

Интернет-журнал «Наукovedение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №1 (2016) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-1>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/49EVN116.pdf>

DOI: 10.15862/49EVN116 (<http://dx.doi.org/10.15862/49EVN116>)

Статья опубликована 15.03.2016.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Красулина Т.С. Факторы, влияющие на повышение эффективности использования человеческих ресурсов промышленных предприятий в современных условиях // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №1 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/49EVN116.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/49EVN116

УДК 658:622.3

Красулина Татьяна Сергеевна

ФГБОУ ВПО «Самарский государственный технический университет», Россия, Самара¹
Преподаватель кафедры «Экономики промышленности»
E-mail: krasulina0804@yandex.ru

Факторы, влияющие на повышение эффективности использования человеческих ресурсов промышленных предприятий в современных условиях

Аннотация. В настоящее время на рынке сырья наблюдается изменение характера конкурентности – происходит усиление конкуренции за счет инвесторов, собственников. Инвестор, вкладывая денежные средства в производство, ожидает от своих инвестиций доходность определенного уровня, устанавливаемого в зависимости от цены возможного использования инвестируемого капитала в ином бизнес-проекте с аналогичным уровнем риска. Если суммарный доход инвестора (рост рыночной стоимости вложенного капитала и полученные доходы от распределения прибыли) превышает требуемый уровень, компания создает добавленную стоимость для своих собственников. В противном случае стоимость уменьшается. Для обеспечения конкурентных преимуществ нефтедобывающих предприятий необходимо повысить уровень использования человеческих ресурсов, и прежде всего менеджеров, потому что их деятельность становится фактором формирования конкурентного преимущества предприятия. Однако менеджеры компаний, преследуя личные цели, зачастую не заинтересованы в повышении благосостояния акционеров, в том числе из-за отсутствия конкретных ориентиров эффективности своей работы и адекватной мотивации при достижении заданных ориентиров.

Ключевые слова: факторы; мотивация; стимулирование; предприятие промышленности; эффективность; трудовая деятельность; персонал; производительность труда

Состояние отечественного промышленного комплекса в последнее время характеризуется значительной нестабильностью. Наблюдавшийся экономический рост в условиях общемирового кризиса сменился спадом производства. В то же время любое предприятие стремится обеспечить непрерывный устойчивый рост производства и добиться

¹ 443029, г. Самара, ул. Ново-Садовая, 220-92

на этой основе повышения эффективности своей хозяйственной деятельности. Стратегически устойчивое развитие предприятий невозможно без использования инноваций, широкой инновационной деятельности и эффективного использования человеческих ресурсов.

Инновационное развитие предприятия позволяет существенно расширить круг производимых товаров, улучшить их качество, что значительно укрепляет позиции в конкурентной борьбе на рынке. За счет инноваций появляется возможность выходить на новые рынки сбыта, производить товары и услуги с меньшими затратами труда, материалов. Сосредоточение инноваций в той или иной сфере помогает привести структуру воспроизводства в соответствие со структурой изменившихся потребностей и структурой внешней среды. Таким образом, развитие предприятия на инновационной основе является неременным условием повышения эффективности его деятельности, улучшения позиций в конкурентной борьбе на рынке.

Потребность в классификации факторов, влияющих на повышение эффективности использования человеческих ресурсов промышленных предприятий, обуславливается двумя обстоятельствами: во-первых, необходимостью разработки новой концепции производительности труда, адекватной условиям инновационного развития экономики России; во-вторых, необходимостью разработки методов и критериев оценки производительности труда в реальном секторе экономики в процессе мониторинга. Важно, что единая установленная классификация факторов на сегодняшний день отсутствует. Существует несколько мнений по поводу того, какие факторы оказывают воздействие на трудовую мотивацию.

Некоторые специалисты выделяют только один признак - принадлежность к внешней или внутренней среде, согласно которому выделяют внешние и внутренние факторы. В числе внешних факторов применительно к системе производительности труда выделяется четыре группы факторов: 1) политикоправовые (формы собственности, концепции законодательных актов государственного управления и регулирования); 2) экономические (состояние рынков труда, капитала, продуктов); 3) технологические (технические стандарты, развитие технологий в области бизнес-процессов); 4) социальные (социальные воззрения и ценности, этические нормы и социальные стандарты) [1].

