

Золотарева Юлия Олеговна

Zolotaryova Yulia Olegovna

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОПТИМИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

INNOVATIVE METHODS OF HUMAN RESOURCES OPTIMIZATION AT THE ENTERPRISE

Аннотация:

Статья посвящена изучению и разработке инновационных способов оптимизации трудовых ресурсов на предприятии. Даны рекомендации по созданию корпоративной культуры предприятия, направленной на повышение трудовой мотивации работников и активизации трудового потенциала.

Ключевые слова:

трудовые ресурсы, корпоративная система управления, корпоративная культура, трудовая мотивация, оптимизация труда.

Summary:

The article deals with research and development of the innovative ways of human resources optimization at the enterprise. The author gives guidelines on the creation of corporate culture aimed at the improvement of employees' work motivation and development of their performance potential.

Keywords:

human resources, corporate management system, corporate culture, work motivation, optimization of labor.

Объективная действительность уже доказала, что человек является не только ключевым, но и самым дорогостоящим «ресурсом» любой компании. Ведь именно этот фактор зачастую обеспечивает продвижение фирм на новые рынки и в новые регионы. Качество трудовых ресурсов является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ и непосредственно влияет на конкурентные возможности фирмы. Современная организация, стремящаяся закрепиться на рынке и упрочить свое положение, старается максимально эффективно использовать своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи сотрудников на работе и интенсивного развития их потенциала.

Одним из приоритетов социальной политики государства является сбережение трудового потенциала современной России. Это обусловлено начавшимся сокращением численности трудоспособного населения и высоким уровнем смертности этой категории людей, а также ухудшением качества трудовых ресурсов [1, с. 378].

Эксперты пришли к выводам, что за последние 15 лет одной из главных причин торможения научно-технической и инновационной деятельности в России является низкое качество управления человеческим капиталом. В качестве дополнения к этому выступает еще и неблагоприятная среда для инновационной деятельности [2, с. 64].

Одной из ключевых проблем в экономике фирмы является проблема эффективности использования ресурсов. Эффективность использования ресурсов способствует достижению больших результатов при меньших затратах труда, времени, средств. Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов можно использовать ряд таких методов, как:

1. Совершенствование системы премий и оплаты труда.
2. Совершенствование работы с персоналом (обеспечение условий для личной инициативы работников, учет их профессиональных навыков и профессиональных особенностей, создание здоровой рабочей обстановки в коллективе, техническое оснащение рабочих мест).
3. Внедрение информационных технологий.
4. Повышение мотивации персонала. Мотивация работника может снижаться, если результаты его работы не вознаграждаются должным образом, то есть когда результаты работы или усилия работника не воспринимаются им как инструмент для получения вознаграждения. Работник может иметь низкую мотивацию, если он уже имеет максимальный для него в данной компании уровень оплаты и повышение производительности и улучшение качества его работы уже не может отразиться на его оплате [3, с. 41].
5. Эффективная система управления персоналом (четкое разграничение полномочий, прав и обязанностей и т. д.) [4, с. 341].
6. Внедрение новых технологий в производственный процесс.
7. Повышение квалификации, обучение и аттестация персонала фирмы.
8. Осуществление мероприятий по социальной защите персонала фирмы [5, с. 369].

Объединить все эти методы позволяет правильно организованная система корпоративного управления. Следует отметить, что до последнего времени в РФ тема корпоративного управле-

ния была второстепенной. Ситуацию изменил тот факт, что в России начала формироваться качественно новая управленческая модель, первостепенную значимость в которой приобрело разделение функций собственности и оперативного управления [6, с. 340].

Для минимизации риска и лучшей адаптации компании к системе корпоративного управления лучше всего начать с создания корпоративной культуры компании, которая, на наш взгляд, должна быть в большей степени ориентирована на повышение трудовой мотивации сотрудников за счет воздействия на внутреннюю мотивацию работников сразу по нескольким направлениям. Такая корпоративная культура позволит в значительной мере повысить эффект от предполагаемых инновационных изменений [7, с. 42; 8, с. 208; 9; 10].

