

УДК 330.101.590.630

*Т. В. Бобко, Т. Н. Борисова, В. А. Быстров, Н. Ю. Грекова,
Г. Г. Казанцева, Л. Е. Сидорова*

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет»,
Новокузнецк

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Ключевые слова: управление персоналом; человеческие кадры как ресурс повышения эффективности; структура персонала; текучесть кадров; мотивация труда.

Для выражения нового взгляда на роль человека в производстве учёные экономисты всё чаще стали использовать термины «человеческий фактор» и «человеческие ресурсы». В понятие «человеческий фактор» вкладывается более широкий и глубинный смысл, чем в понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Современные концепции управления персоналом в последнее время базируются на возрастающей роли личности, особенно компетентности работника, знании его мотивационных установок, умения их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией. Поэтому целью исследования является переориентация руководителей и сотрудников на новые ценности: высокий профессионализм, навыки поведения и общения персонала, повышение компетентности ведущих сотрудников. Таким образом, активизация человеческого фактора представляет собой многогранную проблему, к которой относятся сложные процессы формирования нравственных ценностей персонала, проблемы семьи, физического здоровья кадров, сохранения культурных традиций, кадровой и социальной политики, образования и профессионализма персонала. Следовательно, активизацию человеческого фактора следует рассматривать как с точки зрения социально-психологических аспектов трудовой деятельности работника, а также повышения компетентности персонала за счёт обучения. Эффективная и продуманная система использования человеческого фактора сотрудников предприятия позволит: снизить текучесть кадров, повысить эффективность работы персонала, создать благоприятный психологический климат в трудовых коллективах, повысить заинтересованность работников в своей работе, что обеспечит суммарный экономический эффект в размере 26621,6 тыс. руб.

Введение

Для выражения нового взгляда на роль человека в производстве учёные экономисты всё чаще стали использовать термины «человеческий фактор» и «трудовой потенциал». При этом обычно предполагается, что понятие человеческого фактора фиксирует внимание на активной роли человека в экономике. Это в наибольшей степени соответствует новой социальной ситуации, характеризующейся недостаточно эффективным использованием живого труда [1–2]. В понятие «человеческий фактор» вкладывается более широкий и глубинный смысл, чем в понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы». Многие учёные [3–7] отмечали, что человеческий капитал является даже более ценным, чем материальный, поэтому человеческие ресурсы имеют особое значение для развития общества в целом и каждой фирмы в отдельности. При этом речь идёт не о «человеческом факторе», а именно о «человеческих ресур-

сах». Понятие «человеческий фактор» основано на технократическом подходе к развитию производства, при котором наёмный рабочий отчуждён от себя в процессе труда. Проблемой управлением персоналом на основе «человеческого фактора» занимаются многие специалисты, среди российских учёных можно отметить Л.И. Абалкина, Т.И. Заславскую, М.И. Бухалкова, А.Я. Кибанова, Ю.Г. Одегова, и др., которые в своих работах оценили эффективность управления персоналом с использованием человеческих ресурсов [1–7]. Зарубежные авторы добились определённого успеха в этой области, к ним можно отнести С. Джонсона, М. Мескона, Ф. Котлера, К. Бланшир, И. Акентоя и др. [8–14].

Цель исследования. Современные концепции управления персоналом в последнее время опираются на возрастающую роль личности, особенно компетентность работника, знание его мотивационных установок, умения их формировать и направлять в соответствии с задачами,

стоящими перед предприятием. Поэтому целью исследования является переориентация руководителей и сотрудников на новые ценности: высокий профессионализм, навыки поведения и общения персонала, повышение компетентности ведущих сотрудников. Приоритетными ценностями являются: эффективность работы персонала, инициатива, заинтересованность в эффективной деятельности предприятия, развитие творческого потенциала, чувство ответственности за общий результат. Человеческий фактор становится особенно актуальным в наше время – время научно-технического прогресса, когда от работников предприятия зависит эффективность работы производства, особенно его конкурентоспособность.

Материалы и методы исследования

Материалом исследования являются показатели деятельности предприятия за период 2015–2017 гг [15–17]. Для выявления влияния человеческого фактора на повышение эффективности управления персоналом использовались методы статистической обработки показатели деятельности предприятия за период 2015–2017 гг., количественный и качественный анализ этих показателей, а также профессиональное и психологическое тестирование персонала некоторых подразделений предприятия.