По мнению Ю.А. Москалева на производительность труда в процессе трансформации экономических систем оказывают влияние следующие факторы: характеристики состояния объектов изменений; условия труда и факторы, их определяющие; социально-психологические факторы; методы управления, применяемые руководством; установленные или сформировавшиеся цели трансформации.

В результате рассмотрения факторов внешней среды выделяется группировка факторов по направленности воздействия: 1) факторы прямого воздействия (состояние экономики, налоговая нагрузка, ставки кредитов, цена рабочей силы, уровень конкуренции, стандарты безопасности и т.д.); 2) факторы косвенного воздействия (социокультурные). Отдельные научные деятели анализируют воздействие на производительность работников организации только внутренних факторов, например, факторов содержания работы. Некоторые авторы дополняют к названному выше признаку делают акцент на рыночных и нерыночных факторах, рассматривая их воздействие употребительно к системе вознаграждений в целом. Другие научные деятели, проанализировав воздействие факторов, влияющих на трудовую мотивацию, выделяют объективные и субъективные факторы [3].

Глобализация экономики предопределила мотивационные проблемы международного менеджмента. В этой связи, заслуживает внимания подход автора Гагаринского А.В. [2], рассматривающего производительность как внутренний процесс, который регламентируется

организационной ситуацией, инициируемой менеджментом. Условия глобализации накладывают свои особенности на трудовую мотивацию, что проявляется через влияние следующих факторов: 1) культура; 2) экономика; 3) стиль и практика управления; 4) различия/рынков труда и факторы трудовых затрат; 5) проблемы перемещения рабочей силы; 6) факторы отношений в промышленности (работники, профсоюзы, предприниматели); 7) национальные ориентации; 8) факторы контроля [8].

Отличительной особенностью зарубежных подходов к классификации факторов является то, что они исследуются на уровне отдельно взятой компании и в большинстве случаев представляют косвенные количественные оценки. Представляет интерес классификация факторов по двум признакам: 1) влияющие на производительность продолжения текущей деятельности - актуальные мотивационные и 2) важные при выборе места работы - потенциальные мотивационные [10]. Исследование автором факторов, влияющих на мотивацию, осуществлялось на примере двух швейцарских компаний: производственного предприятия химической отрасли и предприятия, работающего в финансовом секторе. В структуре опрошенных по каждому из предприятий более 50% составили так называемые перспективные работники. При углубленном изучении ответы по ранжированию факторов, важных для перспективных работников обеих компаний в основном совпали. На первом месте оказалось содержание работы, втором и третьем - отношения с непосредственным начальством и коллегами, на четвертом месте - заработная плата, на пятом и шестом - соответственно организационно-управленческая культура и внутренняя информационно-коммуникационная среда. При сопоставлении желаемого и действительного наиболее проблемными оказались организационно-управленческая культура и внутренняя коммуникационная среда, а также имидж предприятия.

Компенсация труда наемного работника и ее главный компонент - базовая заработная плата, существенно варьируют в зависимости от рода выполняемого задания, типа организации и факторов окружающей среды [9]. К числу ограничений рассмотренных выше подходов относятся разрозненный характер их воздействия, отсутствие в ряде исследований статистически значимой количественной оценки влияния факторов, недостаточная связь с инновационным развитием бизнеса.

Представляется перспективной классификация, отражающая всю совокупность факторов, оказывающих значимое влияние на повышение эффективности использования человеческих ресурсов промышленных предприятий в современных условиях. Факторы сгруппированы на *рыночный* и *производственный*, *внешние* и *внутренние*, (Рисунок 1). С применением метода агрегирования факторы объединены по «зоне их влияния» в зависимости от уровня взаимодействия государства, работников и работодателей в три группы: государственный, рыночный и корпоративный. Такая группировка имеет важное значения для регулирования и саморегулирования производительности труда при социальном взаимодействии субъектов социально-трудовых отношений.

