Удельная материалоемкость изделия	Стоимость всех потребленных на 1 ед. продукции материалов Цена 1 ед. продукции	Характеризует величину материальных затрат, израсходованных на одно изделие
-----------------------------------	---	---

Частные показатели эффективного использования материальных ресурсов используются для характеристики эффективности потребления отдельных элементов материальных ресурсов, а также для оценки материалоемкости конкретной продукции. Удельная материалоемкость отдельных изделий может рассчитываться в стоимостном, натурально – стоимостном и натуральном выражении.

Анализ эффективности использования материальных ресурсов в производстве определяется путем сравнения фактического процента полезного использования материальных ресурсов к плановому:

$$\text{Материальные затраты} = \frac{\text{Фактические материальные затраты}}{\text{Плановые материальные затраты}} * 100\%$$

Снижение данного показателя свидетельствует о неэффективности использования материальных ресурсов на предприятии.

Таким образом, основой анализа эффективности материалов является поиск способов экономии данных ресурсов и их рациональное использование.

Основными направлениями увеличения объема выпуска продукции за счет использования материальных ресурсов могут являться внедрение ресурсосберегающих и малоотходных технологий, применение качественных видов материалов, снижение потерь данных ресурсов при их перевозке и хранении, предотвращение брака в производстве, а также сокращение отходов и повышение квалификации персонала.

Исходя из вышесказанного, анализ эффективности использования материальных ресурсов оказывает существенное влияние на снижение себестоимости продукции и затрат производства в целом, и, следовательно, на повышение рентабельности и прибыльности хозяйствующего субъекта. Поэтому необходимо максимизировать устранение потерь и нерациональность расходов сырья и материалов, которые могут возникнуть в результате неэффективной организации учета материально – производственных затрат.

1. Измалкова И.В., Морозова Н.С., Татаренко Л.Ю. Управленческий учет и внутренний контроль как инструменты бизнеса//Управленческий учет, 2021. №11 – 1. С. 41 – 47
2. Кушнерова В.И., Логвинова А.М. Управленческий анализ эффективности использования материальных ресурсов//Научный вестник Крыма, 2017.
3. Измалкова И.В., Ходова М.А. Теоретические основы управленческого учета и его место в учетно – аналитической системе организации//Тенденции развития науки и образования, 2021. №71 – 3. С. 87 – 90
4. Калашников Г.М., Гришина О.Ю., Шаихов М.М. Эффективность использования материальных ресурсов, как фактор повышения экономической безопасности предприятия//Экономические исследования и разработки, 2019. №3. С. 129 – 132

Галстян А.С., Слободянюк Р.О.

Инновационное управление человеческим капиталом предприятия

*Институт педагогического образования и менеджмента (филиала) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»
(Россия, Армянск)*

doi: 10.18411/trnio-01-2022-83

Аннотация

Исследование тенденций кадровых инноваций позволяет проанализировать современное состояние управления человеческим капиталом, которое является системообразующим элементом всех организаций. В данной статье рассматривается понятие

об инновационной деятельности в широком смысле слова и ее применение в сфере управления персоналом. Также в статье доказывается необходимость использования инновационных технологий в управлении персоналом. На грамотном управлении персоналом можно построить эффективную работу всего предприятия в целом, наладить крепкие взаимосвязи между всеми его подразделениями.

Ключевые слова: инновации, менеджмент, предприятие, управление человеческим капиталом, инновационные технологии.

Abstract

The study of trends in personnel innovations allows us to analyze the current state of human capital management, which is a backbone element of all organizations. This article discusses the concept of innovation activity in the broad sense of the word and its application in the field of personnel management. The article also proves the need to use innovative technologies in personnel management. On competent personnel management, you can build an effective work of the entire enterprise as a whole, establish strong relationships between all its divisions.

Keywords: innovations, management, enterprise, human capital management, innovative technologies.

