

УДК 331.101.262:005.95**Алехина Л.Л., Суханов Р.А.****РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
НА ОСНОВЕ ЭФФЕКТИВНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Алехина Лариса Леонидовна, кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: allar9372@mail.ru

Суханов Рустам Анатольевич; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, Октябрьская ул., д. 12; e-mail: allar9372@mail.ru

Развитие современных хозяйствующих субъектов обуславливает необходимость использования тех или иных технологий кадрового роста в организации. Процесс развития человеческих ресурсов организации заключается в проведении мероприятий, способствующих полному раскрытию личностного потенциала работников и их способности вносить вклад в деятельность компании. Эффективность развития персонала, человеческих ресурсов организации зависит от правильно построенной и реализованной кадровой политики, выбора процесса обучения и использования персонала и осуществляется по следующим направлениям: подготовка и повышение квалификации персонала; работа с кадровым резервом; техническое и экономическое обучение. В каждом отдельном случае в рамках той или иной организации используются те или иные технологии кадрового развития. Вместе с тем, в статье рассматриваются основные направления современной кадровой политики организации. Фактором, определяющим эффективную деятельность организации и обеспечивающим ее конкурентные позиции на рынке, являются человеческие ресурсы и их кадровый потенциал. Работа с кадровым потенциалом не должна заканчиваться приемом персонала – на этапе деятельности данная работа должна идти по пути максимальной вовлеченности работника в управленческий процесс в направлении оптимальных решений в системе управления персоналом.

Ключевые слова: персонал, развитие, человеческие ресурсы, управление персоналом, кадровая политика, виды кадровой политики, кадровое развитие.

Alekhina L.L., Sukhanov R.A.**DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES IN THE PERSONNEL CONTROL SYSTEM
ON THE BASIS OF EFFECTIVE MANPOWER POLICY OF THE ORGANISATION**

Alekhina Larisa Leonidovna, candidate of economics sciences, associate professor; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation; e-mail: allar9372@mail.ru

Sukhanov Rustam Anatoljevich; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation; e-mail: allar9372@mail.ru

Development of modern managing subjects stipulates the necessity to use these or those technologies of personnel development in the organization. Development of human resources of the organization consists in carrying out of the actions promoting full disclosing of personal potential of workers and growth of their ability to contribute to company activity. Efficiency of personnel development and human resources of the organization depends on correctly constructed and realized personnel selection, and the choice of training process and use of the personnel. It also stipulates the urgency and importance of the given article. Personnel development at the enterprise is carried out in the following directions: training and professional development of the personnel; work with the personnel reserve; technical and economic training. In each separate case within the limits of this or that organization these or those technologies of personnel

development are used. The basic directions of modern personnel selection of the organization are simultaneously considered in the article. Thus, human resources and their personnel potential are the factor defining effective activity of the organization and providing its competitive positions in the market. Work with personnel potential should not stop with personnel hiring. At the activity stage this work should go on the way of maximum involvement of the worker in administrative process and in the direction of optimum decisions in the personnel control system.

Keywords: personnel, development, human resources, personnel management, personnel selection, kinds of manpower policy, personnel development.

Развитие человеческих ресурсов предполагает изменение личностных ценностей, которое требует усвоения знаний и приобретение навыков. Любое нарушение динамического равновесия человека со средой вызывает внутренние противоречия личности, которые приводят ее к изменению и развитию. К внутренним противоречиям относят: противоречия между теми отношениями, которые человек волей обстоятельств, имеющихся возможностей, способностей осуществляет в реальной жизни, и теми, которые он мог бы осуществить в идеале своего развития. Схема стратегического развития человеческих ресурсов организации представлена на рисунке 1.