Поскольку знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс повышения эффективности и конкурентоспособности предприятия, следовательно, чтобы эффективно управлять персоналом, необходимо воздействовать на человеческий фактор посредством повышения компетентности ведущих сотрудников, используя следующие показатели предприятия: структура персонала (возрастная и образовательный ценз); численность персонала по стажу работы и анализ движения (текучесть) персонала; анализ показателей по труду и заработной плате; анализ показателей по травматизму и профессиональным заболеваниям. Для выявления приверженности персонала и лояльного отношения к труду необходимо провести профессиональное и психологическое

тестирование. Ориентация на эффективность своей деятельности, стремление оказывать влияние при управлении групповым процессом, использовать социальные навыки, проводить диагностическое исследование с дальнейшим использованием компетенций сотрудников (рис. 1). Компетенция – это совокупность знаний (результатов образования), профессиональных навыков (результатов опыта работы и обучения), навыков поведения и общения персонала (умения вести себя в организации, общаться с людьми и работать в группе).

Специфика человеческих ресурсов предприятия состоит в следующем [3–7]:

- работники наделены интеллектом, их реакция на внешнее воздействие (управление) эмоционально-осмысленная, а не механическая;

- работники способны к постоянному совершенствованию и развитию, а, следовательно, создают и управляют научно-техническим прогрессом;

- из всех видов ресурсов – человеческий наиболее мобилен: работники приходят в организацию осознанно, с определёнными целями и ожидают от неё предоставления возможности (помощи) для реализации этих целей;

- при неправильном использовании человеческого ресурса эффективность его применения падает быстрее, чем в случае с другими видами ресурсов;

- вложения в человеческий ресурс (особенно социальный) дают больший эффект, чем в любые другие виды ресурсов.

Таким образом, активизация человеческого фактора представляет собой многогранную проблему, к которой относятся сложные процессы формирования нравственных ценностей персонала, проблемы семьи, физического здоровья кадров, сохранения культурных традиций, кадровой и социальной политики, образования и профессионализма персонала. Следовательно, активизацию человеческого фактора следует рассматривать как с точки зрения социально-психологических аспектов трудовой деятельности работника, так и повышения компетенции персонала за счёт обучения, необходимых для данного предприятия (рис. 2).

