохова Татьяна Ельзарикоевна
канд. экон. наук, доцент, заведующая кафедрой
Кумаритова Залина Анатольевна
аспирант
ФГБОУ ВО «Северо-Осетинский государственный
университет им. К.Л. Хетагурова»
г. Владикавказ, Республика Северная Осетия – Алания

ДОСТИЖЕНИЕ ФИНАНСОВОГО БЛАГОСОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ ПОСРЕДСТВОМ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация*: самый ценный потенциал, который имеется у предприятия, – это его персонал. Несмотря на инновационные технологии или введения иных новшеств, все это ничего не стоит без трудового ресурса. В статье рассмотрен вопрос эффективного управления персоналом.*

Ключевые слова*: персонал предприятия, квалификация, производительность труда, эффективность использования рабочего времени.*

Успех любого предприятия на рынке товаров и услуг напрямую связан с эффективностью работы сотрудников этой же фирмы. Стоит отметить, что в любой фирме имеются работники, которые добросовестно исполняют свои обязанности, а есть и те, которые всего лишь «изображают» видимость активной рабочей деятельности, занимаясь на рабочем месте личными делами. Для того чтобы определить департаменту по работе с кадрами как действие того или иного работника влияют на производительность предприятия, используется система определения эффективности трудового ресурса, то есть – персонала. Отметим, что для определения показателей эффективности рабочей силы, принято использовать такие понятия как, «трудовые ресурсы» и «персонал предприятия». «Трудовой ресурс» или же «персонал предприятия» – совокупность всех работников, которые входят в состав предприятия. Для минимизации убытков из-за неграмотного использования и распределения трудовых ресурсов, как мы

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

отметили: применяется оценка эффективности деятельности персонала предприятия. Данная оценка эффективности деятельности предприятие – это целый механизм, состоящий их критериев, которые определяют, насколько человек компетентен той должности, которую он занимает на предприятии, а также, как работник справляется с задачей поставленной руководством предприятия. Согласно статистике 2021 года, чуть менее 70% работников на предприятии постоянно увлечены иными делами: играми, социальными сетями и мессенджерами, но никак не работой. Остальные 30% добросовестно исполняют свои обязанности во время трудовой деятельности на предприятии. Только из-за этого ежегодно компании теряют прибыль в размере 20–30%. На сегодняшний день имеется три подхода с помощью которого обозначаются эффективность работы персонала. Например, последователи первого подхода отмечают, что персонал является совокупным общественным работником, который и воздействует на производства, поэтому итоговые результаты производства должны служить основными показателями эффективности персонала. В качестве основных показателей эффективности использования рабочей силы выступаю такие показатели как: текучесть кадров на предприятии; уровень трудовой дисциплины; фонд рабочего времени; равномерное распределение труда на весь состав персонала предприятия; удельный вес нарушителей трудовой дисциплины, а также тех, кто активно расхищает собственность предприятия; качество работы персонала. Рассмотрим более детально, каждый из показателей эффективности использования рабочей силы на предприятии. Текучесть кадров на предприятии – это увольнение сотрудника по собственному желанию или же сокращение штата сотрудников, а также увольнение отдельно взятого работника по причине нарушения внутреннего распорядка или трудового кодекса. Для того, чтобы определить текучесть, которая имеется на данный момент на предприятии, необходимо провести детальный анализ движения рабочей силы:

1) достижения пенсионного возраста сотрудниками предприятия;

2) призыв гражданина Российской Федерации (работника предприятия) для прохождения службы в армии Российской Федерации;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3) изменения местожительства сотрудника;

4) получения второго высшего образования или же прохождения дольных курсов по повышению квалификации;

5) коэффициент приёма, выбытия и замещения;

6) анализ того, удовлетворен ли персоналом системой оплаты труда и уровнем оплаты труда, а также условиями труда на предприятии.

