

18. До кризи українцям були потрібні 3 життя на придбання елітної квартири в Києві. 2012 р. [Електронний ресурс] : Режим доступу : <http://bvmstroy.ru/new/do-krizisa-ukraincam-buli-nuzhny-.htm>
19. Постанова КМУ від 29 липня 2002 р. №1089 «Про затвердження Державної програми забезпечення молоді житлом на 2002-2012 роки». [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1089-2002-%D0%BF>
20. Постанова КМУ від 25 квітня 2012 р. № 343 «Про затвердження Порядку здешевлення вартості іпотечних кредитів для забезпечення доступним житлом громадян, які потребують поліпшення житлових умов. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://document.ua/pro-zatverdzhennja-porjadku-zdeshevlennja-vartosti-ipotechni-doc96339.html>
21. Постанова КМУ від 19 вересня 2007 р. № 1158 «Про затвердження Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року». [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.ecobank.org.ua/NB/DocLib/1.4.10.pdf>
22. Постанова КМУ від 11 листопада 2009 р. № 1249 «Про затвердження Державної цільової соціально-економічної програми будівництва (придбання) доступного житла на 2010-2017 роки» [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1089-2002-%D0%BF>
23. Наші досягнення (на 01.08.2012 года). Обласна програма підтримки індивідуального житлового будівництва на селі «Власний дім». 2012 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.kyiv-obl.gov.ua/oblasna_programa_pidtrimki_individualnogo_zhitlovogo...
24. По программе «Собственный дом» с начала 2012 года [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://building.ua/Po-programme-Sobstvennyj-dom-s-nachala-2012-g-v-Krymu-vyda...>

Коротков А.И., Кремповая М.К., Шамилева Э.Э.

УДК 351.823.3

УВЕЛИЧЕНИЕ ПРИБЫЛИ ЗА СЧЕТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Анотація. В статті розглянуто підвищення ефективності використання персоналу як головний фактор збільшення прибутку. Вивчені трудові зусилля вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, які досліджували проблеми збільшення прибутку і ефективності використання персоналу підприємства. Розроблено механізм стимулювання підвищення продуктивності праці працівників на основі створення ефективної системи матеріальної індивідуальної і колективної відповідальності.

Ключевые слова: прибуток, ефективність, персонал, рентабельність, управління, продуктивність праці.

Анотация. У статті розглянуто підвищення ефективності використання персоналу як головний чинник збільшення прибутку. Вивчені трудові зусилля вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, які досліджували проблеми збільшення прибутку і ефективності використання персоналу підприємства. Розроблено механізм стимулювання підвищення продуктивності праці працівників на основі створення ефективної системи матеріальної індивідуальної і колективної відповідальності.

Ключевые слова: прибуток, ефективність, персонал, рентабельність, управління, продуктивність праці.

Summary. The article describes the most possible reserves increase profits by increasing efficiency of staff. It has been proven that the composition and structure of the staff have a great influence on the performance of the enterprise and profit. Include ways the efficiency of personnel due to: develop an effective system of indicators for evaluation of labour contribution and quality of work of employees of all structural departments; oversee the exercise of responsibilities and discipline; establish norms of collective responsibility; training of performers at all levels and their interest in the results of their work and personal responsibility; develop a system of liability and incentives for planning, implementation of plans and their impact on the activities of the entire enterprise. Studied the works of domestic and foreign economists.

Keywords: profit, efficacy, staff, profitability, direction, management.

Актуальность темы исследования и постановка проблемы. Получение наибольшей прибыли предприятия зависит в определенной мере от рационального использования персонала предприятия. В современных условиях рыночной экономики возрастает роль эффективного управления персоналом. На данном этапе усилия сосредоточены в основном на преодолении кризисных явлений в области финансов, но остаются в тени проблемы управления производительностью труда как фактора повышения эффективности производства. Между тем именно производительность труда является наиболее важным фактором развития экономики любой страны, определяющим уровень благосостояния общества. Практика показывает, что управление эффективностью производства требует комплексного подхода, основанного на координации всех процессов деятельности предприятия, так как с переходом к рыночной экономике перед отечественными предприятиями встала проблема самостоятельного поиска ресурсов и источников финансирования производственной деятельности.

