

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Провадкина В.Д.

студент магистратуры

НЧИ КФУ

Россия, г. Набережные Челны

Копылова Д.О.

студент магистратуры

НЧИ КФУ

Россия, г. Набережные Челны

Аннотация.

В статье рассмотрена специфика целеполагания для эффективного использования трудовых ресурсов организации; подчеркнута значимость адаптации персонала для достижения высокой производительности труда; проанализированы направления оценки качества работы сформированной системы управления персоналом, в том числе - на основе инновационных программных комплексов HR-аналитики.

Ключевые слова: персонал, производительность труда, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы.

WAYS TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF LABOR OF PERSONNEL

Provadkina V.D.

Student

NCI KFU

Russia, Naberezhnye Chelny

Kopylova D.O.

Student

NCI KFU

Russia, Naberezhnye Chelny

Annotation.

The article describes the specifics of goal-setting for the effective use of the organization's workforce; emphasized the importance of staff adaptation to achieve high productivity; Analyzed the direction of assessment of the quality of work of the formed personnel management system, including on the basis of innovative software systems for HR-analytics.

Keywords: personnel, labor productivity, human resources, labor resources.

В существующих условиях системного экономического кризиса, когда необходимо максимально эффективно использовать именно внутренние резервы роста эффективности деятельности организации, особенно важным становится повышение производительности труда персонала путем совершенствования системы управления персоналом организации.

На наш взгляд, основополагающим пунктом совершенствования политики управления персоналом в организации является четкое и взвешенное определение целей и задач преобразований, не сводимых к пространным формулировкам «повышения производительности». В зависимости от того как поставлены, сформированы цели, в дальнейшем выстраивается управление, сочетая классические технологии и приемы с инновационными методами, инструментами и способами влияния на персонал. Самородская Н.Г. делает акцент на том, что прогрессивные руководители понимают, что затрагивающие персонал решения должны ориентироваться как на экономические, так и на социальные цели: конкурентоустойчивость и рентабельность бизнеса обеспечивает максимальное удовлетворение сотрудников условиями труда, системой материального стимулирования, социально-психологическим климатом в коллективе и возможностями долгосрочного развития; а удовлетворенные и мотивированные работники, в свою очередь, своей высокой производительностью и эффективностью способствуют устойчивому развитию организации, росту занимаемой доли рынка и повышению прибыльности [7].

Если же цели нет, или она определена не четко, не ясна всему коллективу, то сложно использовать любые управленческие решения, в том Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

числе административные, без возникновения конфликтов, разногласий и рассогласования. При многообразии важных целей опытные менеджеры ранжируют их по значимости и достижимости. Например, невозможно поставить цель повысить квалификацию всему коллективу одновременно, но можно поэтапно и постепенно по каждому звену и каждому специалисту реализовывать и задействовать дистанционное, краткосрочное обучение, переподготовку и профессиональное повышение образования, соизмеряя затраты и результаты. Также в системе управления мотивацией необходимо соизмерять возможности предприятия и реальные потребности, желания и нужды персонала: центральными правилами формирования моральных и социально-организационных стимулов управления нематериальной мотивацией являются финансовая обоснованность и уместность, предполагающие отказ от использования стимулов, не отвечающих существующему мотивационному профилю специалистов или вызывающих завышенные финансовые потери для предприятия.

Гусарева Н.Б. и Андрианова А.В. подчеркивают, что рассуждения непосредственно об извлечении выгоды из труда наёмного рабочего предполагают не только достижение высоких показателей его производительности, но и снижение затрат на удержание и использование рабочей силы. Затраченные усилия работника должны полностью соответствовать уровню вознаграждения, а его деятельность – не вызывать дополнительных затрат. Однако, обладая высококвалифицированными кадрами, имея экономическую и социальную стабильность в организации, работодатель может столкнуться с падением показателей выработки. Причиной этому может послужить незавершенный процесс адаптации работников: специалист, обладающий всеми необходимыми знаниями и навыками, из-за сложностей с адаптацией не может реализовать трудовой потенциал. Наряду с методами мотивации, адаптация оказывает прямое влияние на формирование необходимого уровня производительности труда и закрепление в организации

прибывших кадров, что подчеркивает значимость долгосрочного инвестирования в формирование, внедрение и оценку эффективности специальных адаптационных программ, индивидуальных планов развития; проведение организационных изменений, стимулирующих получение новых компетенций при вторичной адаптации; использование индивидуального или группового коучинга или менторства. По сути именно от того, насколько эффективным был процесс адаптации, зависят дальнейшие успехи сотрудника, его профессиональный рост, а значит и его роль в обеспечении эффективного функционирования предприятия [3].

