

### ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

*Персонал предприятия – это как футбольная команда: ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей.*

*(Ли Якокка)*

**Аннотация.** На современном этапе развития общества в условиях рыночной экономики обеспечение предприятий “качественным” кадровым составом является важнейшим условием эффективного функционирования предприятия. В работе рассмотрен ряд факторов, влияющих на эффективность труда, и методы повышения эффективности персонала.

**Ключевые слова:** эффективность, персонал, мотивация.

Эффективная работа персонала – это достижение сотрудниками в рамках согласованного процесса результата (цели) нужного качества.

Говоря об эффективности работника, часто имеют в виду не только достижение им необходимых производственных и качественных показателей, но и наиболее рациональное использование имеющихся ресурсов (сырья, материалов, электроэнергии и др.) [1].

Таким образом, эффективность работы достигается тогда, когда:

- то, что делает работник, соответствует целям и требованиям организации;
- работа выполняется рационально и экономично;
- работник использует все свои возможности: знания, способности и умения.

Исходя из этого, в современном подходе, чтобы оценить работу персонала, нужно не только учитывать конечный результат, но и определить, в какой степени работник проявляет такие качества и демонстрирует такое рабочее поведение, которые являются условием эффективной работы. Поскольку оценка работы нацелена на последующие корректирующие меры, то при комплексном подходе объектом анализа становятся и те факторы, которые оказывают прямое или косвенное влияние на труд персонала.

На профессиональную эффективность труда работника влияет ряд факторов.

Их можно разделить на две большие категории. Первые – это факторы, которые действуют со стороны работника; вторые – со стороны организации.

К первой группе можно отнести:

– *Способности.* Если сотрудник, у которого есть способности к определенной профессии, работает именно в этой сфере, то он имеет больше шансов выполнить эту работу эффективнее.

– *Личностные и деловые качества.* Сотрудник, который относится к обязанностям ответственно, исполнительно, проявляет инициативу, имеет хорошие деловые качества, вероятнее всего, будет выполнять работу эффективнее.

– *Понимание своей рабочей роли.* Каждый сотрудник должен знать, какие требования предъявляются к его работе, и в чем заключается его роль в данной организации.

– *Мотивацию.* Работник, заинтересованный в хорошем, качественном результате своей работы, будет работать с большей самоотдачей. На рабочие результаты также влияет и степень заинтересованности работника в сохранении своего рабочего места.

– *Отношения с непосредственным руководителем и вышестоящим руководством.* От того, какие отношения у работника с руководителем, от доверия к вышестоящему органу

зависит многое. Сотрудник готов с полной отдачей работать, если он уважает, доверяет руководителю.

– *Отношения с товарищами по работе.* Хороший эмоциональный климат, доверие в отношениях в коллективе – способствуют максимальной отдаче со стороны работника.

– *Трудовая мораль.* Трудовая мораль, сложившаяся в коллективе, проявляется во взаимоотношениях с коллегами, в особенностях поведения членов организации. За трудовой моралью стоит отношение человека к делу, которое определяет, как будут выполняться обязанности, как он будет относиться к качеству работы или претензиям со стороны потребителей, будет ли ответственным и инициативным [2].

– *Профессиональные знания и навыки.* Идти «в ногу» с современными технологиями тоже влияет на эффективность работы. Во всех организациях ценят тех работников, которые постоянно повышают уровень самообразования. Работник, который использует новые технологии, показывает большую результативность.

Ко второй группе следует отнести такие факторы, как:

– *Физические условия работы (шум, освещенность и др.).* Негативные физические условия могут влиять на эффективность как прямо, непосредственно мешая достижению высоких производственных показателей, так и косвенно – через организационную культуру и мотивацию сотрудников, ухудшая их отношение к труду.

– *Стиль руководства.* Неадекватные отношения руководителя к подчиненным, неумение управлять непосредственно влияют на трудовую отдачу. Ухудшают отношение работников к труду и к организации.

