

горий издержек, нет единства в их употреблении, так как не всегда полностью понятно их познавательная суть.

Издержки производства можно представить в стоимостном выражении. Они должны быть подсчитаны применительно к конкретной категории производства, так как в зависимости от избранного метода расчета, применяются соответствующие принципы оценок. Издержки валовой продукции, называемые полными издержками производства, состоят из оплаты живого труда, стоимости материально-денежных затрат, закупленных материалов и услуг, амортизации и других оплат (а также стоимости использованных изделий собственного производства). Особенной проблемой является здесь оценка использованной продукции собственного производства (внутреннего оборота), у которых чаще всего нет черт товаров и поэтому у них нет рыночной цены. Издержки конечного производства, называемые иногда хозяйственными издержками – это затраты на конечное производство, которые меньше полных издержек производства (издержек валовой продукции) на стоимость использованных в процессе производства изделий внутреннего оборота. Во многих случаях обоснованным является употребление конечного производства (законченного) к определению уровня производства хозяйства и потому в анализе эффективности надо применять раньше названную категорию хозяйственных затрат (издержек).

УДК 331.1

КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Майданевич Ю.П., д.э.н., доцент

*Институт экономики и управления (структурное подразделение) ФГАОУ
ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь*

Ключевые слова: организация, персонал, менеджмент, кадровый менеджмент, эффективность.

Key words: organization, personnel, management, personnel management, efficiency.

Аннотация: В статье обоснована целесообразность формирования системы кадрового менеджмента в производственной организации, как одного из факторов способствующих повышению производительности труда и эффективности деятельности организации.

Summary: The article substantiates the feasibility of forming a personnel management system in a production organization, as one of the factors contributing to an increase in labor productivity and the effectiveness of the organization.

Введение. Формирование эффективной рыночной системы страны зависит от многих социально-экономических аспектов развития хозяйственных субъектов. В современных условиях хозяйственные структуры, особенно сельскохозяйственные организации, требуют повышенного внимания со стороны государства и эффективного менеджмента как на макро-, так и на микроуровне. В рыночных условиях управление на микроуровне сосредоточивается на работниках, менеджмент которых должен направляться на формирование конкурентоспособного кадрово-управленческого потенциала. Трансформационные процессы в среде функционирования экономических субъектов обуславливают широкий круг проблем, решающее значение среди которых приобретает кадровая проблема. Кадровый менеджмент относится к решающим факторам способности адаптироваться к рыночной среде и влияет на конкурентоспособность хозяйственных структур, что обосновывает целесообразность его внедрения в организациях.

Основная часть. Современное развитие экономики требует от организаций быстрого реагирования на изменения рынка, при этом принимаемые решения должны быть эффективными. Правильность и эффективность принятия решения зависит от руководителя организации и кадрового состава его подчиненных. Поэтому перед руководством стоит задача организации эффективного управления кадрами предприятия, что в современных условиях невозможно без налаженной системы кадрового менеджмента.

На современном этапе развития экономики кадровый менеджмент представляет собой деятельность, направленную на функционирование, развитие и эффективное использование потенциала рабочей силы на уровне организации, для обеспечения эффективности деятельности организации в целом. Кадровый менеджмент призван сформировать предпосылки и обеспечить эффективную мотивацию формирования и использования кадрового потенциала в контексте достижения избранных целей как персонала, так и организации.

Кадровый менеджмент организации формируется из ряда подсистем: условия труда, трудовые отношения, юридические услуги, развитие социальной инфраструктуры, развитие организационной структуры; планирование, прогнозирование и маркетинг персонала; стимулирование труда, оформление и учет кадров, развитие кадров (служебная карьера). Данные подсистемы охватывают весь спектр вопросов, которые касаются персо-

нала предприятия, обеспечивают формирование и эффективное использование трудового потенциала организации и способствуют достижению целей деятельности организации с наибольшим эффектом.

