

Л и т е р а т у р а

1. Повышение прибыли предприятия. – Режим доступа: <https://printscanner.ru/povyshenie-pribyli-predpriyatiya>. – Дата доступа: 10.03.2022.
2. Алгоритм планирования прибыли и поиск резервов ее роста. – Режим доступа: <https://uik14.ru/meditsinskoe-pravo/viruchka-v-ed-izm.php>. – Дата доступа: 10.03.2022.
3. Повышение рентабельности. – Режим доступа: <https://pravometra.ru/razrabotat-meropriyatiya-po-povysheniyu-rentabelnosti-stroitel'nogo/>. – Дата доступа: 10.03.2022.

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ КАК ФАКТОР
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Е. А. Алексахин

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель М. Н. Андриянчикова

Проявление конкурентных преимуществ определяется внешними и внутренними условиями. Специалист, работающий в конкурентной среде, будет и сам стремиться быть конкурентоспособным. Однако в какой мере он будет конкурентоспособным в соответствующей среде определяется ценностями самого специалиста. Как правило, внешние условия являются решающими в достижении конкурентоспособности. В соответствии с такими законами, как закон наименьших и закон пропорциональности, специалист с наименьшей конкурентоспособностью будет подтягиваться к специалистам с наивысшей конкурентоспособностью.

Внутренние или индивидуальные конкурентные преимущества персонала по своей природе подразделяются на наследственные и приобретенные.

К наследственным конкурентным преимуществам персонала относятся:

– способности (одаренность, талант, гениальность, способности к данному виду деятельности), темперамент, физические данные.

К приобретенным конкурентным преимуществам персонала относятся:

– деловые качества (образование, специальные знания, навыки и умения), интеллигентность и культура, направленность мотиваций деятельности (умение формулировать личные цели и цели коллектива), характер (умение управлять своими эмоциями, воля, стрессоустойчивость, зависть), общительность, коммуникабельность, организованность и др.

Управление человеческими ресурсами – это процесс воздействия работодателя на работников с помощью организационных, экономических и социальных мер, направленных на создание условий для использования их трудового потенциала ради достижения целей организации. Поэтому система управления человеческими ресурсами необходима каждой компании, которая желает добиться успеха в конкурентной борьбе на свободном рынке.

Факторы конкурентоспособности персонала предприятия. Персонал и эффективное управление им признается сегодня важнейшим фактором конкурентоспособности предприятия, достижения экономического успеха. Люди рассматриваются как достояние компании, которое нужно размещать, мотивировать, развивать наравне с другими ресурсами, чтобы достичь стратегических целей организации.

Рассмотрим некоторые факторы конкурентоспособности персонала предприятия.

Устойчивость – это свойство (способность) производственного коллектива сохранять и развивать свой трудовой потенциал в условиях подвижности и динамичности кадров (сокращения, изменения развития, текучести, продвижения и др.).

Очень часто устойчивость отождествляется со стабильностью производственного коллектива, т. е. она противопоставляется текучести кадров – уходу работников

из коллектива по собственному желанию или увольнению в связи с нарушением трудовой дисциплины.

Профессиональная устойчивость работника означает его способность к сохранению и исследованию в процессе труда первоначально приобретенного (или близкого к нему) потенциала при смене рабочего места или организации.

Уровень устойчивости коллектива складывается, таким образом, из трех составляющих:

- числа постоянных работников, образующих основу коллектива;
- численности работников, которые в результате проведенных мероприятий удовлетворили свои притязания к производственной и трудовой деятельности;
- неустойчивой части коллектива.

Текучесть персонала – это движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным работником. Текучесть кадров – один из показателей, связанных с увольнением и влияющих на жизнеспособность и успех организации. Опасным является уход профессионала с высокого поста к прямому конкуренту. Опасно, если уходит лидер (формальный и неформальный в одном лице), а на его место приходит руководитель с другим стилем работы. В этом случае коллективу понадобится время и значительные усилия для того, чтобы сработаться с новым начальником.

Текучесть кадров по-разному может отразиться на работе предприятия. В зависимости от сферы деятельности компании и должностей постоянно меняющихся сотрудников это влияние может быть благотворным, практически незаметным, а может привести к потере конкурентоспособности и спаду производства.

Качественной характеристикой персонала является его квалификация, т. е. возможность работника выполнять трудовые функции определенного уровня сложности.

Квалификация выступает индивидуальным признаком, присущим отдельному работнику. Она приобретает работником в процессе обучения, переподготовки, практического опыта. Другими словами, квалификация отражает степень профессиональной подготовленности работника в рамках определенной специальности. В тесной взаимосвязи с понятием «квалификация» находится такое понятие, как «сложность труда», представляющая собой объективную качественную характеристику содержания труда, проявляющуюся в его процессе.

Для изучения проблемы эффективного использования персонала, было проведено исследование производительности труда и текучести кадров на ОАО «ГЗЛин». Для этого были взяты необходимые данные за четыре года. Результаты исследования представлены на рис. 1 и 2.

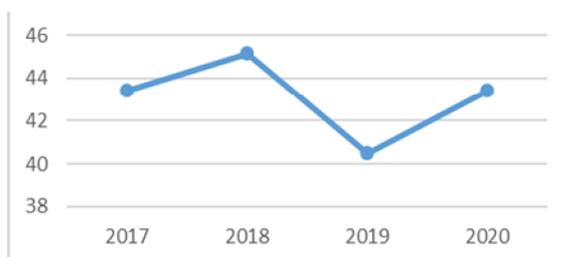


Рис. 1. Производительность труда, измеряемая выручкой от реализации продукции, товаров, работ, услуг и т. д.

