

УДК 331.101.262

А.В. Крылова, Ю.В. Зевакина

РОЛЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В данной статье затрагивается вопрос роли человеческих ресурсов в эффективности деятельности предприятия. Дано определение человеческих ресурсов и их характеристики. Исследованы параметры, влияющие на качество рабочей силы. Изучено влияние качества и эффективного использования трудовых ресурсов на результаты работы предприятия.

Ключевые слова : трудовые ресурсы, персонал, роль трудовых ресурсов в деятельности предприятия, качество трудовых ресурсов, характеристика трудовых ресурсов, эффективное использование трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы являются одним из важнейших элементов деятельности организации. Трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав. Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, их рациональное использование являются ключевыми факторами успешной работы предприятия. Именно поэтому в настоящее время так актуальна проблема повышения качества трудовых ресурсов и эффективности их использования в процессе деятельности организации.

Трудовые ресурсы – это главная производительная сила общества, включающая трудоспособную часть населения страны, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и услуг. Важнейшей характеристикой трудовых ресурсов является их качество. Качество трудовых ресурсов предприятия определяется такими показателями, как возраст, уровень образования, культуры, здоровья и навыков. От качества и эффективности трудовых ресурсов зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность. На основании этого одна из важнейших задач, стоящих перед руководителем фирмы – это правильно подобранный персонал и эффективное его использование. Для того, чтобы правильно подобрать персонал и организовать его работу необходимо постоянно изучать и совершенствовать трудовые ресурсы. Для характеристики трудовых ресурсов (кадров) на предприятии используют систему количественных, качественных и структурных показателей.

К качественным характеристикам трудовых ресурсов относятся экономические, личностные, организационно-технические, социально-культурные показатели. Данные показатели позволяют определить качественный состав персонала, а именно насколько высоким является уровень его подготовки, уровень образования и культуры, творческая активность и желание работать.

Производительность труда напрямую зависит от качественных характеристик, следовательно чем выше качественные характеристики трудовых ресурсов тем эффективнее работает предприятие.

Количественные характеристики представляют собой явочный состав работников, списочный состав, среднесписочную численность, среднюю фактическую численность. Явочный состав – это минимально необходимое число работников, которые должны ежедневно являться на работу для выполнения задания в установленные сроки. Списочный состав – это все постоянные и переменные работники, числящиеся на предприятии, как выполняющие в данный момент работу, так и находящиеся в очередных отпусках, командировках. Списочная численность работников может быть установлена на определенную дату. При подборе персонала списочная численность рассчитывается по формуле :

$$Ч_{сп} = Ч_{яв} \times (1 + К_{зам}) \quad (1)$$

где $Ч_{сп}$ – списочная численность работников;

$Ч_{яв}$ – явочная численность работников;

$К_{зам}$ – общий коэффициент замещения.

Количественные характеристики трудовых ресурсов также очень важны в деятельности любого предприятия. На основании расчета и анализа данных о количестве работников делаются выводы о необходимой численности трудовых ресурсов и изменении в их структуре. Своевременное выявление и устранение проблем, связанных с количественными характеристиками работников, позволяет предприятию успешно организовывать свою деятельность и не тратить время и средства на их последствия .

Структурные характеристики трудовых ресурсов отображают состав и количественное соотношение отдельных категорий и групп работников. Они различаются по функциональному и квалификационному признакам. По функциональному признаку работники предприятия делятся на группы: непромышленный персонал и промышленно-производственный персонал – работники непосредственно связанные с основной деятельностью (с процессом производства). Промышленно-производственный персонал предприятия делится на категории:

1. Рабочие (основные и вспомогательные) непосредственно занятые созданием материальных ценностей, ремонтом основных средств, перемещением грузов, оказанием материальных услуг. По уровню квалификации различают высококвалифицированные, квалифицированные, неквалифицированные работники, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики).

2. Служащие. К служащим относятся руководители, которые подразделяются на линейных и функциональных и на руководителей высшего, среднего и низового звена управления (директор, заместитель директора, главные специалисты); специалисты (инженер-технолог, экономист, бухгалтер); собственно служащие (занятые подготовкой документации, учетом и контролем, хозяй-

ственным обслуживанием, делопроизводством.

