

УДК 331.1

Алехина Анжелика Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, финансов и учета, Курский государственный университет г. Курск, Россия

e-mail: molz@yandex.ru

Сукманов Эдуард Валентинович кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, финансов и учета, Курский государственный университет г. Курск

e-mail: Edik-24@yandex.ru

УПРАВЛЕНИЕ СТОИМОСТЬЮ ПРОЕКТА И ОЦЕНКА ЗАМЫСЛА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ И РАЗВИТИЯ СОТРУДНИКОВ ОТДЕЛА МАРКЕТИНГА (НА ПРИМЕРЕ АО «КОНТИ-РУС»)

Аннотация. В статье проводится оценка управления стоимостью проекта в управлении карьерой и развития сотрудников предприятия, на примере сотрудника отдела маркетинга крупной Российской компании.

Ключевые слова: управление, проект, предприятие, карьера.

PROJECT COST MANAGEMENT AND EVALUATION OF THE CONCEPT IN THE FIELD OF CAREER MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF MARKETING DEPARTMENT EMPLOYEES (FOR EXAMPLE JSC KONTI-RUS)

Sukmanov E.V., Candidate of Economics, Kursk State University, Kursk

Alyokhina A.A., Candidate of Economics, Kursk State University, Kursk

The article evaluates project cost management in career management and employee development of the enterprise, using the example of an employee of the marketing department of a large Russian company.

Keywords: management, project, enterprise, career.

Развитие карьеры важно и для компании, так как это возможность расставить сотрудников на такие позиции, которые могут обеспечить результат для компании, а также удовлетворить потребности сотрудника и дать ему определенный уровень свободы.

В зависимости от того, на какой фазе освоения профессии находится сотрудник, необходимо строить его карьерный путь в организации, учитывая его особенности. Помимо возраста и степени профессионализма следует учитывать и индивидуальные особенности человека. Две основных характеристики – это тип мотивации и тип личности.

Эффективно построенная система управления карьерой и планирования карьерного развития является фактором, повышающим эффективность компании, делает ее более жизнеспособной в условиях меняющейся среды. Составление карьерного плана с учетом индивидуальных особенностей сотрудника и компании позволяет удовлетворить потребности работника и максимизировать прибыль компании. Планирование дает возможность связать цели предприятия и работника, их потребности, а также оценить сотрудника и ознакомить с реальными перспективами роста.

Компания «КОНТИ» основана в 1997 году. Ассортимент АО «КОНТИ-РУС» насчитывает более 250 наименований. АО «КОНТИ-РУС» занимает второе место в Курской области по выручке среди производителей пищевых продуктов и одиннадцатое место по выручке среди всех компаний.

На основании проведенного анализа трудовых ресурсов АО «КОНТИ-РУС» можно сделать вывод о том, что среднесписочная численность трудовых ресурсов за период сократилась на 749 человек (18,84%). Стоит отметить, что

численность штатных работников сократилась на 598 человек, в то время как рост имел место только по категории «совместители» 1 человек.

Учитывая, что общая численность персонала АО «КОНТИ-РУС» составила чуть более 3 тыс. человек, изменение численности персонала следует признать значительным.

Целью проектирования является разработка эффективной политики управления карьерой и развития сотрудников для АО «КОНТИ-РУС».

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- разработать процессы и организационную структуру эффективной политики управления карьерой и развития сотрудников (МСУ);
- разработать проекты управления карьерой и развития сотрудников;
- оценить экономическую эффективность от совершенствования эффективной политики управления карьерой и развития сотрудников.

Для осуществления данных мероприятий в рамках управления карьерой и развития сотрудников АО «КОНТИ-РУС» необходимо ввести в штатное расписание должность менеджера по стратегическому развитию карьеры и развития сотрудников. На него будет возложено большинство функций стратегического планирования.