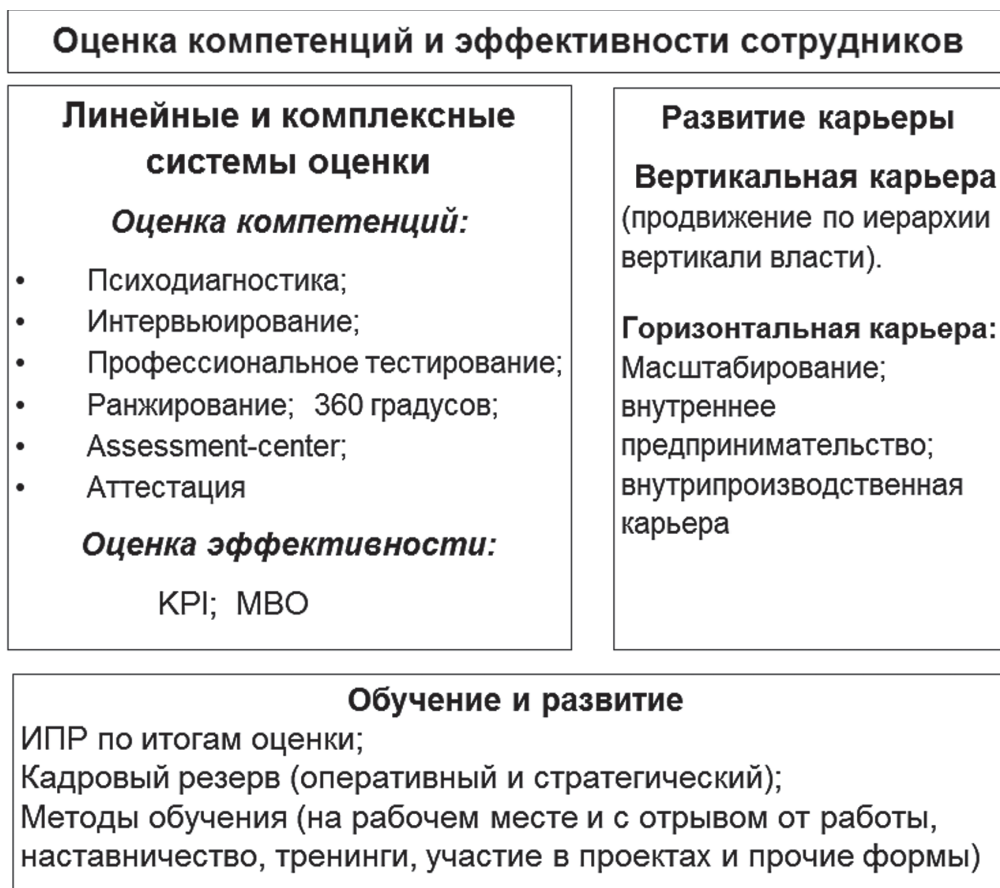


Рис. 1. Оценка эффективности использования компетенций



Рис. 2. Развитие концепций управления человеческими ресурсами

**Результаты исследования
и их обсуждение**

Таким образом, для совершенствования управления персоналом необходимо проанализировать следующие позиции организации: структура персонала организации; возрастной состав персонала; профессиональный состав и стаж работы в организации; текучесть персонала и показатели по труду и заработной плате; показатели профзаболеваемости и травматизма. Для управления этими позициями выполнена оценка эффективности систем управления персоналом, разработанная как российскими учёными [3–7], так и зарубежными специалистами [25–28] по следующим показателям.

Анализ профессионального состава персонала предприятия. Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т. п., поэтому в процессе анализа трудового потенциала рассмотрены изменения в составе работников предприятия по образовательному цензу (табл. 1) [15–17].

Доля работников с высшим образованием в общей численности незначительно увеличилась на 0,3 %, и составила 31,3 % – это высокий показатель, что даёт возможность эффективно управлять персоналом, используя человеческий (интеллектуальный) капитал. Начально-профессиональный штат изменился на 0,2 %, и составил 29,7 %. Доля персонала со средне-профессиональным и со средним образованием снизилась

на 0,4 и 0,8 % и составила 21,9 и 13,9 % соответственно.

Анализ движения (текучести) персонала предприятия (табл. 2). Высокий оборот кадров снижает укомплектованность рабочих мест, повышает затраты на переобучение, отвлекает квалифицированных специалистов на помощь новичкам, ухудшает морально-психологический климат, снижает производительность труда уходящих работников, что приводит к экономическим потерям.

Общий коэффициент оборота кадров $K_{об}$ характеризует отношение суммы числа принятых $Ч_{прин}$ и уволенных лиц к среднесписочному $Ч_{ср}$ числу работников.

$$K_{об} = \frac{Ч_{прин} + Ч_{увол}}{Ч_{ср}} \cdot 100. \quad (1)$$

Коэффициент оборота по приёму – это отношение численности всех принятых за данный период к среднесписочной численности работников;

$$K_{об.пр} = \frac{Ч_{прин}}{Ч_{ср}} \cdot 100. \quad (2)$$

Коэффициент оборота по выбытию – это отношение всех выбывших работников к среднесписочной численности работников;

$$K_{об.выб} = \frac{Ч_{увол}}{Ч_{ср}} \cdot 100. \quad (3)$$

Таблица 1

Образовательная структура персонала предприятия за период 2015–2017 гг.

Показатели	Образование	Значение показателей: численность/процент		
		01.01.2015	01.01.2016	2017 год
Списочная численность, чел/%	высшее профессиональное	5287/30,4 %	6336/31,0 %	6224/31,3 %
	среднее профессиональное	3867/22,2 %	4547/22,3 %	4362/21,9 %
	начально-профессиональная	5072/29,1 %	6024/29,5 %	5910/29,7 %
	среднее	2728/15,7 %	2998/14,7 %	2768/13,9 %
	прочее	451/2,6 %	516/2,5 %	632/3,2 %
	Всего	22464/100,0 %	19654/100,0 %	17873/100,0 %

Коэффициент текучести кадров – это отношение выбывших с предприятия по неуважительным причинам (по инициативе работника, из-за прогулов и др.) к среднесписочной численности.

$$K_{\text{тек}} = \left(\frac{K_{\text{с.ж}} + K_{\text{н.д}}}{\text{Ч}_{\text{с.р}}} \right) \cdot 100\%, \quad (4)$$

где $\text{Ч}_{\text{с.ж}}$ – количество рабочих, уволившихся по собственному желанию; $\text{Ч}_{\text{н.д}}$ – уволенные за прогул и нарушение трудовой дисциплины.

