

ВЛИЯНИЕ КАДРОВ НА ФИНАНСОВОЕ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Т.В. Петрова, М.А. Лагодная
бакалавры

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

В современных экономических условиях, когда нет экономической стабильности, кадры становятся важнейшим ресурсом предприятий. Именно они обеспечивают возможность оставаться на рынке привлекательными для клиентов, дают необходимый уровень качества обслуживания клиентов, формируют лояльность потребителей к компании. Их ценность трудно переоценить, однако в некоторых случаях, при неправильной мотивации персонала, а также непродуманной кадровой политики большое количество кадров может привести к финансовым проблемам. Поэтому в работе с кадрами важно соблюдать баланс, который позволяет именно повышать эффективность труда.

Ключевые слова: кадры предприятия, человеческие ресурсы, финансовое состояние, производительность труда, финансовая стабильность.

THE IMPACT OF PERSONNEL ON THE FINANCIAL CONDITION OF THE ORGANIZATION

In modern economic conditions, when there is no economic stability, personnel become the most important resource of enterprises. They provide the opportunity to remain attractive to customers in the market, provide the necessary level of quality of customer service, and form customer loyalty to the company. Their value can hardly be overestimated, but in some cases, with improper staff motivation, as well as ill-conceived personnel policy, a large number of personnel can lead to financial problems. Therefore, in working with personnel, it is important to maintain a balance that allows you to increase labor efficiency.

Keywords: personnel of the enterprise, human resources, financial condition, labor productivity, financial stability.

В современных условиях продолжающегося коронакризиса не только в России, но во всем мире, вопросы производительности труда стали первостепенными. Задача сохранения квалифицированных кадров стоит практически перед каждым предприятием, ведь именно качественные кадры позволяют предприятиям получать прибыль и расти на рынке.

Производительность труда – относительный показатель, имеющий в числителе значение результата (обычно это показатели финансовой результативности организации – выручка, прибыль, или выработка в натуральном выражении), а в знаменателе – величину количества ресурсов, затраченных для получения данного результата (численность персонала предприятия, численность производственного персонала, объем отработанных часов за отчетный период и др.) [1]. Поэтому, говоря об управлении производительностью труда на конкретном предприятии, в отрасли, регионе, стране необходимо действовать в двух направлениях – повышать выработку, объем производства предприятия при одновременном снижении темпов прироста затрат труда.

Для обоснованного перспективного планирования численности персонала и затрат на него необходимо, прежде всего, анализировать показатели:

- финансовые;
- производительности труда;
- по персоналу в динамике, то есть, оценивать их прирост год к году, квартал к кварталу [2].

Бенчмаркинг данных показателей, то есть, сравнение их с лучшими практиками отрасли, рынка в целом, в т.ч., практиками зарубежных компаний, дает информацию о том, как анализируемое предприятие выглядит на фоне конкурентов, является ли оно лидером или аутсайдером [3]. Выявление лучших практик рынка и ориентация на них позволяет определить возможные пути совершенствования работы организации и повышения ее производительности труда.

Таким образом, при планировании численности персонала должен обеспечиваться рост показателей производительности труда год к году с учетом возможностей предприятия

и условий, в которых оно функционирует. К примеру, ситуация, когда показатели прироста выручки (для торгового предприятия), объема произведенной продукции (для производственного предприятия) год к году ниже показателей прироста численности персонала и затрат на него, должна рассматриваться как негативная [4]. Если динамика прироста показателя выручки на 1 сотрудника положительная, а показателя объема произведенной продукции на 1 сотрудника отрицательная, это свидетельствует о падении производительности труда в натуральном выражении, т. е. организация не работает над усовершенствованием трудовых процессов, снижением их трудоемкости, что является негативным фактором.