По квалификационному признаку работники предприятия делятся по профессии, специальностям и уровню квалификации. Квалификация характеризует разделение труда внутри профессиональной группы. Уровень квалификации находит отражение в компетенциях специалиста (знания, умения и навыки). Структурные характеристики трудовых ресурсов предприятия позволяют оценить их состав и выявить необходимое соотношение тех или иных работников, с определенными характеристиками. Поскольку трудовые ресурсы постоянно находятся в движении, для предприятия является необходимым постоянная оценка его структурных данных, для того чтобы контролировать их состав и обеспечить рациональное использование.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующий вывод. Трудовые ресурсы являются существенным элементом в процессе деятельности предприятия, так как за счет них происходит ее осуществление. От того, каким набором характеристик обладает персонал предприятия зависит его работа в целом. Квалифицированные работники с добросовестным отношением к труду и пониманием своего дела позволяют предприятию добиться эффективной деятельности, тогда как персонал, не заинтересованный в высоких результатах работы способен значительно ухудшить ее. Перед руководителем стоит задача подобрать персонал с высокими характеристиками, и постоянно следить за изменениями в нем. Это позволит наиболее эффективно использовать трудовые ресурсы и добиться наивысших показателей деятельности предприятия.

Список литературы:

1. Волков О.И., Десяткин О.В. Экономика предприятия : учебник. – М.: Инфра-М, 2010. – 57 с.
2. Зими́на Л.В., Смагина И.В. Использование информационных технологий в статистическом исследовании взаимосвязей социально-экономических показателей // Вестник ОрелГИЭТ. – 2011. – № 4 (18). – С. 22-26.
3. Ильминская С.А., Голоктионов Д.А. Формирование трудового потенциала организации в инновационной экономике // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2013. – № 2 (8). – С. 251-257.
4. Исраилов М.В. Трудовые ресурсы и развитие регионального рынка труда // Молодой ученый. – 2013. – №7. – С. 174-178.
5. Кантор Е.Л., Маховикова Г.А., Кантор В.Е. Экономика предприятия: учебник. – СПб: Питер, 2012. – 66 с.
6. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда: учебник. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 182 с.
7. Петров В.И. Анализ использования трудовых ресурсов предприятия // Современное управление. – 2010. – №12. – С. 21-25.
8. Шманев С.В., Гринев Г.В. Роль человеческого капитала и снижения производственных рисков в опережающем развитии России // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2011. – № 1. – С. 276-279.

9. Шманев С.В., Рябов К.В. Роль человеческого фактора в процессе глобализации социально-экономических отношений // Вестник ОрелГИЭТ. – 2014. – № 2 (28). – С. 106-112.

Крылова Анна Викторовна

к.э.н., доцент кафедры экономики предприятий

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: annasofiy@mail.ru

Зевакина Юлия Викторовна

студентка 3 курса факультета управления

ФГБОУ ВПО «Орловский государственный институт экономики и торговли»

e-mail: annasofiy@mail.ru

УДК 330.322.2

Ю.В. Разоренова

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Активизация инновационной деятельности оказывает благотворное влияние на развитие экономики и формирование новых технологических укладов, повышает конкурентоспособность продукции, ускоряет выход из экономических кризисов за счет подъем производства. Организация продуманной системы финансового обеспечения инноваций является задачей первостепенной важности не только для отдельных предприятий, но и для государства в целом.

Ключевые слова: инновации, инновационная деятельность, финансирование, экономический рост, венчурное финансирование.

Последние десятилетия 20 в. стали для России и многих стран Запада временем перехода на инновационный путь развития, от «сырьевой экономики» к экономике знаний, где главным фактором успеха становятся конкурентные преимущества в области уникальных и недоступных другим знаний, создание на основе инноваций новых видов продуктов, технологий и процессов, а также их введение в повседневную жизнь общества и государства.

Инновация – это реализованный на рынке результат, полученный от вложения капитала в новый продукт или услугу (технология, процесс). Главная цель инновационной деятельности заключается не только в том, чтобы разработать новшества, но и в том, чтобы вывести инновационную продукцию на рынок (коммерциализация результатов рыночной деятельности), развитие научно-