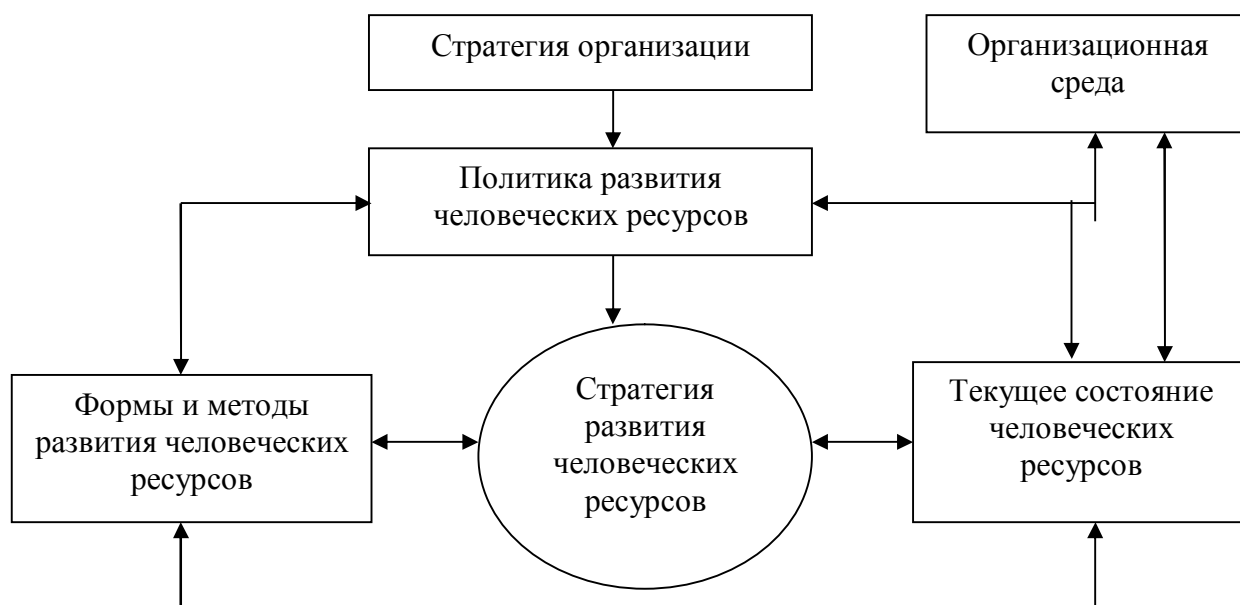


Рисунок 1 – Схема стратегического развития человеческих ресурсов организации

Развитие человеческих ресурсов направлено на повышение качества рабочей силы. Качество рабочей силы как экономическая категория выражает отношения между индивидом и обществом, работником и работодателем по поводу формирования и развития способностей человека к труду и степени их проявления в производственной деятельности.

Структура качества рабочей силы и ее соотношение со структурой личности представлены в таблице 1. Совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда, образует определенную структуру, элементами которой являются:

- мотивационная составляющая (характеризуется мотивационной структурой);
- профессионально-квалификационная составляющая;
- интеллектуальные свойства;
- демографические характеристики, здоровье [3].

Качества рабочей силы – это перестройка ее внутренней структуры, проявляющейся в изменении множества и интенсивности свойств, обусловленная изменением связей между элементами.

Таблица 1 – Соотношение структуры личности и структуры качества рабочей силы

Подструктура личности	Элементы подструктуры личности	Элементы качества рабочей силы
Направленность	Убеждения, мировоззрения, идеалы, стремления, интересы, желания	Мотивационная структура
Опыт	Привычки, умения, навыки, знания	Квалификация (знания, умения, навыки)
Особенности психических процессов	Воля, чувства, восприятия, мышление, ощущения, эмоции, память	Интеллектуальные свойства
Биопсихические свойства	Темперамент, половые, возрастные свойства	Демографические характеристики, здоровье

Взаимосвязь элементов качества человеческих ресурсов изображена на рисунке 2.