Кроме того, факторы можно классифицировать по признаку зависимости или независимости их от управленческого воздействия, в связи с чем, можно выделить управляемые и неуправляемые.

Логика наших рассуждений указывает на необходимость проведения институционального анализа влияния вышеназванных факторов.



Рисунок 1. Факторы, влияющие на производительность труда на уровне предприятия (авторская разработка)

Через воздействие на формирование внешних по отношению к человеку факторов, влияние на активизацию его потребностей, участие в их осмыслении внешний субъект управления имеет возможность стимулировать выбор индивидом конкретных действий, их масштаб, качество и продолжительность, т.е. осуществлять стимулирование его деятельности. «Мотивация, – отмечают М.В. Макаренко и О.М. Махалина, – представляет собой процесс создания условий, оказывающих воздействие на поведение человека и позволяющих направить его в нужную для организации сторону, заинтересовать его в активной и добросовестной работе, старательности при выполнении возложенных на него задач» [7]. С данным определением соглашаются и авторы учебного пособия «Менеджмент организации»,

что, по мнению автора, совершенно правомерно, поскольку мотивация в данном издании рассматривается как одна из основных функций управления. Они пишут: «Мотивация – это деятельность, имеющая целью активизировать людей, работающих в организации, и побудить их эффективно трудиться для выполнения целей, поставленных в планах [5]. Для этого осуществляется их экономическое и моральное стимулирование, обогащается само содержание труда и создаются условия для проявления творческого потенциала работников и их саморазвития.

Мотивация со стороны внешнего управляющего субъекта означает вмешательство во внутреннюю деятельность человека, в сферу внутренних процессов, происходящих в сознании: формирование приоритетности его потребностей, оказание помощи в осмыслении этих потребностей; оценку эффективности действий, которые должны привести к результату, влияющему на удовлетворение потребностей [4]. Необходимость удовлетворения постоянно возникающих потребностей формирует определенный тип поведения человека, такое вмешательство будет означать корректировку (регулирование) его действий, придание им такой направленности, интенсивности и результативности, которая соответствует интересам управляющего органа.

Такая трактовка задач, стоящих перед управляющей системой, позволяет сформулировать определение стимулирования как процесса корректировки ранее выбранного типа поведения индивида для наиболее эффективного достижения целей управления.

Следует отметить, что управляющее воздействие может принести результаты лишь при условии, когда объект управления активно ищет пути удовлетворения потребностей, выбирает тот или иной тип поведения. Если потребности достаточно полно удовлетворяются на основе ранее выбранного поведения и мотивов к изменению такого поведения не возникает, управляющее воздействие будет существенно затруднено. Такая активизация возможна в следующих случаях:

Во-первых, в случае актуализации новых, ранее устранимых из мотивационной совокупности потребностей (либо изменения структуры и приоритетности существующих), что может быть вызвано, в частности, облегчением условий удовлетворения некоторых из потребностей индивида. Во-вторых, в случае затруднения удовлетворения ряда текущих потребностей в результате изменения условий производства, системы поощрения, совокупности применяемых стимулов и т.д. В-третьих, поскольку человек всегда стремится оптимизировать условия удовлетворения своих потребностей, уменьшить усилия на их устранение, т.е. практически всегда находится в поиске этих путей, многие действия со стороны управляющего органа, позволяющие это сделать, могут найти адекватную реакцию. В любом случае для управляющего органа важно изменить поведение работника таким образом, чтобы оно было направлено на решение задач и достижение целей организации и соответствовало им.

Стимулирование труда работников является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Механизмы мотивации детально исследованы на современном этапе многими авторами [7; 9]. Основная цель мотивации как процесса - это получение достаточной для достижения целей предприятия отдачи от использования имеющихся человеческих ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия на основе комплексной системы сбалансированных показателей развития.

Управление стимулированием подразумевает, что в организации проводится проектирование, построение и поддержка системы стимулирования, которая содействует улучшению результатов работы организации.