– *Система стимулирования труда.* Стимулирование труда, как материальное, так и нематериальное, существенно влияет на достижение высоких результатов.

– *Организационная структура.* Сложившаяся структура управления оказывает самое непосредственное влияние на эффективность работы организации и ее подразделений.

– *Оборудование.* В современном мире без современного оборудования трудно рассчитывать на успешную работу и достижение высоких результатов.

– *Обеспеченность необходимыми ресурсами.* Своевременное получение необходимой информации, материалов и комплектующих также влияют на эффективную работу персонала.

Как правило, все вышеперечисленные факторы влияют на эффективность и результативность труда сотрудников. Но в настоящее время особое значение уделяют повышению эффективности работы персонала.

**Повышение эффективности работы персонала** – предмет заботы практически каждого руководителя каждой организации.

В современных рыночных условиях руководитель любой организации для эффективного подбора кадров должен смотреть не только на профессиональные качества работника, но и уровень эмоциональной стабильности. Большое влияние имеет перспективный анализ, который учитывает производительность труда за единицу времени, эффективное использование кадров, время, затраченное на изготовление одной единицы продукции. Хороший результат работы должен поощряться.

Методы повышения эффективности персонала:

1. Регулярное оценивание труда работников положительно влияет на их профессиональный рост и развитие.

2. Систематическое проведение мониторингов.

3. Повышение квалификации работников.
4. Хорошо разработанная система эффективной мотивации сотрудников.
5. Систематическое стимулирование дисциплинированных работников.
6. Наказание нарушителей трудовой дисциплины.

Результативная работа предприятия зависит не только от качественного состава персонала, но и от управления его возможностями, опытом. Важно знать не только, кто на что способен и что может, но и вовремя замечать талантливых работников и помогать им расти на профессиональном уровне.

Литература:

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценочное собеседование // Управление персоналом. – 2007. – №21. – С. 45– 53.
2. Магурова М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала. Москва: Интел-Синтез, 2001. – 145 с.
3. Эффективность работы персонала //Студопедия – лекционный материал для студентов. – URL: [http://studopedia.net/1\\_22113\\_lektsiya-effektivnost-raboti-personala.html](http://studopedia.net/1_22113_lektsiya-effektivnost-raboti-personala.html) (дата обращения: 17.10.2014).

*К.С.Малышева*

*Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета*

*Научный руководитель: к.э.н., доцент С.В.Хусаинова*

## **МЕЖДУНАРОДНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАЦИЕЙ**

**Аннотация.** Данная тема раскрывает теоретические основы международного маркетинга как способа организации процесса управления корпорацией, определяя основные принципы и функциональные особенности деятельности предприятия на каждом этапе вхождения фирмы на зарубежные и международные рынки.

**Ключевые слова:** корпорация, маркетинг, товар.

**А**ктуальной проблемой современного менеджмента является рациональная организация процесса управления корпорацией, как на микроэкономическом, так и на макроэкономическом уровне, с целью повышения конкурентоспособности предприятия, качества оказываемых услуг, возможностей выхода на международные рынки и установления торговых отношений с крупнейшими корпорациями, деятельность которых охватывает значительную часть мирового сообщества.

Управление корпорацией представляется как сложный, высокоорганизованный, многофакторный процесс, эффективность которого зависит от степени консолидации структурных подразделений предприятия при разработке оптимальных стратегий организации ведения бизнеса и его перспективного развития в области расширения сфер влияния. Важная роль в организации процесса управления корпорацией отводится реализации стратегий международного маркетинга, основанных на анализе потребностей клиентов, которые позволяют разработать комплекс мер, направленных на обеспечение удовлетворения этих потребностей с максимальной прибылью для корпорации.

Международный маркетинг определяется как маркетинг товаров и услуг на мировых рынках за пределами страны-производителя. Структура задач, решаемых в рамках международного маркетинга, строится на базе маркетингового комплекса (4P's), что, в свою

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Елабужский институт Казанского (Приволжского) федерального университета

**Материалы**  
**V Всероссийской научно-практической конференции**

**Экономические и правовые аспекты регионального  
развития: история и современность**

Елабуга, 5 ноября 2014 года

Елабуга – 2014

УДК 330+351/354

ББК 65

Э 40

Печатается по решению Редакционно-издательского совета Елабужского института Казанского (Приволжского) Федерального университета  
(Протокол № 43 от 27 ноября 2014 г.)

