

Список использованных источников

1. Антипенко, Н. А. Совершенствование системы анализа финансовой устойчивости организаций в условиях инновационного развития агропромышленного комплекса Республики Беларусь: научное здание / Н. А. Антипенко, Д. Ю. Бусыгин, Ю. Н. Бусыгин. – Минск : БГАТУ. – 2016. – 140 с.
2. Антипенко, Н. А. Малое и среднее предпринимательство: учет, внутренний контроль, анализ и налогообложение: коллективная монография / под общ. ред. Н. А. Каморждановой. – М. : Русайнс. – 2020. – 266 с.
3. Антипенко, Н. А. Экономика устойчивого развития: коллективная монография / Н. А. Антипенко [и др.]; Институт бизнеса Бел. гос. университета. Минск : ИВЦ Минфина, 2022. – 460 с.
4. Печникова, А. В. Банковские операции: учебник/ А. В. Печникова, Е. Б. Стародубцева, О. М. Маркова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 336 с.
5. Тавасиев, А. М. Банковское дело: словарь официальных терминов с комментариями / А. М. Тавасиев, Н. К. Алексеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и К°, 2015. – 656 с.

References

1. Antipenko, N. A. Sovershenstvovanie sistemy analiza finansovoj ustojchivosti organizacij v usloviyah innovacionnogo razvitiya agropromyshlennogo kompleksa Respubliki Belarus': nauchnoe zdanie / N. A. Antipenko, D. YU. Busygin, YU. N. Busygin. – Minsk : BGATU. – 2016. – 140 s.
2. Antipenko, N. A. Maloe i srednee predprinimatel'stvo: uchet, vnutrennij kon-trol', analiz i nalogooblozhenie: kollektivnaya monografiya / pod obshch. red. N. A. Kamorzhdanovoj. – M. : Rusajns. – 2020. – 266 s.
3. Antipenko, N. A. Ekonomika ustojchivogo razvitiya: kollektivnaya monografiya / N. A. Antipenko [i dr.]; Institut biznesa Bel. gos. universiteta. Minsk : IVC Minfina, 2022. – 460 s.
4. Pechnikova, A. V. Bankovskie operacii: uchebnik/ A. V. Pechnikova, E. B. Starodubceva, O. M. Markova. – 2-e izd., pererab. i dop. – M. : INFRA-M, 2018. – 336 s.
5. Tavasiev, A. M. Bankovskoe delo: slovar' oficial'nyh terminov s kommentariyami / A. M. Tavasiev, N. K. Alekseev. – 2-e izd., pererab. i dop. – M. : Dashkov i K°, 2015. – 656 s.

© Turova E.G., Antipenko N.A., 2023

УДК 331.1

УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АЛЮМИНИЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

А. М. Усольцев

Научный руководитель: О. Е. Подвербных

Сибирский государственный университет науки и технологии
имени академика М. Ф. Решетнева

Российская Федерация, 660037, г. Красноярск, просп. им. Газеты «Красноярский рабочий», 31
sanya_usolcev@mail.ru

Удержание персонала на предприятиях алюминиевой промышленности – это серьезная проблема, которая может не только повлиять на производительность компаний, но и привести к ухудшению условий труда работников. В данной статье рассматриваются важные моменты удержания персонала и возможность улучшения отношений между руководителями и сотрудниками с целью создания более благоприятной среды для работы и развития карьеры.

Ключевые слова: удержание персонала, человеческие ресурсы, сотрудник, персонал, привлечение новых сотрудников, развитие персонала, подбор кадров.

RETENTION OF PERSONNEL AT ALUMINUM INDUSTRY ENTERPRISES

A. M. Usoltsev

Scientific supervisor: O. E. Podverbnykh

Reshetnev Siberian State University of Science and Technology
31, Krasnoyarskii rabochii prospekt, Krasnoyarsk, 660037, Russian Federation
sanya_usolcev@mail.ru

The retention of personnel in the aluminum industry is a serious problem that can not only affect the productivity of companies, but also lead to a deterioration in the working conditions of employees. This article discusses the important points of staff retention and the possibility of improving relations between managers and employees to create a more favorable environment for work and career development.

Keywords: staff retention, human resources, employee, staff, recruitment of new employees, staff development, recruitment.

Удержание персонала – одна из главных проблем развития экономики управления. Ценность человеческого капитала определяется такими индикаторами как степень разработанности кадровой политики, методы стимулирования к труду, учет потребностей персонала, его способность адаптироваться и подстраиваться под поставленные задачи.

Процесс управления персоналом и его удержания включает в себя целый ряд важных функций, направленных на повышение способности персонала адаптироваться в постоянно меняющейся внешней среде и необходимых для эффективного функционирования предприятия [1].

