

5. Чечевицина Л.Е., Чечевицина Е.В. Экономика предприятия: учебное пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2013. 378с.
6. Чернобродова Л.А. Малое инновационное предпринимательство как фактор социально-экономического развития региона. ЭПОС. 2012.
7. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. «Эксмо», 2007.

Зиганшина Н.И.

*Научный руководитель: канд.экон.наук, доц. Васильев В.Л.
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета
г.Елабуга*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Аннотация. В данной работе рассматривается совершенствование системы управления персоналом, компоненты системы управления персоналом, выявлены основные методы и приемы управления персоналом.

Ключевые слова: конкурентоспособность, управление персоналом, человеческий ресурс, квалификация.

Ziganshina N. I.

*Research supervisor: Cand.Econ.Sci., associate professor Vasilyev V. L.
K(P)FU Yelabuga institute
Yelabuga*

IMPROVEMENT OF A PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AS A NECESSARY CONDITION OF SUCCESSFUL FUNCTIONING OF THE ENTERPRISE AND FACTOR OF INCREASE OF HIS COMPETITIVENESS

Abstract. In this work improvement of a personnel management system is considered. Components of a personnel management system have been also considered. The main methods and methods of human resource management are revealed.

Keywords: competitiveness, human resource management, human resource, qualification.

Переход России на рыночную экономику способствовал коренному изменению отношений управления и использования персонала организаций и предприятий. Предприятие является субъектом товарно-денежных отношений, обладает экономической самостоятельностью, отвечает за свои достигнутые результаты, и для того чтобы обеспечить эффективную работу и высокую конкурентоспособность руководителям предприятий нужно совершенствовать систему управления персоналом [5].

В любой сфере деятельности одним из главных факторов финансового успеха является конкурентоспособность. Именно конкурентоспособность, наряду с технологиями и способами организации производства, определяет обеспеченность высококвалифицированными человеческими ресурсами, степень мотивации и стимулирования персонала, формы работы, позволяющая достигать совместной эффективной деятельности. Система управления персоналом включает в себе такие компоненты, как функция планирования персонала, учет и оценка управления мотивацией персонала, обеспечение благоприятными условиями труда и т.п. [3, с.24].

По данным университетов Западной Европы, в таких странах, как США, Германия, Сингапур, Италия, Франция и Финляндия человеческий ресурс используется более чем 70%, в Австралии, Испании, Канаде, Японии – не более чем 50%, а в России, КНР, Мексике, Польше, на Украине показатели использования человеческими ресурсами малы, всего лишь 25% [2]. Данные исследования показывают, что в России отсутствует процесс оптимизации системы управления, которая ориентируется на моментальную выгоду. Это говорит о том, что большинству руководителей и менеджеров информация о затратах и прочих операциях становится не нужной и незначимой, вследствие чего не выявляются проблемы упадков прибыли предприятия. Без устранения проблем и выявления причин движение вперед системы управления персоналом невозможно. Особенность российской системы правления персонала заключается в том, что на

предприятиях не выделяется фактор успеха, стратегическое преимущество. Негативное отношение к организационной культуре также будет сказываться на деятельности предприятий.

По нашему мнению, нужна новая культура в системе управления персоналом. Только благодаря эффективной системе управления персоналом, будет хороший толчок в повышении конкурентоспособности. Для повышения производительности труда нужно в полной мере мотивировать, стимулировать и развивать персонал, будь это материальные и нематериальные мотивации. От персонала требуется лишь упорство, высокопрофессиональное мастерство, умение моментально принимать самостоятельное решение в сложившихся ситуациях.

Например, ОАО "Камаз" в связи с повышением конкурентоспособности на рынке предпринял модель управления предприятием "бережливое производство". Данная модель основывается на ряде принципов, которые мы далее перечислим.

1. Командная работа.
2. Уважение.
3. Амбициозные цели.
4. Непрерывное улучшение.
5. "Иди и смотри".

Одним из направлений производственной системы ОАО "Камаз" является изменение мировоззрения персонала компании путем постановки амбициозных целей, изменения стандартов, культуры поведения и мотивации [1].

Как отмечают эксперты в области экономики, Россия в ближайшем будущем столкнется с такими проблемами как нехватка рабочей силы среди молодежи, ухудшение социально-экономической ситуации, проблема с комплектованием вооруженных сил. Причинами данных проблем являются: «серьезные эмиграционные настроения у немалой части российской молодежи», невысокий уровень знания истории и не включенность в социально-экономические процессы во всех сферах. На основе данных прогнозов в 2014 году был разработан проект «Основы государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2025 года», основными целями которого являются: воспитание патриотов, совершенствование образования, здравоохранения, активная работа с молодежью через СМИ, поддержка грантов молодежных проектов [4].