Несмотря на предложенные нами методы решения современных проблем мотивации персонала, нельзя вывести универсальную формулу решения данной проблемы. Если предприятие или организация уже столкнулись с кризисом мотивации у своих сотрудников, то для качественного изменения ситуации требуется полное или частичное перепроектирование систем мотивации и стимулирования, а также их повторное внедрение.

Ссылки:

1. Коваленко А.А. Управление инновациями как механизм стратегического развития человеческого капитала на предприятии // Преподаватель XXI век. 2013. № 2. С. 367–370.
2. Захарова Л.Н., Геливера Е.Ю. Принятие инновационных кадровых решений // Гылым Кайнары. 2013. № 2. С. 64–65.
3. Золотарева Ю.О. Корпоративная культура как фактор повышения трудовой мотивации сотрудников // Управление кадровым потенциалом в условиях инновационной экономики : материалы междунар. науч.-практ. конф. 2014. № 1. С. 40–42.
4. Лымарева О.А., Миненкова В.В. Корпоративная культура как элемент менеджмента персонала // Теория и практика общественного развития. 2011. № 2. С. 339–342.
5. Коваленко А.А. Указ. соч.
6. Лымарева О.А., Миненкова В.В. Указ. соч.
7. Золотарева Ю.О. Корпоративная культура как фактор повышения трудовой мотивации сотрудников... С. 42.
8. Золотарева Ю.О. Мотивация персонала в современных условиях: проблемы и пути их преодоления // Альтернативные пути преодоления глобального экономического кризиса : материалы заочной Междунар. науч.-практ. конф. Краснодар. 2013. С. 206–214.
9. Строителива Т.Г., Вукович Г.Г. Формирование эффективной кадровой политики в корпоративном секторе промышленности России // Саарбрюккен, 2012.
10. Вукович Г.Г., Гостяева И.Н. Повышение мотивации к труду на основе управления трудовым поведением работников // Человек и труд. 2009. № 12. С. 62.

References:

1. Kovalenko, AA 2013, 'Managing Innovation as a mechanism for strategic development of human capital in the enterprise', *Teacher XXI century*, no. 2, pp. 367-370.
2. Zakharova, LN & Gelivera, EJ 2013, 'Adoption of innovative staffing solutions', *Gylym Cainari*, no. 2, pp. 64-65.
3. Zolotaryova, YO 2014, 'Corporate culture as a factor of work motivation of employees', *Human resource management in the innovation economy: proceedings of the international. scientific-practical. conf.*, no. 1, pp. 40-42.
4. Lymareva, OA & Minenkova, VV 2011, 'Corporate culture as an element of management personnel', *Theory and practice of social development*, no. 2, pp. 339-342.
5. Kovalenko, AA 2013, 'Managing Innovation as a mechanism for strategic development of human capital in the enterprise', *Teacher XXI century*, no. 2, pp. 367-370.
6. Lymareva, OA & Minenkova, VV 2011, 'Corporate culture as an element of management personnel', *Theory and practice of social development*, no. 2, pp. 339-342.
7. Zolotaryova, YO 2014, 'Corporate culture as a factor of work motivation of employees', *Human resource management in the innovation economy: proceedings of the international. scientific-practical. conf.*, no. 1, p. 42
8. Zolotaryova, YO 2013, 'Motivation of staff in modern conditions: problems and ways of overcoming them', *Alternative ways of overcoming the global economic crisis: materials correspondence Intern. scientific-practical. conf.*, Krasnodar, pp. 206-214.
9. Stroiteleva, TG & Vukovich, GG 2012, 'Formation of an effective personnel policy in the corporate sector of industry in Russia', *Saarbruecken*.
10. Vukovich, GG & Gostyaeva, IN 2009, 'Increase the motivation to work on the basis of the behavior of workers labor management', *Person and work*, no. 12, p. 62.