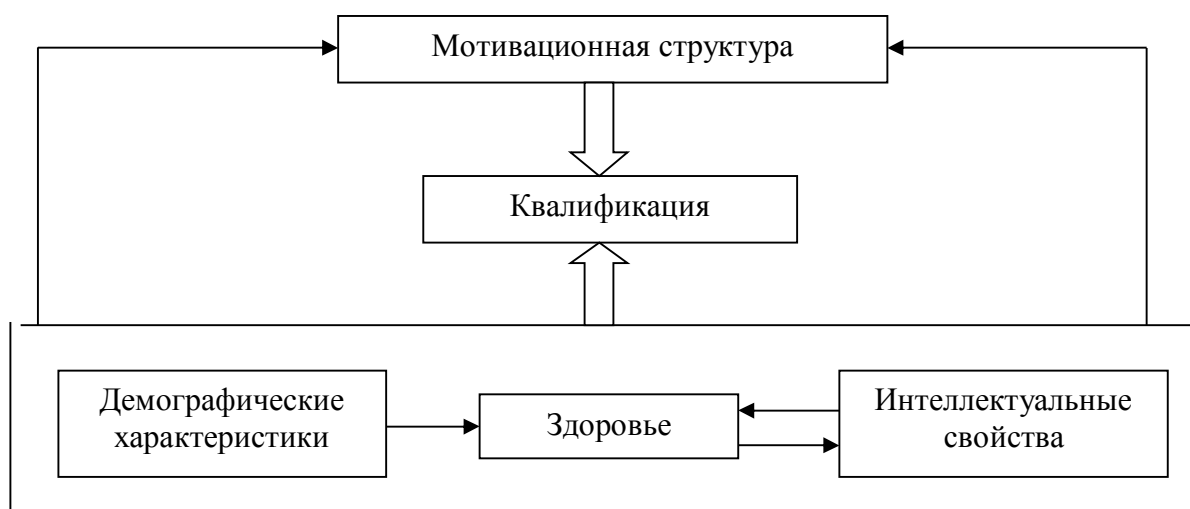


Рисунок 2 – Взаимосвязь элементов качества человеческих ресурсов

На изменение качества человеческих ресурсов действуют внешние факторы, которые, исходя из направленности действия, можно разбить на три группы:

- факторы прямого воздействия, непосредственно влияющие на качество человеческих ресурсов;
- факторы косвенного действия, воздействующие на изменение качества человеческих ресурсов опосредованно;
- условия, в которых действуют факторы, определяющие силу их действия и направленность.

К факторам прямого действия относятся факторы, непосредственно связанные с трудовой деятельностью и влияющие на степень реализации способностей человека к труду. Они тесно связаны с качеством трудовой жизни.

Качество трудовой жизни определяется наличием рабочих мест, где созданы условия для развития способностей человека к труду и гарантирован высокий и постоянный заработок.

Высокое качество трудовой жизни обеспечивается следующим:

- 1) работа должна быть интересной;
- 2) персонал должен получать справедливое вознаграждение;
- 3) работа должна соответствовать оптимальным условиям труда;
- 4) надзор со стороны руководства должен быть минимальным, но осуществляться всегда, когда в нем есть необходимость;
- 5) работники должны участвовать в принятии решений, затрагивающих их работу;
- 6) должны быть обеспечены средства бытового и медицинского обслуживания.

Поскольку качество трудовой жизни находит свое выражение в повышении чувства удовлетворенности трудом, в стремлении повысить свою квалификацию, т.е. способствует улучшению качественных характеристик человеческих ресурсов, то, соответственно, составляющие качества трудовой жизни можно рассматривать как факторы изменения качества рабочей силы.

К факторам косвенного действия причисляются факторы, влияющие на процесс превращения потенциальной рабочей силы в реальную. Они оказывают действие на изменение качества рабочей силы, вовлекаемой в трудовой процесс и связанной с общим уровнем качества рабочей силы. Сюда относят: состояние системы образования (как фактор формирования рабочей силы определенного качества); предложение рабочей силы на рынке труда; спрос на рабочую силу на рынке труда; цена рабочей силы, складывающаяся на рынке труда (зарботная плата).

Сила воздействия факторов, их направленность определяется условиями, в которых они действуют, а именно:

- социально-политические условия, определяющие цели и задачи формирования рабочей силы определенного качества и являющиеся основой, базисом для всех остальных факторов;
- научно-технический прогресс;
- экологические условия;
- демографическая ситуация.

Развитие человеческих ресурсов прямо воздействует на их конкурентоспособность. Рисунок 3 наглядно демонстрирует укрупненный алгоритм формирования стратегии конкурентоспособности человеческих ресурсов.



Рисунок 3 – Алгоритм формирования стратегии конкурентоспособности человеческих ресурсов в организации

Конкурентоспособность человеческих ресурсов в организации означает качество индивидуальных достижений работника, представляющих основной вклад в организационные достижения. Данный вид конкурентоспособности определяется качеством рабочей силы, творческими возможностями индивида, гарантированностью и продолжительностью рабочего дня и занятости, размером доходов [3].

