

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
VII Международной научно-практической
конференции

6-7 апреля

Часть 2

Новокузнецк
2021

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей VII Международной
научно-практической конференции
6-7 апреля

Часть 2

Новокузнецк

2021

УДК 33+005(06)

ББК 65+65.050

А 437

Редакционная коллегия:

Секция "Инновационные технологии маркетинга и продаж" к.т.н., доцент Е.Г. Лашкова; секция «Проблемы теории и практики управления» к.э.н., доцент Е.В. Иванова; секция «Проблемы и перспективы развития бухгалтерского учета, финансов и налогообложения» к.э.н. Ю. С. Климашина; секция «Экономические, социальные и экологические проблемы функционирования предприятий и организаций» к.э.н., доцент О. П. Черникова; секция «Современные технологии управления персоналом и инвестиции в человеческий капитал» к.э.н., доцент Т.Н. Борисова.

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции, 6-7 апреля в 2-х частях. Часть 2/ Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; редколлегия: Е.В. Иванова (председатель) [и др.]. – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2021, – 315 с.

ISSN 9772500189004

В сборнике представлены материалы VII Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке».

УДК 33+005(06)

ББК65+65.050

ISSN 2500-1892



9 772500 189004



>

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2021

значительно большей мере. Международная конкурентоспособность складывается из перечня стратегических преимуществ. Предприятие должно соответствовать рамкам международного рынка, соответственно развивать свой инновационный потенциал и конкурировать с миром, то есть быть предельно активным, что обеспечивает его конкурентоспособность.

Список использованных источников

1. Гостилов И.А., Иванов К.А. Повышение конкурентоспособности промышленных предприятий и экономика совместного потребления // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. - 2019. - Т. 9. - № 3 (32). - с. 236-243
2. Довтаев С.А. Конкурентоспособность и конкуренция как ориентиры эффективности производства // Вестник Академии знаний. - 2018. - № 4 (27). - с. 99-103
3. Зайцев И.А., Секерин В.Д. Оценка инновационного потенциала и активности предприятия с целью повышения конкурентоспособности на международных рынках // в сборнике: Новые реалии глобальной экономики: санкции и торговые войны. Материалы научно-практической конференции студентов и аспирантов. Сер. «Сборник статей студентов и аспирантов» Под общей редакцией Г.А. Орловой, Т.С. Каплюк, Ю.В. Огневой. - 2020. - с. 87-97
4. Солодилова М.А. Сравнительный анализ основных задач российской промышленной политики в начале XXI века и на современном этапе // *Juvenis Scientia*. - 2019. - № 5. - с. 19-22
5. Яшин С.Н., Кулагова И.А., Лапшина Е.Н. Методика расчета показателей уровня инновационного развития предприятия, обеспечивающих принятие управленческих решений // Вестник Алтайской академии экономики и права. - 2020. - № 7-1. - с. 229-238

УДК 658.3

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации

Пичугина А.Л.¹

Научный руководитель: к.э.н. Нестерова Т.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В рамках данной работы автором определяется сущность трудовых ресурсов, воспроизводство трудовых ресурсов, выявляется связь трудовых ресурсов с процессами в обществе. Далее определяются основные показатели эффективности использования трудовых ресурсов организации и выявляются направления повышения эффективности их использования.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, производительность труда, кадры, мотивация персонала.

Improving the efficiency of the use of the organization's workforce

Pichugina A.L.¹

Scientific adviser: Ph.D. Nesterova T.V.¹

¹ Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. Within the framework of this work, the author defines the essence of labor resources, the reproduction of labor resources, and reveals the relationship of labor resources with the processes in society. Next, the main indicators of the efficiency of the use of the organization's labor resources are determined and the directions for improving the efficiency of their use are identified.

Keywords: labor resources, personnel, labor potential, labor productivity, personnel, personnel motivation.

На предприятии основная производительная сила - это человек, то есть трудовой ресурс. Именно эффективное использование трудовых ресурсов оказывает существенное влияние на повышение качества продукции и способствует взаимодействию всех процессов производственной и хозяйственной деятельности предприятия. Поэтому приоритетным направлением экономического роста является повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации.

Трудовые ресурсы предприятия - это совокупность работников, занятых на предприятии в соответствии со штатным расписанием и относящихся к разным профессионально-квалификационным группам, получающих заработную плату на данном предприятии [3].