Таким образом, политика стимулирования труда персонала является основой установления необходимых отношений между наемным персоналом и работодателем, ориентированных, прежде всего, на формирование баланса интересов, укрепление конкурентоспособности организации с помощью соответствующего вознаграждения персонала.

Стимулирование труда персонала представляет собой процесс, ориентированный на достижение целей организации путем привлечения и удержания высокопрофессионального персонала на основе устойчивой и эффективной мотивации, сформированной с использованием системы стимулирования труда, являющейся объектом интереса всех категорий персонала организации.

Сущность понятия «стимулирование труда», заключается в том, что, во-первых, стимулирование труда выступает как система, объединяющая различные элементы. Во-вторых, стимулирование рассматривается как процесс, и наконец, под стимулированием понимается один из способов управления в сфере труда, а именно: побуждение кого-либо к какому-либо действию [9].

Учитывая выше сказанное, дадим определение системы стимулирования трудовой деятельности труда персонала, как совокупности взаимосвязанных и взаимообусловленных элементов (направлений, методов, форм стимулирования), а также условий и факторов внешней и внутренней среды, реализующихся посредством процессов стимулирования и обеспечивающих комплексное целенаправленное управленческое воздействие на трудовое поведение работников.

Поэтому вознаграждение за труд может быть двух типов: внутреннее и внешнее. Внутреннее вознаграждение - это удовольствие, получаемое человеком от работы, от уважения со стороны коллег, от причастности к коллективу. Внешнее вознаграждение - это материальные выгоды, продвижение по служебной лестнице, повышение социального статуса. Исходя из проведенного мониторинга на нефтяных предприятиях, ОУП и ПК «УПНП и КРС», руководители структурных подразделений около 45% на первое место ставят материальные выгоды и около 30% удовлетворение от труда.

Для достижения успеха предприятия в современной инновационно-ориентированной экономике необходимо взаимодействие команды высококвалифицированных работников всех категорий. Деятельность современных промышленных предприятий связана с частыми изменениями, высокой степенью неопределенности и новизны создаваемого продукта. Достижение предприятием конечной цели возможно только при эффективной работе каждого члена команды в условиях неразрывной взаимосвязи с общими целями организации.

По мнению автора, большое влияние на повышение эффективности использования человеческих ресурсов промышленных предприятий в современных условиях, оказывают внешние (государственные, рыночные факторы) и внутренние факторы (организационный фактор, производственный фактор, факторы компетенции работников). Названные факторы с целью повышения их эффективности должны применяться в совокупности, что дает возможность повышать эффективность персонала промышленных предприятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гагаринский А.В. Совершенствование системы стимулирования результатов трудовой деятельности менеджеров на основе оценки работы по системе КРІ [Текст] // Наукоедение. 2014 № 4 (23) [Электронный ресурс]. М., 2014. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru>.
2. Гагаринский А.В. Организационно-экономический механизм мотивации для эффективного использования трудового потенциала промышленных предприятий / А.В. Гагаринский, Е.В. Мюллер // Кадровик. Кадровый менеджмент. М., 2008. №9. С. 25-31. 0,9/0,45 печ.л.
3. Красулина Т.С. Организационно-экономические аспекты стимулирования труда персонала (на примере предприятий металлообрабатывающей промышленности): Дис. ... к-та экон. наук. М., 2015.
4. Красулина, Т.С. Создание взаимосвязывающей модели системы стимулирования и повышения качества рабочей силы на примере нефтедобывающего предприятия [Текст] / Т.С. Красулина // Экономика и предпринимательство. - Москва, 2015 - Вып.2. - 0,64 п.л.
5. Красулина, Т.С. Разработка способов оценки качества системы стимулирования и ее внедрение на нефтедобывающих предприятиях [Электронный ресурс] / Т.С. Красулина // Интернет – журнал «Наукоедение». 2015. - Том 7 №1 (выпуск 1 (26) январь-февраль) – режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/30EVN115.pdf>. - 0,62 п.л.
6. Красулина, Т.С. Стимулирование трудовой деятельности персонала предприятий металлообрабатывающей промышленности [Текст] / Т.С. Красулина // Экономика и предпринимательство. – Москва, 2015. – Вып. 8. Часть 2 – 0,64 п.ч.
7. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под. ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 524 с.
8. Marjorie S. Turner. Wages in the Cambridge Theory of Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*. April 1966, pp. 390-401.
9. Чечина О.С., Гагаринская Г.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. – Самара: Самарский государственный технический университет, Поволжский институт бизнеса, 2010.
10. Чечина О.С. Методы оценки человеческого капитала и факторы его воздействия на инновационный потенциал отраслевой экономической системы // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2014. № 8 (118). С. 79-83.