Уровень трудовой дисциплины имеет три уровня характеристики: высокий уровень трудовой дисциплины, когда участники трудового договора строго придерживаются и неукоснительно соблюдают дисциплину труда на предприятии; средний уровень трудовой дисциплины, когда участники трудового договора соблюдают дисциплину труда, но все же имеются незначительные проступки; низкий уровень дисциплины труда, когда стороны трудового договора массово нарушают установленную дисциплину труда на предприятии. Отметим, что за совершение дисциплинарного проступка, работодатель вправе применить дисциплинарные взыскания в виде: замечания, выговора и увольнения. Фонд рабочего времени предприятия является одним из самых важнейших показателей эффективности деятельности персонала на предприятии. Данный показатель представляет из себя некий промежуток времени, который в среднем затрачивают работники производства на выполнения своей работы в течении одного месяца, квартала или полноценного года. Рассмотрим понятие удельного веса нарушителей трудовой дисциплины. Данный показатель эффективности характеризует ту часть персонала предприятия, которые нарушили в N-ом отчетном периоде трудовую дисциплину. Потеря трудового времени может произойти, как из-за обычного штатного работника, так и из-за администрации предприятия. В таком случае, вышестоящему начальнику необходимо издать приказ с требованием о соблюдении трудовой дисциплины. Последний и ключевой показатель – это оценка качества труда персонала на предприятии. Данный показатель является сравнительным оцениванием качества труда, способствующим развитию личностных и профессиональных качеств персонала предприятия.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Следует отметить, что в условиях современной рыночной экономики необходимо комплексно сформировать показатели эффективности, которые отражают результаты экономической деятельности предприятия и показатели, которые отображают эффективность работы персонала. Актуальной проблемой является оценивание профессиональных качеств руководителей и специалистов. Для более эффективного оценивания использования трудовых ресурсов на предприятии, необходимо рассматривать такие показатели. как: – производительность труда или иначе же выработка продукции или услуги на одного работника предприятия; – темпы и рост производительности труда, а также заработной платы на предприятии; – как было отмечено выше – это текучесть кадров, а также квалификации определенно взятого сотрудника фирмы.

В целом персонал предприятия как один из главных факторов успеха предприятия на рынке товаров и услуг, приводит все остальные факторы предприятия в действие. Иначе же можно сказать, что конкурентный персонал предприятия = успешное предприятие на рынке товаров и услуг. Одним из самых главных сфер, которые создают преимущества предприятия в сравнении с другими предприятиями – это персонал предприятия, а эффективность управления персоналом предприятия так или и иначе непосредственно влияют на конкурентные возможности предприятия на рынке товаров и услуг. В настоящее время трудно переоценить значение персонала предприятия, так как он выступает одним из главных ресурсов того или иного предприятия. Стоит отметить, что ни одно успешно или даже малоуспешное предприятие не пропустила этап привлечения трудового ресурса. Данный факт аргументируется тем, что предприятие не функционирует без привлечения человека. Именно поэтому, когда на рынке товаров и услуг между несколькими субъектами бизнеса нарастает конкуренция, а техника предприятия и её технологии устаревают, то высоко конкурентный персонал фирмы – это единственное и главное конкурентное преимущество предприятия на рынке сбыта. Исходя из вышеизложенного, мы четко может отметить то, что понимание человека в «жизни» предприятия динамично меняется, а вместе и с пониманием, меняется и отношения к человеку.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Например, чтобы сегодня фирме успешно функционировать на рынке товаров и услуг недостаточно просто иметь хорошую материально финансовую основу, в сегодняшних реалиях необходимо еще иметь и конкурентоспособный персонал предприятия. Таким образом, на первый план выходят внутренние ресурсы самого предприятия. Согласно отечественной научной литературы нам известно, что понятие «трудовые ресурсы» или же «персонал предприятия» впервые было введено в 1922 году советским экономистом и статистиком, академиком АН СССР – Струмилиным Станиславом Густавовичем. Введения понятий «трудовые ресурсы» или же «персонал предприятия» в научный оборот отечественной литературы было неслучайно, так как на тот период динамично развивалось командно-административные методы управления. Именно согласно поэтому «трудовые ресурсы» рассматривались, как один из видов естественных ресурсов, которые крайне были необходимы для общественного воспроизводства. Необходимо так же отметить, что для эффективного использования трудовых ресурсов все элементы его структуры должны быть целостными и взаимосвязанными. Взаимодействие всех элементов структуры, а также их развитие и взаимосвязь даёт профессиональное развитие персонала предприятия. Для более эффективного использования трудовых ресурсов необходимо проводить регулярную оценку персонала на предприятиях. Квалифицированный персонал на вес золото, именно поэтому каждому работодателю необходимо проводить регулярную оценку персонала. Для начала отметим, что оценка персонала – это исследование определенного сотрудника, который проводит руководство организации или же отдел кадров (департамент по работе с кадрами) предприятия, для полноценного анализа эффективности сотрудника, его компетенции. Оценка персонала предприятия является частью экосистемы управления эффективностью, и включает в себя взаимодействия сотрудника непосредственно с руководством того или иного предприятия. Необходимо так же проводить регулярную оценку используемых кадровых технологий. Кадровые технологии – это те методы управления количественными и качественными характеристиками персонала предприятия, которые обеспечивают достижения успеха организации на