В последние годы в повседневной жизни мы всё чаще сталкиваемся с таким понятием как «инновации». Их главная цель в том, чтобы удовлетворять возникающие потребности людей в комфортной жизни, а также в создании новшеств, позволяющих облегчить ежедневную деятельность людей. Это связано с тем, что человек стал потребителем и он постоянно нуждается в получении всего нового. Нет однозначного определения, что же такое «инновация». Некоторые ученые считают и определяют их к таким действиям, как: генерирование и использование новых идей, технологий, продуктов. В этом смысле понятие «инновация», представляет собой некоторый процесс. Другие считают, что нововведение – это идея или продукт, который будет восприниматься людьми, как что-то новое [2].

Успех в компании во многом зависит от инновационного управления в организации, а конкретно от деятельности системы управления персоналом и отдела кадров [1]. Инновации в сфере кадров и управления персоналом относятся к системе инновационного управления деятельностью всей организацией. В настоящее время сфера управления персоналом имеет множество дел, которые требуют их участия, в то время как раньше им достаточно было принимать участие лишь в вопросах обеспечения организации документацией. В современном обществе отдел кадров отвечает многим другим требованиям в организации. Это связано с тем, что в настоящее время на предприятии уделяется большая роль человеку в системе управления (HR-менеджмент), из-за его сложности в реализации и необходимости постоянного внимания.

Чтобы достичь наиболее выгодных результатов в работе с персоналом, необходимо применять инновационные методы управления, без которых довольно сложно реализовывать программы работы с персоналом в организациях, где успех в большей мере зависит от инноваций [4]. В современном обществе есть много методов управления организацией, успех и реализация которых во многом зависит от решения самого руководителя и ресурсов, которые необходимы для внедрения инновационных технологий.

В современном обществе развитие инновационной системы управления в организации является одним из наиболее значимых показателей эффективности ее управления. Это связано с тем, что человеческие ресурсы являются капиталом организации.

В сфере управления персоналом выделяют три основных направления инновации.

1. Инновационный кадровый маркетинг – данное направление ставит своей целью формирование высококвалифицированного потенциала организации в области кадров.

2. Инновационный технологический кадровый менеджмент – направлен на изучение новых способов работы с персоналом, связанных с современной техникой и применением новых технологий.
3. Инновационный образовательный менеджмент – направлен на нововведения в сфере подготовки специалистов в образовательном процессе.

Существует три условия, при которых инновации в сфере управления персоналом ориентированы на долгосрочную перспективу: инновации базируются на принципах, бросающих вызов традиционному управлению; должна быть системность инновации, включающая большое количество методов и процессов; инновации являются частью непрерывного процесса нововведений.

Инновационные методы управления персоналом в настоящее время стараются все больше отходить от привычного для многих материального стимулирования. Давно доказано, что обещанное материальное вознаграждение позволяет достичь концентрации усилий работников, сфокусированных на некоторой цели. Однако в случаях где необходимо нестандартное решение, вознаграждение приведет к снижению продуктивности рабочих [6].

В качестве инновационных методов обучения персонала применяются следующие методы.

1. Визуализация. Может представлять в двух формах: проективной и не проективной. Проективная форма визуализации может представляться в виде видеороликов, фильмов, анимации, а не проективная в виде предметов, доски, картин.
2. Метод симуляции. Данный метод может представляться в виде ситуации, схожей с реальностью, то есть приближенной к жизненным условиям.
3. Метод кейса. Заключается в том, что представляет собой описание конкретной ситуации и обучаемые должны проанализировав ситуацию, её результат, а также сделать выводы.
4. Ролевая игра. Подразумевает под собой закрепление полученных знаний посредством примерки участниками различных ролей.
5. Воркшоп. Является интерактивным мероприятием, основанным на активности участников. Данный метод направлен на самостоятельное получение знаний участниками в групповом взаимодействии.
6. Тренинг. Является практической составляющей, представленной в форме практических упражнений с использованием небольшой доли теории.

Выделяют несколько принципов инновационной деятельности организации [5].