Текучесть кадров на предприятии в 2017 г. составила 4,91%, что превышает пределы естественного уровня текучести, вследствие невыполнения основных требований персонала. Коэффициент постоянства кадров незначительно снизился на 0,39% по сравнению с 2015 г. и составил 95,08%, что свидетельствует о продолжающейся реструктуризации на предприятии.

Эффективность предприятия за счёт снижения текучести работников:

$$P_1 = \left(1 - \frac{K_{T2}}{K_{T1}} \right) \cdot \text{З}_д \cdot \text{Ч}_д \cdot K_c \cdot K_d \cdot \text{ЧП}_y, \quad (5)$$

где K_{T1} , K_{T2} – фактический и ожидаемый коэффициенты текучести, %; $\text{З}_д$ – среднедневной заработок одного работника, руб.; $\text{Ч}_д$ – количество нерабочих человеко-дней в связи с увольнением и обучением вновь принятого работни-

ка; ЧП_y – численность уволившихся работников предприятия, чел.; K_c – коэффициент, учитывающий размер единого социального налога; K_d – коэффициент, учитывающий дополнительную заработную плату.

Пример: На основе анализа установлены данные до и после осуществления мероприятий, например: $K_{T1} = 4,91$, $K_{T2} = 4,55$; $\text{Ч} = 12$ дней; $\text{З} = 1786$ руб./день; $K_c = 1,32$; $K_d = 1,15$; $\text{ЧП}_y = 310$ чел. Подставим значения в (5)

$$P_1 = 1786 \cdot 12 \cdot 1,32 \cdot 1,15 \cdot 310 \times \left(1 - \frac{4,55}{4,91} \right) = 1455074 \text{ руб.}$$

Анализ показателей по труду и заработной плате (табл. 3). Анализ необходим для выявления динамики среднесписочной численности, среднемесячной заработной платы и производительности труда за период 2015–2017 гг.

Анализ показал, что в 2017 г. темпы роста производительности труда 21,3% (в основном за счёт новых цен за продукцию) опережают темпы роста заработной платы 6,23%, что соответствует социально-экономической политике РФ. Для полного анализа необходимо выявить уровень ответственности исполнителей, связать данные с показателями образовательного ценза, профессионализмом и текучестью кадров, чтобы создать кадровый резерв [19–23]. Разработанные

Таблица 2

Анализ движения (текучести) персонала предприятия за период 2015–2017 гг.

Показатели	Фактическое значение			Отклонение 2017 г. к 2016 г.	
	2015 г.	2016 г.	2017 г.	относительное	темп роста, %
Среднесписочная численность, чел.	22464	19654	17873	-1781	-9,06
Принято в течение года, чел.	259	273	247	-26	-9,52
Выбыло в течение года,	311	314	310	-4	-1,27
– уход на пенсию	269	271	265	-6	-2,21
– по собственному желанию	947	898	946	5,34	48
– за нарушение дисциплины (прогул)	28	31	32	3,22	1
– по состоянию здоровья	112	122	98	-19,67	-24
– смерть работника	11	9	8	-11,1	-1
Оборот по приёму, %		1,34	1,24	-0,1%	-7,49
Оборот по выбытию, %		1,54	1,56	0,02%	1,3
Текучесть кадров, %		4,55	4,91	0,36%	7,91
Коэффициент постоянства кадров, %		95,45	95,08	-0,37%	-0,39

Таблица 3

Анализ показателей по труду и заработной плате персонала предприятия

Показатели	Фактическое значение			Отклонение 2017 г. к 2016 г.	
	2015 год	2016 год	2017 год	темпа роста %	относит.
Списочная численность персонала	22464	19 654	17 873	-9,06	-1781
Списочная численность рабочих	17711	15729	15006	-4,6	-723
Фонд оплаты труда рабочих, тыс. руб.	517693	481322	570792	18,6	89470
Среднемесячная зарплата сотрудников, руб.	39251	43 550	46 050	5,74	2500
Среднемесячная зарплата рабочих, руб.	29230	29842	31698	6,23	1856
Выручка от реализации, млн руб.	112819	115 325	127 237	10,33	11912
Производительность труда, тыс. руб./чел.	5022	5868	7119	21,3	1251

мероприятия на 2017–2018 гг. предусматривали повышение производительности труда за счёт обучения и повышения квалификации персонала на 2,3%.