Когда же показатель выручки на 1 сотрудника растет за счет увеличения цен на продукцию предприятия, это создает неустойчивую позицию организации на конкурентном рынке. Немаловажным является показатель доли затрат на персонал в выручке компании (объеме произведенной продукции в стоимостном выражении); положительной динамикой признается снижение (или, по крайней мере, не увеличение) данного показателя год к году. Прирост данного показателя год к году говорит о том, что на каждый вложенный в персонал рубль организация начинает зарабатывать все меньше и меньше [5]. В качестве исключения может рассматриваться ситуация, когда объем затрат на персонал был искусственно занижен, например, в ситуации отсутствия конкуренции на рынке труда за квалифицированных сотрудников [6].

Итак, производительность труда является одним из важнейших показателей устойчивого развития и эффективности деятельности предприятия в целом. Если предприятие из года в год демонстрирует рост данного показателя, значит, оно работает над вопросами оптимизации бизнес-процессов, автоматизации труда, применяет современные технологии и оборудование. Рост производительности труда оказывает прямое влияние на снижение трудоемкости продукции (то есть, количества труда, затрачиваемого на производство единицы продукции), а значит, и ее себестоимости [7].

После рассмотрения теоретических аспектов представим доказательную базу влияния кадров на финансовое состояние организации на примере АО «ЗАРА СНГ» 11906, г. Владивосток. Компания работает на рынке г. Владивостока с 2019 года. По организационно-правовой форме фирма является акционерным обществом, создание АО «Зара СНГ» было утверждено общим решением одного учредителя – компанией «Индустрия Де Дисеньо текстиль».

Основное направление деятельности АО «Зара СНГ» – розничная продажа текстильными изделиями, обувью и аксессуарами. Предприятие активно работает на рынке, имеет сильных конкурентов, но при этом имеет существенное преимущество перед ними – высокое качество товара, по ценам чуть выше среднего по рынку, что добавляет возможностей работы с целевыми потребителями.

Коллектив АО «Зара СНГ» состоит из 5 323 человек, включая генерального директора. Показатели, характеризующие структуру персонала АО «ЗАРА» СНГ приведены в табл. 1.

Таблица 1

Показатели, характеризующие структуру персонала АО «Зара СНГ»

Показатель	Величина показателя					
	в 2018 году		в 2019 году		в 2020 году	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Руководители высшего звена	1	1	1	1	1	1
Руководители среднего звена	404	7	412	7	415	7
Специалисты	1218	24	1232	24	1248	23
Рабочие	3496	68	3542	68	3659	69
Всего:	5119	100	5187	100	5323	100
– мужчины	3126	61	2915	56	2874	54
– женщины	1993	39	2272	44	2449	46
До 30 лет	114	2	114	2	114	2
От 30 до 50 лет	3617	71	3642	70	3722	70

Показатель	Величина показателя					
	в 2018 году		в 2019 году		в 2020 году	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
От 50 до 60 лет	1388	27	1431	28	1487	28
-высшее образование	3065	60	2965	57	3165	59
- незаконченное высшее образование	477	9	470	9	470	9
- среднее профессиональное образование	1577	31	1752	34	1688	32
трудовой стаж до 5 лет	2961	58	3089	60	3156	59
5-10 лет	1652	32	1791	35	1858	35
10-15 лет	255	5	272	5	281	5
15-20 лет	24	0	30	1	24	0
более 20 лет	227	4	5	0	4	0
до 1 года	2161	42	2209	43	2466	46
от 1 до 2 лет	1846	36	1742	34	1613	30
свыше 2 лет	1112	22	1236	24	1244	23
Всего	5119	100	5187	100	5323	100

Таким образом, исходя из анализа, наблюдается рост численности сотрудников по всем категориям персонала с 2018 года по 2020 год, за исключением руководителей высшего звена. Данный показатель свидетельствует о расширении компании не только за счет обслуживающего персонала (рабочих), но и за счет административных сотрудников (руководителей и специалистов). Расширение штата сотрудников свидетельствует о положительной динамике развития общества.

Численность работников мужского пола заметно сокращается, но в то же время количество работников женского пола увеличивается.

