

УДК 331.08

ЦЕЛЕВОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Мария Вячеславовна Лёвина

кандидат экономических наук, доцент

marija_1986@mail.ru

Максим Юрьевич Стрыгин

студент

max.strygin@bk.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г.Мичуринск, Россия

Аннотация. Первым и важнейшим этапом разработки и проектирования системы управления персоналом организации является определение и формирование её целей. Сложность этапа состоит в том, что каждый элемент системы управления имеет основные цели (вытекающие из главной цели организации), которые затем разбиваются на более мелкие (цели более низкого уровня), и от правильности и точности их формулирования, от верно поставленных временных рамок их достижения зависит дальнейшая работа системы управления персоналом всей организации.

Ключевые слова: персонал, управление, производительность труда, эффективность, целеполагание.

Эффективно выстроенная система управления персоналом поможет компании быть конкурентоспособной, увеличить производительность и ответственность каждого работника, сохранив при этом социальную стабильность, приближая интересы коллектива к интересам всей организации в целом.

Для достижения целей и задач управления кадрами нужна целостная система, которая в свою очередь будет использовать современные методы и технологии, научные разработки и рекомендации специалистов. При этом важно, чтобы все работники в организации понимали, что скрывается под словом «цели», знали, как их достигать [3, 348].

Каких-либо конкретных правил формулирования и определения целей не установлено. Однако, существуют основные общие требования к правильной постановке любых целей. Цели должны быть:

- конкретными, т.е. адресованы, направлены на предмет и иметь определённость во времени;
- полными, т.е. отражать специфику объекта, условия внешней среды влияния;
- непротиворечивыми, т.е. неотрывными от сопряжённых задач и целей;
- достижимыми, т.е. объективно учитывать все возможные преграды на пути их достижения;
- гибкими, т.е. корректируемыми в случае непредвиденных изменений внешних сил и обстоятельств [8, 412].

Эффективность использования трудовых ресурсов в первую очередь характеризуется производительностью труда, то есть его способностью производить в единицу рабочего времени определенное количество продукции [2, 445-501].

Наш анализ будет проходить на примере СХПК «Родина» –действующее предприятие, которое состоит в реестре субъектов малого и среднего предпринимательства с 01.08.2016 как малое предприятие. Рассматриваемая

нами организация – автономное (независимое) объединение граждан на добровольной основе для достижения общих экономических и социальных потребностей на совместном демократически контролируемом предприятии [7, 260].

Основной вид деятельности предприятия – выращивание зерновых культур.

Таблица 1

Эффективность использования трудовых ресурсов СХПК «Родина»

Показатели	2020г.	2021г.	2022г.	Отношение 2022г. к 2020г., %
Среднегодовая численность работников, чел.	80	75	73	91,2
Отработано всеми работниками, занятыми во всех отраслях хозяйства - всего, тыс. чел.- дн.	17	15	16	94,1
тыс.чел.- час	121	131	126	104,1
Годовая выработка тыс. руб.	4084,9	4124,2	4100,1	100,3
Дневная выработка, руб.	19223,2	19982,1	19767,1	102,8
Часовая выработка, руб.	2700,8	2992,4	2898,7	107,3
Затраты труда на 1 ц, чел/ч				
зерновых	0,06	0,08	0,09	150
подсолнечника	0,15	0,16	0,17	113,3

Эффективность использования трудовых ресурсов в организации возросла за период исследования, так рост годовой выработки составил 0,3% в 2022 г. до 4100,1 тыс. руб., дневной 2,8% до 19767,1 руб., часовой 7,3% до 2898,7 руб.

Характеристика движения кадров показала, что коэффициент текучести и коэффициент оборота по выбытию имеют тенденцию к увеличению – на 7,2. При этом, коэффициент оборота по приему также увеличился за тот же период – на 10,4% , или с 21,1 % в 2020 году до 23,3% в 2022 году. Число постоянно работающих сотрудников увеличилось на 14,7%. В связи с этим, и коэффициент постоянства кадрового состава увеличился на 33,5%, или до 53,4% в 2022 году.

Характеристика движения кадров в СХПК «Родина»

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год	Отношение 2022 г. к 2020 г., %
Среднесписочная численность персонала, чел.	80	75	73	91,2
Число уволившихся с работы, чел.	13	11	12	92,3
в т.ч. по собственному желанию	13	11	12	92,3
За нарушение дисциплины	-	-	-	-
Число принятых на работу, чел.	18	21	17	94,4
Число постоянно работающих, чел.	34	40	39	114,7
Коэффициент постоянства кадрового состава, %	40	53,3	53,4	133,5
Коэффициент текучести, %	15,3	14,6	16,4	107,2
Коэффициент оборота по приему, %	21,1	28	23,3	110,4
Коэффициент оборота по выбытию, %	15,3	14,6	16,4	107,2

Первым и важнейшим этапом разработки и проектирования системы управления персоналом организации является определение и формирование её целей. Сложность этапа состоит в том, что каждый элемент системы управления имеет основные цели (вытекающие из главной цели организации), которые затем разбиваются на более мелкие (цели более низкого уровня), и от правильности и точности их формулирования, от верно поставленных временных рамок их достижения зависит дальнейшая работа системы управления персоналом всей организации [1, 220].