Важной функцией в управлении персоналом выступает организационная, включающая в себя обоснование потребности в персонале, осуществление отбора и набора кадров, развитие персонала и сокращение кадров [2].

Осуществление маркетинговой деятельности, информационного обеспечения и контроля являются составными и поддерживающими элементами организационной функции. Организационная функция представляет собой непрерывное развитие системы управления персоналом, от обоснования потребности в человеческих ресурсах до оптимизации кадрового потенциала и увольнения [3].

При определении потребностей в персонале важно принимать во внимание количественные (сколько людей необходимо), качественные (потенциал), местные (место распределения) и временные (когда и на какой срок) аспекты. Существует неопределенность в кадровом планировании, что объясняется тем фактом, что горизонт стратегического планирования большинства организаций значительно сократился, а подготовка прогнозов общего развития предприятия была затруднена. Кроме того, существует ряд объективных причин, затрудняющих определение достоверной и необходимой потребности в человеческих ресурсах [4].

Так отдельным категориям персонала стало затруднительно определять время увольнения и выхода на пенсию, организовывать рабочий процесс, определять отношение сотрудников к руководству и т. п., что связано с растущей тенденцией многих сотрудников не связывать свою трудовую деятельность с одной только организацией. Рациональному подбору кадров, выявлению их профессиональных навыков может способствовать проведение исследований и мониторинга рынка труда. Важно следить за демографией общества, чтобы лучше использовать кадры старшего поколения и выявлять узкие места молодого поколения [5].

Важным фактором привлекательности любой организации и выявления новых квалифицированных сотрудников является поддержание своего имиджа на внутреннем и внешнем рынке труда. Установлению соответствия профессиональных навыков работников требованиям организации за счет создания необходимых условий способствует функция социально-экономического развития персонала. Данная функция обеспечивает:

- горизонтальное развитие персонала, направленное на развитие в других областях деятельности;
- вертикальное развитие персонала, направленное на повышение ответственности при продвижении по карьерной лестнице – межкультурное развитие персонала, связанное с работой в ином культурном пространстве [6].

Важной тенденцией использования трудовых ресурсов в организации является повышение гибкости трудового процесса. Совместно с традиционными графиками организации трудового процесса разрабатываются более сложные и гибкие графики, способствующие более полной реализации кадрового потенциала организации [7].

Целью социально-экономической функции – поощрять использование соответствующих инструментов для повышения производительности труда и отдачи работников [8].

Наряду с материальным поощрением и стимулированием труда приоритет отдается более сбалансированным концепциям продвижения по службе, включая организацию рабочего времени сотрудников, предоставление возможностей для личностного развития, расширение участия в процессе коммуникации, содействие включению в различные рабочие группы и т. д. [9].

Важной особенностью управления персоналом в ведущих организациях является оказание прямого влияния на организационные и социально-экономические функции. Воспроизводственная функция заключается в улучшении организации рабочего времени, тестировании систем стимулирования, переориентации деятельности по развитию персонала, а также в области внутренних деловых коммуникаций. В настоящее время внутренние опросы позволяют оценить уровень удовлетворенности сотрудников [10].

Использование этой функции позволяет работодателю приобретать и поддерживать квалифицированную и мотивированную рабочую силу [11].

Таким образом, процесс управления персоналом представляет собой интегрированную систему, элементы которой выполняют следующие функции: организационную, включающую в себя обоснование потребности в персонале, осуществление отбора и набора кадров, развитие персонала и сокращение кадров; социально-экономическую, характеризующую условия и факторы, способствующие закреплению персонала в организации; воспроизводственную функцию, обеспечивающую создание материальной базы для профессионального роста и развития персонала.

Удержание персонала – это комплекс мероприятий, направленный на сокращение текучести кадров путем создания благоприятной трудовой атмосферы, способствующей вовлечению, демонстрации признательности персоналу и обеспечению его конкурентоспособной заработной платой и льготами [12].

Привлечение новых сотрудников на предприятие не позволяет совершать значительные качественные сдвиги в долгосрочной перспективе, вместе с тем является важным фактором преемственности специалистов при необходимости замены. Условия для притока новых кадров в организацию определяются спецификой конкретной отрасли, однако имеют общие показатели: вовлечение в профессию (ранняя профориентация, целевой прием и целевое обучение), мотивация (престиж профессии, профессиональный лифт, объективное материальное стимулирование), условия для работы и жизни (благоприятная среда для жизни, гарантированная доля оплаты труда, меры социальной поддержки).