Ежегодно растет количество персонала, имеющего незаконченное высшее образование, число персонала, имеющего среднее профессиональное образование, уменьшается.

Наибольшую часть персонала составляют сотрудники, работающие в компании менее 1 года, количество персонала, работающего от 1 года до 2, наоборот, снижается.

Эффективность существующих бизнес-процессов оценивается в первую очередь по показателям финансовой отчетности (табл. 2).

Таблица 2

**Оценка эффективности деятельности предприятия АО «ЗАРА СНГ»,
11906, г. Владивосток**

Показатели	2018	2019	2020	Абсолютное отклонение, (+,-)		Темп роста, %	
				2019-2018	2020-2019	2019/2018	2020/2019
1. Выручка от реализации продукции (услуг), тыс. руб.	34291563	34951731	40364298	660168	5412567	101,9%	117,7%
2. Себестоимость продукции (услуг), тыс. руб.	16481402	18213106	21141132	1731704	2928026	110,5%	128,3%
3. Прибыль от продаж, тыс. руб.	7124529	6433880	7792406	-690649	1358526	90,3%	109,4%

Показатели	2018	2019	2020	Абсолютное отклонение, (+,-)		Темп роста, %	
				2019-2018	2020-2019	2019/2018	2020/2019
4. Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	6776799	5932783	6831093	-844016	898310	87,5%	100,8%
5. Рентабельность:							
– продукции, %	41,1%	32,6%	32,3%	-8,5%	-0,3%	79,2%	78,6%
– производства, %	43,2%	35,3%	36,9%	-7,9%	1,5%	81,7%	85,3%
– продаж, %	20,8%	18,4%	19,3%	-2,4%	0,9%	88,6%	92,9%

В результате оценки становится понятным, что фактически в компании снижается эффективность деятельности, особенно это показывает рентабельность продукции. Во многом это связано с тем, что у предприятия большие затраты на поставки товаров из-за рубежа.

Внутри магазинов в компании есть проблема текучести кадров (табл. 3).

Таблица 3

Анализ текучести кадров АО «Зара СНГ» с 2018 г. по 2020 г.

Показатели	Количество сотрудников (чел.)			Отклонения в абсолютном выражении
	2018 г.	2019 г.	2020 г.	
Средняя списочная численность работников, чел.	5119	5187	5323	204
Численность принятых работников, чел.	972	1092	1903	931
Численность уволенных работников, чел.	839	972	1767	928
В том числе по собственному желанию, чел.	839	972	1767	928
Коэффициент оборота по приему, %	19	21	36	17
Коэффициент оборота по выбытию, %	16	19	33	17
Коэффициент полного оборота, %	35	40	69	34
Коэффициент текучести кадров, %	16	19	33	17

Исходя из анализа текучести кадров АО «ЗАРА СНГ» можно сделать вывод, что в 2018 году он составил 16%, 2019 – 19%, а в 2020 – 33%.

Исходя из проведенных данных, коэффициент текучести кадров в 2020 г. вырос на 17% по сравнению с 2018 г. Данный коэффициент показывает слишком интенсивную смену состава персонала, вызывающее потери рабочего времени на подготовку новых специалистов, знакомство их с должностными обязанностями, на освоение которых уходит примерно один год. Проведенный анализ причин увольнения среди уволившихся по собственному желанию в результате опроса показал, что 86 процентов уволились по причине тяжелых условий труда, физической и психологической нагрузки, из них – 79 процентов (или 1 396 человек) категории «рабочие».

Для магазина очень важно создать дружную продуктивную команду, которая сможет эффективно работать и делать план. Также необходимо чтобы нагрузка на персонал была разумна. Нужно рассчитать оптимальное количество персонала для обслуживания магазина. В настоящее время из-за невыполнения плана и снижение выручки снизилось количество часов для персонала, но объем работ при этом не уменьшился. Операционная стратегия должна быть связана с корпоративной стратегией организации.