Эффективность предприятия за счёт повышения производительности труда управленческих работников:

$$P_2 = \chi_{\text{АУП}}^{\text{Об}} \cdot \zeta_{\text{АУП}}^{\text{Об}} \cdot \text{ЗП}_{\text{АУП}}^{\text{час}} \times \left[\left((T_{\text{Об}}^{\text{Нор}} - T_{\text{Об}}^{\text{Уск}}) \cdot T_{\text{раб}}^{\text{дн}} \cdot t_{\text{см}} + \Phi \right) \times \left(1 - \frac{100}{100 + \Delta\Pi} \right) \right], \quad (6)$$

где $\chi_{\text{АУП}}^{\text{Об}}$ – численность управленческих работников, прошедших обучение; $\zeta_{\text{АУП}}^{\text{Об}}$ – стоимость одного часа обучения работника управления, руб./ч; $T_{\text{Об}}^{\text{Нор}}$ – нормативно-планируемое время обучения АУП, мес.; $\text{ЗП}_{\text{АУП}}^{\text{час}}$ – среднечасовая оплата труда работников АУП; $T_{\text{Об}}^{\text{Уск}}$ – время ускорения обучения работников АУП, мес.; $T_{\text{раб}}^{\text{дн}}$ – количество рабочих дней в месяц; $t_{\text{см}}$ – длительность рабочей смены, час; Φ – годовой фонд времени работы одного работника, ч; $\Delta\Pi$ – повышение производительности труда АУП в результате обучения, %.

Пример. На основе анализа производственно-финансовой деятельности предприятия установлены данные по осуществлению мероприятий, например:

$$\Phi_1^{\text{б}} = 1680 \text{ ч}; \quad \chi_{\text{АУП}}^{\text{Об}} = 25; \\ \zeta_{\text{АУП}}^{\text{Об}} = 282 \text{ руб./ час}; \quad T_{\text{Об}}^{\text{Н}} = 2 \text{ мес.}$$

В результате внедрения мероприятий по совершенствованию СУП получены данные:

$$T_{\text{Об}}^{\text{У}} = 1,8 \text{ мес.}; \quad \Delta\Pi = 2,3 \%;$$

$$\text{ЗП}_{\text{АУП}}^{\text{час}} = 286 \text{ руб./ ч.}$$

Подставив значения затрат в формулу (6), получим P_2

$$P_2 = 25 \cdot 282 \cdot 286 \times \left[\left[(2 - 1,8) \cdot 21 \cdot 8 + 1680 \right] \cdot \left(1 - \frac{100}{100 + 2,3} \right) \right] = 77681,7 \text{ тыс. руб.}$$

Анализ показателей по травматизму персонала предприятия (табл. 4). Роль предприятия в формировании и сохранении фонда здоровья (оплата расходов работников на лечение и профилактические мероприятия, строительство физкультурных и оздоровительных центров, улучшение условий труда), выделение прямых и косвенных вложений в фонд здоровья человеческого капитала. Цель – продление срока получения отдачи от инвестиций в человеческий капитал. За период с 2016 по 2017 год с работниками предприятия произошло одиннадцать учётных несчастных случаев.

Зависимость экономических потерь предприятия от количества несчастных случаев, дней нетрудоспособности и средней заработной платы, пострадавших определяется эмпирической формулой

$$P_3 = (H_1 - H_2) \cdot \sum_{i=1}^n \bar{P}_{\text{Hi}}, \quad (7)$$

где $H_1 = 28$, $H_2 = 20$ – суммарные потери рабочего времени по временной

Таблица 4

Анализ показателей травматизма работников предприятия за период 2015–2017 гг.

