Кадровое управление как инструмент улучшения финансового состояния малых и крупных предприятий

Мельцас Е.О., руководитель отдела, ОАО «ИТКОР»

Аннотация. Финансовое положение организации во многом зависит от деятельности каждого отдельного работника данного предприятия. В статье рассматриваются различия в кадровой политике в зависимости от численности работников компании.

Ключевые слова: финансовая устойчивость, затраты, безработица, посткризисный период.

Personnel management as a tool to improve the financial condition of small and large businesses

Meltsas E.O., head of Dision, Institute ITKOR

Annotation. The financial situation of the organization depends largely on the performance of each individual employee of the company. This article discusses the differences in personnel policy, depending on the number of employees.

Keywords: financial stability, costs, unemployment, post-crisis period.

Руководство любой организации стремится улучшить ее финансовое положение в будущем. Способность развития экономического субъекта – залог его будущей деятельности, а персонал – неотъемлемая часть функционирования любого предприятия. И от того насколько эффективно и слаженно работает каждый сотрудник зависит общий успех развития всей организации и оценивается ее состояние в будущем. Все это обуславливает наличие такого фактора как профессионализм кадров предприятия среди факторов, влияющих на финансовую устойчивость.

Если проанализировать посткризисный период развития экономики, то можно увидеть положительную динамику. В этот период наблюдается увеличение рабочих мест и снижение безработицы. Так, согласно данным Росстата удельный вес общей численности безработных в численности экономически активного населения в 2012-2013 гг. уменьшился по сравнению с 2011 годом и оценивался, соответственно, 5,5% против 6,5%. И хотя в посткризисный период развития наблюдалась положительная тенденция, тем не менее данные показатели нельзя назвать самыми высокими в мировой практике. Недостаточно положительная динамика в период, когда наблюдался экономический подъем, свидетельствует об актуальность выбранной для обсуждения проблемы.

К снижению эффективности функционирования экономического субъекта по сравнению с запланированной может привести низкий уровень профессиональной подготовки кадров, а нередко становится одной из основных причин банкротства. При этом проблемы, связанные с обучением персонала, в крупном и мелком бизнесе значительно различаются.

Если в крупных организациях можно говорить об устройстве эффективной системы управления персоналом, то в малых организациях речь об этом даже не идет, поскольку такой системы совсем нет. В небольших компаниях, а также в деятельности индивидуальных предпринимателей все зависит лишь от индивидуальных особенностей работников и осведомленности руководителя в каждой сфере деятельности небольшой компании.

В то время как крупные компании в состоянии оплатить внутреннее обучение своих работников, мелкие предприятия могут предоставить работникам возможность повысить квалификацию за счет организации.

«В современных компаниях 70-80% всего, что делается людьми, создается при помощи их интеллекта[1]». В связи с отсутствием в достаточном объеме рабочей силы это утверждение наиболее применимо к малым

[1] Что такое тренинг и зачем он нужен? // Уральский деловой журнал Директор-Урал. – 2009. - №9 (47), ноябрь. С. 71

предприятиям. В связи с этим для развития малых предприятий эффективным будет регулярное повышение квалификации сотрудников. В финансовом отношении затраты, связанные с повышением образования будут небольшими, поскольку на небольших организаций, где, по сути, один человек может выполнять работу сразу нескольких сотрудников, в связи с их отсутствием.

В крупных организациях «при осуществлении внутрифирменного обучения, формально за счет организации, на работника «вешают» долг, предлагая подписать обязательство, что после обучения он должен отработать определенный срок (обычно три года, иногда пять), в течение которого долг постепенно списывается. Если работник захочет уволиться раньше, часть долга ему придется выплатить. Например, если при долге в 150 тыс. рублей и обязательстве отработать после обучения три года работник захочет уволиться уже через год, ему придется вернуть фирме «непогашенные» 100 тыс. рублей.[2]»

Для построения структурированной системы деятельности независимо от величины предприятия: крупное или небольшое, руководитель должен обладать определенными качествами. Такие качества известны уже с 1782 г. 8 апреля в Уставе благочиния, или Полицейском были закреплены такие статьи закона: «Не чини ближнему, чего сам терпеть не хочешь; в добром помогите друг другу, веди слепого, дай кровлю не имеющему, напой жаждущего[3]», а в качестве важных условий, предъявляемых к начальству, были отмечены: «здравый рассудок, человеколюбие и усердие к общему труду[4]».

