

6. Попова Е.В. Безопасность платёжных систем в Интернет / Е.В. Попова, Е.В. Сто-рожева // Теоретические и прикладные вопросы науки и образования сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 31 января 2015 г.: в 16 частях. – Часть 1. – Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком». – 2015. – С. 120–122. (<http://www.ucom.ru/doc/conf/2015.01.31.01.pdf>)

## **УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ С ЭЛЕМЕНТАМИ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ**

*Т.Р. Михайлова*

*Научный руководитель: М.Н. Трофимова  
(г. Томск, Томский Политехнический университет)  
E-mail: mihailova.t.r@yandex.ru*

## **LABOUR RESOURCES MANAGEMENT WITH ELEMENTS OF INFORMATION TECHNOLOGY IN MODERN MANUFACTURE**

*T.R. Mikhailova*

*(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

В современных условиях невозможно эффективное функционирование любого предприятия, от малого до крупного, без определения целей формирования и использования трудовых ресурсов в соответствии с целями, потребностями, управлением и решением задач по оптимальному распределению ресурсов. С переходом России на рыночные отношения категория «трудовые ресурсы» все чаще используется как информационный ресурс и фактор производства. Развитие экономических рыночных отношений на предприятиях диктует необходимость постоянного переосмысления и уточнения действий, направленных на повышение эффективности производства. Это не представляется возможным без детального анализа экономической и хозяйственной деятельности конкретного предприятия. В составе этого анализа все большую актуальность приобретает анализ использования трудовых ресурсов, как важного элемента обеспечения производства продукции, сбыта и других производственных функций.

Задача анализа использования трудовых ресурсов на предприятии: определение «слабых» мест в производстве, связанных с использованием рабочей силы. На основании результатов данного анализа разрабатываются рекомендации.

Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предполагает изучение и оценку обеспеченности всех подразделений предприятия кадрами в целом и по каждому подразделению и профессии отдельно, изучение текучести кадров, выявление резервов трудовых ресурсов, их более полного, качественного использования.

При проведении анализа использования трудовых ресурсов нужно учитывать обеспеченность трудовыми ресурсами, движение трудовых ресурсов, использование фонда трудового времени, производительность труда, анализ фонда заработной платы, анализ эффективности использования фонда заработной платы. Анализ этих показателей дает возможность выявить отклонения фактических данных от запланированных. На их основании руководство может ввести корректирующие меры именно в том направлении, где выявилось отклонение показателей. При осуществлении анализа применяется информационный подход, включающий: экономические расчеты, формулы, широко используются специальные компьютерные программы.

В настоящих рыночных условиях формирование трудовых ресурсов происходит с учетом финансовых возможностей предприятия по оплате труда, созданию условий труда, оснащению оборудованием, обучением и повышением квалификации сотрудников. Количество и состав сотрудников определяется каждым предприятием исходя из вида и объемов деятельности. Для более полного прогнозирования эффективности использования трудовых

ресурсов, особенно на крупных предприятиях, рекомендуется использовать показатели соотношения разных категорий сотрудников к их общей численности, а также учитывать такие характеристики, как пол, возраст, уровень образования, стаж и др.

Однако, как показывает опыт, развиваются эффективнее те компании и предприятия, где за цифрами и статистикой видят людей, вернее каждого человека. Современные компании придают важное значение работе с человеческими ресурсами, а самые «продвинутые» доверяют работу с персоналом профессиональным специалистам – HR-специалистам. Термин «HR-специалист» происходит от англоязычного сокращения – *Human Resources*, что в переводе на русский язык означает «человеческие ресурсы». То есть, HR-специалист, в первую очередь, работает именно с людьми, а не с цифрами и «бумажками». HR-специалист – как бы «мостик» между руководством компании, её персоналом и рынком труда. [1]

Поэтому, считаем, что наиболее продуктивный анализ использования трудовых ресурсов возможен лишь при полном взаимодействии руководства, экономической и HR-служб.

Именно HR-специалист отвечает за подбор персонала, его адаптацию, обучение. Он же (желательно вместе с руководителями подразделений) разрабатывает систему мотивации, оценивает эффективность труда работников компании, анализирует причины «текучки» и разрабатывает способы как с ней бороться. Чем более «продвинутая» компания, тем больше значения она придаёт работе с людьми, лучше заботится о своих сотрудниках. Сотрудники в ответ платят ей высокой степенью лояльности.

Как правило, коэффициенты движения трудовых ресурсов не планируются, анализ их делается на основании сравнения показателей года отчетного с предыдущим годом. Хочется подчеркнуть важное значение учета показателей движения трудовых ресурсов для эффективной деятельности любого предприятия. Например, по коэффициенту постоянства можно судить об удовлетворенности работников размером заработной платы, условиями труда и т. д. HR-специалист может корректировать меры по мотивации, развивать программы по сохранению, а если необходимо, то и оздоровлению рабочей атмосферы, повышению отдачи от сотрудников. Стратегическое планирование на основе экономического анализа – ключевая задача HR-службы.

