

## ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

**Трясцина Нина Юрьевна**

к.э.н., доцент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита  
ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева  
Россия, г. Москва

**Звиададзе Георгий Бадурьевич**

студент 4 курса кафедры экономической безопасности, анализа и аудита  
ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева  
Россия, г. Москва

**Аннотация:** статья посвящена изучению актуальной проблемы эффективного управления и использования трудовых ресурсов предприятия. Современные условия рынка заставляют предприятия предъявлять более высокие требования к квалификационной подготовке не только специалистов и менеджеров, но и сотрудников рабочих специальностей. Формирование трудовых ресурсов происходит под воздействием внутренних и внешних факторов. К оценке эффективности использования трудовых ресурсов существует два подхода. На примере сельскохозяйственной организации было изучено использование трудовых ресурсов, влияние трудовых факторов на объемы продаж предприятия. Современная экономика подвержена быстрым переменам, в связи с этим предприятия испытывают определенные сложности в управлении трудовыми ресурсами, которые связаны с организацией процесса. Поэтому грамотно организованное управление кадровыми ресурсами позволит обеспечить конкурентоспособность производимой продукции и предприятию в целом.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, кадры, эффективное управление трудовыми ресурсами, использование трудовых ресурсов.

## EFFECTIVE MANAGEMENT AND USE OF HUMAN RESOURCES

**Tryascina Nina Y.**

Ph.D., associate professor, Department of economic security, analysis and audit  
Russian state agrarian University  
Moscow agricultural Academy named after K. A. Timiryazev  
Moscow, Russia

**George B. Zviadadze**

4th year student, Department of economic security, analysis and audit  
Russian state agrarian University  
Moscow agricultural Academy named after K. A. Timiryazev  
Moscow, Russia

**Abstract:** the article is devoted to the study of the actual problem of effective management and use of labor resources of the enterprise. Modern market conditions force enterprises to impose higher requirements for the qualification of not only specialists and managers, but also employees of working specialties. The formation of labor resources is under the influence of internal and external factors. There are two approaches to assessing the effectiveness of labor resources. On the example of an agricultural organization, the use of labor resources, the influence of labor factors on the sales volumes of the enterprise was studied. The modern economy is subject to rapid changes, in this regard, enterprises are experiencing certain difficulties in the management of

human resources, which are associated with the organization of the process. Therefore, well-organized management of human resources will ensure the competitiveness of products and the enterprise as a whole.

**Keywords:** labor resources, personnel, effective management of labor resources, use of labor resources.

Трудовые ресурсы являются один из главных факторов, определяющих развитие и функционирование предприятия. Качество и эффективное использование данного вида ресурсов должно занимать важную роль при достижении поставленных результатов деятельности организации. От компетентности действий персонала зависят объемы и качество производимого продукта, стоимость и прибыль, поэтому в настоящее время актуальной проблемой является обеспечение предприятий высокопрофессиональными трудовыми ресурсами [2].

В современных условиях, на фоне таких причин как миграция, старение работников, возрастают требования, предъявляемые рынком к качеству продукции (работ, услуг). Нехватка высококвалифицированных не только специалистов и менеджеров, но и персонала рабочих профессий, ведет к ухудшению экономического состояния предприятия, снижению конкурентоспособности производимой им продукции и его в целом.

Одна из главных нерешенных проблем управления трудовыми ресурсами – это их низкая эффективность использования. Показателями оценки эффективности использования труда являются уровень и темпы роста производительности труда, уровень и темпы роста среднемесячной заработной платы сотрудников, соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы [5]. Низкий уровень оплаты труда особенно в отраслях АПК ведет к оттоку высококвалифицированных кадров, нерациональному использованию трудовых ресурсов [3]. Вследствие сокращения прироста трудовых ресурсов и проявления других демографических факторов проблема использования труда является очень значимой [4].