Показатели	Фактическое значение			Отклонение 2017 г. к 2016 г.	
	2015 год	2016 год	2017 год	относит	темп роста, %
Среднесписочная численность рабочих	17711	15729	15006	-723	-4,6
Коэффициент частоты травматизма	31,01	22,39	23,08	0,69	3,08
Коэффициент тяжести травматизма	66,50	42,00	44,00	2	4,76
Общий коэффициент трудоспособности	1751,94	936,18	1015,52	79,34	8,47
Среднесписочная численность персонала	22464	19654	17873	-1781	-9,06

нетрудоспособности в течение года до и после внедрения мероприятий, дн.; P_{Hi} – среднегодовой размер ущерба предприятию в связи с травмами и производственно обусловленными заболеваниями, руб. Определяется по данным за период последних 3–5 лет и включает следующие слагаемые: P_{H1} = 163 – выплата пособий по временной нетрудоспособности работникам, тыс. руб.; P_{H2} = 284 – оплата судебных исков за счёт предприятия на возмещение ущерба лицам, получившим производственную травму; тыс. руб.; P_{H3} = 162 – выплата пенсий при условии ухода на инвалидность работникам, тыс. руб.; P_{H4} = 237,5 – приобретение медицинского оборудования и медикаментов, тыс. руб.; P_{H5} = 482 – расходы на санаторно-курортное лечение за счёт предприятия, тыс. руб.; P_{Hi} = 124,5 – прочие расходы, тыс. руб.

Эффективность предприятия за счёт снижения травматизма работников:

$$P_3 = (28 - 20) \times (163 + 284 + 162 + 237,5 + 482 + 124,5) = 11624 \text{ тыс.руб.}$$

Проведение профессионального и психологического тестирования.

Организовать работу сотрудников предприятия наиболее эффективно и создать благоприятный психологический климат в коллективе помогает изучение личностных качеств и индивидуальный подход к каждому работнику. Одним из инструментов решения этой задачи является проведение психологического и профессионального тестирования работников. Применение тестирования при приёме на работу может помочь посмотреть на личность кандидата более

пристально – не только выявить качественный уровень профессиональных навыков, но и определить его индивидуально-личностные особенности, указать на возможные проблемы, дать возможность более точно спрогнозировать его поведение в будущем [21–23, 25]. Такие исследования необходимы, чтобы поддерживать систему постоянного мониторинга состояния человеческих ресурсов компании. С помощью современных тестовых методик [26–30] можно определить, насколько работник доволен условиями труда и его оплатой, узнать, какие факторы снижают рабочую мотивацию (рис. 3).

Поскольку наиболее низкими показателями тестирования оказались оплата труда – 32% и социальные гарантии – 35%, следовательно, можно предложить следующий план проведения психодиагностики при выборе кандидата на вакантную должность внутри предприятия:

- 1) издание приказа о проведении психодиагностики ответственными лицами;
- 2) установление сроков проведения тестирования;
- 3) выбор необходимых методик, которые могут включать не только тесты, но и другие способы проверки кандидатов;
- 4) формирование списка сотрудников для проведения психодиагностики;
- 5) процесс тестирования, связанный с аттестацией рабочих мест;
- 6) обсуждение промежуточных результатов тестирования, когда число кандидатов сократится до двух-трёх человек;
- 7) составление характеристики на каждого кандидата и обсуждение результатов тестирования со всеми сотрудниками, принимавшими участие в проведении психодиагностики;
- 8) принятие окончательного решения в пользу одного из кандидатов.