Анализ исследований и публикаций проблемы. Широкий круг вопросов, связанных с решением проблем увеличения прибыльности предприятия и улучшения эффективности использования персонала предприятия нашел свое отражение в научных трудах как отечественных, так и зарубежных ученых-экономистов: Абрютин М.С., Аврашков Л.Я., Акулич В.А., Бабаев Ю.А., Баканов М.И., Басовский Л.Е., Волков О.И., Гинзбург А.И., Зайцев Н.Л., Карлик А.Е., Мухин С.А., Погосян Г.Р., Савицкая Г.В., Шеремет А.Д.

Несмотря на значительное количество публикаций в рамках исследуемой тематики, слабо отражена проблема влияния эффективности использования персонала на эффективность деятельности предприятия в целом и размер прибыли в частности.

Указанная проблема, ее актуальность, а также необходимость поиска решения обусловили выбор данной темы, цель работы и решаемые задачи.

Цель статьи: исследование возможных резервов увеличения прибыли предприятия за счет повышения эффективности использования его персонала.

Основные результаты исследования. Прибыль является главным показателем деятельности предприятия. Являясь основной движущей силой рыночной экономики, она обеспечивает интересы государства (за счет налогов), собственников (за счет получения чистого дохода) и персонала предприятия (за счет получения заработной платы).

Основа прибыли как экономической категории раскрывается в марксистской экономической теории. На стадии реализации выявляется стоимость товара, которая равна сумме двух элементов. Первый элемент обозначается буквой «С» и отражает стоимость овеществленного труда. Второй элемент является суммой ($V+m$) и характеризует стоимость живого труда, которая распадается на две части:

V - зарплата работников, выражающая стоимость израсходованного ресурса как части издержек предприятия;

m - вторая часть вновь созданной стоимости, отражающая чистый доход как неоплаченный труд наемного рабочего в сфере материального производства, который реализуется только в результате продажи продукции. Ее наличие означает общественное признание полезности продукции. На уровне предприятия чистый доход принимает форму прибыли, точнее, прибыли от реализации продукции (работ, услуг) и определяется как разница между полученной выручкой и затратами на их производство и реализацию [4].

Следовательно, как экономическая категория прибыль представляет собой часть добавленной стоимости, остающаяся на предприятии после реализации продукции, которая отражает чистый доход, созданный в сфере материального производства, и характеризует конечный положительный финансовый результат производственной деятельности предприятия как превышение его доходов над расходами, связанных с производством и реализацией продукции, работ, услуг.

Сущность прибыли, как и любой экономической категории, раскрывается через ее функции.

1. Контрольная функция. Прибыль характеризует экономический эффект от деятельности предприятия как ее конечный финансовый результат. На результат реализации этой функции влияют зависящие и не зависящие от предприятия факторы.
2. Воспроизводственная функция. Прибыль - один из источников расширенного воспроизводства.
3. Стимулирующая функция. Прибыль является единственным источником формирования поощрительных фондов и социального развития, выплаты доходов собственникам, внедрения НТП. Эта функция обусловлена тем, что прибыль одновременно финансовый результат и основной элемент финансовых ресурсов предприятия, который обеспечивает реализацию принципа самофинансирования. Именно эта функция имеет наибольшее влияние на персонал предприятия.
4. Бюджетобразующая функция. Прибыль - главный источник формирования доходов бюджетной системы РФ, обеспечивает более 30% ее доходов. Эта функция прибыли связана с функционированием финансов государства и выполнением ими перераспределительной и регулирующих функций, что обуславливает необходимость разработки налоговой политики государства.
5. Социальная функция. Прибыль - источник средств для реализации социальной ответственности бизнеса [4].

Для выполнения данных функций прибыль должна быть как минимум равной ставке дисконтирования, а как максимум - превышать все иные сферы вложений средств. Основными факторами прибыли можно назвать увеличение объема продаж и снижение себестоимости производства, что вытекает из формулы расчета прибыли предприятия. Нормализацию данных факторов невозможно представить без соответствующего повышения эффективности использования персонала предприятия, что можно представить в виде схемы, изображенной на рис. 1.

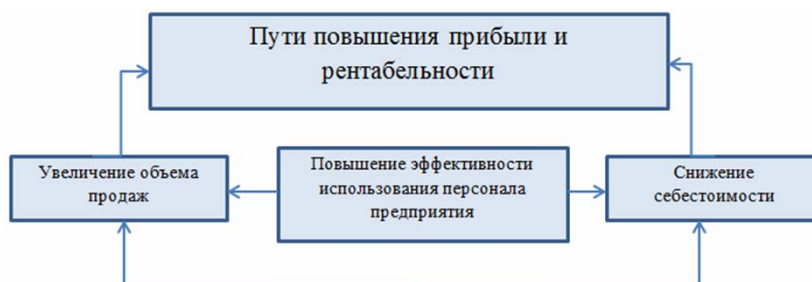


Рис.1. Факторы повышения прибыли и рентабельности предприятия

Источник: составлено авторами.