Редакционная коллегия:

Разживин А. И. - кандидат филологии наук, профессор

Гапсаламов А. Р. - кандидат экономических наук, доцент

Сабиров И. Т. - кандидат исторических наук, доцент

Фаттахова А. Р. - кандидат экономических наук, доцент

Асадуллина С. Д. - ассистент кафедры экономики и менеджмента

Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и современность: материалы V Всероссийской научно-практической конференции. - Елабуга: Асадуллина, 2014. - 280 с.

ISBN 978-5-9906099-0-7

Сборник содержит статьи преподавателей, аспирантов и студентов, принявших участие в V Всероссийской научно-практической конференции «Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и современность»

ISBN 978-5-9906099-0-7

<i>ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБРАЗОВАНИИ .....</i>	<i>39</i>
<i>А.А. Гатауллина</i>	
<i>О ПЕРСПЕКТИВАХ ВВЕДЕНИЯ ЧЕТЫРЁХДНЕВНОЙ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ В РОССИИ.....</i>	<i>41</i>
<i>Р.З. Джанаева</i>	
<i>ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ ИНСТРУМЕНТОВ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ.....</i>	<i>43</i>
<i>Л.И.Хабибрахманова, Э.Р.Хакимова</i>	
<i>ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....</i>	<i>45</i>
<i>О.А.Кутина</i>	
<i>ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ УСЛУГ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ.....</i>	<i>47</i>
<i>Э.М.Ахметшин, Р.Р.Габитова</i>	
<i>ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА ПЕРСОНАЛА.....</i>	<i>51</i>
<i>К.С.Мальшиева</i>	
<i>МЕЖДУНАРОДНЫЙ МАРКЕТИНГ КАК СПОСОБ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ КОРПОРАЦИЕЙ.....</i>	<i>53</i>
<i>Е.А. Пономарева</i>	
<i>ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ЕВРОИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ И ЕДИНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА.....</i>	<i>55</i>
<i>А. Ю. Раскошная</i>	
<i>МАНИПУЛИРОВАНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫМ СОЗНАНИЕМ .....</i>	<i>57</i>
<i>Э.М. Ахметшин, Л.Ф. Саитбатталова</i>	
<i>ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ КОНФЛИКТНОСТИ В КОЛЛЕКТИВЕ .....</i>	<i>60</i>
<i>М.В.Санникова</i>	
<i>КАК РАЗБУДИТЬ ИНТЕРЕС СТУДЕНТОВ К ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ ТРУДУ? .....</i>	<i>62</i>
<i>В.В. Новикова, А.А. Жукова, Е.В. Сломинская</i>	
<i>К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ ПРАВОСОЗНАНИЯ РУССКОЙ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ В НАЧАЛЕ XX В.....</i>	<i>65</i>
<i>В.А. Фурсов, И.В. Соловьева, Н.В. Лазарева</i>	
<i>ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ В ПЕРИОД ИНТЕГРАЦИИ РОССИИ В МИРОВУЮ СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ.....</i>	<i>67</i>
<i>М.Ю. Стулова</i>	
<i>ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА.....</i>	<i>70</i>

**Материалы**  
**V Всероссийской научно-практической конференции**

**Экономические и правовые аспекты регионального развития: история и современность**

Сдано в набор 15.11.2013.

Подписано к печати 15.11.2013

Формат 60x84/16. Бумага офсетная.

Гарнитура Nims ET

Печать оперативная. Усл. п.л. \_\_\_\_\_. Уч.-изд. л. \_\_\_\_\_

Тираж 500 экз. Заказ № 423

Отпечатано в типографии ООО «ЕлТИК»

РТ, г. Елабуга, пр. Нефтяников, 92