Отметим, что динамичное развитие научно-технического прогресса, тотальная цифровизация и ориентация современной экономики на инновационный путь развития трансформируют и модернизируют инструменты управления человеческими ресурсами [10]. Наличие большого объема актуальной информации, подвергающейся качественной обработке как в системе управления персоналом способствует активному использованию BigData для обработки неограниченного количества структурированных и неструктурированных быстро растущих данных разнообразной спецификации. Технологии BigData позволяют выстраивать алгоритм, выделяющий сотрудников в зоне риска (профессионально выгорающих, немотивированных, планирующих уход из компании), чтобы принимать своевременные решения по удержанию, стимулированию и вовлечению сотрудников [11]. Использование подобных систем позволяет выбирать наиболее обоснованные инструменты социальной поддержки, управления мотивацией и стимулирования, снижать общую текучесть и добиваться повышения эффективности и мотивированности человеческих ресурсов компании. Также современные программные комплексы, модель экономики жизненного цикла и др. позволяют выявить четкую взаимосвязь между процессами управления персоналом и экономикой предприятия — например, корреляцию между инвестициями в обучение и EBITDA. Если рассматривать сотрудника как как важнейший ресурс и

инвестицию, у нее есть свой жизненный цикл: сначала работник адаптируется и не дает отдачи, затем становится производительным, а позднее перестает им быть. На каждом этапе формируются свои специфичные издержки и доходы, которые цифровые системы HR-аналитики способны конкретизировать [12].

Кроме того, подчеркнем, что в условиях цифровой экономики возникает острая необходимость в развитии трудового потенциала, так как процесс цифровизации требует от работника способности к постоянному обучению и приобретению новых знаний по новым появляющимся технологиям, что является ключевым фактором для успешного профессионального роста в современном технологическом мире [10]. В этой связи необходимо активно совершенствовать программы обучения сотрудников, оценивать перспективы обучаемости и наращивания интеллектуального и компетентного капитала при подборе и отборе персонала, а также работать в отношении предотвращения потенциальных несоответствий в системе управления персоналом организации (таблица 1).

Таблица 1 — Потенциальные угрозы и несоответствия в системе управления персоналом организации и меры по их предотвращению [6]

Потенциальные несоответствия	Превентивные меры
Движение кадрового состава (прием, перемещение, увольнение)	планирование в потребности на основании бизнес-плана
	формирование программ, разработка комплекса мероприятий, направленных на привлечение и удержание персонала
	составление программы работы службы по управлению персоналом, анализ работы
Профессиональный дисбаланс спроса и предложения на рынке труда	использование внутренних и внешних ресурсов
	постоянный мониторинг рынка труда
	расширение зоны охвата привлечения персонала за счет территорий, географически близко расположенных к

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

	организации, при необходимости и охват территории других федеральных округов
Низкий уровень квалификации работников	проведение оценочных мероприятий кандидата на трудоустройство, перевод с целью оценки необходимых компетенций
	планирование потребности в обучении работников, получавших рекламации со стороны клиентов и/или допустивших 2 и более случаев брака в течение 3 месяцев
	технологическая аттестация персонала и ежемесячное планирование потребности в обучении в соответствии со списками работников, устроенных с квалификацией, ниже требуемой
	профессиональная подготовка работников организации (целевая подготовка специалистов в образовательных учреждениях; организация производственной практики для студентов; подготовка вновь принятых рабочих; повышение квалификации персонала; подготовка кадрового резерва)

Оценку качества работы сформированной системы управления персоналом в контексте обеспечения производительной трудовой деятельности и снижению издержек на удержание и использование рабочей силы целесообразно производить по следующим направлениям:

- эффективность рекрутинга: время и скорость закрытия вакансий; сумма затрат на закрытие вакансии; качество закрытия вакансии (отношение подобранных кандидатов к оставшимся работать в компании после испытательного срока);
- адаптация персонала: отношение сотрудников, прошедших испытательный срок к общему числу принятых на работу; финансовые и временные издержки на реализацию программы адаптации и первичного обучения; количество ошибок и брака, полученного в ходе первых трех

