

УДК 331.1

ББК 65.24

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ
ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ВЫСОКОТЕХНОЛОГИЧНЫХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ

С. А. ВОЛКОВА

Svetlan_volkova@mail.ru

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики и управления на предприятии машиностроения
Воронежский государственный технический университет
Воронеж, Российская Федерация

В работе рассматривается современное состояние высокотехнологичного сектора экономики, особое внимание уделено проблемам повышения эффективности использования трудовых ресурсов на высокотехнологичных предприятиях, показано, что необходимы нестандартные подходы к управлению персонала для того, чтобы получить необходимый экономический эффект. Приведены направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, высокотехнологичное предприятие, конкурентоспособность предприятия, эффективность работы предприятия.

PROBLEMS OF INCREASING THE EFFICIENCY OF THE USE OF LABOR
RESOURCES AT HIGH-TECH ENTERPRISES

S. A. Volkova

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of
Economics and Management at an Engineering Enterprise
Voronezh State Technical University
Voronezh, Russian Federation

The paper examines the current state of the high-tech sector of the economy, special attention is paid to the problems of improving the efficiency of using labor resources at high-tech enterprises. The directions of improving the efficiency of use of labor resources of the enterprise are given.

Keywords: labor resources, high-tech enterprise, enterprise competitiveness, enterprise performance.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования проблем повышения эффективности использования трудовых ресурсов в высокотехнологичном секторе экономики обусловлена необходимостью экономики нашей страны отвечать вызовам времени. В Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации в качестве приоритетных рассматриваются «направления, которые позволят получить научные и научно-технические результаты и создать технологии, являющиеся основой инновационного развития внутреннего рынка продуктов и услуг, устойчивого положения России на внешнем рынке, и обеспечат переход к передовым цифровым, интеллектуальным производственным технологиям,

роботизированным системам, новым материалам и способам конструирования, создание систем обработки больших объемов данных, машинного обучения и искусственного интеллекта...» [1]. В первую очередь, обеспечить переход на качественно новый уровень экономики призван высокотехнологичный сектор. Очевидно, что сфера высокотехнологичного производства в мире переживает подъем, объемы производимой продукции растут, одновременно, все в большей степени усиливается и конкуренция как между странами, так и между предприятиями. В настоящем исследовании остановимся на исследовании современного состояния высокотехнологичных производств и выявим направления, которые необходимо прорабатывать предприятиям в целях повышения конкурентоспособности.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

К высокотехнологичным видам деятельности, согласно Приказу Росстата от 21.02.2013 г. № 71, относятся:

- производство фармацевтической продукции;
- производство офисного оборудования и вычислительной техники;
- производство электронных компонентов, аппаратуры для радио, телевидения и связи;
- производство медицинских изделий, средств измерений, контроля, управления и испытаний; оптических приборов, фото-и кинооборудования; часов;
- производство летательных аппаратов, включая космические [2]

Исследование статистических данных Госкомстата РФ по объемам экспорта и импорта высокотехнологичной продукции за 2013 -2017 гг. позволяет сделать вывод о том, что объемы импорта имеют неустойчивую динамику, но, вместе с тем, в последние годы наблюдается тенденция к увеличению импортируемой высокотехнологичной продукции. Объемы экспорта высокотехнологичных товаров в разы уступают импорту и на 2017 год составили не многим более 10 % (рисунок 1).