Каждая отдельная подсистема необходимо для выполнения определенных функций, реализация которых в общей сложности будет способствовать повышению эффективности использования трудового потенциала рабочего и достижению целей деятельности организации с максимальным эффектом. Но необходимо отметить, что не во всех организациях присутствуют все подсистемы менеджмента. Так, например, по результатам анализа отдельных сельскохозяйственных предприятий Республики Крым выявлено, что в организациях система кадрового менеджмента как таковая отсутствует. Из всех ее подсистем на высоком уровне осуществляется только оформление и учет кадров.

Отсутствие системы кадрового менеджмента в большинстве сельскохозяйственных организаций региона связано с непониманием необходимости данной системы и желанием сэкономить денежные средства. Руководство организации должно понимать, что отсутствие кадрового менеджмента в организации порождает разбалансировку действий субъектов и мероприятий по управлению персоналом, что приводит к снижению эффективности деятельности.

Современная практика работы с персоналом в организациях разных сфер деятельности не способствует качественному обновлению персонала, специалистов и руководителей, особенно остро данная проблема стоит в сельскохозяйственных организациях. Также следует отметить отсутствие в организациях единой действенной системы работы с кадрами, оценки способностей и склонностей работников, их профессионального и должностного продвижения.

Отсутствие качественного обновления персонала отрицательно сказывается на климате в коллективах, что в свою очередь влияет на эффективность производства и конкурентоспособность продукции. А это еще раз подчеркивает необходимость организации кадрового менеджмента на предприятии.

Кадровый менеджмент является не чем иным, как гарантией успеха организации. Ведь качественная рабочая сила – это основа эффективной работы организации, а для того чтобы достичь желаемого результата, необходимо уметь правильно организовать работников, способствовать положительному климату в коллективе, обеспечить соответствующими условиями труда и пр. Только тогда организация сможет стать мощным субъектом, способным выстоять жесткие условия конкуренции и достичь стабильного стратегического развития.

Руководство производственной организации каждый день преодолевает ряд проблем, связанных с управлением персонала, в частности организацию отбора и найма работников, их увольнение, обучение и переподготовка, повышение квалификации, обеспечение эффективности труда работников. Решение этих и многих других проблем можно обеспечить внедрением эффективного кадрового менеджмента.

Считаем, что построение эффективного кадрового менеджмента в организации необходимо осуществлять в три этапа:

- анализ и разработка стратегии развития организации;
- определение цели и основных задач кадрового менеджмента;
- мониторинг персонала.

Система кадрового менеджмента организации требует постоянного совершенствования, основными направлениями которого, на наш взгляд, должны быть:

- разработка эффективной кадровой политики;
- постоянное совершенствование кадровой работы в организации;
- забота руководства о повышении уровня квалификации своих сотрудников;
- сочетание эффективного обучения персонала, повышения квалификации и мотивации для развития способностей работников;
- четкая система управления средствами, выделенными на обучение и повышение квалификации, обустройство рабочего места, выплату заработной платы;
- осознание значения человеческого фактора как элемента конкурентоспособности организации;
- формирование положительного морально-психологического климата в коллективе, который обеспечит наиболее полное использование потенциала работников;
- создание в организации условий для уменьшения числа уволенных;
- продуманная социальная политика, в которой важную роль играет материальное стимулирование персонала, программы по улучшению условий труда, отдыха, льготного питания; принятия комплекса мер по созданию высокопроизводительных производственных коллективов;
- координация и контроль выполнения намеченных кадровых мероприятий;
- поиск и отбор персонала является продолжением кадровой политики, реализуемой организацией, и одним из ключевых элементов системы управления персоналом, тесно связанным практически со всеми основными направлениями работы в этой сфере.

Основное внимание в сфере управления персоналом в производственной организации необходимо обратить именно на вопрос отбора высококвалифицированного персонала. Кроме того в производственных органи-

зациях необходимо интенсифицировать собственные усилия в следующих направлениях работы с персоналом по кадровому планированию, анализу работы, системе стимулирования, организационной культуре, системе мер по адаптации новых работников, обучению и пр.