Одним из важных факторов увеличения прибыли предприятия является эффективность управления трудовыми ресурсами организации, т.к. она непосредственно влияет на конкурентные возможности предприятия, способствует увеличению объема производства и повышению его эффективности. Также

снижению себестоимости изготовленной продукции и увеличению размера получаемой прибыли за счет достаточного обеспечения предприятия работниками с необходимой квалификацией и опытом, рациональным использованием кадров, что приводит к повышению уровня производительности труда.

Успешная программа по развитию кадрового состава способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Естественно, что это должно вести к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов предприятия.

Для организации важно располагать в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для решения производственных задач, достижения ее целей [5].

Систематизированное управление персоналом оказывает косвенное влияние на рост прибыли, что не уменьшает значимости данного фактора в процессе повышения эффективности предприятия. Если провести анализ влияния данных факторов, можно заметить зависимость, которая подтверждает необходимость повышения эффективности использования персонала предприятия для увеличения его прибыли. Данную зависимость можно увидеть на рис.2.

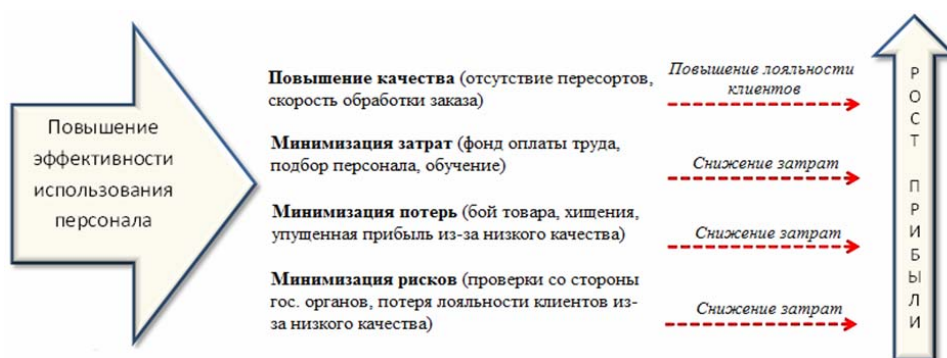


Рис. 2. Влияние систематизированного управления персоналом на прибыль предприятия

Источник: составлено авторами на основе [3].

Анализ состава и структуры кадров позволит руководителю получить необходимую информацию о персонале (квалификационная, половозрастная, национальная структура, удельный вес рабочих, служащих и т. п.), которая станет основой для разработки оперативного плана работы с кадрами и эффективную кадровую политику.

Осознание необходимости изучения состава и структуры кадров организации позволит руководителю в полной мере использовать имеющийся потенциал трудовых ресурсов, что в свою очередь должно сказаться на повышении эффективности работы предприятия в целом.

Основу концепции управления кадрами в настоящее время составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами организации. Итак, современные условия жизнедеятельности предъявляют повышенные требования к построению системы управления кадрами организации. Это в первую очередь проявляется в ее умении приспосабливаться к изменяющимся целям объекта управления и условиям его работы, а также необходимости учитывать перспективы развития предприятия в целом.

Состав и структура кадров современного предприятия представлены следующими категориями: рабочие (основные и вспомогательные), инженерно-технические работники (ИТР), служащие, младший обслуживающий персонал (МОП), работники охраны, ученики, руководители, которые в зависимости от характера создаваемого продукта труда владеют определенной профессией, в пределах которой подразделяются на конкретные специальности. А уже в зависимости от уровня образования имеют различные квалификации [5].

Эффективно использовать кадровый потенциал предприятия руководителю поможет научно-обоснованная программа мер по совершенствованию состава и структуры кадров путем их обучения, переподготовки, повышения квалификации, а также мотивирования на достижение заданных целей, что отражено на рис.3.

Изложенный материал показывает, что состав и структура кадров имеют большое влияние на эффективность работы предприятия и получение прибыли.