Для оценки влияния кадров на финансовое состояние предприятия в первую очередь проведем оценку производительности труда, а также мотивацию сотрудников АО «ЗАРА СНГ» по всему предприятию в целом. Это позволит определить насколько в действительности пер-

сонал влияет на финансовую результативность, даже с учетом высоких показателей текучести кадров (табл. 4).

Таблица 4

Анализ производительности труда и мотивации персонала АО «ЗАРА СНГ»

Показатели	2018	2019	2020	Абсолютное отклонение, (+,-)		Темп роста, %	
				2019-2018	2020-2019	2019/ 2018	2020/ 2019
1. Выручка от реализации продукции (услуг), тыс. руб.	34291563	34951731	40364298	660168	5412567	101,9%	117,7%
2. Среднесписочная численность работающих, чел.	5119	5187	5323	68	136	101,3%	104,0%
3. Среднегодовая выработка 1 работающего, тыс. руб.	6698,88	6738,33	7583,00	39,45	844,67	100,6%	112,5%
4. Фонд оплаты труда, тыс. руб.	2877648	2879645	3450992	1997	571347	100,1%	119,9%
5. Среднегодовой уровень оплаты труда, тыс. руб.	562,15	555,17	648,32	-6,98	93,15	98,8%	115,3%

Рассматривая показатели АО «ЗАРА СНГ» можно увидеть, при росте числа сотрудников на 1,3% выручка предприятия увеличилась на 1,9% в 2019 году, а в 2020 году при росте численности сотрудников на 4%, выручка предприятия выросла на 17,7%. 2020 год более высокопроизводительный чем 2019 год, хотя традиционно при увеличении штата производительность труда в первый год снижается. Стоит отдельно отметить, что и мотивация у сотрудников достаточно высокая. И в 2019 году даже при снижении темпов прироста заработной платы (-1,2%) прирост выручки был 1,9%. Это отличная мотивация сотрудников.

Таким образом, в целом в результате проведенного исследования можно сделать вывод, что на предприятии АО «ЗАРА СНГ» в действительности есть связь между показателями кадров и выручкой. Несмотря на то, что в организации наблюдается текучесть кадров, а в 2020 году у компании, как и у всех торговых организаций были проблемы финансового характера из-за коронавируса, предприятие смогло получить по итогу прирост в 17,7%, и увеличить количество рабочих мест. Рост количество сотрудников позволил компании не только не потерять доходы, но и стать более стабильным игроком рынка.

1. Сидоркина С.В. Расчет численности персонала «сверху-вниз» с учетом целевых показателей производительности труда предприятия // Социально-трудовые исследования. – 2021. – №1(42). – С. 86–96.

2. Кучина Е.В., Коркина Т.А. Управление производительностью труда как инструмент обеспечения конкурентоспособности предприятий в сфере услуг // Вестник Челябинского государственного университета. – 2019. – №9(431). – С. 166-174.

3. Kheyfets B.A, Chernova V.Y. Sustainable agriculture in Russia: Research on the dynamics of innovation activity and labor productivity // Entrepreneurship and Sustainability Issues. – 2019. – №7(2). – С.814–824.

4. Быстров В.А., Ковган С.Ю., Морозова А.В. Взаимосвязь человеческого капитала, заработной платы и производительности труда персонала ОАО «Славино» /// Вестник Сибирского государственного индустриального университета. – 2018. – №4(26). – С. 55-58.

5. Adamisin P., Sindleryová I.B., Dancisinová L. Wage development in comparison with labour productivity development // Warning Slovak national example. Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration. – 2020. – №28(2). – С. 115.

6. Хорольская Т.Е., Петров Д.В., Даниленко А.А. Значимость анализа финансового состояния организации по данным финансовой отчетности // Деловой вестник предпринимателя. – 2021. – №1 (3). – С. 71–75.

7. Байдыбекова С.К. Управление человеческим капиталом в условиях пандемии и кризиса // Управление. – 2021. – №1. – С. 61-71.