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

рынке товаров и услуг. В деятельности управления персоналом важное место занимает технологии, применяя который можно решить вопросы кадрового обеспечения предприятия. Именно кадровые технологий помогают руководству предприятия или отделу кадров (департаменту по работе с персоналом) предприятия получить информацию о навыках, которыми владеет тот или иной сотрудник. В связи с этим, рациональное применение на практике кадровых технологий вносит ценный и значительный вклад в повышение эффективности использования персонала предприятия. Необходимо проводить регулярную оценку уровня квалификации сотрудников [1, с. 416]. Одной из главных задач проведения регулярной оценки уровня квалификации сотрудника – это стимулирование специалиста к профессиональному росту. На сегодняшний день все больше работодателей не удовлетворены уровнем выпускников высших учебных заведений, пока работодатели жалуются на отсутствие квалифицированных кадров, студенты в свою очередь жалуются на отсутствие возможности трудоустройства. Работодатели аргументируют это тем, что образование молодых специалистов не соответствует запросам рынка труда. Для того чтобы решить данную проблему, необходимо было вмешательство государства. Государство ввело Национальную систему профессиональных квалификаций. Данную систему с момента введения и по сегодняшний день (ТК РФ Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта) курирует Национальный Совет при Президенте Российской Федерации. Вся политика Национальной системы профессиональных квалификаций направлена на то, что происходит постепенный переход с рынка дипломов к рынку квалификации. Система ставит высшей ценностью личные навыки, знания и подтверждённый уровень подготовки специалиста. Инвестиции в персонал – это вложение денежных средств в сотрудников предприятия, с целью увеличения производительности труда, а также повышение квалификации сотрудников. Вся инвестиционная система направлена на то, чтобы персонал предприятия повышал уровень своих знаний и квалификации, производительности [2, с. 448]. Совместно с ранее перечисленными пунктами, стоит упомянуть, что инвестиции в персо-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нал производятся также для повышения уровня доверия и лояльности персонала к предприятию. Сокращение текучести кадров посредством создания и развития грамотной кадровой политик по направлению социальной поддержи персонала предприятия, например, предоставления временного жилья, оплата развлечений или же хобби персонала вне рабочего времени. Данные перечисленные меры помогают улучшить микроклимат в среде персонала. Одним из ключевых методов повышения эффективности использования персонала предприятия – это разработка системы материальной и нематериальной мотивации работников. Работодателю необходимо мотивировать и заинтересовать персонал предприятия для повышения стимула деятельности на предприятии, для повышения эффективности производства и производительности труда, а также качества продукции. Например, в качестве материальной мотивации сотрудников предприятия, кроме введения бонусных выплат: премий и надбавок, работодатель может включить в систему материального поощрения так же оплату абонемента в спортивный зал, оплату проезда от дома до работы и от работы до дома. В качестве же нематериальной оплаты труда, работодатель может ввести систему разработки корпоративных мероприятий, например «Лучший сотрудник месяца». Как было отмечено ранее, работодатель заинтересован в повышении квалификации своего персонала предприятия. Итак, повысить квалификацию персонала предприятия можно двумя способами.

1. Сотрудник сам изучает специализированную литературу по направлению своей деятельности, проходит тренинги или курсы за личный счет.

2. Предприятие нанимаем специалистов для работы с персоналом, с целью повышения квалификации персонала предприятия, направляет за счёт средств предприятия на дополнительные курсы вне предприятия для получения дополнительного образования.

Каждое предприятие стремиться максимально использовать навыки и квалификации своего персонала для выведения предприятия на новый уровень. Но стоит отметить, что экономика динамично меняется и также динамично необходимо предприятию использовать новые методы оценки эффективности ис-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

пользования персонала для более точного определения навыков, знаний и квалификации каждого взятого сотрудник предприятия.

Список литературы

1. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента / И.Н. Андреева. – СПб.: БХВ-Петербург, 2012. – 416 с.

2. Журавлев П.В. Менеджмент персонала / П.В. Журавлев. – М.: Экзамен, 2004. – 448 с.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)