

Моторина Анна Алексеевна

студентка

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-
информационных технологий – ИМСИТ»

г. Краснодар, Краснодарский край

дежурный администратор

Гостиница «Москва»

ООО «Курорты и туризм»

г. Краснодар, Краснодарский край

Черникова Алина Геннадьевна

преподаватель

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-
информационных технологий – ИМСИТ»

г. Краснодар, Краснодарский край

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ И ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Аннотация: в данной статье доказывается, что высокие качественные характеристики трудовых ресурсов и уровень накопления трудового потенциала страны имеют первостепенное значение для реализации конкурентных преимуществ российской экономики на мировом рынке.

Ключевые слова: управление, трудовые ресурсы, формирование, трудовой потенциал.

Важнейшим фактором экономического роста и усовершенствования уровня существования индустриально развитых стран стало усовершенствование науки и технологий. На первый план выходит понятие человеческого капитала, его качество, уровень образования, инноваторская инициативность и умение креативно мыслить – собственно эти характеристики устанавливают положение государства в сегодняшнем обществе. Все же сила страны определяется не столько количеством существующего потенциала ресурсов, сколько количество эффективного использования данного потенциала с целью насыщения спроса общества

на необходимые блага, а также развития и формирования конкурентоспособности самого государства. В этом и проявляется суть управления. Таким образом, методологически немаловажную роль в создании организационно-экономического механизма управления трудовыми ресурсами выступает модель воспроизводства трудовых ресурсов; ее формирование является необходимым этапом формирования любого направления теории управления трудовыми ресурсами.

Сохранившиеся от старины убеждения на систему управления трудовыми ресурсами равно как составную часть управления социально-экономическим развитием страны предполагают, что трудовые ресурсы общества являются динамическим единством трех фаз трансформации своего состояния: формирования, распределения и применения.

На сегодняшний день прогрессивное формирование коммуникационных технологий и учено-технологического прогресса определяют снижение срока использования трудовых ресурсов.

Каждому региону естественны свои характерные черты воспроизводства и развития трудового потенциала. Исходя из этих особенностей, складывается система управления и этапы концепции развития трудовых ресурсов в регионе.

Управление трудовыми ресурсами на начальном этапе преобразования трудовых ресурсов в регионе реализуется в жизнь, в рамках подсистемы формирования трудовых ресурсов. К главным задачкам подсистемы относятся:

- анализ демографического развития региона;
- разработка основных направлений демографической политики;
- исследование особенностей миграционных процессов;
- прогнозный расчет половозрастной структуры;
- исследование качественного состава экономически активного населения;
- совершенствование системы выборочного обследования населения по вопросам экономической активности.

Эксплуатация трудовых ресурсов и осуществление трудового потенциала в регионе, идет под влиянием подсистемы использования трудовых ресурсов, ко-

торая подразумевает анализ и исследование трудностей увеличения производительности труда; выявление резервов усовершенствования применения трудовых ресурсов; исследование и усовершенствование системы материального стимулирования; обозначение перспективных направлений эффективного использования трудового потенциала. Важнейшие тактические задачи предоставленной подсистемы концепции развития трудовых ресурсов состоят во внедрении информативных технологий в трудовой процесс, в формировании благоприятных условий для реализации и производства способностей рабочих. Период потребления трудового потенциала предполагает, как усиленное развитие и усовершенствование профессиональных способностей, так и устранение знаний и способностей к труду [2].

Для эффективного развития отдельных регионов Россия, а также повышения эффективности общественного производства необходимо аргументированное распределение трудовых ресурсов, т. е. создание эффективной занятости. Это предварительная стадия воспроизводства трудовых ресурсов, оказывающая непосредственное воздействие на процессы формирования и применения трудовых ресурсов. Разделение трудовых ресурсов показывает результаты их размещения согласно отраслям и сферам деятельности, отраслям, территориям и предприятиям различных форм собственности, формируя тем самым объединение трудового потенциала разного уровня: страны, региона, отрасли, предприятия [1].

В связи с вовлечением в экономику усовершенствованных технологий в целях высокой эффективности средств производства, возникает стабильная потребность перераспределения трудовых ресурсов любого уровня, результатом которого является совершенствование структуры занятости и применения трудовых ресурсов.

Одним из путей улучшения системы управления трудовыми ресурсами должно стать формирование у населения высоких трудовых ценностей на всем протяжении трудовой деятельности. Начальным шагом опережающих мер госу-

дарства в активной регулировке занятости, бесспорно, является профессиональное образование с акцентом на развитие персональной инициативы и собственных конкурентных положительных преимуществ уже с дошкольного возраста.

Таким образом, высокие качественные характеристики трудовых ресурсов и уровень накопления трудового потенциала страны, имеют первостепенное значение для реализации конкурентных преимуществ российской экономики в мировом рынке.

Одним из приоритетов механизма управления трудовыми ресурсами в регионе является предоставление расширенного воспроизводства населения региона и сохранение непрерывности его трудового цикла. Этому будет способствовать осуществление государством следующих мер:

- учет в процессе составления программ социально-экономического развития регионов и региональных программ занятости приоритетов, расширенного воспроизводства населения регионов и формирования конкурентоспособного работника;

- реализация мероприятий, которые направлены на совершенствование состояния самочувствия жителей региона и снижение его смертности;

- обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на региональных рынках труда РФ путем сочетания государственных и рыночных регуляторов;

- управление трудовыми ресурсами на основе циклического развития трудового потенциала.

В целом совершенствование управления трудовыми ресурсами, а следовательно, и развитие перспективного организационно-экономического механизма управления должно базироваться на следующих главных основательных принципах:

- на национальных приоритетах и особенностях, которые имеют глубокие исторические и ментально-этнические источники;

- реальным состоянием экономики и потенциала РФ, на котором строится экономическая система. Там, где имеет место ограниченность ресурсов, формы

и направления государственного регулирования должны особенно взвешенно анализироваться.

Список литературы

1. Бородин А.И. Основные подходы к оценке эффективности труда персонала / А.И. Бородин, Н.Н. Шаш // Человек и труд. – 2013. – №10. – С. 54–57.

2. Бородин А.И. Сравнительный анализ базовых характеристик моделей управления трудовыми ресурсами в организациях / А.И. Бородин, Н.Н. Шаш // Человек и труд. – 2012. – №6. – С. 18–22.

3. Ештокин М.В. Модель воспроизводства трудового потенциала в регионе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/model-vosproizvodstva-trudovogo-potentsiala-v-regione>