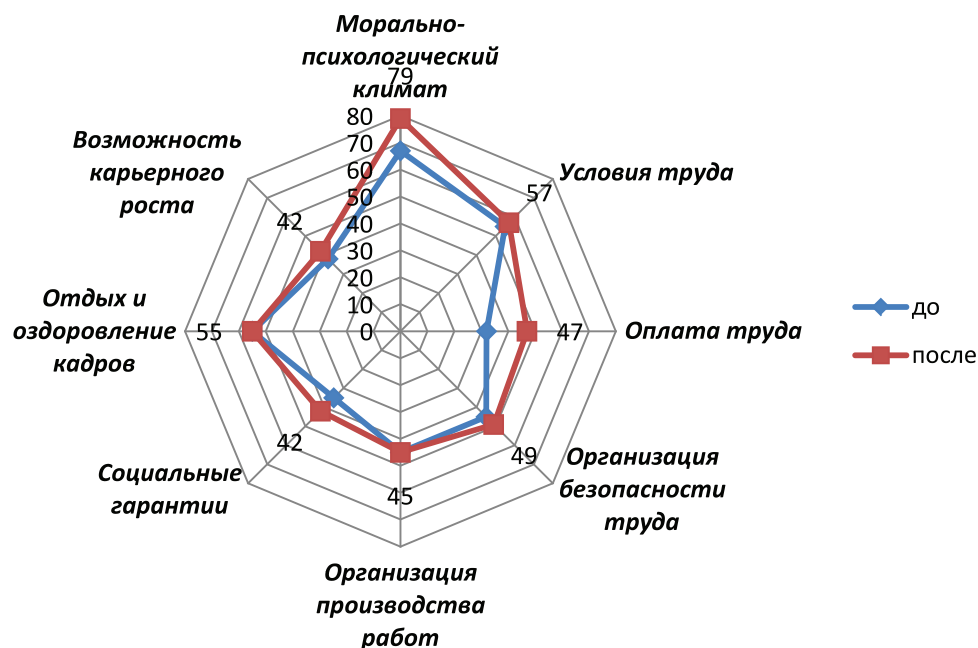


Рис. 3. Уровень удовлетворённости работников до/после мероприятий

Эффективность предприятия за счёт повышения морально-психологического климата:

$$P_4 = \left(\frac{P_{y1}}{A_1} - \frac{P_{y2}}{A_2} \right) \cdot A_{2к} \cdot K, \quad (8)$$

где K_k – коэффициент, учитывающий долю экономического эффекта от повышения корпоративной культуры (устранение потерь рабочего времени в связи с конфликтными ситуациями, низким уровнем трудовых отношений); P_{y1} ; P_{y2} – расходы на управление до и после мероприятий, руб.; A_1 ; A_2 – годовой объём реализуемой продукции, соответственно до и после мероприятий, руб.

Пример. Получены данные до и после осуществления мероприятий, например: $P_{y1} = 79600$ руб./час; $P_{y2} = 38200$ руб./час; $A_1 = 4414400$ тыс. руб.; $A_2 = 4717600$ тыс. руб.;

$$P_4 = \left(\frac{79600 \cdot 38200}{4414400 \cdot 4717600} \right) \times 4717600 \cdot 0,32 = 14997,6 \text{ тыс. руб.}$$

Совершенствование системы мотивации сотрудников. Для сокращения текучести кадров и повышения производительности труда необходимо, чтобы на предприятии действовала эффективная и продуманная система мотивации

сотрудников. В настоящее время как в развитых странах [25–28], так в России материальное вознаграждение остаётся главным побудительным мотивом и стимулом для работников предприятий [29–30].

Материальное поощрение имеет свои закономерности в стимулировании трудовой деятельности:

- зарплата должна обеспечивать нормальный уровень жизни и быть конкурентоспособной (быть не ниже уровня потребительской корзины работника);

- имеет значение частота получения заработной платы работником (независимо постоянный оклад или меняющийся от результатов труда): чем короче промежуток, тем выше мотивация. Есть примеры, когда еженедельные выплаты воспринимаются более благоприятно, чем одновременные, размер которых превышает (не на много) сумму еженедельных выплат;

- временные, периодические денежные вознаграждения (имеющие поощрительный характер) имеют более сильное влияние на повышение мотивации, если выдаются редко, но в ощутимых размерах, чем часто и незначительные;

- вознаграждение одних сотрудников будет влиять на повышение трудовой исполнительности других, если будут чётко провозглашены условия, при которых выдаётся дополнительное вознаграждение.

На предприятии нужно ввести мотивирование работников за показатели:

- экономию материалов и электроэнергии;
- повышение коэффициента использования оборудования;
- улучшение условий организации труда;
- улучшение качества продукции; повышение объёмов выпуска продукции.

На предприятии необходимо добиться, чтобы заинтересованные сотрудники, преследующие общую цель, добивались высоких результатов работы, т. е. каждый сотрудник (в силу своей заинтересованности от результатов работы всего предприятия) стал *«маркетологом»* своей организации. Уже сами работники будут стремиться продвигать свою продукцию на рынок, они будут заинтересованы в улучшении качества и конкурентоспособ-

ности продукции предприятия. И как показывают разработки зарубежных учёных [8–11], и наши исследования [18–24] – сотрудники начинают работать с большей отдачей, и тем самым повышается производительность труда, а, следовательно, и возрастает прибыль предприятия.

Выводы

Эффективная и продуманная система использования человеческого фактора сотрудников предприятия позволит: снизить текучесть кадров, повысить эффективность работы персонала, создать благоприятный психологический климат в трудовых коллективах, повысить заинтересованность работников в своей работе, что обеспечит суммарный экономический эффект $\sum P_i$ предприятия в размере 26 621,6 тыс. руб.