Трудовые ресурсы предприятия - одна из основных составляющих производительных сил, а также фактор, напрямую влияющий на эффективность развития производства. Также следует учитывать, что рабочая сила - чрезвычайно сложный в управлении объект, поскольку в силу своей специфики имеет свою «волю», имеет способность принимать решения, критически оценивать предъявляемые к ней требования, а в некоторых случаях ситуации могут быть непредсказуемыми.

Рассматривая более подробно трудовые ресурсы, можно выделить такие понятия, как трудовой потенциал и риски трудового коллектива.

Трудовой потенциал отражает все положительные возможности трудового коллектива организации. Риски, связанные с использованием человеческих ресурсов, довольно велики и часто даже непредсказуемы. Эти риски в полной мере отражают текущие проблемы и недостатки всего общества, а также проблемы различных категорий граждан: пенсионеров, подростков, женщин и т. д. При работе над повышением эффективности использования трудовых ресурсов каждый руководитель должен учитывать команду по группам, взяв за основу классификацию, например, по возрасту, образованию, физической силе, и ставит перед сотрудниками задачи, соответствующие той группе, в которую они попадают. В этом случае хотя бы частично снижаются риски получения неудовлетворительных результатов работы.

Особенностью ресурсов является их ограниченность, подразумевающее, что у любого ресурса есть свой лимит и его необходимо периодически попол-

нять. Но при пополнении трудовых ресурсов каждый руководитель должен осознавать двойственность рисков. С одной стороны, на современном рынке труда присутствует огромное количество рабочей силы, которая может не только дополнять, но и насыщать трудовой потенциал, повышая его конкурентоспособность. С другой стороны, потеря имеющегося персонала, составляющего рабочую силу, невосполнима, потому что на рынке труда нет ни одного потенциального сотрудника, который по своим качествам был бы похож на потерянный персонал, все сотрудники уникальны. Основная задача руководителя - найти такого сотрудника, который не уменьшит, а увеличит трудовой потенциал всей организации. Как и любой ресурс, трудовой ресурс организации можно оценить, сложность оценки трудового ресурса заключается в ее специфике [5].

Стоит отметить, что для эффективной оценки кадрового потенциала необходимо использовать ряд принципов, среди которых: «тщательная аналитическая подготовка, ориентация на повышение качества работы; конфиденциальность данных, предоставляемых для анализа; комплексность; объективное обсуждение результатов аналитических исследований и расчетов; соответствие деловым и личным качествам человека и их соответствие занимаемой должности в организации; надежность и единообразие используемых критериев, надежность применяемых методов поощрения и имитировать работу сотрудников. К указанным показателям предъявляются такие требования, как полнота и достоверность отражения результатов исследования, конкретность и отсутствие неоднозначности, обеспечивающие сопоставимость результатов как с предыдущим периодом, так и с достижениями другие предприятия» [1]. Основным показателем, оценивающим трудовой ресурс, на наш взгляд, является качество выполняемой работы.

Формирование и поддержание эффективной деятельности трудового коллектива - одна из важных задач руководителя. Эта задача имеет как операционную, так и стратегическую направленность. На наш взгляд, далеко не каждый современный российский менеджер ставит эту задачу правильно, хотя цель организации ясна каждому руководителю - получить положительный эффект, который можно оценить в денежной форме (прибыль организации). Руководителю современной организации следует подходить к формированию трудовых ресурсов с достаточно разносторонними требованиями. С одной стороны, коллектив сотрудников должен быть минимальным для выполнения запланированной работы. С другой стороны, команда должна постоянно повышать собственную конкурентоспособность.

Эффективное управление человеческими ресурсами предполагает, прежде всего, предоставление компании статуса «предпочтительного работодателя». Одним из важнейших условий успешной реализации стратегии управления человеческими ресурсами является хорошо организованный информационный поток, в котором каждая сторона предоставляет и получает информацию своевременно в соответствии с существующими правилами и процедурами [4].

Эффективная стратегия управления человеческими ресурсами предполагает работу в нескольких областях. Все эти области имеют большое влияние на

эффективность работы предприятия, они взаимосвязаны и требуют тщательного и внимательного анализа и планирования (рисунок 2).