Формирование трудовых ресурсов любого предприятия происходит под воздействием как внутренних, так и внешних факторов, среди которых организационно-технический уровень производства, качественные и количественные показатели выпускаемой продукции, социально-демографические, мотивирующие и институциональные условия труда, состояние системы профессиональной подготовки кадрового состава и степень подготовки работающих [2].

Мотивирующие условия включают в себя:

- оплаты труда, обеспечивающую инновационную и коммерческую деятельность сотрудников;
- эффективную организационную структуру с четким распределением прав и обязанностей, которые закреплены за каждой должностью.

Любые взаимоотношения с персоналом базируются на основе таких документов как: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Декларация прав человека, Коллективный договор, Устав, Положение об оплате труда и др. Для эффективного управления и использования трудовых ресурсов важно учитывать национальный состав работников, вид производства, численность работников, культурный уровень и многие другие факторы.

В сельском хозяйстве производительность труда зависит от действия следующих факторов:

- используемых при производстве продукции технологий, машин, сельскохозяйственной техники;
- полноты использования оборотных ресурсов;
- степени использования сотрудников;

- наличие квалифицированного управления;
- масштабы и устойчивости рынка продовольствия и др.

Существует два подхода к оценке эффективности использования трудовых ресурсов:

1. Критерии оценки – итоговые результаты, которые получены в ходе деятельности трудового коллектива. К таким показателям относятся экономические показатели за отчетный период. Однако на эти показатели оказывают влияние и множество иных факторов, таких как средства труда, их качество, предметы труда, технология производственный и торговых процессов.

2. Оценка учитывает результативность, сложность и качество трудовых операций. К таким показателям относятся производительность труда, общий процент от выполненной нормы выработки, темпы роста производительности труда относительно предыдущих периодов [1].

Рассмотрим использование трудовых ресурсов на примере сельскохозяйственной организации из ООО «Сельхозпром». Распределение работников по подразделениям предприятия в 2017-2018гг представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Распределение работников по подразделениям ООО «Сельхозпром» с 2017-2018гг.

Подразделение	Количество, чел.		Удельный вес, %		Абсолютное изменение (+,-)	Темп роста	Темп прироста	
	2017 г.	2018 г.	2017 г.	2018 г.			в %	коэф.
Основное производство	216	260	48,65	51,49	44,00	120,37	20,37	0,20
Вспомогательное производство	146	148	32,88	29,31	2,00	101,37	1,37	0,01
Обслуживающие хозяйства	19	16	4,28	3,17	-3,00	84,21	-15,79	-0,16
Управленческий аппарат	20	29	4,50	5,74	9,00	145,00	45,00	0,45
Снабженческо-сбытовой аппарат	43	52	9,68	10,30	9,00	120,93	20,93	0,21
Всего работников	444	505	100,00	100,00	61,00	113,74	13,74	0,14

Общее число работников увеличилось на 61 чел. За счет увеличения числа работников основного производства (на 44 чел.), поскольку наибольший удельный вес занимает именно основное производство. Кроме того, увеличилось число работников вспомогательного производства на 2 чел., увеличилось количество работников управленческого и снабженческо-сбытового аппаратов на 9 работников в каждом подразделении. Количество работников обслуживающего хозяйства сократилось на 3 работника.

Таблица 2 – Исходные данные для определения влияния трудовых факторов на объем продаж в ООО «Сельхозпром» в 2017-2018гг.

Факторы и функция	2017 г.	2018 г.	Отклонение абсолютное	Отклонение относительное
1. Объем продаж (V), тыс. руб.	2805,8	3155,2	349,4	112,45
2. Среднесписочное число рабочих (Ч)	900	1000	100	111,11
3. Среднее число часов, отработанных рабочим в год (Д)	301	290	-11	96,35
4. Среднее число часов, отработанных одним рабочим в день (t)	6,9	6,8	-0,1	98,55
5. Средняя выработка продукции на отработанный чел.-час. (В)	1,5	1,6	0,1	106,67
Производительность труда годовая	3,118	3,155	0,038	101,21
Производительность труда часовая	0,010	0,011	0,001	105,05
Фонд рабочего времени	270900	290000	19100	107,05

Применив метод цепных подстановок, рассчитали влияние трудовых факторов на объем продаж в ООО «Сельхозпром», можно сделать вывод: увеличение объема продаж на 349, 4 тыс. руб. или на 12,5% обусловлено ростом часовой производительности труда на 141,6 (5%) и увеличением фонда рабочего времени на 207,8 (7,1%).

