

Соловьев Алексей Андреевич

магистрант

Рачек Светлана Витальевна

д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье раскрыта сущность трудовых ресурсов как объекта управления, рассмотрены основные понятия процесса управления трудовыми ресурсами, элементы управления трудовыми ресурсами, перспективы развития информационной системы по трудовым ресурсам и делаются соответствующие выводы.*

***Ключевые слова:** трудовые ресурсы, трудовой потенциал, организация труда, труд.*

Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. К трудовым ресурсам относятся люди как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться.

Понятие «трудовые ресурсы» используется для характеристики трудоспособного населения в масштабах всей страны, региона, отрасли экономики, либо в рамках какой-либо профессиональной группы.

Под трудом понимается целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, но и развиваются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. С понятием «труд» неотъемлемо связано понятие «трудовые ресурсы».

Размеры, структура и качество трудовых ресурсов, обеспеченность ими и их использование оказывают решающее влияние на повышение эффективности производства. Структура и численность работников на предприятиях зависит от их организационно-правового статуса, специализации и форм собственности.

Трудовой потенциал, которым располагает общество, имеет как экономические, так и социальные аспекты. С экономической точки зрения трудовой потенциал выступает как личный фактор производственного процесса, приводящий в действие орудия труда и средства производства. И предопределяющий конечные результаты работы. С социальной точки зрения трудовой потенциал характеризует развитие и реализацию многообразных человеческих способностей, проявление творческой активности людей в преобразовании природы и общества.

Сущность трудовых ресурсов заключается в том, что они выражают общественные отношения, складывающиеся по поводу их формирования, распределения и использования в общественном производстве.

Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория могут рассматриваться с четырех позиций:

- демографической;
- экономической;
- социологической;
- статической.

Демографический аспект отражает зависимость трудовых ресурсов от воспроизводства населения и учитывает такие его корректировки (характеристики), как пол, возраст, место жительства и др.

Экономический аспект выражает экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения в общественном производстве.

Социальный аспект отражает формирование и использование трудовых ресурсов внутри исторически определенной формации и под ее влиянием.

Статический аспект характеризует трудоспособный (рабочий) возраст населения.

Трудовые ресурсы на предприятии – это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием.

Улучшение использования трудового потенциала – основной источник социально – экономического роста. Отсюда очевидно значение коллективного изучения и анализа основных факторов, определяющих как формирование состава работающих на предприятии, их профессиональную структуру и квалификацию, уровень общей и специальной подготовки, так и пути повышения эффективности труда. В решении этих проблем необходим системный подход, предполагающий рассмотрение проблем труда в тесном единстве с развитием производства, совершенствованием общественных отношений, осуществлением преобразований в системе хозяйствования и управления. трудовой ресурс использование предприятие

Труд – это целесообразная деятельность человека, в процессе которой он видоизменяет и приспособливает предметы природы для удовлетворения своих потребностей. Наряду с природой труд – источник всякого богатства. Процесс труда, рассматриваемый в общем виде, присущ всем общественным формациям. Но это не только воздействие людей на природу. Чтобы производить материальные блага, люди вступают в определенные связи между собой – в производственные отношения. В зависимости от производственных отношений находится и характер труда.

Трудовые ресурсы – это совокупность людей, обладающих способностью трудиться. Они включают, прежде всего, население в трудоспособном возрасте. В эту группу входят мужчины в возрасте от 18 до 60 лет и женщины от 18 до 55 лет.

На предприятии трудовые ресурсы являются важнейшим элементом производительных сил, определяют темпы роста производства и производительности труда, качество продукции и успешную работу предприятия.

Основной целью государственной политики в социально-трудовой сфере является повышение эффективности использования ресурсов труда и формирование кадрового потенциала с учетом реальных потребностей производства.

Главными приоритетами политики занятости должны стать формирование благоприятных условий для повышения ее эффективности, преодоление дефицита рабочих мест посредством расширения инвестиционной активности за счет всех источников, снижение напряженности и поддержание стабильности в сфере социально-трудовых отношений. Основные усилия будут направлены на реализацию активных мер по обеспечению занятости населения и удержание уровня регистрируемой безработицы в пределах 1,5–2 процентов к экономически активному населению.