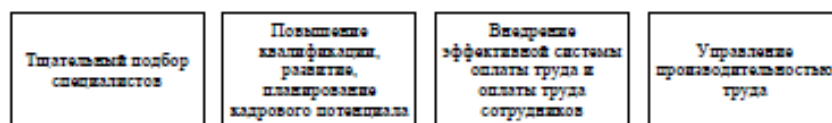


Рисунок 1 – Стратегия управления человеческими ресурсами

Большая часть аналитической работы предприятия заключается в поиске способов повышения производительности. Под повышением производительности труда понимается экономия рабочего времени на производство единицы продукции или дополнительного количества продукции в единицу времени, что влияет на эффективность производства. При использовании трудовых ресурсов предприятия (а также при использовании трудового потенциала и трудовых ресурсов предприятия) возможны два пути: интенсивный и экстенсивный. Интенсивный путь предполагает повышение производительности труда, то есть повышение производительности труда, увеличение выпуска на одного сотрудника. Экстенсивный метод предполагает производство продукции с адекватно изменяющимися или увеличивающимися затратами живого труда на единицу продукции. Другими словами, в этом случае производительность труда либо снижается, либо остается неизменной.

Рост производительности труда в части использования рабочей силы достигается за счет увеличения сложности труда и увеличения его интенсивности. Интенсивное воспроизводство рабочей силы должно сопровождаться постоянным усложнением труда на основе повышения профессионально-квалификационной структуры рабочей силы.

Углубление процесса интенсификации воспроизводства труда возможно только на основе повышения активной роли экономических отношений, ответственности и заинтересованности участников производства в повышении качества.

В процессе планирования эффективности может использоваться классификация факторов, определяющих ее динамику на уровне организации. В зависимости от степени и характера воздействия на уровень производительности труда факторы можно разделить на три группы: материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические.

Материально-технические факторы связаны с использованием нового оборудования, передовых технологий, новых видов сырья и материалов. Решение задач улучшения производства и повышения производительности достигается аспектам, отраженным на рисунке 2 [2].

модернизация оборудования	замена устаревшего оборудования на новое, более производительное	повышение уровня механизации производства: механизация ручного труда, внедрение малой механизации, комплексная механизация работ на площадках и в мастерских
автоматизация производства: установка автоматов, автоматизированного оборудования, использование автоматических линий, автоматизированных производственных систем	внедрение новых передовых технологий	использование новых видов сырья, современных материалов и другие меры

Рисунок 2 – Направления повышения производительности труда

Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления.

Социально-психологические факторы определяются качественными характеристиками трудовых коллективов, их социально-демографическим составом, уровнями подготовки, дисциплины, трудовой активности и творческой инициативы сотрудников, системой ценностных ориентаций, стилем руководства в подразделениях и в коллективе и на предприятие в целом.

Таким образом, существует взаимосвязь между результатами производства и качеством, мотивацией и характером использования трудовых ресурсов. Исходя из этого, использование трудовых ресурсов компании должно быть максимально эффективным и продуманным. Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов необходимо выстраивать работу с персоналом таким образом, чтобы максимально раскрыть их возможности и потенциал.