Также сейчас идет активное сетевое взаимодействие между высшими учебными заведениями и предприятиями, производствами, где активно могут стажироваться и проходить практику студенты, не отрываясь от учебных занятий. По окончании учебного заведения у выпускников будет накоплен опыт в сфере своей будущей профессии.

Управленческие задачи в сфере человеческих ресурсов разнообразны. Процесс управления персоналом состоит из семи этапов:

- планирование кадрового обеспечения всех функций предприятия;
- привлечение персонала, формирование кадрового резерва, отбор и найм;
- трудовая мотивация: создание материальной (зароботная плата, премии) и нематериальной системы мотивации для формирования стабильного коллектива;
- система адаптации и профориентации сотрудников, в результате каждый должен быстро войти в работу, знать корпоративные цели, понимать суть и требования к своей деятельности;
- оценка сотрудников и труда: оценка знаний, умений, навыков для эффективной работы; система оценки труда каждого и информирование коллектива в целом;
- перемещение, планирование карьеры, ротация кадров;
- подготовка кадров на смену руководителям, повышение квалификации управленческих работников.

Эффективный процесс управления персоналом невозможен без развития и повышения профессионального потенциала трудящихся. Этот фактор становится решающим в производстве и производительности труда.

Таким образом, персонал представляется как конкурентное богатство, которое всегда нужно развивать, стимулировать и поддерживать. В современных экономических условиях персонал рассматривается уже не как область расходов, а как область важного ресурса предприятия.

Литература:

1. Давыдова Н.С., Клочков Ю.П. Модель управления внедрением системы «Бережливое производство» на предприятии //Вестник Удмуртского университета. 2012. № 2-4. С.32-35.

2. Кадровый аудит как система оценки человеческого потенциала компании // Кадровый аудит URL: <http://hrm.ru/> (дата обращения: 20.10.2015).
3. Мазилкина Е.И., Паничкина Г. В. Основы управления конкурентоспособностью. М.: 2008.
4. Новая молодежная политика: как отбить у будущего поколения желание уезжать из страны// РБК. URL: <http://www.rbcdaily.ru/> (дата обращения: 21.10.2015).
5. Совершенствование системы управления персоналом как необходимое условие успешного функционирования предприятия и фактор повышения его конкурентоспособности // Экономист. URL: <http://econpapers.repec.org/> (дата обращения: 20.10.2015).

Идиятуллина И.И., Султанова А.И.

*Научный руководитель: канд.экон.наук, доц. Васильев В.Л.
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета
г. Елабуга*

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО УЛУЧШЕНИЮ РАБОТЫ ОСНОВНЫХ ФОНДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. В данной статье рассмотрено понятие основных фондов предприятия, проведен анализ структуры основных средств на предприятии на основании данных о наличии, износе и движении данных активов. На основании проведенного анализа представлены рекомендации по улучшению работы основных фондов предприятия.

Ключевые слова: основные фонды, предприятие, анализ, сырье, износ.

Idiyatullina I.I., Sultanova A.I.

*Scientific supervisor: PhD, associate Professor Vasilev V.L.
Yelabuga institute of Kazan (Volga region) federal university
Yelabuga*

RECOMMENDATIONS ABOUT IMPROVEMENT OF WORK OF BASIC ASSETS OF THE ENTERPRISE

Abstract. In this article the concept of basic assets of the enterprise is considered, the analysis of structure of basic assets at the enterprise based on data on existence, wear and the movement of these assets is carried out. Based on the carried-out analysis recommendations about improvement of work of basic assets of the enterprise are submitted.

Keywords: basic assets, enterprise, analysis, raw materials, wear.

С целью реализации хозяйственной деятельности и нормального функционирования любое современное предприятие обязано владеть необходимыми ресурсами, то есть иметь конкретные ресурсы и источники, при поддержке которых возможно производить и реализовывать вещественные блага, деятельность и обслуживание. Такими средствами в первую очередь выступают ключевые средства компании, состоящие из зданий, построек, автомобилей и оснащения.

Актуальность исследования основных фондов определена тем, что в условиях рыночных взаимоотношений в первое место ставятся такие проблемы, как технический уровень, свойство, безопасность продукта, всё то, что полностью находится в зависимости от качественного состояния основных фондов компании и их результативного применения. Совершенствование качеств средств работы гарантирует главную часть увеличения производительности в целом производственного хода.

Обеспеченность компании основными средствами изготовления и результативность их применения считаются значительными условиями, от которых находятся в зависимости результаты хозяйственной работы, в частности свойство и размер изготовления продукта, её первоначальная стоимость и экономическое положение компании.

Следует отметить, то, что основные средства ООО «Примадонна-Обстановка» презентованы довольно разнообразным составом, что разьясняется соответствующими условиями. В 2013 году предприятием были получены новейшие автомобили и оснащения, в частности специальные станки