Krasulina Tat'yana Sergeevna
Samara State Technical University, Russia, Samara
E-mail: krasulina0804@yandex.ru

The development of the concept of efficiency in order to improve the performance of human resources in the industry

Abstract. Currently on the market of raw materials there is a change in the nature of competition – increasing competition from investors, owners. Investor, putting money into production, expects that its investments yield a certain level set depending on the price possible use of invested capital in a different business project with a similar level of risk. If the total income of the investor (the increase in the market value of invested capital and received income from distribution of profit) exceeds the required level, the company creates added value for its owners. Otherwise, the cost is reduced. To ensure a competitive advantage for oil production companies need to increase the level of use of human resources, especially managers, because their work becomes the factor of forming of competitive advantages of the enterprise. However, managers pursuing personal goals, are often not interested in raising the welfare of shareholders, including because of the lack of specific guidance, its effectiveness and adequate motivation in achieving the set targets.

Keywords: factors; motivation; stimulation; enterprise industry; efficiency; labor activity; personnel; productivity

REFERENCES

1. Gagarinskii A.V. the Improvement of the incentive system results-employment managers based on the evaluation of the system of KPI [Text] // science of Science. 2014 № 4 (23) [Electronic resource]. M., 2014. – Access mode: <http://naukovedenie.ru>.
2. Gagarinskii A.V. Organizational and economic mechanism of motivation for efficient use of labor potential of industrial enterprises / A.V. Gagarin, V.E. Muller // Kadrovik. Personnel management. M., 2008. No. 9. S. 25-31. 0,9/0,45 pécs.l.
3. Krasulina T.S. Organizational and economic aspects motivation of personnel (on the example of enterprises of the Metalworking industry): Dis. ... to the doctor. Sciences. M., 2015.
4. Krasulina, T.S. the Creation of vzaimosvyazei model system to promote and enhance the quality of the workforce on the example of oil companies [Text] / T.S. krasulina // Economics and entrepreneurship. - Moscow, 2015 - Vol.2. - 0,64 p. L.
5. Krasulina, T.S. Development of methods for quality evaluation of incentive systems and its implementation in oil-producing companies [Electronic resource] / T.S. Krasulin // Internet – journal "science of Science". 2015. - Volume 7 No. 1 (issue 1 (26) January-February) is available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/30EVN115.pdf>.
6. Krasulina, T.C. Stimulation of labor activity of the personnel of the enterprises of Metalworking industry [Text] / T.S. krasulina // Economics and entrepreneurship. – Moscow, 2015. – Vol. 8.Part 2 – 0,64 p.
7. Kibanov A.I., Batkaeva I.A., Mitrofanova E.A., Lovcheva M.V. Motivation and stimulation of labor activity. Moscow: INFRA - M, 2009. P. 524.
8. Marjorie S. Turner. Wages in the Cambridge Theory of Distribution. Industrial and Labor Relations Review. April 1966, pp. 390-401.
9. Cecina O.S., Gagarinskai G.P. Motivation to work: a training manual. – Samara: Samara state technical University, Povolzhskiy business Institute, 2010.
10. Cecina O.S. Methods of assessment of human capital factors and its impact on the innovation capacity of industry economic system // Vestnik of Samara state University of Economics. 2014. No. 8 (118). P. 79-83.