

Автор:

Шмакова Анастасия Ивановна

студентка

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены основные особенности управления трудовыми ресурсами. Раскрыты ключевые аспекты понятия «трудовые ресурсы». Перечислены этапы и задачи управления трудовыми ресурсами. Приведены показатели, применяемые для анализа эффективности использования трудовых ресурсов и заработной платы.*

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, трудовая деятельность, заработная плата, персонал, сотрудник.*

Развитие российской экономики привело к осознанию того, что трудовые ресурсы нужно рассматривать как главное богатство компании. Они считаются важнейшей производительной силой общества, также носителями отношений, формирующихся в ходе воспроизводства рабочей силы.

В первый раз термин «трудовые ресурсы» был использован академиком С.Г. Струмилиным в 20-е годы 20-ого века. Более того, данную проблему изучают такие авторы, как А.Я. Кибанов, Г.С. Вечканов, Е.С. Еремин, Ю.Г. Одегов, М.И. Магура.

Взгляды авторов на определение термина «трудовые ресурсы» представлены в таблице 1.

Определения термина «трудовые ресурсы» разных авторов

Автор	Определение
А.Я. Кибанов	Трудовые ресурсы – трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями, способная оказывать услуги либо производить материальные блага.
М.И. Магура	Трудовые ресурсы – та часть населения государства, которая по своему физическому развитию, умственным возможностям и знаниям может работать в народном хозяйстве.
Г.С. Вечканов	Трудовые ресурсы (как экономическая категория) – выражают отношения, складывающиеся между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом по поводу производства, распределения, соответствующие их интересам, общественным потребностям.
Ю.М. Остапенко	Трудовые ресурсы – количество жителей, которых можно принудить работать. Или число жителей, которые физически могут работать.

Сейчас принято использовать такое определение: трудовые ресурсы – это часть жителей государства, которая по физическому развитию, полученному образованию, профессионально-квалификационному уровню, может заниматься общественно – полезной работой. К данной категории относятся мужчины в возрасте от 16 до 60 лет и женщины от 16 до 55 лет. Исключением служат нетрудоспособные инвалиды труда и войны I и II групп и лиц, получающие пенсии по старости на льготных условиях. Решающую роль в трудовых ресурсах представляет трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Трудоспособное население – это совокупность лиц в большей степени в рабочем возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовом процессе. В каждом обществе трудоспособное население состоит из двух категорий: экономически активного и экономически неактивного населения.

Управление трудовыми ресурсами содержит в себе следующие этапы:

1. Планирование ресурсов: создание плана удовлетворения предстоящих потребностей человеческих ресурсов.
2. Набор персонала: формирование резерва потенциальных кандидатов по всем должностям.
3. Отбор: анализ кандидатов на рабочие места и отбор наилучших из резерва, созданного в процессе набора.

4. Установление заработной платы и льгот: создание структура заработной платы и льгот для привлечения, найма и сохранения рабочих.

5. Обучение: создание проектов для обучения трудовым навыкам, требующимся для успешного выполнения работы.

6. Оценка трудовой деятельности: разработка методов оценки трудовой деятельности и доведения ее до сотрудника.

7. Повышение, сокращение, перевод, понижение: создание способов перемещения сотрудников на должности с большей или меньшей ответственностью.

8. Подготовка руководящих кадров и управление продвижения по службе: создание программ, нацеленных на формирование способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров.

Этапы управления трудовыми ресурсами приведены на рисунке 1.



Рис. 1. Этапы управления трудовыми ресурсами

Главными задачами руководства компании в сфере эффективного использования трудовых ресурсов являются:

- подбор и разумная расстановка кадров;
- применение эффективной системы стимулирования и оплаты труда сотрудников;
- определение необходимости компании в трудовых ресурсах с учетом существующих нормативов и особенностей производства.

Успех достижения результата обеспечивает эффективная система управления, которая ставит во главу своей стратегии ориентацию на качество и создает концепцию управления качеством труда и продукции.

Показатели эффективности управления трудовыми ресурсами характеризуют соотношение между конечными итогами производства (реализованной продукцией в соответствии с планом и договорами поставок) и числом занятых производством, также годовым фондом оплаты труда и рабочего времени.

Показатели, применяемые для анализа эффективности использования трудовых ресурсов и заработной платы:

- сумма чистой прибыли на рубль заработной платы;
- сумма валовой прибыли на рубль заработной платы;
- производство товарной продукции на рубль заработной платы;
- экономический эффект от изменения производительности труда и роста заработной платы;
- коэффициент темпа прироста производительности труда к заработной плате;
- показатели изменения структуры трудовых ресурсов;
- показатели обеспеченности трудовыми ресурсами.

Количественные изменения в составе численности трудовых ресурсов определяются такими показателями, как темп роста, абсолютный прирост, темп прироста трудовых ресурсов.

Абсолютный прирост трудовых ресурсов находится по формуле:

$$T_{\text{пр}} = R_n - R_o \quad (1)$$

где $T_{\text{пр}}$ – это абсолютный прирост трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде (в году, квартале, за ряд лет);

R_n и R_o – число трудовых ресурсов на конец и начало календарного периода.

Темп роста – это отношение абсолютной величины числа трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.

Темп прироста рассчитывается по формуле:

$$T_{\text{пс}} = \frac{R_n}{R_o} - 1 \quad (2)$$

Для изучения динамики за ряд лет определяются среднегодовые показатели как средние геометрические величины по формулам:

$$T_{\text{рс}} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}}; T_{\text{пс}} = \sqrt[n]{\frac{R_n}{R_o}} - 1 \quad (3)$$

где $T_{\text{рс}}$ – это среднегодовой темп роста;

n – число лет.

Они дают возможность наблюдать за воздействием на структуру трудовых ресурсов естественной динамикой населения.

Степень эффективности использования труда в разных видах и областях деятельности в конечном счете измеряется временем, которое работник тратит на производство продукта, либо производство услуг с учетом соблюдения требований и качества. При этом эффективность расценивается с позиции минимизации затрат времени на единицу результата труда. В материальном производстве эффективность применения труда расценивается показателем производительности труда.

Список литературы

1. Марьянов Н.Л. Управление персоналом организаций / Н.Л. Марьянов. – М.: Академический проект, 2005. – 464 с.
2. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие / Л.П. Владимирова. – М.: Дашков и К, 2002.

3. Кардашевский В. Повышение производительности: европейский подход / В. Кардашевский, А. Бондаренко // Вопросы экономики. – 2000. – №11.

4. Совершенствование системы и повышение эффективности управления трудовыми ресурсами на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bestreferat.ru/referat-218314.html>

5. Эффективное управление трудовыми ресурсами на предприятии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.0ck.ru/menedzhment_i_trudovye_otnosheniya/effektivnoe_upravlenie_trudovymi.html