Таким образом, грамотно построенное управление трудовыми ресурсами на предприятии в будущем окажет большое влияние на всю деятельность организации. Необходимо обратить внимание на то, что обучение, стимулирование, качественный подбор кадров играют огромную роль, и пренебрежение к качеству выполнения данных процессов может привести к «текучке» кадров, снижению производительности труда, получению убытков и другим последствиям.

В настоящее время рыночная экономика неустойчива и подвержена быстрым переменам, в связи с этим предприятия испытывают определенные сложности в управлении трудовыми ресурсами, которые связаны с организацией процесса, что выдвигает их на первый план. Поэтому важно понимать, что предприятие может быть конкурентоспособным и иметь экономическую независимость только при условии эффективного использования трудовых ресурсов.

#### Список литературы:

1. Мельникова, Н. А. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов / Н.А. Мельникова // Молодой ученый. — 2019. — №23. — С. 272-273.
2. Рыжков, Д.А. Трудовые ресурсы: сущность, эффективность управления и использования в современных условиях / Д.А. Рыжков // Лесной вестник. – 2010. - №2. – С. 170-179.
3. Трясцина, Н.Ю. Комплексная оценка ресурсного потенциала организаций / Н.Ю. Трясцина // Экономика и предпринимательство. - 2016. - № 1-2 (66). - С. 556-560.
4. Хоружий, Л.И., Трясцина, Н.Ю., Дорофеева, М.Н. Анализ производительности труда в сельскохозяйственных организациях Московской области / Л.И. Хоружий, Н.Ю. Трясцина, М.Н. Дорофеева // Бухучет в сельском хозяйстве. – 2018. - № 2. – С. 57-65.

5. Савенков, И.Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность / И.Е. Савенков // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-resursy-predpriyatiya-ponyatie-i-suschnost> - (дата обращения: 05.12.2019г.)



УДК 338  
DOI 10.24411/2409-3203-2019-12093

## **МОТИВАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА**

**Трясцина Нина Юрьевна**

к.э.н., доцент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита  
ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева  
Россия, г. Москва

**Филиппова Виктория Сергеевна**

студент Института экономики и управления АПК  
ФГБОУ ВО РГАУ – МСХА имени К.А. Тимирязева  
Россия, г. Москва

**Аннотация:** В работе рассмотрена проблема кадровой безопасности – несовпадение или неполное совпадение интересов работника и работодателя. Установлено, что одним из способов обеспечения безопасности хозяйствующего субъекта является стратегия мотивации. Предлагается организациям разрабатывать стратегии, направленные на удовлетворение личных интересов сотрудников.

**Ключевые слова:** кадровая безопасность, хозяйствующий субъект, персонал, мотивация, стратегия, риск

## **MOTIVATION AS AN IMPLEMENT OF PERSONNEL SECURITY OF AN ECONOMIC ENTITY**

**Trjascina Nina Y.**

Ph. D., associate Professor, Department of economic security, analysis and audit  
Russian State Agrarian University - Moscow Timiryazev Agricultural Academy  
Russia, the city of Moscow

**Filippova Victoria Sergeevna**

student Of the Institute of Economics and management of agriculture  
Russian State Agrarian University - Moscow Timiryazev Agricultural Academy  
Russia, the city of Moscow

**Abstract:** The problem of personnel security - mismatch or incomplete coincidence of interests of the employee and the employer is considered in this article. A motivation strategy is one way to ensure the security of an economic entity. The Organization needed to develop a strategy to address the personal interests of its employees.