При решении задач стратегического планирования, предлагается на временной основе создать Совет по развитию управления карьерой и развития сотрудников. Стратегическая цель – сохранить и расширить рынок сбыта, предлагая качественные товары АО «КОНТИ-РУС» по доступным ценам; увеличить объемы продаж, расширить их номенклатуру и повысить качество.

Оба руководителя отдела маркетинга могут объективно оценить свои сильные и слабые стороны, карьерные перспективы, умеют подстраиваться под обстоятельства при достижении своих целей. Они разделяют цель компании, готовы прилагать усилия для ее достижения. Оба руководителя «выросли» из специалистов в компании, проработав более 15 лет.

Специалисты и руководители отдела маркетинга считают, что карьерный рост в большей степени зависит от уровня профессиональных компетенций, от результатов труда и опыта работы. Также сотрудники отметили такие аспекты как личные качества и взаимоотношения с начальством.

Так для сотрудников выбранного отдела карьера, в первую очередь, означает возможность самореализации, увеличение ответственности и рост заработной платы. В последнюю очередь сотрудники рассматривают карьерный рост как перемещение в другой отдел, то есть специалисты не соотносят горизонтальный рост с карьерным.

С учетом высказанных предложений новая организационная структура АО «КОНТИ-РУС» примет вид (рис.1).

