

ФАКТОРЫ, ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Авторы: *Неворотова Юлия Алексеевна (Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Саратовский социально-экономический институт (филиал))*

Аннотация: *В статье рассмотрены факторы, которые оказывают воздействие на эффективность использования персонала в организации. Подробно рассмотрены организационные, технологические, социально-экономические и мотивационные факторы. Приведены конкретные примеры для каждой группы факторов.*

Ключевые слова: *управление персоналом, использование персонала, эффективность использования персонала, факторы повышения эффективности, инновации, мотивация*

Деятельность современных организаций связана с высокой степенью неопределенности и постоянными изменениями. В таких условиях эффективность деятельности компании и достижение ее целей определяется эффективностью использования персонала, то есть зависит от работы каждого члена коллектива. Для того, чтобы грамотно управлять эффективностью использования персонала в организации, необходимо понимать, какие факторы на нее влияют. Именно это и обуславливает актуальность выбранной темы статьи.

Выделяют следующие группы факторов, влияющих на эффективность использования персонала в организации:

1. Организационные;
2. Технологические;
3. Социально-экономические;
4. Мотивационные.

Организационные факторы связаны непосредственно с организацией трудового процесса в компании и управлением персоналом. К ним можно отнести:

- организация труда и условия труда;
- качество и состояние оборудования, а также его соответствие современным требованиям;
- автоматизация труда;
- стиль руководства, сложившаяся практика управления и изменение структуры управления;
- обеспеченность компании необходимым количеством работников и ресурсов;
- знания и квалификация руководящего состава;

- нормирование труда;
- организационная структура;
- организационная культура и т.д.

При этом отметим, что организационные факторы не являются чем-то неизменным. На них необходимо воздействовать, их следует изменять и совершенствовать, модернизировать [7, с. 119]. Чтобы повысить эффективность использования персонала необходимо создавать более комфортные условия для трудовой деятельности работников.

Технологические факторы направлены на использование новых технологий. К ним относятся:

- внедрение прогрессивных технологий;
- автоматизация производства;
- использование специализированного программного обеспечения;
- модернизация и стандартизация оборудования;
- использование инноваций и т.д.

За счет их использования становится возможным уменьшение циклов производства и снижение трудоемкости [3, с. 69]. Отметим, что при внедрении новых и инновационных технологий повышается производительность персонала.

Социально-экономические факторы также оказывают воздействие на эффективность использования персонала. В их число входят следующие факторы:

- наличие и увеличение трудоспособного населения;
- состав специалистов;
- культурный уровень специалистов;
- индивидуальные особенности сотрудников;
- квалификация сотрудников и текущий уровень их профессиональной подготовки;
- характер взаимоотношений в рабочем коллективе;
- характер взаимоотношений между подчиненными и руководящим составом;
- социально-психологический климат в коллективе и т.д.

Отметим также, что производительность сотрудников зависит от различных

социально-экономических показателей, таких как возраст, психологическое состояние, личные качества, уровень образования, семейное положение, состояние здоровья, полученный опыт. Соответственно, на повышение эффективности использования персонала в организации влияет рост уровня жизни населения, уровень доверия в отношениях между работниками и обогащение культурного уровня сотрудников.

Мотивационные факторы являются залогом эффективного использования персонала [3, с. 70]. Именно за счет них можно максимально воздействовать на сотрудников, побуждая их к более продуктивной работе. К мотивационным факторам относят:

- наличие возможности карьерного роста;
- наличие возможности самосовершенствования и самовыражения;
- материальное поощрение;
- обучение сотрудников;
- справедливое распределение доходов;
- методы и стиль управления;
- понимание сотрудником своей рабочей роли и своего вклада в деятельность организации;
- понимание сотрудником значимости собственной трудовой деятельности и т.д.

Важно также уточнить, что необходимо для каждого отдельного сотрудника использовать правильную мотивацию, иначе может совсем не быть никакого эффекта. В связи с этим можно сказать, что в настоящее время повышается роль личности работника, знание его мотивационных установок, а также умение их развивать и направлять в соответствии с теми задачами, которые стоят перед организацией.

Таким образом, на эффективность использования персонала в организации влияют организационные, технологические, социально-экономические и мотивационные факторы. Наибольшую значимость при этом имеют именно мотивационные факторы. Это связано с тем, что ни хорошая организация трудовой деятельности, ни современное оснащение рабочего места, ни высокий уровень организационной культуры не заставят человека работать эффективно, если он не понимает значения своего труда в организации и не видит эффекта от своей деятельности. Однако все перечисленные факторы находятся во взаимосвязи и соответственно, максимальный эффект достигается при использовании их в комплексе.

Библиографический список

1. Баева, О. В., Серов, А. А. Факторы и условия, влияющие на эффективность управления персоналом в организации //Развитие аграрного сектора экономики России в условиях санкций. – 2016. – С. 111-116.
2. Волков, И. В., Афанасьева, И. В., Горохов, В. А. Факторы эффективного использования трудового потенциала //Вестник НГИЭИ. – 2016. – №. 5 (60). С. 114-120.
3. Ершова М. В. и др. Модель роста производительности труда персонала на промышленном предприятии //Организатор производства. – 2015. – №. 2 (65). – С. 66-77.
4. Красулина, Т. С. Факторы, влияющие на повышение эффективности использования человеческих ресурсов промышленных предприятий в современных условиях //Вестник евразийской науки. – 2016. – Т. 8. – №. 1 (32). – С. 44-48.
5. Одаренко, Т. Е. Определение факторов, влияющих на снижение качества работы персонала и пути сохранения его работоспособности //Таврический научный обозреватель. – 2015. – №. 2-1.- С. 54-57.
6. Проскурина, З. Б. Эффективность использования трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики //Экономика, социология и право. – 2014. – №. 2. – С. 67-70.
7. Соловьева, О. В., Кузьминов, В. В., Ганцева, Л. В. Анализ факторов, влияющих на эффективность работы персонала //Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. – 2018. – №. 2. – С. 117-123.
8. Шевченко, О. П. Повышение эффективности использования персонала как фактор совершенствования управления современной организацией //Проблемы, противоречия и перспективы развития России в современном мире: экономико-правовые аспекты. – 2014. – С. 274-276.