Конкурентоспособность группы, ответственной за ход отдельно взятого трудового процесса, больше суммы составляющих ее частей. Это связано с тем, что, если отдельные работники не только хорошо работают в отдельности, но и отлично взаимодействуют между собой, можно получить системный эффект в виде дополнительного результата, который называют синергетическим эффектом. Синергетические свойства конкурентоспособности проявляются в результате совместного участия работников в общем трудовом процессе, специализации и кооперирования труда, развития внутригрупповых экономических отношений.

Конкурентоспособность человеческих ресурсов организации определяется конкурентоспособностью отдельных групп работников и в значительной мере зависит от механизма их функционирования в производственном процессе. Формирование конкурентоспособности человеческих ресурсов происходит под воздействием факторов, обуславливающих экономический рост организации. В ее формировании проявляется единство экономических и социальных процессов: работодатель ориентируется на достижение своих целей (повышение конкурентоспособности организации, получение прибыли, удовлетворение рыночной потребности в товарах и услугах и т.д.) путем качественного удовлетворения потребностей персонала в труде, а работники, в свою очередь, заинтересовываются общеорганизационными целями.

Обеспечение развития человеческих ресурсов должно основываться на формировании всех иерархических уровней организации, эффективных и устойчивых производственных отношений по факторам: интерес, ответственность, квалификация, полномочия.

Интерес и ответственность являются побуждающими факторами, определяющими эффективность трудовой деятельности человеческих ресурсов. Квалификация и полномочия являются средством, обеспечивающим достижение целевого результата и позволяющим реализовать ответственность и интересы работника.

Цель развития человеческих ресурсов состоит в поддержании их компетентности на уровне, соответствующем требованиям производства (рабочего места, должности), или их опережения на определенную величину. Также необходимость развития персонала связана с ускорением устаревания ранее полученных знаний и накопленных умений и навыков.

Развитию человеческих ресурсов организации способствует разработанная и реализованная в ней эффективная кадровая политика, которая позволяет принимать оптимальные решения в системе управления персоналом.

Итак, документом, дающим возможность учитывать многие нюансы работы с человеческими ресурсами или персоналом, выступает кадровая политика предприятия. Кадровая политика может быть определена как свод правил и направлений, определяющих содержание работы с человеческими ресурсами или персоналом организации. Посредством реализации кадровой политики на предприятии происходит достижение необходимых целей и задач в системе управления персоналом.

Фундаментальные базовые направления кадровой политики разрабатываются на стратегическом уровне высшим руководством предприятия совместно с сотрудниками кадровой службы и руководителями структурных подразделений. В результате сформированные и разработанные направления как элементы кадровой политики организации реализуются через функции, выполняемые ее сотрудниками. При этом все основные положения и составные элементы кадровой политики должны быть закреплены как внутренние локальные документы предприятия. Даже если основные положения не закреплены как локальный нормативный акт, во всех организациях независимо от количества работающих кадровая политика имеется.

Кадровая политика содержит в своей основе как объект, так и предмет. И если объектом кадровой политики выступают человеческие ресурсы как непосредственно работники

предприятия, то предметом кадровой политики является непременно сама система управления ими, т.е. система управления персоналом или система кадрового менеджмента организации.

Кадровая политика в организациях может быть нескольких видов. При этом существуют два основных принципа, лежащих в основе формирования видов кадровой политики организации, – по степени открытости и по подходам управленческого воздействия на кадровые проблемы и аспекты в системе управления персоналом.

Например, при активной кадровой политике руководитель организации не только стремится сделать прогноз развития ситуации с человеческими ресурсами, но и выделяет другие ресурсы на ее совершенствование. Активная кадровая политика, в свою очередь, делится на два вида. Один из них носит название «рациональная кадровая политика» и характеризуется тем, что кадровая служба имеет возможность прогнозировать развитие кадровой ситуации на предприятии не только в среднесрочной, но и в стратегической долгосрочной перспективе. Кроме того, при рациональной активной кадровой политике организации присутствует вариантность исполнения задач в системе управления персоналом. Другой вид активной кадровой политики носит название «авантюристской кадровой политики». В этом случае сотрудники кадрового управления опираются не на четкий прогноз развития кадровой ситуации в организации, а на необоснованные предположения в отношении развития ситуации с ее человеческими ресурсами. И хотя предположения и могут носить верный характер, однако опираться на слабо аргументированный прогноз в данном случае не является оправданным и правильным средством.