Список использованных источников

1. Макаров В.А. К вопросу о трудовых ресурсах организации и путях повышения эффективности их использования// В мире научных открытий: материалы IV Международной студенческой научной конференции. - Ульяновск. – 2020. – С. 81-83.
2. Мехреньгина Д.С. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов коммерческой организации// Молодой ученый. – 2021. - №5(347). – С. 275-278.
3. Скляревская В.А. Экономика труда. – М.: Дашков и К, 2019. – 304с.
4. Тишечкина Н.Н., Зверева Г.П. Совершенствование организации труда как один из путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов// Инновации и технологический прорыв в АПК. – 2020. – С. 187-191.
5. Хисамова Ц.Т. Направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов как условие экономической безопасности организации// Актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности государства, регионов, предприятий. – Уфа. – 2020. – С. 432-435.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА, ФИНАНСОВ И НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ	
Банковский сектор РФ	3
Абдулина К.С. ¹ , Бутыянова Э.В. ¹ , Гребнева А.А. ¹ , Карякина К.В. ¹	
Сравнение зарубежного и отечественного подходов к формированию системы управленческого учёта	
Агафонова С.А. ¹	9
Рынок ценных бумаг в РФ	
Аникушкина А. И. ¹ , Бондаренко Е.В. ¹ , Коничев Д. А. ¹ , Иванов М. А. ¹	13
Проблемы бюджетного дефицита Новосибирской области	
Ахмедова Л.В. ¹ , Белькова В.В. ¹ , Карнакова П.А. ¹ , Федотова Е. В. ¹	19
Методы управленческого учёта себестоимости: современные реалии и перспективы на будущее	
Бадулина Е.А. ¹	24
Проблемы развития рынка ценных бумаг в РФ и пути решения	
Баракшаев М.Д. ¹ , Головкин А.С. ¹ , Долгих Д.А. ¹ , Лемеш А.О. ¹ , Сафонов Д.А. ¹ , Чирков А.С. ¹	28
Сближение российских стандартов бухгалтерского учёта с международными стандартами финансовой отчётности	
Баюкина Д.А. ¹	33
Особенности учёта и управления финансовым результатом в медицинских учреждениях	
Бобко Кир.И. ¹ , Михеев П.А. ¹	38
Развитие малого предпринимательства в Российской Федерации: современные вызовы, барьеры, популяризация	
Вартапетова С.А. ¹	43
Анализ собственных средств банков за 10 лет	
Волобуева С.И. ¹ , Алигерская С.Я. ¹ , Кондрашин В.А. ¹ , Меркулов И.М. ¹ , Грищенко Д.С. ¹ , Васильев В.Ю. ¹	47
Классификация экономических преступлений, выявленных при проведении судебно-бухгалтерской экспертизы	
к.э.н. Горбач Н.Ф. ¹	51
Анализ тенденций развития банковского сектора России, роли и значения в нем регионального банка	
Кулебакина Д.И. ¹ , Дранишников В.В. ¹	55
Пути повышения ликвидности ценных бумаг в Узбекистане	
к.э.н. Каюмов Р.И. ¹ , Ботиров Д.Я. ¹	61
Профессиональное суждение бухгалтера и его ответственность в системе бухгалтерского и налогового учёта	
к.э.н., доцент Климашина Ю.С. ¹	67
Система налогообложения субъектов малого и среднего предпринимательства в луганской народной республике	
Кондратьев С.А. ¹	70

Оценка инновационного развития региональной социально-экономической системы на основе маркетинговых индикаторов к.э.н., доцент Гареева Н.А. ¹	247
Экономические последствия пандемии COVID-19 Лосева А.С. ¹	252
Анализ платежеспособности и финансовой устойчивости ООО «Племзвод Победа» Басирова Э.Р. ¹	254
Анализ результатов внедрения изменений системы платы за негативное воздействие на окружающую среду на эффективность природопользования в регионе к.т.н., доцент Златицкая Ю.А. ¹	259
Финансовая грамотность в контексте институциональной экономики к.э.н., доцент Ковалева Е.В. ¹ , Цымбалюк М. В. ¹	263
Изменение структуры занятых в экономике экстремально рискованных регионов с моноотраслевой спецификой (на примере Кемеровской области) к.э.н. Нестерова Т.В. ¹	267
Разработка стратегии операционных улучшений на примере «ООО Лотус» Баженова Е.М. ¹	272
К вопросу о воспитании экономической культуры у обучающихся к.э.н., доцент Ковалева Е.В. ¹ , Цымбалюк М. В. ¹	276
Воздействие предприятий угледобычи на качество поверхностных вод Зайцева Е.А. ¹ , Шарапова Ю.С. ¹	280
Конкурентоспособность промышленных предприятий в условиях современного рынка Зырянова А.К. ¹	285
Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации Пичугина А.Л. ¹	290
Экономические проблемы железнодорожных перевозок угледобывающего региона Жаркова А.А. ¹ , Дружинина М.Г. ¹ , Бейнарович С.И. ¹	295
Анализ динамики уровня доходов населения Кемеровской области Бобко Кир.И. ¹	299
ОТЗЫВЫ И РЕЦЕНЗИИ	
Ю.П. Кушнеров*	
Рецензия на монографию «Оптимизация экономических показателей деятельности малого и среднего бизнеса» (авторы: Нифонтов А.И., Черникова О.П. – Новокузнецк: Изд. центр СибГИУ, 2021. – 165 с.)	304
Вас. Вит. Сенкус*	
Рецензия на монографию «Оптимизация экономических показателей деятельности малого и среднего бизнеса» (авторы: Нифонтов А.И., Черникова О.П. – Новокузнецк: Изд. центр СибГИУ, 2021. – 165 с.)	306
Е.А. Морозова*	