

университет, Экономический факультет, Кафедра Экономики аграрного производства. Уфа, 2014. С. 428-433.

4. Харисова Э.Р., Ибатуллин У.Н. Экономическая эффективность производства в зао «раевсахар» В сборнике: 50 ЛЕТ НА СЛУЖБЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКЕ. Кликич Л.М., Аскарлов А.А., Галиев Р.Р. сборник научных статей, приуроченный к 50-летию образования кафедры "Экономика аграрного производства". Министерство сельского хозяйства РФ, Башкирский государственный аграрный университет, Экономический факультет, Кафедра Экономики аграрного производства. Уфа, 2014. С. 399-402.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ СОВРЕМЕННОГО ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.С. Шевень, студентка группы 17Б20,

научный руководитель: Лоцилова М. А.

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26

Отметим, что из всех видов экономических ресурсов – человеческий ресурс является наиболее уникальным. В экономической науке термин «человеческие ресурсы» начал применяться в 80-х годах прошлого столетия, для определения роли человека в современном производстве. Под этим термином понимаются совокупность людей - наделённых физическим, интеллектуальным, творческим, психологическим потенциалом, опытом, мотивацией и целями.

Самый ценный интеллектуальный капитал находится «только в головах» сотрудников, а это около 40 % знаний современных промышленных компаний. Эти знания невозможно детализировать, копировать или распространять, они являются источником конкурентоспособности предприятия. К ним можно отнести опыт, навык, производственные привычки сотрудников.

В постиндустриальном периоде общественного развития, промышленные предприятия выходят на более высокий инновационно - интеллектуальный уровень.

Инновационно-интеллектуальные предприятия представляют собой совокупность предприятий и организаций, состоящие из научно-исследовательских подразделений, специальных конструкторских бюро и производственных подразделений, благодаря которым повышается эффективность производства и качества продукции.

Процессы, происходящие в современной экономике, изменили роль человеческого ресурса в промышленном производстве. В доиндустриальном развитии основным производственным ресурсом была физическая сила, в индустриальном - машина, а в постиндустриальной стадии становится умственный потенциал. Интеллектуальные способности человека стали товаром, имеющим потребительскую стоимость.

В процессе эволюции изменилась структура населения, если в середине 19 века преобладали рабочие крестьяне, то в настоящее время преобладающая часть населения составляют люди интеллектуального труда. Всё это результаты информационной революции технологического прогресса.

Если 30 лет назад работника оценивали по опыту и его заработок зависел от стажа, то сегодня оценивается по умению самостоятельно извлекать и усваивать новую информацию и применять её в работе.

Творческий интеллектуальный труд стал отличительной чертой современного общества. Работники приобретают элементы креативности, и в обществе формируется новая система постматериальных ценностей. Происходит смена методов организации труда, используя интеллектуальный потенциал работников.

В современных условиях для реализации интеллектуальных способностей человека необходимо не только материальная мотивация, но и социально психологический климат трудовой деятельности.

Использование способностей сотрудников является главной задачей управления человеческими ресурсами. Необходимо создать такую атмосферу в коллективе, чтобы каждый индивид был заинтересован в использовании всех своих способностей.

На данный момент управление инновационным производством неотделимо от управления самореализующейся личности его развитием, которое включает знания, навыки, опыт, определяющие профессиональную компетентность.

Для развития человеческих ресурсов используется ряд обучающих методов и стратегий, высвобождая скрытые возможности, совершенствуя организацию объекта реализуя его потенциал.

Как говорил М.Стюарт, развитие человеческих ресурсов обеспечивает способность воплощения обучения в профессиональное поведение сотрудников.

В условиях конкуренции качество человеческих ресурсов должно поддерживаться образованием и квалификацией работников, чтобы соответствовать уровню средств производства.

На российских предприятиях в современных условиях конкуренции использование подхода качественного развития человеческих ресурсов становится первоочередной задачей. Умение реализовать идеи и принципы качественного развития человеческих ресурсов, способствует быстрому и гибкому использованию рабочей силы, это возможно при правильной ориентации последней на постоянное обновление профессиональных знаний.