В частности, другой вид кадровой политики организации, в отличие от активной направленности, относится к пассивному реагированию на ситуацию и носит название «пассивной кадровой политики». Данный вид кадровой политики характеризуется отсутствием каких-либо прогнозов, систем диагностики и оптимального обоснованного набора человеческих ресурсов.

Существует еще один вид кадровой политики организации, превентивный, характеризующийся пониманием руководством кризисной ситуации в отношении человеческих ресурсов, но, вместе с тем, невозможностью влиять на кадровую ситуацию в организации из-за отсутствия необходимых средств, инструментов и прогнозов.

И, наконец, реактивный вид кадровой политики организации отличается желанием и возможностями ее руководства решать возникающие кадровые проблемы в рамках ответных действий при недостаточном инструментарии кадровой диагностики и систем прогнозирования.

Степень отношения кадровой политики к внешнему миру определяет ее как открытую или закрытую [5]. Открытая кадровая политика ориентирована на внешнюю среду в подборе кадров, чаще всего она реализуется на новых амбициозных предприятиях. Закрытая кадровая политика ориентирована на внутренние источники в подборе человеческих ресурсов в организацию, в их расстановке, перемещении и развитии.

Практически на всех предприятиях, имеющих кадровую политику, закреплённую в нормативных локальных актах или не имеющих таковую, начинать ее совершенствование или разработку необходимо исключительно с выявления необходимого потенциала в ее дальнейшей реализации с целью совершенствования и развития человеческих ресурсов.

При формировании кадровой политики необходимо учитывать как внешние, так и внутренние факторы. Если внешние факторы, влияющие на формирование направлений кадровой политики, невозможно изменить, то на внутренние факторы можно повлиять некоторым образом. Внешние факторы характеризуются такими показателями, как демография и образовательная среда, экономическое положение страны в данный момент времени, научно-технический и инновационный потенциал экономики, а также регулирование государством рынка труда через нормативно-правовое регулирование. Внутренние факторы характеризуют такие направления, как целеполагание организации, стилевые решения при управлении человеческими ресурсами в организации, существующий кадровый потенциал, сформированные условия труда и непосредственно стиль руководства.

При формировании и реализации кадровой политики в организации необходимо осу-

послужить последовательно несколько шагов в виде управленческих этапов развития, которые позволят получить высокоэффективный инструмент в реализации кадровых вопросов.

Первое, что необходимо сделать, – провести согласование принципов и целей деятельности организации с разработанной в ней кадровой политикой. Цели работы с человеческими ресурсами организации должны быть увязаны с внутрикорпоративными целями в целом через реализацию нормативно-правовых актов в этой области.

Второе, что необходимо сделать, – провести мониторинг человеческих ресурсов организации. Для этой цели предназначены различные методы мониторинга, оценки и диагностики персонала. Результатом данного этапа должно стать решение о содержании качественных требований к человеческим ресурсам организации, необходимом их количестве и качестве, а также основных принципах формирования подбора кадров, их расстановке и формировании необходимого кадрового резерва. Главная цель кадровой политики в организации – обеспечение каждого сотрудника соответствующим его квалификации местом работы и выполнением соответствующих функций, на котором он будет приносить максимальную пользу данной организации и реализовывать свой профессиональный и кадровый потенциал.

На третьем этапе формируется необходимый инструментарий планирования кадров и методология управления человеческими ресурсами с назначением ответственных по секторам. Среди инструментария кадровой политики необходимо выделить такие направления деятельности, как планирование и текущая работа, непосредственно работа по руководству человеческими ресурсами организации, инструментарий профессионального развития кадров, стимулирование и мотивирование сотрудников. Все эти инструменты при их реализации смогут изменить отношение человеческих ресурсов к обязанностям, ими выполняемым, а также позволят повысить эффективность сотрудничества и результативности работы коллектива в целом.

Кадровая политика не должна противоречить принципам работы с персоналом, установленным в организации. Для полного соответствия она должна осуществляться по следующим направлениям:

- осуществление прогноза ввода новых рабочих мест;
- внедрение программ профессионального роста сотрудников на основе совершенствования обучения и должностного роста;
- формирование процедур и методов мотивации, позволяющих повысить степень удовлетворённости трудом;
- внедрение современных форм и методов подбора и диагностики кадров;
- обеспечение безопасных условий труда;
- формирование критериальных требований к персоналу;
- формирование адекватного морально-психологического климата.