Список использованных источников

1. Греков, А. Н. Устойчивое развитие АПК – важнейшая стратегическая цель современной государственной политики / А. Н. Греков [и др.] // Вестник Мичуринского государственного аграрного университета. – 2022. – № 2 (69). – С. 216–220.
2. Карамнова, Н. В. Комплексный подход к совершенствованию системы управления персоналом на предприятии / Н. В. Карамнова, А. А. Мелихова // Актуальные проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий (III Шаляпинские чтения): материалы Всеросс. (нац.) науч.-практ. конф., Мичуринск – наукоград, Российская Федерация, – 2020. – С. 143–147.

3. Левина, М. В. Инновационные направления развития АПК / М. В. Левина // Приоритетные направления регионального развития: сб. ст. по материалам II Всеросс. (нац.) науч.-практ. конф. с международным участием ; под общ. ред. И. Н. Миколайчика. – Курган, – 2021. – С. 417–420.

4. Карамнова, Н. В. Особенности управления персоналом в сельскохозяйственном предприятии / Н. В. Карамнова, А. А. Мелихова // Актуальные проблемы и перспективы развития сельского хозяйства и сельских территорий (III Шаляпинские чтения): материалы Всеросс. (нац.) науч.-практ. конф., Мичуринск – наукоград, Российская Федерация, – 2020. – С. 147–152.

5. Квочкин, А. Н. Развитие и государственная поддержка крестьянских (фермерских) хозяйств в Тамбовской области / А. Н. Квочкин, В. И. Квочкина, Е. С. Бабкина // Тамбов на карте генеральной: социально-экономический, социокультурный, образовательный, духовно-нравственный аспекты развития региона: сб. материалов Всеросс. науч. конф., Мичуринск, 20 мая 2016 г.: под общ. ред. В. Я. Никульшина. – Мичуринск : Изд-во Мичуринского ГАУ, 2016. – С. 29.

6. Летуновский, А. С. Особенности стратегического управления в аграрном секторе экономики / А. С. Летуновский, Н. В. Карамнова // Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всеросс. (нац.) науч.-практ. конф., Мичуринск – наукоград, Российская Федерация, 2021. – С. 206–210.

7. Бабкина, Е. С. Особенности мотивации персонала в организациях аграрной сферы / Е. С. Бабкина // Аграрная экономика в условиях новых глобальных вызовов (V Шаляпинские чтения): материалы Всеросс. (нац.) науч.-практ. конф., Мичуринск – наукоград, Российская Федерация, 2022. – С. 55–59.

8. Карамнова, Н. В. Формирование кадровой политики предприятия в соответствии со стратегией управления персоналом / Н. В. Карамнова, Е. М. Осипович, А. С. Соловьева // Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всеросс. (нац.) науч.-практ. конф., Мичуринск – наукоград, Российская Федерация, 2021. – С. 144–148.

9. Кириллова, С. С. Финансовая устойчивость муниципалитетов как основа успешного развития регионов / С. С. Кириллова // Сб. науч. тр., посвящ. 85-летию Мичуринского гос. аграрн. ун-та. – в 4 т. – Мичуринск, 2016. – Т. 2 – С. 109–114.

10. Кириллова, С. С. Развитие системы финансового менеджмента в сельскохозяйственных организациях / С. С. Кириллова // Вестник Мичуринского государственного университета. – 2019. – № 3 (58). – С. 136–140.

11. Жидков, С. А., Карамнова Н.В. Стратегическое управление развитием аграрного сектора экономики региона / С. А. Жидков, Н. В. Карамнова // Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всеросс. (нац.) науч.-практ. конф., Мичуринск – наукоград, Российская Федерация, 2021. – С. 126–129.

12. Волянская, Н. Г. Разработка программы удержания персонала в банковской сфере / Н. Г. Волянская // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 7. – С. 667–671.

References

1. Grekov, A. N. Ustojchivoe razvitie APK – vazhnejshaya strategicheskaya cel' sovremennoj gosudarstvennoj politiki / A. N. Grekov [i dr.] // Vestnik Michurinskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. – 2022. – № 2 (69). – S. 216–220.

2. Karamnova, N. V. Kompleksnyj podhod k sovershenstvovaniyu sistemy upravleniya personalom na predpriyatii / N. V. Karamnova, A. A. Melihova // Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya sel'skogo hozyajstva i sel'skih territorij (III Shalyapinskie chteniya): materialy Vseross. (nac.) nauch.-prakt. konf., Michurinsk – naukoograd, Rossijskaya Federaciya, – 2020. – S. 143–147.

3. Levina, M. V. Innovacionnye napravleniya razvitiya APK / M. V. Levina // Prioritetnye napravleniya regional'nogo razvitiya: sb. st. po materialam II Vseross. (nac.) nauch.-prakt. konf. s mezhdunarodnym uchastiem ; pod obshch. red. I. N. Mikolajchika. – Kurgan, – 2021. – S. 417–420.