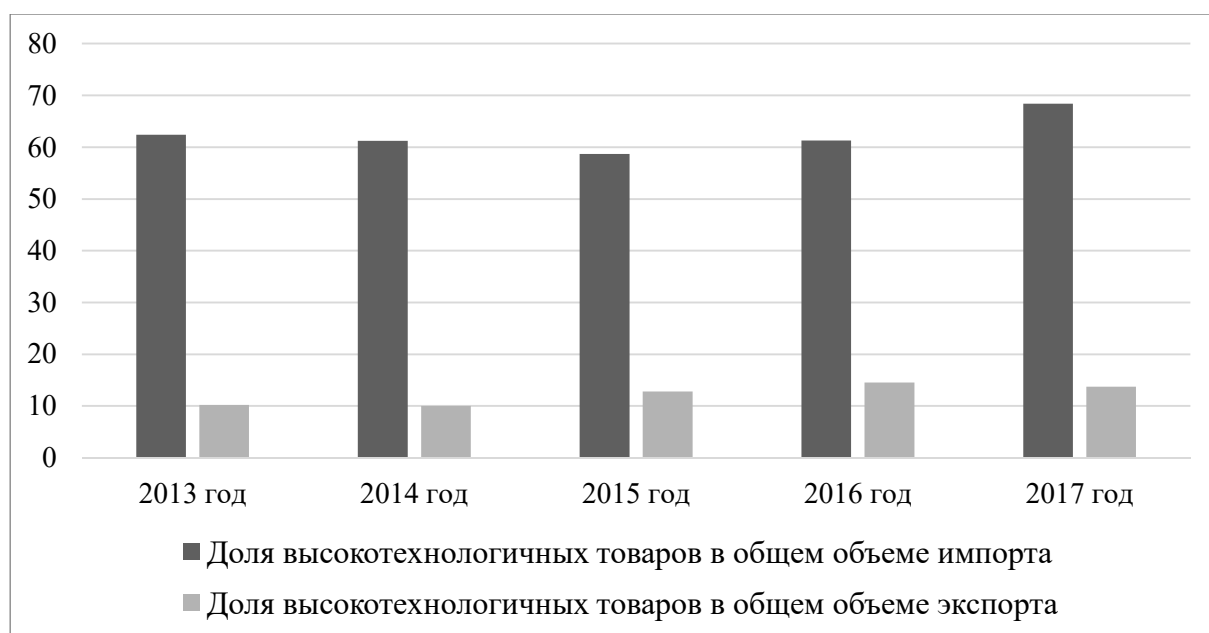


Рисунок 1 – Доля высокотехнологичных товаров в общем объеме импорта/экспорта Российской Федерации за 2013 -2017 годы, %

Источник: [3].

Все это свидетельствует о том, что Российская Федерация характеризуется недостаточными объемами экспортных поставок высокотехнологичной продукции. В то же время доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте растет. С 2011 года по 2017 год темп роста составил 10,2 % [3].

Недостаточный уровень развития высокотехнологичного сектора экономики становится объектом исследования причин сложившегося положения. В настоящем исследовании остановимся лишь на исследовании отдельной проблемы – необходимости повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Последние являются ключевым ресурсом на высокотехнологичном предприятии. Многие предприятия сектора осуществляют техническое перевооружение, появляется новое, высокопродуктивное оборудование, но подготовка кадров не успевает за требованиями современности. А ведь именно от того, насколько специалист квалифицирован и компетентен, на столько эффективно и будет работать предприятие. Здесь наблюдается некоторое противоречие, с одной стороны, высококвалифицированные кадры, отвечающие требованиям формирующейся цифровой экономики крайне нужны, а, с другой стороны, недостаточно эффективная система профессионального образования, не всегда успевающая за требованием времени. В частности, будущие инженеры в течение обучения осваивали оборудование, которое активно заменяется более продуктивным. Сотрудники оказываются не готовы работать с новыми средствами производства, требуется их обучение, переподготовка, предприятиям приходится затрачивать дополнительные материальные ресурсы для подготовки сотрудников к работе. Многие крупные предприятия высокотехнологичного сектора имеют многолетнюю систему внутреннего обучения сотрудников с привлечением ведущих специалистов предприятия, но этого оказывается не всегда достаточно. Кроме того, имеет место низкий уровень мотивации сотрудников, поэтому даже сотрудники с высоким потенциалом не показывают ожидаемые от них результаты. Не вызывает дополнительных стимулов к производительному труду невысокий уровень организации труда. На многих предприятиях по-прежнему работает устаревшее оборудование с низкой производительностью и невысоким качеством получаемой продукции.

На наш взгляд, для успешного решения задач, стоящих перед высокотехнологичным предприятием важны инновационные методы работы с сотрудниками. К их числу следует отнести не только материальные, но и нематериальные методы. Поскольку высокотехнологичное предприятие – это своего рода «научно-практический центр», для сотрудников становится чрезвычайно важным иметь доступ к получению новых знаний, самореализации и саморазвития, иметь оснащенные самым современным оборудованием лаборатории, в которых можно проводить эксперименты, обмена научными знаниями с коллегами из других городов и стран.

Гаврикова П.И., Перерва О.Л. в качестве инновационных методов выделяют метод «беспробитного соревнования», «метод посредника». Первый метод предполагает соревнование, где на группу рабочих выдается задание и устанавливается срок его выполнения. Совместная работа позволяет обмениваться опытом, получать новую информацию каждому сотруднику. В качестве нематериальной мотивации предполагается предоставление в личное пользование на конкретный срок оборудования, лаборатории и т.д. Также авторы предлагают реализовать метод «посредника», когда выбирается рабочий, обладающий качествами лидера, его руководство посвящает в тонкости новых операций, технологии, далее рабочий ненавязчиво должен подсказывать остальным сотрудникам, что и как надо делать, по сути управляя процессом [4].

Лукичева Л.И., Вендина И.А. [6] считают, что необходимо на высокотехнологичных и наукоемких предприятиях стимулировать интеллектуальную активность. Авторы выделяют несколько компонентов интеллектуальной активности: логическую,

креативную, синергетическую и комбинаторную. Считают, что каждый из видов активности подлежит оценке, измерению и делают вывод о том, что должна на предприятии важно «включить» творческую активность персонала.

Помимо приведенных в качестве примера методов возможно использование широкого спектра технологий и методик стимулирования и мотивации труда, они будут индивидуальны с учетом тех особенностей, которые есть на каждом предприятии и задач, которые важно решить.

