

Для объективности выводов в таблице добавлена последняя строка, характеризующая соотношение общего количества организаций по секциям промышленности. Принимая во внимание соотношение общего количества организаций по секциям промышленности, можно сделать вывод о более высоком уровне цифровой трансформации секции D, так как чуть более полутора процентов от общего количества организаций составляют значительные структурные показатели применения цифровых технологий. Кажущееся преобладание организаций обрабатывающей промышленности обусловлено масштабами этой секции, но ни по одному из рассмотренных видов цифровых технологий эта секция не может считаться лидером.

УДК 331.08

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОКАЗАТЕЛЯ «РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА» В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Ильина Д. А., студ., Коробова Е. Н., к.э.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

В современном мире, где конкуренция на рынке постоянно растет, организации вынуждены искать новые способы повышения эффективности своей деятельности. В систему ключевых оценочных показателей эффективности бизнеса входит рентабельность персонала.

Рентабельность персонала является важной характеристикой эффективности бизнеса. Она отражает результативность организации в части получения прибыли от инвестиций, вложенных в персонал. Анализ показателя «рентабельность персонала» позволяет оценить эффективность использования трудовых ресурсов и принимать обоснованные управленческие решения относительно персонала. Экономическое значение рентабельности персонала заключается в том, что она позволяет оценить, насколько затраты на персонал оправдываются его вкладом в достижение целей организации. Более высокая рентабельность персонала говорит о том, что использование трудовых ресурсов предприятия эффективно, а обратная ситуация может указывать на необходимость изменений в организации работы, обучении и мотивации сотрудников [1, с. 134].

Показатель «рентабельность персонала» является важным инструментом для принятия управленческих решений в области кадровой политики, мотивации сотрудников, планирования кадрового состава и оценки эффективности обучения и развития персонала.

Значение показателя рентабельности персонала используется для обоснования и принятия решений широкого функционального диапазона:

- прогнозирование потребностей в персонале. Расчет индивидуальной рентабельности каждого сотрудника может использоваться для прогнозирования потребностей в сотрудниках с учетом их профессиональной гибкости;

- прогнозирование затрат на персонал. Рентабельность персонала позволяет руководству получать информацию для проведения прогнозных оценок совокупных затрат на персонал (в том числе медицинское страхование, обучение, обеспечение жильем и прочие расходы связанные с персоналом), что позволяет более точно планировать бюджеты и принимать решения о распределении ресурсов;

- оценка эффективности рекрутинговых процессов. Менеджеры используют показатели рентабельности персонала в части оценки соотношения «затрат на найм (реклама, подбор персонала, интервью) и производительность новых сотрудников (доходы, выполнение целевых показателей работы), чтобы определить, насколько успешно организация привлекает и нанимает новых сотрудников», анализируют эффективность рекрутинговых процессов [1, с. 190];

- оценка эффективности работы подразделений, рабочих групп, отдельных работников с целью дальнейшей сегментации по уровню эффективности, что учитывается для распределения инвестиций в персонал;

- анализ эффективности функции развития персонала в части необходимой квалификации и компетенций работников, для выявления проблемных зон и разработки

мероприятий по их устранению, принятии решений об изменении размера заработной платы, изменении карьерной траектории работника;

– определение эффективности системы мотивации и стимулирования персонала. Рентабельность персонала позволяет оценить, насколько инструменты мотивации и стимулирования сотрудников оказывают влияние на производительность труда, удовлетворенность работой и доходность организации [2, с. 156];

– планирование найма и увольнения. Анализ рентабельности персонала помогает руководству принимать решения о найме и увольнении сотрудников, например, если сотрудник не приносит должного дохода или стоимость его работы превышает его вклад, руководство может принять решение об увольнении для сокращения издержек;

– планирование бюджета на персонал. Рентабельность персонала помогает сформировать реалистичный бюджет расходов на персонал, определить их структуру;

– оптимизация рабочих мест. Рентабельность персонала помогает определить оптимальное количество работников на каждой должности и определить необходимый перечень навыков для каждой должности [3, с. 169].

Таким образом, рентабельность персонала является важным показателем эффективности работы организации. Оценка рентабельности персонала позволяет повысить эффективность использования человеческих ресурсов и достичь финансового успеха.

Список использованных источников

1. Николаева, О. П., Фурса, Е. В., Губина, Д. В. Экономика труда: / О. П. Николаева, Е. В. Фурса, Д. В. Губина. – М. : Юрайт, 2019.
2. Галиуллин, Х. Я. Развитие системы управления эффективностью труда на предприятии / Х. Я. Галиуллин. – Димитровград: Технологический институт – филиал ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА». – 2011. – С. 256
3. Бичевых, Н. В., Рубанова, Л. О., Рудинская, В. И. Управление рентабельностью персонала: учебно-методическое пособие./ Н. В. Бичевых., Л. О. Рубанова, В. И. Рудинская. – Томск : Национальный исследовательский Томский политехнический университет, 2013.

УДК 336.71

ИННОВАЦИИ КАК ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ ФАКТОРОВ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННОЙ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

Султанова Г. Г., асп.

*Азербайджанский технологический университет,
г. Гянджа, Азербайджанская Республика*

Коммерческие банки являются одним из субъектов инновационной деятельности. Обычно под инновационной деятельностью коммерческих банков подразумевают либо создание и внедрение новых банковских продуктов и услуг, либо взаимосвязь новых организационных, функциональных или оперативных бизнес-моделей. К основным факторам, влияющим на активизацию инновационной деятельности банка можно отнести международный финансовый кризис, интеграцию в мировой финансовый рынок, и наконец, конкуренцию в банковском секторе.

Инновационные продукты и услуги тесно взаимосвязаны запросами клиентов, потому что именно клиент определяет уровень развития новых услуг и непосредственно на него влияет. Говоря о качественном современном рынке, имеется ввиду динамично развивающаяся и быстро приспосабливающаяся к изменениям структура, которая периодически предлагает своим клиентам инновационные продукты и услуги, т. е. многофункциональный центр, который объединяет в себе многочисленные услуги. По мнению О. И. Лаврушина, «банковская инновация» – это есть совокупность современных банковских продуктов и услуг, т. е. банковская деятельность, направленная на получение дополнительной прибыли путем внедрения инноваций. В современных условиях