4. Karamnova, N. V. Osobennosti upravleniya personalom v sel'skohozyajstvennom predpriyatii / N. V. Karamnova, A. A. Melihova // Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya sel'skogo hozyajstva i sel'skih territorij (III SHalyapinskie chteniya): materialy Vseross. (nac.) nauch.-prakt. konf., Michurinsk – naukograd, Rossijskaya Federaciya, – 2020. – S. 147–152.

5. Kvochkin, A. N. Razvitie i gosudarstvennaya podderzhka krest'yanskih (fermerskih) hozyajstv v Tambovskoj oblasti / A. N. Kvochkin, V. I. Kvochkina, E. S. Babkina // Tambov na karte general'noj: social'no-ekonomicheskij, sociokul'turnyj, obrazovatel'nyj, duhov-no-nravstvennyj aspekty razvitiya regiona: sb. materialov Vseross. nauch. konf., Michurinsk, 20 maya 2016 g.: pod obshch. red. V. YA. Nikul'shina. – Michurinsk : Izd-vo Michurinskogo GAU, 2016. – S. 29.

6. Letunovskij, A. S. Osobennosti strategicheskogo upravleniya v agrarnom sektore ekonomiki / A. S. Letunovskij, N. V. Karamnova // Innovacionnoe razvitie regiona: problemy, perspektivy (IV SHalyapinskie chteniya): materialy Vseross. (nac.) nauch.-prakt. konf., Michurinsk – naukograd, Rossijskaya Federaciya, 2021. – S. 206–210.

7. Babkina, E. S. Osobennosti motivacii personala v organizacijah agrarnoj sfery / E. S. Babkina // Agrarnaya ekonomika v usloviyah novyh global'nyh vyzovov (V Shalyapinskie chteniya): materialy Vseross. (nac.) nauch.-prakt. konf., Michurinsk – naukograd, Rossijskaya Federaciya, 2022. – S. 55–59.

8. Karamnova, N. V. Formirovanie kadrovoj politiki predpriyatija v sootvetstvii so strategiej upravleniya personalom / N. V. Karamnova, E. M. Osipovich, A. S. Solov'eva // Innovacionnoe razvitie regiona: problemy, perspektivy (IV SHalyapinskie chteniya): materialy Vseross. (nac.) nauch.-prakt. konf., Michurinsk – naukograd, Rossijskaya Federaciya, 2021. – S. 144–148.

9. Kirillova, S. S. Finansovaya ustojchivost' municipalitetov kak osnova uspeshnogo razvitiya regionov / S. S. Kirillova // Sb. nauch. tr., posvyashch. 85-letiyu Michurinskogo gos. agrarn. un-ta. – v 4 t. – Michurinsk, 2016. – T. 2 – S. 109–114.

10. Kirillova, S. S. Razvitie sistemy finansovogo menedzhmenta v sel'skohozyajstvennyh organizacijah / S. S. Kirillova // Vestnik Michurinskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. – 2019. – № 3 (58). – S. 136–140.

11. Zhidkov, S. A., Karamnova N.V. Strategicheskoe upravlenie razvitiem agrarnogo sektora ekonomiki regiona / S. A. Zhidkov, N. V. Karamnova // Innovacionnoe razvitie regiona: problemy, perspektivy (IV SHalyapinskie chteniya): materialy Vseross. (nac.) nauch.-prakt. konf., Michurinsk – naukograd, Rossijskaya Federaciya, 2021. – S. 126–129.

12. Volyanskaya, N. G. Razrabotka programmy uderzhaniya personala v bankovskoj sfere / N. G. Volyanskaya // Aktual'nye voprosy sovremennoj ekonomiki. – 2022. – № 7. – S. 667–671.

© Usoltsev A.M., 2023

УДК 657.6

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА АНАЛИЗА ДЮПОН ДЛЯ ОЦЕНКИ ВЛИЯНИЯ РИСКА НА ПРИБЫЛЬ

О. В. Фалалеева

Научный руководитель: С. К. Матальцкая, к. э. н., доцент

Белорусский государственный экономический университет
Республика Беларусь, г. Минск, пр. Партизанский 26
ovash@mail.ru

Финансовые показатели организации измеряют ее устойчивое развитие. Одним из методов анализа финансовых результатов и оценки финансового риска для организации является анализ Дюпон. В статье приводятся теоретические основы метода анализа Дюпон как способа измерения влияния риска на прибыль и выдвигаются предложения по содействию устойчивому развитию предприятия.