Со временем разработанную и внедренную кадровую политику организации необходимо оценить с точки зрения ее эффективности на текущий момент и при необходимости внести соответствующие корректировки. Как правило, кадровая политика оценивается по следующим показателям: существующая производительность труда, степень соблюдения правовых норм, удовлетворение сотрудников от трудовой деятельности, показатели движения кадров, производственный травматизм и т.д.

Таким образом, эффективная кадровая политика способна решить множество сложных кадровых вопросов на предприятии и является центральным звеном в управлении ключевыми сотрудниками в организации.

Рассмотрев теоретические особенности формирования кадровой политики как инструмента управления ценными сотрудниками, необходимо отметить следующее. Целью служб управления человеческими ресурсами современного предприятия является укомплектование организации персоналом, способным решать профессиональные задачи, применяя для этого весь свой уникальный опыт и умения. Профессиональное развитие и предоставление сотрудникам возможностей карьерного роста – необходимое условие современной системы

формирования в организации уникальной и ценной, прежде всего для самого предприятия, команды единомышленников, а не просто трудовых ресурсов.

Профессиональные навыки, организаторские и управленческие способности, желание управленческого персонала обучаться и расти в карьерном плане составляют те необходимые уникальные компетенции человеческих ресурсов организации, которые и способствуют формированию ее конкурентных преимуществ на рынке.

Необходимость вычленения и управления ценными сотрудниками особенно важна в отраслях, успех которых зависит от интеллектуального или человеческого капитала. Это, в первую очередь, интеллектуально емкие производства и фирмы, где профессионал из сотрудников способен выводить организации на принципиально новый уровень развития. На современном рынке труда дефицит таких интеллектуальных человеческих ресурсов очевиден и не вызывает у аналитиков разногласий в оценке необходимости вложения средств в развитие человеческого капитала.

Основной принцип отнесения сотрудника к категории ценного исходит из оценки того, каков вклад этого сотрудника в процветание организации. При этом, вектор приложения может быть совершенно различным: от количественной оценки доходности вклада в организации до степени формирования уникального потенциала компании. Как правило, основным критерием отнесения сотрудника к ценному является то, насколько доход, принесенный им, выше среднестатистического по организации или то, насколько профессионально сотрудник выполняет свои задачи, при этом выходящие за рамки его должностной инструкции.

Основные направления кадровой политики разрабатываются руководством предприятия и реализуются через функции, выполняемые сотрудниками. При этом все основные положения кадровой политики должны быть закреплены как внутренние локальные документы организации. Даже если основные положения не закреплены как локальный нормативный акт, во всех организациях независимо от количества работающих кадровая политика присутствует.

Разработка и внедрение кадровой политики, ориентированной на управление ценными работниками, предполагает концептуально перестроить саму схему работы с человеческими ресурсами организации. При этом важно совершенствовать систему формирования, развития, использования и оценки человеческих ресурсов организации, пересмотреть программы профессионального продвижения сотрудников с целью выявить и сохранить уникальные компетенции персонала. Вместе с тем необходимо обосновано и взвешено подходить к системе стимулирования труда наиболее компетентных и результативных, а значит и ценных для организации работников, используя как методы материальной, так и нематериальной мотивации.

Процесс развития человеческих ресурсов организации заключается в проведении мероприятий, способствующих полному раскрытию личного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации. Эффективность развития персонала, человеческих ресурсов организации зависит от правильной организации процесса профессионального обучения, который включает в себя: определение потребностей в обучении, планирование и проектирование обучения, разработку программ обучения, проведение обучения и оценку эффективности обучения. Это и обуславливает использование тех или иных технологий кадрового развития и способствует стратегическому развитию не только персонала, но и самой организации.

Развитие человеческих ресурсов организации осуществляется по следующим направлениям: подготовка и повышение квалификации персонала; работа с кадровым резервом; техническое и экономическое обучение. В каждом отдельном случае в рамках той или иной организации используются те или иные технологии кадрового развития.

Технологии развития человеческих ресурсов организации включают следующие направления: технологии профессионального обучения; технологии переподготовки и повышения квалификации персонала; технологии кадровых перемещений, в том числе ротации; технологии делегирования полномочий; технологии планирования карьеры персонала в организации и т.д.

Обобщенной формой развития человеческих ресурсов организации выступает обучение сотрудников, которое формируется и разрабатывается в рамках единой концепции обучения организации и применяется в направлении различных кадровых технологий.