Однако для того чтобы связь между основными функциональными направлениями процесса управления персоналом и работой по поиску и подбору персонала для заполнения вакансий, существующих в организации, не были декларлируемыми только на бумаге, необходима эффективная структура службы управления персоналом.

Заключение. Руководство современных производственных организаций каждый день преодолевает ряд проблем, связанных с управлением персонала, в частности организацию отбора и найма работников, их увольнение, обучение и переподготовка, повышение квалификации, обеспечение эффективности труда работников. Решение этих и многих других проблем можно обеспечить внедрением эффективного кадрового менеджмента.

Предложенная система кадрового менеджмента будет способствовать повышению производительности труда и как следствие повышению эффективности деятельности организации. Налаженная система кадрового менеджмента в рамках стратегического управления организацией будет способствовать повышению ее конкурентоспособности.

Список использованной литературы

1. Арнаут М.Н. Кадровый менеджмент: сущность, подходы к трактовке, модели [Текст] / Арнаут М.Н., Митрофанова Т.В. // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – Т. 7. – № 1 (22). – С. 22–25.

2. Грудкина Т.И. Кадровый менеджмент на предприятии: понятие, цель, задачи, компоненты [Текст] / Т.И. Грудкина, У.А. Трещева // В сборнике: Аграрная наука: современные проблемы и перспективы: Международная научно-практическая конференция, посвященная 80-летию со дня образования Дагестанского государственного аграрного университета имени М.М. Джембулатова. – 2012. – С. 609–614.

3. Ивакина Я.А. Кадровый менеджмент как основа процветания предприятия [Текст] / Я.А. Ивакина, Е.А. Гнездилов // В сборнике: Наука молодых - будущее России сборник научных статей 3-й Международной научной конференции перспективных разработок молодых ученых: в 6 томах. – 2018. – С. 210–214.

4. Круглов В.Н. Кадровый менеджмент как залог экономической эффективности [Текст] / В.Н. Круглов, Н.Ю. Трутнева // В сборнике: Пути социально-экономического развития региона: финансовое обеспечение, перспективы и направления оптимизации Калужский филиал Финансово-

го университета при Правительстве РФ. Под редакцией Пироговой Т.Э., Никифорова Д.К. – 2015. – С. 110–115.

5. Майданевич Ю.П. Формирование системы кадрового менеджмента в производственной организации. [Текст] / Ю.П. Майданевич, О.М. Кузьмина, Е.А. Каменских // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 9 (110). – С. 1054–1059.

УДК 37.091.113:005–057.17

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОГО ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА

Маркина И.А., д.э.н., профессор, Заслуженный деятель науки и техники Украины

Зось-Киор Н.В., д.э.н., доцент, профессор

Сёмич Н.И., д.э.н., доцент, профессор

Полтавская государственная аграрная академия, г. Полтава, Украина

Ключевые слова: развитие, персонал, организация, система, корпоративный тайм-менеджмент.

Key words: development, personnel, organization, system, corporate time management.

Аннотация: В статье определена организация комплексной системы развития персонала организации. Систематизированы индикаторы, источники данных, методы сбора, процедуры оценки персонала организации и уровни оценки персонала организации. Обобщена практика ошибок в процессе оценки персонала организации и их последствия.

Summary: The article defines the organization of a complex system of staff development of the organization. Indicators, data sources, collection methods, procedures for evaluating the organization's staff and the level of evaluation of the organization's staff are systematized. The practice of errors in the process of evaluation of the staff of the organization and their consequences are summarized.

Результаты недавнего исследования The Boston Consulting Group и World Skills показали, что почти 4 млн украинских работников оказались в «квалификационной яме». То есть каждый четвертый сотрудник находится «не на своем месте» и выполняет работу, для которой его квалификация недостаточна (или избыточная). Проблема носит глобальный характер: более трети специалистов в мире (36%) занимают позиции, не соот-