Исходя из поставленных приоритетов, определены следующие основные направления совершенствования трудовых отношений и занятости населения:

- 1) создание новых рабочих мест с учетом реализации мероприятий ежегодной программы занятости;
- 2) повышение эффективности занятости и формирование ее постиндустриальной структуры;
- 3) достижение сбалансированности спроса и предложения рабочих мест на рынке труда по профессионально-квалификационным признакам и регионам;
- 4) проведение взвешенной миграционной политики, направленной на позитивное территориальное перемещение населения, защиту внутреннего рынка труда;
- 5) стимулирование развития самозанятости населения, расширение деловой и предпринимательской инициативы граждан;
- 6) содействие профессиональной ориентации молодежи в выборе профессии и получении профессионального образования до начала ее трудовой деятельности;
- 7) улучшение качества рабочей среды, включая условия труда и технику безопасности, повышение уровня заработной платы и эффективное использование рабочего времени;
- 8) усиление социальной защиты населения от безработицы, смягчение и минимизация ее негативных социально-экономических последствий.

Все работники в зависимости от степени их участия в производственной деятельности подразделяются на промышленно – производственный и не промышленный персонал.

Основными мероприятиями рациональной организации производства и труда являются: разделение труда и расстановка работников на производстве; организация рабочих мест и их обслуживание; внедрение рациональных трудовых процессов; создание благоприятной трудовой обстановки; организация заработной платы и материального стимулирования; организация производственного обучения; охрана труда и техника безопасности.

На предприятии необходимо проводить и мероприятия по повышению производственной культуры (соблюдение порядка и чистоты в цехах, организация медицинского обслуживания, клумбы, газоны на территории и т. п.). Эти мероприятия не только облегчают труд человека, но и существенно влияют на экономические показатели. Например, умелая организация цветовой среды и освещения может повысить производительность труда на 15–25%. И наоборот, унылый, серый колорит многих заводских помещений поглощает львиную долю света (до 80–85%). Цветовое оформление обойдется намного дешевле, чем потери от производственного травматизма и снижения работоспособности, вызываемого к концу рабочего дня. Установление правильной научно-обоснованной системы вентиляции содействует повышению производительности труда примерно на 15–10%. От 5 до 10% повышается производительность труда, если уменьшить до нормы производственные шумы.

Таким образом, главными направлениями повышения эффективности использования трудовых ресурсов являются: повышение производительности труда; сокращение потерь рабочего времени; рациональная организация труда и производства; материальная заинтересованность работников; подготовка кадров на предприятии; социальное развитие трудового коллектива. Поскольку прогнозирование повышения производительности труда, как правило, проводится через экономию численности ППП, то с целью единства методики учета и анализа необходимо проводить оценку изменения производительности труда через

экономии численности в связи с изменением каждого фактора и влияния его на производительность труда.

Список литературы

1. Федоров В.К. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах: Монография / В.К. Федоров, М.Н. Черкасов, А.В. Луценко; под ред. В.К. Федорова. – М.: РИОР: НИЦ Инфра-М, 2015. – 208 с.
2. Рофе А.И. Экономика и социология труда. – М.: Мик, 2000. – 248 с.
3. Сербулов Ю.С. Управление распределением и потенциалом трудовых ресурсов организации при оптимизации структур сетевых моделей: Монография / Ю.С. Сербулов, О.А. Коновалов, О.В. Курипта. – Воронеж: ВГЛТУ им. Г.Ф. Морозова, 2015. – 191 с.
4. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учеб. пособие для студентов вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 312 с.
5. Б.М. Генкин Управление человеческими ресурсами: Учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 464 с.
6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org> (дата обращения 11.07.2018).
7. Покас О. Ресурсы труда и пути улучшения их использования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://xreferat.com/113/2162-1-resursy-truda-i-puti-uluchsheniya-ih-ispol-zovaniya.html> (дата обращения: 13.07.2018).