

Попова Екатерина Сергеевна

студентка

Пикалин Юрий Анатольевич

д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в работе отмечено, что в настоящее время очевидно, что эффективное использование трудовых ресурсов на предприятии является немаловажным фактором повышения конкурентоспособности. Люди являются главным ресурсом любой организации, без них организация не сможет существовать и тем более достичь своих целей. Поэтому управление персоналом имеет важное значение для всех, без исключения организаций.*

***Ключевые слова:** организация, персонал, трудовые ресурсы, труд.*

Актуальность темы исследования обусловлена важностью значения грамотного управления трудовыми ресурсами, т.к. это напрямую влияет на производительность и эффективность труда, что в свою очередь влияет на возможность достижения стабильного экономического роста предприятия, а также на его прибыль и рентабельность.

Степень разработанности проблемы – проблемой выявления вопроса значения управления трудовыми ресурсами на предприятии занимались, и занимаются многие экономисты, данная тема достаточно разработана и освещена. Вопросы управления трудовыми ресурсами хорошо описаны в теории и на многих предприятиях успешно применяются на практике. Основополагающие научные разработки в области вопроса управления трудовыми ресурсами представлены трудами следующих авторов: В.В. Адамчук, О.Е. Алехина, В. Белкин, Ю.Н. Богданов, А.С. Большаков, О.С. Виханский [2].

Трудовые ресурсы – часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально-квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью.

Понятие «трудовые ресурсы» сформулировал в одной из своих статей академик Струмилин С. в 1922 году. В зарубежной литературе этому понятию соответствует термин «людские ресурсы».

В количественном отношении в состав трудовых ресурсов входит все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности. В их состав включаются также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном крестьянском хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, на военной службе.

В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части: активную (функционирующую) и пассивную (потенциальную).

Величина трудовых ресурсов зависит от официально установленных возрастных границ – верхнего и нижнего уровней трудоспособного возраста, доли трудоспособных среди населения трудоспособного возраста, численности участвующих в общественном труде из лиц за пределами трудоспособного возраста. Возрастные границы устанавливаются в каждой стране действующим законодательством.

В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; военно-служащие, высвобождаемые из вооруженных сил в связи с сокращением численности армии; вынужденные переселенцы из стран Балтии, Закавказья, Средней Азии. Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются такими показателями, как абсолютный прирост, темпы роста и темпы прироста.

Абсолютный прирост определяется на начало и конец рассматриваемого периода. Обычно это год или более длительный отрезок времени.

Темп роста исчисляется как отношение абсолютной численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.

Количественная оценка тенденций состояния и использования трудовых ресурсов позволяет учитывать и определять направления повышения их эффективности.

Трудовые ресурсы имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые измеряются абсолютными и относительными показателями, а именно: среднесписочная и среднегодовая численность работников, коэффициент текучести кадров, доля работников, имеющих высшее и среднее специальное образование, в общей их численности, средний стаж работы по отдельным категориям работников, доля работников отдельных категорий в общей их численности.

Среднесписочная численность работников за год определяется путём суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы и деления полученной суммы на 12. Среднесписочная численность работников за месяц рассчитывается путём суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца и деления полученной суммы на число дней.

Среднегодовая численность работников определяется путём деления отработанного времени (чел./ч., чел./дни) работниками хозяйства за год на годовой фонд рабочего времени. Одним из главных качественных показателей трудовых ресурсов является их половозрастная структура. В литературе используется несколько отличающиеся подходы к выделению возрастных групп. Так, наиболее часто используется такая квалификация: трудовые ресурсы в трудоспособном возрасте, а также младше и старше трудоспособного. В статистических сборниках часто используется двухгрупповая классификация: трудоспособного возраста и старше трудоспособного [3].

Воспроизводство трудовых ресурсов – это процесс непрерывного возобновления количественных и качественных характеристик экономически активной части населения [4].

Управление трудовыми ресурсами – один из важнейших факторов в экономике предприятия. Правильное, стратегически высчитанное, управление кадрами, приводит к высокой производительности труда, и как следствие, повышению прибыли и рентабельности организации.

В данной статье подробно описаны важнейшие компоненты грамотного управления трудовыми ресурсами.

Список литературы

1. Попова Е.С. Управление трудовыми ресурсами в ОАО «РЖД» / Е.С. Попова, Ю.А. Пикалин // Научные исследования: теория, методика и практика: Материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 29 янв. 2018 г.) / Редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. – С. 382–383.

2. Производительность труда работников как основной показатель эффективности работы железнодорожного предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bukvi.ru/uipravlenie/nanadgment/proizvoditelnost-truda-rabotnikov-kak-osnovnoj-pokazatel-effektivnosti-raboty-zheleznodorozhnogo-predpriyatiya.html> (дата обращения: 19.04.2018).

3. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Трудовые_ресурсы (дата обращения: 19.04.2018).

4. Адамчук В.В. Экономика и социология труда. – М.: Приор, 2016.

5. Рачек С.В. Методика расчета норм труда с использованием микроэлементного нормирования. Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и конкурентоспособности национальной экономики // Труды международной научно-практической конференции. – М.: Арт-бизнес-центр, 2016. – 368 с.