

Тема: Эффективность использования трудовых ресурсов

Белевцова Арина

студентка 2 курса, направление подготовки «Управление персоналом»

Научный руководитель: Ларионова Наталья Александровна, доцент кафедры

Государственного и муниципального управления

Северо-Кавказский Федеральный университет

Россия, г. Ставрополь

АННОТАЦИЯ

Рассматривается понятие трудовых ресурсов и их значение в функционировании в организации. Анализируется то, с помощью чего достигается высокая эффективность использования трудовых ресурсов. Приводится алгоритм действий, который способствует повышению эффективности функционирования и развития системы управления персоналом.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, эффективное использование трудовых ресурсов, экономическая система, стимулирование, анализ.

АКТУАЛЬНОСТЬ

Актуальность данной темы заключается в том, что, во-первых, рабочая сила выступает как один из важнейших факторов производства; во-вторых, эффективное использование трудовых ресурсов является ключевым фактором, формирующим конкурентоспособность любой экономической системы; в-третьих, трудовые ресурсы являются важным компонентом ресурсного потенциала национальной экономики.

ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

В настоящее время особую актуальность в современных организациях приобретает эффективность использования трудовых ресурсов, которая выражается в получении максимального результата с наименьшими затратами. Организация должна успешно функционировать, если анализировать, измерять, отслеживать, стимулировать и мотивировать трудовую деятельность каждого сотрудника или группы сотрудников. С помощью всех этих функций достигается высокая эффективность управления персоналом. Таким образом, деятельность по исследованию эффективного использования трудовых ресурсов, выявлению факторов и резервов работы сотрудников очень актуальна в наше время.

Научное исследование эффективности труда проводили такие российские ученые, как А. К. Гастев, А. Богданов, О. Ерманский, П. Керженцев. И зарубежные ученые такие, как А. Смит, Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Г. Форд, А. Маслоу и Д. Адамс и другие.

Трудовые ресурсы играют очень важную роль в экономике. Они являются основным и главным организующим фактором в процессе производства. Именно состояние трудовых ресурсов позволяет оценить качество жизни людей и социально-экономический потенциал каждой страны.

Трудовые ресурсы – это часть населения страны, которая способна к выполнению общественно-полезной трудовой деятельности [1]. Понятие «трудовые ресурсы» отождествляется с понятием «кадры». Под кадрами понимают персонал фирмы, предприятия или организации, т.е. людские ресурсы различного уровня квалификации [2].

Как показывает практика, значение и роль оценки эффективности использования трудовых ресурсов в нашей стране не воспринимается кадровыми службами всерьёз. Большое количество организаций не имеют даже базовых программ анализа эффективности. В связи с этим, уменьшается эффективность организаций в целом.

От осуществления функции кадровой службы, применяющихся для повышения эффективности использования трудовых ресурсов зависит эффективность организации в целом. Основные функции представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Функции кадровой службы, применяющиеся для повышения эффективности использования трудовых ресурсов

Сложность измерения трудовой деятельности заключается в том, что этот процесс имеет тесную связь с производственным процессом и его результатами, общественной деятельностью, развитием предприятия и т.д. В основном это связано с невозможностью применения количественных методов системы управления человеческими ресурсами, которая рассматривается только в качественном ракурсе.

Эффективность использования трудовых ресурсов в первую очередь характеризуется показателями производительности труда. Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов применяется система обобщающих и частных показателей производительности труда. Обобщающим показателем, характеризующим уровень эффективности использования трудовых ресурсов, является выработка продукции, т.е.

отношение количества произведенной продукции к численности в единицу рабочего времени. К частным показателям, характеризующим уровень эффективности использования трудовых ресурсов, относят трудоемкость продукции, т.е. затраты рабочего времени или численности персонала на производство единицы продукции, вида продукции или на весь выпуск изготовленной продукции [3].

Эффективность зависит от анализа трудовых показателей, от своевременной оценки кадрового состава. Во-первых – это то, насколько целесообразно используется рабочая сила и оценивается эффективность работы предприятия. Во-вторых – это то, как будет проводиться анализ трудовых показателей, который заключается в изучении вопросов текучести кадров, в выявлении резервов трудовых ресурсов и в оценке обеспеченности трудовыми ресурсами.

Деятельность любой организации невозможна без квалифицированных кадров. Всегда остаётся актуальной разработка различного рода системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, которые должны быстро и умело реагировать на изменения потребностей производства в рабочей силе. Именно правильно организованная система обучения и повышения квалификации персонала позволит повысить эффективность его использования.

Оценка эффективности использования трудовых ресурсов необходима в любой современной организации. Предприятие будет функционировать на должном уровне лишь тогда, когда оно добьётся полного решения задач, связанных с отслеживанием, контролем, стимулированием и мотивацией каждого нового сотрудника. Впоследствии, необходимо совершенствовать методы эффективного использования трудовых ресурсов и находить новые решения возникающих при этом задач.

Таким образом, основой любой современной организации, безусловно, являются кадры, поскольку именно они обеспечивают эффективное использование любых видов ресурсов, доступных организации, и определяют

ее экономические показатели и конкурентоспособность. Но даже лучшая система отбора не способна обеспечить желаемый результат, если недостаточно внимания уделить вопросу эффективного использования трудовых ресурсов.

Список литературы

1. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / В.М. Маслова. – М.: Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.
2. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. – М.: Дашков и К, 2016. – 280 с.
3. Мумладзе Р. Г., Гужина Г. Н. Экономика и социология труда. Учебник; КноРус – М., 2016. – 320 с.
4. Одегов Ю. Г., Абдурахманов К. Х., Котова Л. Р. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход. – М.: Мир-Москва, 2017. – 752 с.
5. Одегов Ю.Г., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование. Учебник и практикум для академического бакалавриата; СПб. [и др.] : Питер – Москва, 2016. – 444 с.
6. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Люберцы: Юрайт, 2016. – 513 с.

