

Балынский Игорь Александрович

магистрант

Ушаков Владислав Валерьевич

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Керченский государственный

морской технологический университет»

г. Керчь, Республика Крым

СПЕЦИФИКА МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: эффективное управление трудовыми ресурсами предприятия – одна из важнейших составляющих его успешной деятельности. Выявление особенностей управления трудовыми ресурсами и его составляющих элементов имеет важное теоретическое и практическое значение. Особенности трудовых ресурсов как объекта управления предполагают и специфику всего механизма управления ими. Ее выяснение и составляет предмет данного исследования. Задачами исследования являются изучение теоретических основ механизма управления трудовыми ресурсами предприятия, определение основных экономических категорий и принципов системы управления трудовыми ресурсами и социально-трудовыми отношениями.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, персонал, управление, механизм.

Трудовые ресурсы предприятия как экономическая категория отражает всю систему экономических, социальных и межличностных отношений, которые имеют место на предприятии. Его качественные и количественные характеристики выступают объектом целенаправленного воздействия со стороны управляющей подсистемы предприятия. Если рассматривать механизм управления как наиболее активную часть системы управления, обеспечивающую воздействие на факторы результативности деятельности управляемого объекта [1], то необходимо выявить такие категории, являющиеся элементами данного механизма:

цели управления, критерии управления, факторы управления, методы воздействия, ресурсы управления в отношении трудовых ресурсов как объекта управленаческого воздействия.

По К. Марксу, «всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производственного организма в отличие от его самостоятельных органов» [2].

В этом толковании сущности управления не проводится различия между управлением производством и управлением трудом, так как какая-либо специфика управления трудом не выделена и оно тем самым рассматривается в широком смысле.

Например, О.В. Мяснянкина и Б.Г. Преображенский выделяют значительно более узкий предмет управления трудом [3]:

1. Отношения между людьми по поводу участия в общественном труде.
2. Развитие человека и трудовых коллективов, расширенное воспроизведение рабочей силы.
3. Процесс труда как целесообразной деятельности.

В качестве подсистем управления трудом ими выделяются:

- 1) формирование, подготовка и распределение трудовых ресурсов;
- 2) производительность труда;
- 3) характер труда;
- 4) содержание и условия труда;
- 5) коопeração, разделение и перемена труда;
- 6) оплата труда по его количеству, качеству, мера труда.

Однако, на наш взгляд, понятие «управление трудом» не может быть сведено к управлению трудовыми ресурсами (рабочей силой) ввиду следующих принципиальных возражений:

1. Помимо собственно рабочей силы составной характер процесса труда предполагает наличие других элементов – предмета труда и средства труда. В

этом смысле управление трудом должно быть шире управления просто рабочей силой и трудовыми ресурсами.

2. Процесс труда осуществляется только при соединении рабочей силы со средствами производства, и, следовательно, управление трудом в этом смысле является более узким, чем управление производством или управление трудовыми ресурсами.

Таким образом, понятия «управление трудом» и «управление трудовыми ресурсами» – нетождественные, хотя и взаимоперекрывающиеся в части использования рабочей силы. Подобное ограничение области управления трудом собственно трудовой деятельностью оправдано как логически, так и практически, поскольку эффективности взаимодействия элементов простого процесса труда, функциональным зависимостям, описывающим это взаимодействие, в экономической литературе уделяется недостаточно внимания.

Трудовые ресурсы предприятий как по своей численности, структуре, так и профессионально-квалификационному составу складываются под влиянием технических, технологических, организационно-хозяйственных, социальных и демографических факторов. Качественный состав трудовых ресурсов определяется общеобразовательной, специальной и научной подготовкой, квалификацией работников, их возрастным составом, опытом работы, творческим отношением к труду и т. д. Учет влияния каждой группы факторов на формирование численности и состава трудовых ресурсов предприятий представляется весьма важным для совершенствования механизма формирования этих ресурсов.