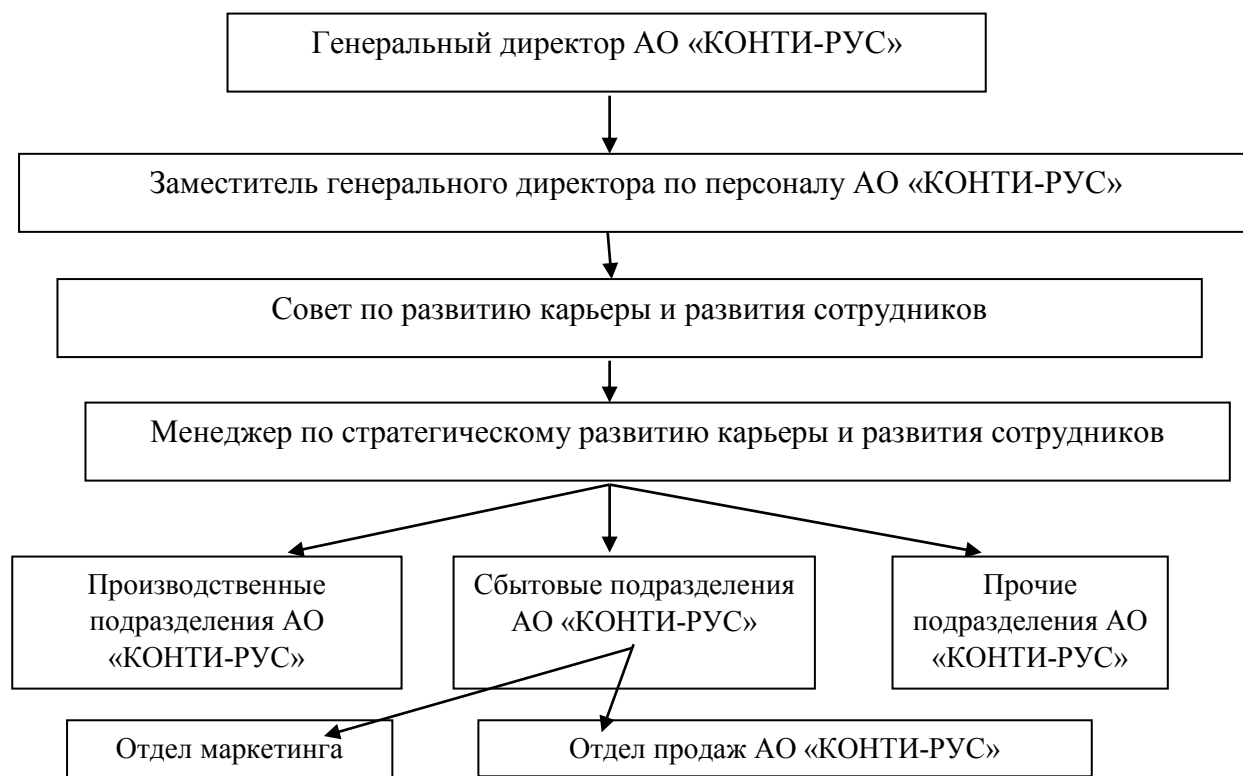


Рисунок 1 – Организационная структура управления АО «КОНТИ-РУС» с учетом роста эффективности политики управления карьерой и развития сотрудников

Рассмотрим дополнительные затраты на совершенствование организационной структуры АО «КОНТИ-РУС» (таблица 1). Из таблицы 1 видно, что общая сумма затрат на формирование эффективной политики

управления карьерой в отделе маркетинга АО «КОНТИ-РУС» составит за период 1747 тыс. руб.

Таблица 1 – Дополнительные затраты на формирование проекта роста эффективности управления карьерой и развития сотрудников отдела маркетинга АО «КОНТИ-РУС»

Вид затрат	В месяц	Платежи в обязательные фонды (30%)	Итого в год
Премии участникам Совета по развитию (6 чел.), руб.	$6 \cdot 12000 = 72000$	21600	1123200
Заработная плата менеджера по стратегическому развитию, руб.	40000	12000	624000
Итого			1747200

Источник: собственная разработка авторов

Далее необходимо оценить эффекты от предлагаемых мероприятий и конечную эффективность предлагаемой эффективной политики управления.

Рассмотрим предполагаемые доходы АО «КОНТИ-РУС» от роста эффективности политики управления карьерой и развития сотрудников. Для оценки роста выручки АО «КОНТИ-РУС» возьмем данные по пессимистическому сценарию (рост выручки на 5%) и воспользуемся данными финансовой отчетности за 2023 год.

Прогнозная выручка составит: $16440021 \cdot 1,05 = 17262022$ тыс. руб.

Прирост выручки составит 822001 тыс. руб.

По оценкам специалистов, дополнительный вклад за счет роста эффективности управления карьерой и развитием персонала составляет 10% – 82200 тыс. руб. С учетом уровня рентабельности АО «КОНТИ-РУС» на 2023 год – 4,33 %, эффективность в данном случае составит: $82200 \cdot 0,0433 = 3556,2$ тыс. руб. Прирост выручки и будем рассматривать в качестве экономического эффекта по данному направлению.

Составим таблицу итоговой эффективности и денежных потоков.

Таблица 2 – Эффективность роста исходных показателей роста эффективности управления карьерой и развития сотрудников отдела маркетинга АО «КОНТИ-РУС»

Показатель	Тыс. руб.
Итого затрат, тыс. руб.	1747,2
Итого рост по выручке, тыс. руб.	822001
Эффект, тыс. руб.	3556
Эффективность проекта, %	203,5

Источник: собственная разработка авторов

Из данной таблицы виден рост эффекта управления карьерой и развития сотрудников отдела маркетинга АО «КОНТИ-РУС».

В целом можно отметить, что для АО «КОНТИ-РУС» рост эффективности управления карьерой и развития сотрудников отдела маркетинга АО «КОНТИ-РУС» значительно позволит нарастить эффективность работы организации в целом, то есть проект следует принять к внедрению и он позволит нарастить прибыль АО «КОНТИ-РУС» за счет повышения качества труда сотрудников отдела маркетинга.

Список использованных источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 №146-ФЗ (принят Государственной Думой РФ 16.07.1998) (ред. от 23.12.2023).
2. Болотова А.К. Личностный потенциал и временные перспективы как предикторы кадрового менеджмента / Болотова А.К., Захарова А.К. (Управление персоналом) // Менеджмент в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 117–122.