Определение целей подвергается воздействию множества как внешних, так и внутренних факторов, рассматривается с разных точек зрения (например, с точки зрения руководства и с точки зрения работников), что и делает данный процесс трудоёмким [5, 137].

Нами предложена авторская модель дерева целей, представленная на рисунке 1. Главной целью данного дерева целей является обеспечение организации конкурентоспособными кадрами, их эффективное использование, психологическое и социальное развитие.



Рисунок 1 - Дерево целей СПХК «Родина»

На первом уровне рассматриваются ресурсные цели организации, такие как найм и учет персонала, правовое и информационное обеспечение управления персоналом и т.д.

На втором уровне рассматриваются цели повышения эффективности деятельности организации, такие как обучение и аттестация персонала, переподготовка и повышение квалификации персонала и т.д.[6, 264]

Заключительный уровень дерева целей в СХПК «Родина» включает в себя конечные результаты деятельности, такие как составление учебных планов и программ, организация процесса обучения и т.д.

В ходе выполнения предложенных мероприятий (своевременно и в полном объеме), можем прогнозировать значительное развитие СХПК «Родина», тогда прогноз выглядит следующим образом– таблица 3.

Прогноз стратегического развития СХПК «Родина»

Показатели	Годы			Прогноз до 2030 г.	Отношение прогноза к 2022 г., %
	2020	2021	2022		
Численность персонала	80	75	73	75	102,7
Коэффициент текучести, %	15,3	14,6	16,4	14,3	-2,1 п.п.
Начислено заработной платы	41028	41735	49410	54378	110,1
Трудообеспеченность (чел.) в расчёте: на 100 га сельскохоз. угодий	0,89	0,95	0,97	0,99	102,6
на 100 га пашни	0,73	0,78	0,80	0,89	111,2
Выручка тыс.руб	357333	317009	355496	387432	108,9
Себестоимость тыс.руб	217105	143846	216657	220657	101,8
Продолжение таблицы 3					
Прибыль тыс.руб	140228	150639	118836	174323	146,7
Годовая выработка тыс. руб.	4084,9	4124,2	4100,1	4489,7	109,5
Уровень рентабельности	65,8	79,1	47,2	83,2	36 п.п.

В прогнозном сценарии численность работников останется прежней, однако, благодаря предложенным мероприятиям, сотрудники организации будут выполнять свои обязанности эффективнее.

Внедрение рекомендаций позволит значительно повысить уровень развития организации за счёт повышения урожайности на 10%, снижения затрат на производство на 10%, увеличения количества реализованной продукции на 15%.

Список литературы:

1. Александрова Н. А., Васильцова Л. И., Фатеева Н. Б. Основы кадровой политики и кадрового планирования. Екатеринбург: УрГАУ. 2019. 228 с.

2. Базаров Т. Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты (практическое руководство). М.: Издательство «КноРус». 2018. 507с.
3. Воронин Б.А., Васильцова Л. И., Александрова Н.А. Управление персоналом. Екатеринбург: УрГСХА. 2019. 360с.
4. Гаврилов Д.В., Бардасова Э.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Вестник Казанского технологического университета. 2019. Т. 16. № 3. С. 267-270.
5. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами. М.: Дашков и К°. 2018. С.160.
6. Демина Н.В. Нетрадиционные методы отбора персонала: эффективность применения в организациях // Научные проблемы гуманитарных исследований. 2019. № 2. С. 263-268.
7. Егоршин А. П. Основы управления персоналом: Учебное пособие/А.П. Егоршин. 4-е изд., перераб. и доп. М.: НИЦ ИНФРА-М. 2018. 263с.
8. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник. М.: Инфра-М. 2019. 432с.

UDC 331.08

TARGETED PERSONNEL DEVELOPMENT AS A FACTOR OF THE ORGANIZATION'S SUCCESS

Maria V. Levina

Ph.D., Associate Professor

Marija_1986@mail.ru

Maxim Yu. Strygin

Student

max.strygin@bk.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The first and most important stage of the development and design of an organization's personnel management system is the definition and formation of its goals. The complexity of the stage consists in the fact that each element of the management system has main goals (arising from the main goal of the organization), which are then divided into smaller ones (lower-level goals), and the further work of the personnel management system of the entire organization depends on the correctness and accuracy of their formulation, on the correctly set time frames for their achievement.

Keywords: personnel, management, labor productivity, efficiency, goal setting.

Статья поступила в редакцию 11.09.2023; одобрена после рецензирования 19.10.2023; принята к публикации 27.10.2023.

The article was submitted 11.09.2023; approved after reviewing 19.10.2023; accepted for publication 27.10.2023.