Литература.

1. Развитие человеческих ресурсов / М.Стюарт.- М.: Эксмо, 2006.- 433 с.
2. Еловкин Л.А. Экономика труда.- Омск: Изд-во Омгу, 2000.- 343 с.
3. Руденко Г.Г. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. М.: Норма, 2006. 447с.

ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ЗАПАСАМИ

*С.В. Шелест, студентка экономического факультета
научный руководитель: Лукьянова М.Т.*

*ФГБОУ ВО «Бакирский государственный аграрный университет»,
450001, Республика Башкортостан, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 34*

Запасы занимают одно из ведущих мест в системе как отдельной организации, так и экономики в целом. Обеспечение единого и непрерывного процесса снабжения всех систем производственного процесса необходимыми запасами в оптимальном количестве и заданного качества – важнейшая гарантия эффективного функционирования предприятий. Предметы труда перед каждым этапом обработки и после него сосредотачиваются в виде запасов. Объем запасов, их месторасположение и динамичная зависимость от потребностей последующих стадий производства в большей степени определяют эффективность материальных потоков внутри организации и во внешней по отношению к ней среде.

Сущность управления как процесса предполагает осуществление определенных функций, к основным относят: планирование, организацию, регулирование и контроль. Следовательно, процесс управления можно представить как процесс целенаправленного, систематического и непрерывного воздействия управляющей подсистемы на управляемую подсистему с помощью общих функций управления, взаимосвязь и взаимодействие которых образует замкнутый повторяющийся цикл управления (рисунок 1).

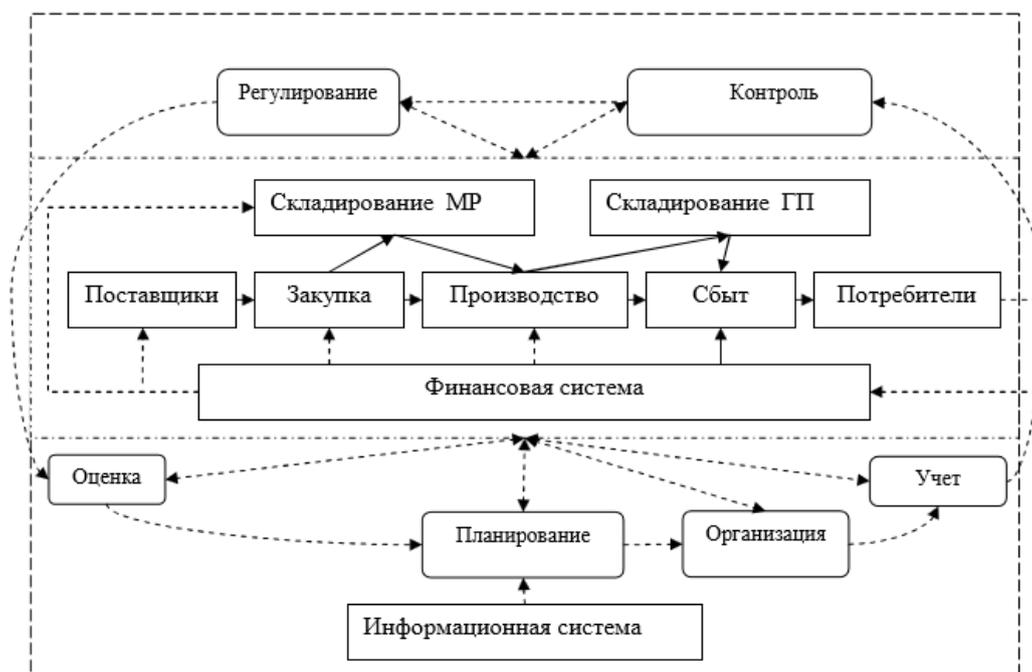


Рис. 1. Организация процесса управления производственными запасами