Модель развития человеческих ресурсов в организации на основе эффективной кадровой политики носит стратегический характер и представлена на рисунке 4.



Рисунок 4 – Модель развития человеческих ресурсов в организации на основе эффективной кадровой политики

Развитие человеческих ресурсов призвано приводить к накоплению и непрерывному развитию человеческого потенциала, побуждая работников поддерживать, совершенствовать и модифицировать свои знания и навыки в течение всей трудовой жизни посредством профессионального обучения и повышения квалификации.

Стратегическое развитие человеческих ресурсов выступает как инвестиционное решение, т.е. из статьи издержек оно превратилось в объект инвестиций. Как любые инвестиции, оно требует постоянной оценки капиталоотдачи, оценки того, как затраты на развитие персонала повлияли и повлияют в будущем на повышение эффективности деятельности организации. Сущность развития человеческих ресурсов заключается в том, что люди являются главным конкурентным богатством организации. В них заключен потенциал, который является стратегически важным фактором успеха организации и определяет успешность ее деятельности. При этом развитие человеческих ресурсов требует интегрированного подхода, оно должно учитывать все стороны и аспекты организационного развития, факторы внешней среды и стадии формирования профессионализма в работе.

Список источников:

1. Вдовина О.А. Резник С.Д., Сазыкина О.А. Стратегия кадрового менеджмента / под общ. ред. проф. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 167 с.
2. Галинуров А.Р., Замалтдинов Р.Н., Хайруллина А.Д. Инновационные процессы в системе управления персоналом // Казанский экономический вестник. – 2017. – №3 (29). – С. 76-79.

3. Клестов Я.И. Влияние кадровой политики и менеджмента персонала на развитие предприятия // Актуальные вопросы современной науки. – 2012. – №24. – С. 28-41.
4. Луценко Е.Л., Бондаренко В.И. Современные особенности управления человеческими ресурсами // Постулат. – 2017. – №10-1 (24). – С. 15.
5. Лытнева Н.А., Германская В.П., Парушина Н.В. Стратегический анализ кадровой политики организаций // Вестник ОрелГИЭТ. – 2017. – №3 (41). – С. 47-53.
6. Лытнева Н.А., Кыштымова Е.А., Парушина Н.В. Современные концепции управления трудовыми ресурсами предприятий // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – №4 (34). – С. 49-55.
7. Пугачев В.П., Опарина Н.Н. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. – М.: Кнорус, 2016. – 208 с.
8. Управление персоналом в России: история и современность: монография / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 240 с.
9. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография / Под ред. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 242 с.

УДК 659.113.7:658.5

Пьянова Н.В., Аверьянова А.Г.

РЕКЛАМА КАК РЕЗЕРВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Пьянова Наталия Викторовна;** кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, Октябрьская ул., д. 12; e-mail: lyginani@mail.ru*

***Аверьянова Ангелина Геннадьевна;** ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, Октябрьская ул., д. 12; e-mail: averianova.angelina@yandex.ru*

В статье рассматривается сущность рекламы как одного из основных инструментов системы маркетинга предприятий. В условиях современного рынка и тяжелой конкуренции предприятий главными направлениями их деятельности являются: изучение спроса, стандартов, потребителей, конкурентов; проведение маркетинговых исследований; а также обеспечение рекламных кампаний. Реклама играет важную роль в жизни человеческого общества, а особенно велико ее значение в такой области общественной жизни, как экономика. Экономическая роль рекламы реализуется в том, что она расширяет рынки сбыта, повышает эффективность общественного производства, поддерживает конкуренцию, увеличивает прибыль.

Ключевые слова: реклама, маркетинг, продвижение, эффективность, рекламная деятельность, рынок рекламы, рекламная информация.

Ryanova N.V., Averyanova A.G.

ADVERTISING AS A RESERVE OF INCREASE OF THE ENTERPRISE EFFICIENCY

***Ryanova Natalia Viktorovna,** candidate of economics sciences, associate professor; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation; e-mail: lyginani@mail.ru*

***Averyanova Angelina Gennadievna;** Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation; e-mail: averianova.angelina@yandex.ru*

In the article the essence of advertising, as one of the basic tools of the marketing system of the enterprises is considered. Under of modern market and tough competition of the enterprises, the mainstreams of their