УВЕЛИЧЕНИЕ ПРИБЫЛИ ЗА СЧЕТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

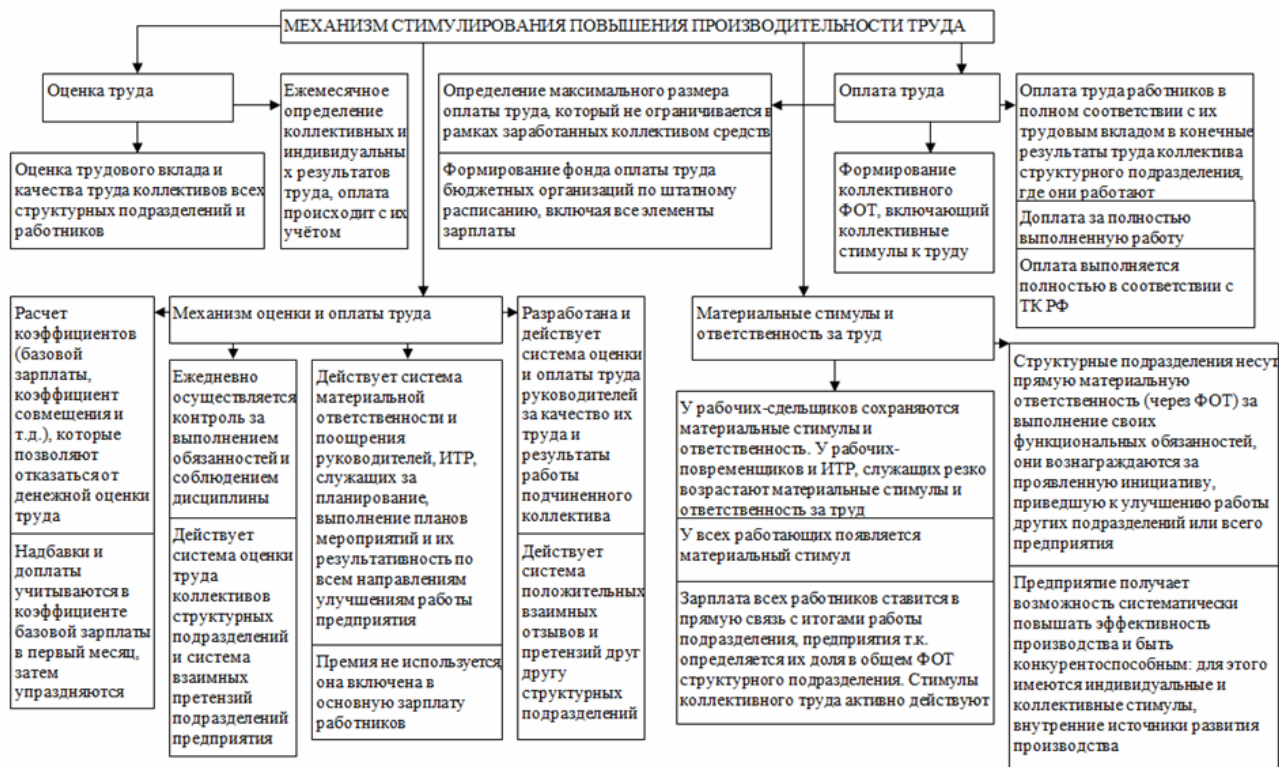


Рис. 3. Механизм стимулирования повышения производительности труда работников

Источник: составлено авторами на основе [6].

Выводы. Таким образом, мощным источником увеличения прибыли является повышение эффективности использования персонала предприятия за счет:

- разработки эффективной системы показателей по оценке трудового вклада и качества труда коллективов всех структурных подразделений;
- создания норм коллективной ответственности;
- осуществления контроля за выполнением обязанностей и соблюдением дисциплины;
- повышения квалификации исполнителей на всех уровнях и их заинтересованности в результатах своего труда, а также личной ответственности;
- разработки системы материальной ответственности и поощрений за планирование, выполнение планов и их влияние на деятельность всего предприятия.

Источники и литература:

1. "Трудовой Кодекс Российской Федерации" (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ <http://www.consultant.ru>
2. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" <http://base.garant.ru>
3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика. М. : Альпина, 2010. – 34 с.
4. Кириллова Л. Н. Виды прибыли в системе управления прибылью // Л. Н. Кириллова Экономический журнал. – М. : Каллиграф. – 2009. – № 16
5. Кожевникова Е. А. Анализ эффективности использования персонала предприятия // Е. А. Кожевникова Плано-экономический отдел. – 2011 г. – №8.
6. Лазарева И. И. Обеспечение эффективности производства промышленных предприятий на основе повышения производительности труда : автореф. дисс. на соискание научн. степени канд. эконом.наук : спец. 08.00.05 / И. И. Лазарева. – Орел, 2011. – 25 с.