ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Кристина МОШНЕГУЦА,

студентка 4 курса, Факультет Экономических наук,
Молдавский Государственный Университет

CZU: 005.32:331.101.3 E-mail: kristina.mosneguta@gmail.com

This paper analyzes the impact of staff motivation on labor productivity, focusing on the case of "VION IMPEX" S.R.L. Based on theoretical frameworks and applied research, the study investigates existing motivational mechanisms and their influence on employee performance and organizational outcomes. It identifies key issues such as insufficient reward systems, lack of career development opportunities, and low levels of engagement. As solutions, the research proposes tailored strategies including performance-based incentives, improved internal communication, and employee participation in decision-making processes. The aim is to strengthen motivation and, consequently, enhance labor efficiency and enterprise competitiveness, particularly within the context of Moldova's SME sector.

Актуальность темы:Управление человеческими ресурсами в современных условиях определяется глубокими трансформациями, происходящими в экономике, технологиях и социальной сфере.

Целью данной работы является анализ существующей системы управления человеческими ресурсами на предприятии «VION IMPEX» S.R.L., выявление её слабых сторон.

Компания «Casa Curată» была основана 20.08.1997 года как специализированная сеть магазинов, предлагающих бытовую химию, товары для личной гигиены и косметику. Учредителем и владельцем сети является компания «Vion Impex», зарегистрированная в Молдове в 1992 году. За более чем 20 лет деятельности сеть расширилась до 71 магазина, расположенных по всей территории Республики Молдова.

Компания «VION IMPEX» демонстрирует уверенное финансовое укрепление: рост доходов, прибыли и ключевых показателей рентабельности, а также снижение долговой нагрузки. Однако требуется дополнительное внимание к повышению рентабельности чистой прибыли и управлению краткосрочной ликвидностью.При этом выявлены слабые стороны HR-системы:высокая текучесть кадров — 24%; недостаточная вовлечённость сотрудников в обучение; отсутствие системного подхода к нематериальной мотивации.

Актуальный проект направлен на разработку и внедрение системы нематериальных повышение мотивации сотрудников. Проект предусматривает внедре-

ние ключевых элементов мотивационной системы с последующим масштабированием.

Таблица 1

Инструменты нематериального стимулирования - проект «Human Value»

Инструмент	**Описание**	**Цель / Эффект**	**Ориентировочные затраты (MDL/год)**	**Периодичность**
Грамоты, значки, благодарности	Признание заслуг сотрудников за успехи, выслугу лет	Повышение морального духа, признание заслуг	12,000–15,000	Ежемесячно
Подарочные ваучеры (магазины, косметика)	Ваучеры на покупки как немонетарная альтернатива бонусу	Повышение лояльности и ощутимая индивидуальная мотивация	10,000–15,000	Ежеквартально
Путёвки (море / горы)	Награда лучшим сотрудникам за год — отпуск за счёт компании	Профилактика выгорания, признание лучших	40,000–48,000	Ежегодно
Обучающие сессии (тренинги, воркшопы)	Курсы и тренинги в качестве поощрения и развития	Повышение компетенций и удержание через карьерные перспективы	50,000	Ежеквартально
Корпоративный мерч и сувениры	Фирменные футболки, кружки, блокноты	Повышение командного духа	25,000–30,000	В течение года
Гибкий график, доп. выходные	Дополнительные льготы за результативность	Поддержка work-life balance, укрепление доверия	10,000–15,000 (опосредованные затраты)	По необходимости
Розыгрыш автомобиля (крупный приз)	Главный приз года — авто или крупный подарок.	Мощный стимул долгосрочной вовлечённости.	~200,000	Ежегодно

Инструмент	Описание	Цель / Эффект	Ориентировочные затраты (MDL/год)	Периодичность
Внутренние конкурсы, челленджи	Командные и индивидуальные активности с игровыми элементами.	Повышение вовлечённости и командного взаимодействия.	12,000–15,000	Ежеквартально

Источник: Разработано автором.

Результаты проведённого исследования подтверждают изначальную гипотезу о том, что внедрение продуманной системы нематериального стимулирования персонала способно существенно повысить мотивацию сотрудников, сократить текучесть кадров и улучшить ключевые показатели экономической эффективности предприятия.Изучение теоретических основ показало, что в условиях цифровой трансформации и высокой конкуренции на рынке труда человеческие ресурсы перестают быть лишь исполнительным элементом производственной системы и становятся стратегическим активом, определяющим устойчивость и гибкость организации. Современные концепции управления персоналом акцентируют внимание на таких аспектах, как развитие вовлечённости, признание вклада каждого сотрудника, построение корпоративной культуры и ориентация на личностный рост.

Список литературы:

1. BEKKER, G. *Celoveceskii capital: Teoreticeskii i empiriceskii analiz*. 1993. [Accesat: 12.11.2024]. Disponibil: https://nlr.ru/news/20170427/haikin
2. KARIAKIN, A. *Upravlenie personalom*. 2005. [Accesat: 14.11.2024]. Disponibil: http://www.aup.ru/books/m900/
3. REZNIK, S. *Personal'nyi menedjment*. 2000. [Accesat: 14.11.2024]. Disponibil: https://naukovedenie.ru/PDF/101EVN617.pdf
4. SÂRBU, O., CIMPOIEȘ, L. Labor force underutilization as a social and economic problem in Moldova. In: *Journal of Scientific Papers Series "Management, Economic Engineering in Agriculture and Rural Development"*. București, 2020, Vol. 20(1), pp. 539–548. ISSN 2284-7995.
5. SÂRBU, O. Ocenka kadrovogo potenciala kak sostavliaiușcei stoimosti predpriiatia. În: *Naționálnaia nauchnaia conferențiia po itogam issledovanii za 2002 god*, Samarkandskii kooperativnyi institut, Respublikanskaia biznes-şkola, 2002, pp. 159–160.
6. VESNIN, V. *Upravlenie celovecheskimi resursami*. 2015. [Accesat: 14.11.2024]. Disponibil: https://books.google.md/books/about/Управление_человечес.html?id=AtcXAwAAQBAJ&redir_esc=y

7. VESNIN, V. *Upravlenie celovecheskimi resursami: Teoriia i praktika*. 2015. [Accesat: 14.11.2024]. Disponibil: https://books.google.md/books/about/Управление_человечес.html?id=AtcXAwAAQBAJ&redir_esc=y

Рекомендовано
***Ольга СЫРБУ**, др., конф. унив.*