Библиографический список

1. Абалкин Л.И. Гуманистические ориентиры России / Л.И. Абалкин, А.В. Барышев, Д.Е. Соколин. – М.: Институт экономики РАН, 2002. – 391 с.
2. Заславская Т.И. Современное российское общество. Социальный механизм трансформации: учебное пособие. – М.: Дело, 2004. – 217 с.
3. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 400 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом: учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 238 с.
5. Одегов Ю.Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: учебно-практическое пособие / Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдурахманов, Л.Р. Котова. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.
6. Мордовин С.К. Управление развитием человеческого потенциала: теория, методология, инновации: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. – СПб., 2004. – 42 с.
7. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов. – СПб.: Наука, 2009. – 309 с.
8. Джонсон С. Как эффективно управлять командой / пер. с англ. – М.: Вершина, 2006. – 154 с.
9. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – М., 1991. – URL: <http://gtmarket.ru/laboratory/basis/3631/>
10. Бланшир К. Корпоративная культура и лидерство: пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 159 с.
11. Ландсберг М. Коучинг: Повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете: пер. с англ. – М.: Эксмо, 2006. – 149 с.
12. Akintoye I.R., Adidu F.I., Owojori A.A. Management and organization: a book of readings. akure: Tonygay //Educational Publishers. – Ltd. 2008. – 526 p.
13. Michael H. Mescon, Michael Albert, Franklin Khedouri Management – Hardcover, Published by Harper Collins Publishers 2007 – 777 p.
14. Philip Kotler A framework for marketing management Second Edition Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey, – 2006 – 464 p.
15. Быстров В.А. Оценка эффективности систем управления персоналом: учебно-методическое пособие – Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ. 2017 – 56 с.
16. Информационный сайт о «ЕВРАЗе» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.evraz.com/ru/about/> (дата обращения 20.10.2018 г.).
17. Бухгалтерская отчётность и финансовый анализ организации АО «ЕВРАЗ ЗСМК» за 2016–2017 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.evraz.com/ru/investors/financial_statements/key_figures/ (дата обращения 22.10.2018 г.).

18. Быстров В.А. Ведущая роль НТП в управлении персоналом организации / В.А. Быстров, Т.Н. Борисова, Н.Ю. Грекова // Вестник СибГИУ. 2016 – № 2 (16). – С. 67–71
19. Быстров В.А. Методы принятия инновационных решений в промышленности: учеб. пособ / В.А. Быстров, Н.И. Новиков. – Томск: Изд-во Томского политех. универ-та, 2013. – 409 с.
20. Быстров В.А. Организация и управление производством и персоналом: учеб. пособие / Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ, 2015. – 404 с.
21. Быстров В.А. Социальные основы управления персоналом организации / В.А. Быстров, Н.И. Новиков // Publishing House Science and Innovation Centre – Saint-Louise, MO, USA, 2013. – 174 с.
22. Быстров В.А. Технология и эффективность управления персоналом: учеб. пособие. Сиб. гос. индустр. ун-т; – Новокузнецк. Изд. центр СибГИУ, 2018. – 367 с.
23. Быстров В.А. Эффективность инвестиций в развитие промышленных предприятий. Монография / В.А. Быстров, Е.С. Вуцан / под ред. В.А. Быстрова; – М.: Изд-во СГУ, 2013. – 371 с.
24. Безикова Е.С., Бобко Т.В. Некоторые аспекты проблем формирования кадрового потенциала регионов // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сб. науч. статей. Ч. I / Сиб. гос. индустр. ун-т. – Новокузнецк: Изд.центр СибГИУ, 2015. – С. 245–250.
25. Деминг Э.У. Выход из кризиса: Новая парадигма управления людьми, системами и процессами; пер. с англ. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 418 с.
26. Amaefule E.F. Human capital accounting: should employees be classified as assets? // Journal of Business and Public Policy. – 2008. – № 2(1). – P. 56–76.
27. Meyer M. Why are your subordinates are assigned to work has its rewards? / IVF. – 2003 – № 4 – P. 12–16.
28. Johnston R.E., Douglas J. The power of strategy innovation for management personnel's; Amazon. – New York, 2013. – P. 6–12.
29. Блинов А.О. Мотивация персонала корпоративных структур // Маркетинг. – 2012. – № 1. – С. 88–101.
30. Захаров Н.Л. Управление настроем персонала в организации: учеб. пособие / Н.Л. Захаров, Б.Т. Пономаренко, М.Б. Перфильева. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 283 с.