Поскольку управление трудовыми ресурсами представляет собой определенный механизм, позволяющий регулировать основные социально-трудовые отношения в процессе их формирования и использования, а также многообразно по избранным целям и решаемым задачам, то наиболее существенные, наиболее значимые связи и отношения выявляются и находят должное обоснование в заложенных в ее основу принципах (таблица 1).

Субъектом отношений в системе управления трудом является персонал предприятия. Он вступает в отношения по поводу нормирования, стимулирования, планирования, мотивации труда, его оценки и т. д. Поэтому только комплексное управление этой системой обеспечивает возможность управления трудом персонала.

Таблица 1

Принципы управления трудовыми ресурсами в условиях рыночной экономики

Принцип управления	Характеристика
Децентрализация	Перемещение принятия управленческих решений от центральных органов государственного управления трудовыми ресурсами к местным органам власти. Ограничивает использование трудовых ресурсов и дифференцируется в зависимости от потребности конкретного региона в рабочей силе
Адаптивность	Способность системы управления трудовыми ресурсами гибко реагировать на происходящие изменения внешней среды, что напрямую связано со способностью субъектов рыночного хозяйствования формировать необходимый качественный и количественный состав в конкретный момент времени
Субсидиарное	Перераспределение финансовых ресурсов для наиболее рационального и эффективного формирования и использования трудовых ресурсов в рамках обеспеченности региона рабочей силой
Дифференциация	Перераспределение функций субъектов федерального, регионального и муниципального управления, а также обеспеченности каждой функции ресурсами
Индикативное планирование	Ориентирует общество и государство на достижение реальных целей при формировании качественной рабочей силы, используя с этой целью экономические, политические, правовые, административные и иные рычаги
Саморегулирование	Способность к самосохранению и восстановлению балансовой устойчивости, обусловленной воздействием внешнего (мирового) и внутреннего рынков рабочей силы на систему формирования трудовых ресурсов в соответствии с заданными параметрами
Структурно-организационный	Единство системы государственного управления трудовыми ресурсами при горизонтальном (законодательная, исполнительная, судебная) и по вертикальному делению (федеральная, региональная). Обеспечивает целостность, согласованность и последовательность процессов управления трудовыми ресурсами

Отсюда следует, что в содержание управления трудом входит управление субъектами и объектами – всеми видами трудовых отношений: экономическими, правовыми, технологическими и т. д. Через эти виды отношений формируется трудовое поведение социально-профессиональных групп персонала, персонала всей организации и ее структурных подразделений.

Процесс управления трудовыми ресурсами на предприятии будет эффективен лишь в том случае, когда имеется стратегия, а также взаимосвязь между стратегией, политикой и системой управления. При этом важно, чтобы цели были поставлены правильно и система управления человеческими ресурсами выстроена таким образом, чтобы работать на достижение этой цели.

Для повышения эффективности функционирования предприятия необходима такая система управления трудовыми ресурсами, которая включает все категории механизма управления (цели, критерии, факторы, методы, ресурсы), реализуя следующие этапы:

1. Планирование ресурсов: разработка плана удовлетворения будущих потребностей в трудовых ресурсах.

2. Отбор: оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, созданного в ходе набора.

3. Набор персонала: создание резерва потенциальных кандидатов.

4. Определение заработной платы и льгот: разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих.

5. Профориентация и адаптация: введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того, что ожидает от него организация и какой труд в ней получает заслуженную оценку.

6. Обучение: разработка программы для обучения трудовым навыкам, требующимся для эффективного выполнения работы.

7. Оценка трудовой деятельности: разработка и доведение методик.

8. Повышение, понижение, перевод, увольнение.

9. Подготовка руководящих кадров, управление продвижением.

На каждом этапе для достижения его эффективности требуется, на наш взгляд, обоснованное определение всех указанных элементов механизма управления.

Список литературы

1. Сущность механизма управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://infomanagement.ru/leksiya/Sushchnost_mekhanizma_upravleniya

2. Маркс, К. Капитал. Книга 1. Процесс производства капитала / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения. Т. 23.
3. Мяснянкина О.В. Экономика предприятия / О.В. Мяснянкин, Б.Г. Преображенский. – М.: КноРус, 2008. – 192 с.