Пример отношения руководителя к своей деятельности, заслуживающий внимания, можно найти в истории России. Так, Петр 1 сам трудился вместе со своими приближенными, правда, его любовь к труду сложилась в результате его довольно непростого детства, но история получила незабываемый пример, который актуален и в настоящее время. «Ту же простоту и непринужденность вносил Петр и в свои отношения к людям; в обращении с другими у него

[2] Почему работник должен быть мобильным? // Управление персоналом. – №5. – 2011. Режим доступа: http://www.top-personal.ru/issue.html?2701.

[3] Ключевский В. О. Исторические портреты. Деятели исторической мысли. / Сост., вступ. и примеч. В. А. Александрова. – М.: Правда, 1991. С. 329.

[4] Ключевский В. О. Исторические портреты. Деятели исторической мысли. / Сост., вступ. и примеч. В. А. Александрова. – М.: Правда, 1991. С. 329.

мешались привычки старорусского властного хозяина с замашками бесцеремонного мастерового[5]».

Однако целостное представление о будущем предприятия необходимо иметь не только руководителю, но и каждому работнику. Сотрудник предприятия должен четко понимать свою роль и свои функции в общей системе функционирования организации, что для крупных организаций, зачастую, бывает сложно реализуемой задачей. На крупных предприятиях, наоборот, противоположная проблема мелкому бизнесу: наиболее часто люди не знакомы, а следовательно «оторваны» от целей и задач, стоящих непосредственно перед организацией.

При этом важным моментом считаем, четкое донесение задачи до сотрудника, выполняющего ее. По нашему мнению, эта мера чрезвычайно важна, так как позволяет оптимизировать рабочее время, позволяя работнику не переделывать одно и то же несколько раз, а освободившееся время направить в полезное русло. Однако свободное время работник посвятит рабочим делам только в том, случае, если в этом будет проявляться и его интерес, в противном случае предыдущая рекомендация по совершенствованию работы кадровой политики окажется бесполезной.

В крупных организациях решить данную проблему предлагаем путем обсуждения каких-либо общих вопросов и проблем в режиме on-lain. Сотрудникам организации необходимо предоставить возможность непосредственного общения с руководством предприятия, например, необходимо любому сотруднику организации дать возможность предлагать какие-либо идеи или вносить свои предложения. Такое общение может происходить через интернет. Более эффективным данное сотрудничество будет, если оно будет осуществляться в свободном доступе, то есть любой желающий сможет посмотреть задаваемые вопросы и ответы на них.

[5] Ключевский В. О. Исторические портреты. Деятели исторической мысли. / Сост., вступ. и примеч. В. А. Александрова. – М.: Правда, 1991. С. 179.

По нашему мнению эффективным методами, позволяющими организации более успешно развиваться, являются:

во-первых, повышение профессиональной подготовки кадрового состава,

во-вторых, четкое донесение задачи до сотрудника, выполняющего ее, для чего руководитель организации должен выработать определенные качества.

Библиографический список

1. Ключевский В. О. Исторические портреты. Деятели исторической мысли. / Сост., вступ. и примеч. В. А. Александрова. – М.: Правда, 1991.

2. Морозова О.А. Практическая реализация методики повышения интеллектуального потенциала строительной организации // РЭиЖ. – 2010. – №3. Режим доступа: http://e-rej.ru/Articles/2010/Morozova.pdf

3. Ткаченко С.В. Формирование эффективной системы управления и мотивации персонала в предпринимательских структурах // РЭиЖ. – 2009. – №1. http://e-rej.ru/Articles/2009/Tkachenko.pdf

4. Почему работник должен быть мобильным? // Управление персоналом. – №5. – 2011. Режим доступа: http://www.top-personal.ru/issue.html?2701.

5. Что такое тренинг и зачем он нужен? // Уральский деловой журнал Директор-Урал. – 2009. – №9 (47), ноябрь. – С. 71.

6. Финансовый менеджмент: учебное пособие. 2-изд., перераб. и доп./ под общей редакцией Н.А. Адамова. – М.: ЗАО ИД «Экономическая газета», 2012. – 518с.