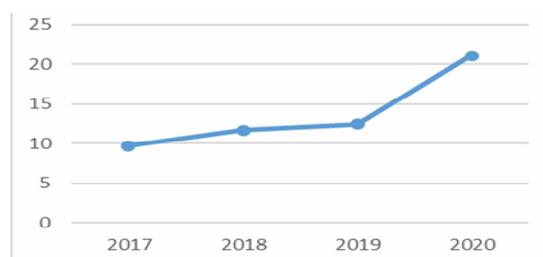


Рис. 2. Коэффициент текучести, %

Из графиков видно, что текучесть кадров постоянно растет, и это является неблагоприятным фактором для стабильного функционирования организации. В свою очередь, для снижения текучести кадров можно обратить внимание на мотивирование персонала

Мотивирование – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет сердцевину и основу управления человеком. Эффективность управления в очень большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования.

Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого осуществляется мотивирование. При этом чем выше уровень развития отношений в организации, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование.

Стимул – это побуждение к действию или причина поведения человека. Различают четыре основные формы стимулов: принуждение; материальное поощрение; моральное поощрение; самоутверждение.

Кадровая политика – главное направление в работе с кадрами, набор основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. В этом отношении кадровая политика представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом. Обучение персонала – совокупность действий, разрабатываемых в рамках единой концепции обучения организации и ориентированных на систематическое обучение персонала.

Обучение и подготовка – две стороны одного процесса. Обучение связано с развитием общего интеллекта у человека, а подготовка – с приобретением знаний, относящихся непосредственно к выполняемой работе. Профессиональная подготовка представляет целевое обучение, конечная цель которого – обеспечение предприятия достаточным количеством работников, чьи профессиональные качества в полной мере соответствуют производственно-коммерческим целям организации. Программы обучения должны быть составлены с учетом конкретных особенностей структуры персонала и актуальных задач развития каждой организации (или ее подразделений и филиалов).

Обучение персонала выполняет важную двойную функцию: наилучшего использования работника и его мотивацию. Цели обучения с позиции работодателя и работника отличаются.

Различаются три вида обучения: подготовка, повышение квалификации и переподготовка персонала.

Персонал является явным фактором конкурентного преимущества как с точки зрения управления персоналом, так и с точки зрения стратегического менеджмента. Так как при правильном его использовании любая организация может добиться успеха, несмотря на усиливающуюся в современных условиях конкуренцию и высокие темпы научно-технического прогресса.

Итак, конкурентоспособность современных предприятий во многом зависит от профессионализма и качества рабочей силы, а в большей степени управленческого персонала, который вовлечен в руководство учреждением, предприятием или организацией. Стили и методы управления будут осуществлять прямое влияние на развитие учреждения, предприятия, организации и ее конкурентоспособность на рынке труда. Поскольку привлечение именно высококвалифицированных управленцев,

лучших из лучших, даст значительные шансы занять лучшие рейтинговые позиции, осуществлять эффективное функционирование, увеличивать доходы и выживать на рынке в кризисные периоды. Именно экономико-управленческие механизмы способны внести существенные изменения в систему управления учреждением, с пред-приятием, организацией и вывести ее на качественно новый уровень.

Литература

1. Фатхугдинов, Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р. А. Фатхугдинов. – М. : Инфра-М, 2006. – 312 с.

ОСОБЕННОСТИ ФИНАНСОВОГО АНАЛИЗА КОНСОЛИДИРОВАННОЙ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЕТНОСТИ

М. Д. Каршакова

*Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации», г. Гомель*

Научный руководитель И. Н. Новикова

Финансовый анализ выступает одним из этапов управления любой организацией. Он используется как для мониторинга эффективности деятельности субъекта предпринимательской деятельности, так и для выявления и устранения негативных тенденций в его развитии. Основным источником информации выступает бухгалтерская (финансовая) отчетность, которая отражает финансовое состояние.

Индивидуальная бухгалтерская отчетность, составляемая всеми организациями в соответствии с требованиями Национального стандарта бухгалтерского учета и отчетности № 104, доступна не только внутренним пользователям, но и внешним, а зачастую размещена на официальном сайте организации с целью удовлетворения требований о раскрытии информации. Она отражает наличие имущества, источники его финансирования, результаты деятельности и позволяет оценить платежеспособность и финансовую устойчивость бизнеса, конечный финансовый результат его деятельности.

Мировой опыт ведения бизнеса показывает, что в последние десятилетия наблюдается тенденция укрупнения бизнеса, в том числе и путем создания бизнес-объединений. Компании со сложной структурой, включающие в себя организации различного масштаба с различными направлениями деятельности, составляют консолидированную отчетность.

Консолидированная отчетность дает возможность управленцам оперировать актуальными и полными сведениями о бизнесе. Стейкхолдерам было бы сложно определить состояние дел организации, представляющей собой группу или холдинг, по набору индивидуальных отчетов, полученных от каждой из организаций-участников [3, с. 442].

Таким образом, консолидированная финансовая отчетность – это итоговая, обобщенная отчетность взаимосвязанных между собой организаций. В ней результаты деятельности всех участников представлены как итоги единого бизнес-субъекта. Ответственность за контроль порядка формирования индивидуальных отчетов ниже-стоящими организациями возложена на головную компанию. Она же подготавливает и консолидированную отчетность. Благодаря этому складывается понимание состояния дел на определенную дату и результатов деятельности за определенный период. Требования к формированию такой отчетности заложены в Национальном