- месяцев работы нового сотрудника; вклад нового работника в производительность всего отдела/подразделения; доля сотрудников, уволившихся из компании, не проработав в ней одного года;
- развитие персонала: количество прошедших обучение и их доля по отношению к общей численности персонала; средний объем учебных часов на одного сотрудника (в год); общий объем расходов на обучение одного сотрудника/персонала в целом (в год); оценивание результатов обучающих мероприятий с использованием моделей Стафлебима и Киркпатрика;
 - использование персонала: ключевые показатели эффективности, производительность труда, доля компании на рынке, выработка продукции в расчете на одного работника в единицу времени, потери рабочего времени, текучесть кадров; уровень удовлетворенности трудом, лояльности персонала; количество рекламаций от клиентов и др.;
 - высвобождение персонала: учет прямых и косвенных экономических, информационных и коммуникационных издержек видов; оценка потерь от разглашения конфиденциальных сведений и/или перехода к прямым конкурентам; анализ деструктивного влияния отзывов уволившихся на качество HR-бренда организации) [9].

Итак, повышение производительности трудовой активности персонала – одна из ключевых задач менеджмента, обеспечивающая эффективную деятельность бизнес-структуры. Мы полагаем, что основой повышения эффективности труда персонала является создание целедостигающего рационального механизма управления персоналом, гармонизирующего личные и корпоративные, экономические и социальные цели, что становится значительным внутренним резервом роста конкурентоспособности организации. Также значительно внимание со стороны менеджмента организации должно уделяться процессам первичной и вторичной адаптации персонала, выявлению потенциальных угрозы и несоответствий в системе

управления персоналом, оценке качества работы сформированной системы управления персоналом, в том числе - на основе инновационных программных комплексов HR-аналитики.

Библиографический список

1. Ветошко Г.В. Основные направления совершенствования системы мотивации труда // Экономика и управление: новые вызовы и перспективы. 2016. № 10. С. 58-62.
2. Волковицкая Г.А. Мотивационная составляющая бренда работодателя // Казанский педагогический журнал. 2015. № 6-1 (113). С. 206-211.
3. Гусарева Н.Б., Андрианова А.В. Роль адаптации в повышении производительности труда работников // Наука вчера, сегодня, завтра: сб. ст. по матер. XXXII междунар. науч.-практ. конф. № 3(25). Новосибирск: СибАК, 2016. С. 117-123.
4. Колесников А.В. Ценностные основания корпоративной культуры // Евразийский союз ученых. 2016. № 6-1 (27). С. 39-42.
5. Латышева В.В. Влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала к труду // Транспортное дело России. 2016. № 3. С. 64-66.
6. Попова К.С. Актуальные проблемы кадровой политики: стратегические и практические задачи в повышение эффективности управления персоналом // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. 2017. № 2 (11). С. 19-25.
7. Самородская Н.Г. Эффективность HR-менеджмента // Экономика и управление: проблемы, решения. 2017. Т. 2. № 1. С. 59-64.
8. Сорокина О.Г. Формирование маркетинга персонала в инновационно-активных корпорациях // Успехи современной науки и образования. 2017. Т. 6. № 4. С. 76-79.
9. Филиппова Е.Е., Пастухова Е.В., Маркитанов М.Ю. Актуальные аспекты целевого подхода к управлению человеческими ресурсами // Вектор экономики. 2018. №8. С.1-10
10. Шилова Л.Ф., Быстрова А.Н., Скипин Д.Л., Гурина А.С., Костина К.А. Управление потенциалом развития организации на основе сбалансированной системы показателей // Учет. Анализ. Аудит. 2018. № 3. С. 110-119.
11. HR-media. Большие данные BigData для HR. URL: <http://hr-media.ru/bolshie-dannye-bigdata-dlya-hr-kak-uvidet-lichnost-za-tsifroj/>
12. Rusbase. М. Прямкова (IBS) – о предиктивной аналитике в управлении персоналом на Big Data Conference. URL: <https://rb.ru/list/ibs-on-big-data-conference/>

Оригинальность 93%