1. Необходимо подробно объяснить и доказать персоналу организации необходимость управленческих инновации во всех отделах компании.
2. Попытки найти наиболее благоприятные способы решения проблем в организации. Отслеживать реакцию персонала на сложные и задачи, с которыми они справляются впервые. Необходим анализ всех альтернативных путей решения проблемы и выяснить каким способом они будут решаться: стандартными методами, творческими идеями или уже опробованными конкурентами. Сотрудников в решении задач нестандартными путями надо поощрять.
3. Необходимо создать среду, в которой можно проводить эксперименты по внедрению инновации без потерь в организации, с низкими рисками. Не каждый руководитель может предоставить персоналу использовать все идеи на практике, поэтому хорошей идеей является создание определенной модели для экспериментов, где любая идея может быть протестирована ограниченным числом лиц в ограниченном промежутке времени.
4. Инновации должны носить не разовый характер, а периодический. Только так их воплощение приведет к успеху компании, в ином случае их успешность близка к провалу.

Несомненно, современному обществу просто не по силам представить себе жизнь без применения разного рода гаджетов. Сюда относятся и мобильные телефоны, и компьютеры, и ноутбуки с планшетами, и многое другое, что уже успело придумать наше человечество [3]. Так же в организации не менее важно иметь всевозможные информационные носители, облегчающие работу с информацией и средства переработки уже существующей информации. Все инновации, которые используются в управлении персоналом, наиболее часто иницируются менеджерами по персоналу. Это обусловлено тем, что профессионал лучше видит существующую потребность во внедрении инновации [7].

Таким образом, каждой организации нужны только лишь те инновации, которые отвечают требованиям, и потребность в которых необходима. Такие потребности должны быть четкими и ясными, чтобы быть понятными всем, и которые связаны экономическими, а также управленческими нуждами предприятий. В первую очередь для этого нужно выделить ряд основных проблем, требующих незамедлительного решения. Затем, необходимо проанализировать результаты и варианты, подходящие для решения. И в заключение, – отбор наиболее подходящих вариантов. Если данное внедрение будет успешным, – инновацию можно внедрять в жизни людей.

Основной аспект, необходимый для удачного развития организации, – это отношение к сотрудникам в коллективе. Ведь трудно стимулировать людей к работе, если у него нет хороших взаимоотношений в коллективе и желаний для внедрения качественных инноваций. Также, не менее важно, анализировать и тестировать рабочих, чтобы выделить схожие типы личности и объединить сотрудников в единую сплоченную команду. Только с высоким желанием работать, с комфортными условиями и надежными людьми рядом – организация будет успешно функционировать и займет лидирующие позиции.

1. Голянич В.М., Кудрявцева Е.И. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / В.М. Голянич, Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. – 2013. – № 2(50). – 245 с.
2. Максимов Н. Н. Теоретические основы инновационной деятельности // Молодой ученый. – 2013. – №10. – 343 с.
3. Павлова Ю., Томайлы Д., Синева Н.Л. Формирование инновационных и креативных менеджеров В сборнике: Инновационные технологии управления Всероссийская научно-практическая конференция. – 2014. с. 29-31.
4. Пережогина К. А. Инновационные изменения в системе управления персоналом // Молодой ученый. – 2015. – №4. – 408 с.
5. Синева Н.Л. Менеджмент организации: моделирование инновационной деятельности: учебно-методическое пособие / Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина. Нижний Новгород, 2015. – 76 с.
6. Яшкова Е.В., Перова Т.В., Синева Н.Л. Корпоративная культура инновационной организации как фактор эффективного функционирования персонала в системе внутреннего маркетинга Вестник Чувашского университета. – 2014. № 3. с. 240-246.
7. Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Исламова Г.И. Исследование качеств менеджера по управлению персоналом как эффективного маркетолога: компетентностный подход Проблемы современного педагогического образования. – 2018. № 60-2. с. 390-393.

Галстян А.С., Слободянюк Р.О.

Экономическая безопасность предприятия: сущность и принцип формирования

*Институт педагогического образования и менеджмента (филиала) ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»
(Россия, Армянск)*

doi: 10.18411/trnio-01-2022-84

Аннотация

В современных условиях важную роль играет экономическая безопасность предприятия, которая предполагает состояние стабильности, устойчивости и защищенности