ВЫВОДЫ

Подводя итог вышеизложенному, отметим, что развитие высокотехнологичного сектора экономики – важная задача для государства, именно высокотехнологичные предприятия призваны реализовать глобальные задачи, стоящие перед государством. Современное состояние предприятий исследуемого сектора не отражает ожидаемых результатов, по многим параметрам наша страна по-прежнему уступает ведущим государствам мира. Среди факторов, не позволяющих отечественным предприятиям показывать высокий уровень эффективности работы центральным считаем низкоэффективные трудовые ресурсы. Для решения задачи повышения эффективности труда важно совершенствовать материальную и нематериальную мотивацию сотрудников, при этом используя инновационные подходы, совершенствование организации труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации. Утверждена Указом Президента Российской Федерации № 642 от 1 декабря 2016 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации. Режим доступа: <http://sntr-rf.ru/materials/> (дата обращения: 14.10.2018 г.)
2. Методика расчета показателей «Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом внутреннем продукте и «Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в валовом региональном продукте субъекта Российской Федерации». Утверждена Приказом Росстата № 71 от 21.02.2013 г. / [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 13.10.2018 г.)
3. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 13.10.2018 г.)
4. Гаврикова, П.И. Управление персоналом как способ повышения эффективности наукоемкого предприятия [Текст] / П.И. Гаврикова, О.Л. Перерва // Электронный журнал: наука, техника и образование. – 2015. - № 3 (3). – С. 108-114
5. Ларин, С.Н. Методы и технологии повышения квалификации специалистов наукоемких и высокотехнологичных производств [Текст]/ С.Н. Ларин, Хрусталев Е.Ю., Стебеньева Т.В., Ларина Т.С. // Научный журнал КубГАУ. – 2016. - № 115 (01). – С. 117-132
6. Лукичева, Л.И. Успех развития интеллектуальных активов наукоемких предприятий – в управлении творческой активностью персонала [Текст] / Л.И. Лукичева, И.А. Вендина// Экономические и социально-гуманитарные исследования. – 2016. № 4 (12). С.41-45
7. Подвербных, О.Е. К вопросу о стратегическом развитии персонала наукоемких аэрокосмических предприятий [Текст] / О.Е. Подвербных, С.М. Самохвалова,

А.Н. Малюгина // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2017. - № 7. – С. 221-226

REFERENCES

1. Strategiya nauchno-tekhnologicheskogo razvitiya Rossijskoj Federacii. Utverzhdena Ukazom Prezidenta Rossijskoj Federacii № 642 ot 1 dekabrya 2016 g. [EHlektronnyj resurs] // Oficial'nyj sayt Strategii social'no-ehkonomicheskogo razvitiya Rossijskoj Federacii. Rezhim dostupa: <http://sntr-rf.ru/materials/> (data obra-shcheniya: 14.10.2018 g.)
2. Metodika rascheta pokazatelej «Dolya produkcii vysokotekhnologichnyh i naukoemkih otraslej v valovom vnutrennem produkte i «Dolya produkcii vysoko-tekhnologichnyh i naukoemkih otraslej v valovom regional'nom produkte sub"ekta Rossijskoj Federacii». Utverzhdena Prikazom Rosstata № 71 ot 21.02.2013 g. / [EHlektronnyj resurs] // Oficial'nyj sayt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki. Rezhim dostupa: <http://www.gks.ru/> (data obrashcheniya 13.10.2018 g.)
3. Oficial'nyj sayt Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki [EHlektronnyj resurs] Rezhim dostupa: <http://www.gks.ru/> (data obrashcheniya 13.10.2018 g.)
4. Gavrikova, P.I. Upravlenie personalom kak sposob povysheniya ehffektivnosti naukoemkogo predpriyatiya [Tekst] / P.I. Gavrikova, O.L. Pererva // EHlektronnyj zhurnal: nauka, tekhnika i obrazovanie. – 2015. - № 3 (3). – S. 108-114
5. Larin, S.N. Metody i tekhnologii povysheniya kvalifikacii speciali-stov naukoemkih i vysokotekhnologichnyh proizvodstv [Tekst] / S.N. Larin, Hrustalev E.YU., Stebenyaeva T.V., Larina T.S. // Nauchnyj zhurnal KubGAU. – 2016. - № 115 (01). – S. 117-132
6. Lukicheva, L.I. Uspekh razvitiya intellektual'nyh aktivov naukoemkih predpriyatij – v upravlenii tvorcheskoj aktivnost'yu personala [Tekst] / L.I. Lukicheva, I.A. Vendina // EHkonomicheskie i social'no-gumanitarnye issledovaniya. – 2016. № 4 (12). S.41-45
7. Podverbnyh, O.E. K voprosu o strategicheskom razvitii personala naukoemkih aehrokosmicheskijh predpriyatij [Tekst] / O.E. Podverbnyh, S.M. Samohva-lova, A.N. Mal-yugina // Upravlenie chelovecheskimi resursami – osnova razvitiya inno-vacionnoj ehkonomiki. 2017. - № 7. – S. 221-226