Большой интерес в настоящее время вызывает и анализ использования трудового времени. Существующие экономические формулы зачастую не дают полной оценки, поэтому рекомендуется дополнительно учитывать факторы, которые могут влиять на использование рабочего времени. Эти факторы разнообразны, вот некоторые: природно-климатические, социально-экономические, технические, организационные, субъективные и объективные, временные и постоянные и другие. Эффективное управление фирмой: Современная теория и практика. [1,182]

Для убедительности, возьмем пример влияния возраста работника на использование рабочего времени, которое сказывается через отношение к работе. Известно, что наиболее неустойчивый контингент на производстве это – работники в возрасте до 25 лет. Они наиболее часто нарушают трудовую дисциплину, совершают различные правонарушения. Для людей от 26 до 35 лет характерна максимальная творческая активность, высокие результаты труда. К 26 годам, как правило, человек формируется как личность, появляется желание самореализации. В этом возрастном промежутке работникам не безразлично какое положение они занимают, уважает ли их коллектив, ценит ли руководство. Работники от 36 до 45 лет старших возрастов, имеют высокий уровень квалификации, мало нарушают трудовую дисциплину, они более организованны, но и более требовательны к условиям труда. Для работников старше 45 лет характерна постепенное снижение выносливости, физической силы, снижение темпа работы, что зачастую влияет на результаты труда. [2, 231]

Подчеркнем: все факторы взаимосвязаны друг с другом. Например, рост технической вооруженности, автоматизации, компьютеризации труда обуславливает определенные требования к образованию, повышению квалификации сотрудников, требует дополнительных знаний, умений и навыков. В то же время, сотрудник с более высоким уровнем образования, квалификации быстрее может освоить современное оборудование, трудиться с более высокой производительностью, с меньшими потерями. Анализ с учетом характера и степени

влияния факторов на уровень и динамику рабочего времени позволяет находить резервы рабочего времени, вовремя влиять на потери, сокращая их или предотвращая.

Эффективное использование трудового времени является источником роста производительности труда. Данная взаимосвязь прослеживается в том, что ликвидация и устранение потерь рабочего времени позволяют увеличить выпуск продукции в единицу времени, обеспечивает ритмичную работу в течение всего рабочего дня, позволяет достичь необходимого уровня интенсивности труда, что обеспечивает рост производительности.

Дальновидные руководители рассматривают трудовой ресурс, как вид капитала предприятия, а расходы на заработную плату, улучшение условий труда, обучение, обеспечение мер социальной защищенности – как производственные инвестиции.

Трудовые ресурсы приводят в движение материальные и вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в виде прибыли. Трудовые ресурсы предприятия являются важным ресурсом, качество и эффективность его использования определяет результативность деятельности предприятия, его конкурентоспособность. А качественное, эффективное использование трудового ресурса невозможно без его анализа в составе комплексного анализа деятельности предприятия при участии всех служб предприятия. Главное, чтобы он был конкретным, систематическим, объективным, неформальным, он должен проводиться на научной основе с применением передового опыта и современных технологий.

### Список литературы

1. Бондарь Н.П. и др. – СПб., 2006. – 392 с.
2. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 524 с.
3. [Электронный ресурс] // . – Режим доступа: <http://www.zarplata.ru>

### УПРАВЛЕНИЕ ОБОРОТНЫМ КАПИТАЛОМ

*К.С. Морев*

*(г. Томск, Томский Политехнический Университет)*

*E-mail: yesireallywink@gmail.com*

### MANAGEMENT OF WORKING CAPITAL

*K.S. Morev*

*(Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The question of efficient use of working capital attracts many Russian scientists and managers of enterprises. The different models of economic behavior of owners and managers of enterprises and transformational processes that occur in the domestic economy can explain this. The main results of purposive activities of the commercial entities is to maximize profit and ensure financial stability in the long period. These results, in turn, depend on the capital that is attracted to the operations of the enterprise.

**Оборотный капитал производственного предприятия.** В отечественной экономике наиболее существенным считается вопрос управления оборотным капиталом предприятия. Как известно, оборотный капитал предприятия, с одной стороны, представляет существенную часть имущества (активов) предприятия, представленную в виде запасов и затрат, остатков денежных средств, и т. д. и с другой – является частью капитала предприятия (пассивов), которая обеспечивает бесперебойную и непрерывную хозяйственную деятельность.

В литературе определение оборотного капитала дается по-разному.

Ковалев В.В. характеризует оборотный капитал следующим образом: оборотный капитал – это активы предприятия, которые возобновляются с определенной регулярностью и обеспечивают текущую деятельность предприятия [2]. Политика в отношении управления