

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, сделаны 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.

Труд является основным условием жизни людей и важнейшим источником богатства общества. Благодаря трудовой деятельности человека средства производства приводятся в движение и способствуют воплощению в жизнь заранее определенных целей общества и отдельных его членов.

К трудовым ресурсам относят все экономически активное население, и это независимо от возрастных групп. В него включают официально работающих граждан, индивидуальных предпринимателей, самозанятых, а также граждан, находящихся на военной службе. Поэтому при рассмотрении структуры трудовых ресурсов выделяют активную (работников различных профессий) и

пассивную (тех, кто является безработным, но мог бы работать при подходящих условиях) категории.

Размер трудовых ресурсов во многом связан с нормами действующего законодательства. Даже если человек потенциально может работать, но имеет возраст, выходящий за пределы принятых границ трудоспособного возраста, и при этом он не занят в трудовой деятельности, то он не будет считаться трудовым ресурсом. В разных странах границы трудоспособного возраста сильно различаются. Так, в некоторых малоразвитых государствах Африки детский труд считается вполне нормальным явлением, хотя в целом в мире признан недопустимым.

Пополнение трудовых ресурсов происходит за счет молодых людей, достигающих трудоспособного возраста, переселенцев из других стран, военных, уволенных из вооруженных сил. Количественно трудовые ресурсы измеряются числом людей, а не суммарным объемом работы, которую могут выполнить все трудоспособные граждане в единицу времени. Это связано с тем, что оценить такой объем количественно невозможно. Сведения об обеспеченности трудовыми ресурсами, в связи с этим, не могут быть точными.

При оценке трудовых ресурсов часто используют деление всех граждан страны на 3 категории: лица трудоспособного возраста, лица младше трудоспособного возраста и лица старше трудоспособного возраста. Реже применяется двух групповая классификация: лица трудоспособного возраста и лица старше трудоспособного возраста. Наиболее редко используют подробную классификацию составляющих трудовых ресурсов, в которую входят следующие возрастные группы: 60–70 лет, 55–59 лет, 50–54 лет, 45–49 лет, 40–44, 35–39, 30–34, 25–29, 20–24 и 16–19 лет.

Еще одним способом является изменение законодательства, направленное на повышение возраста выхода на пенсию, что формально дает увеличение доли трудоспособных граждан. Российские власти обосновывают необходимость повышения пенсионного возраста недостатком трудовых ресурсов в стране из-за высокой доли лиц старше трудоспособного возраста. Однако на фоне

значительного уровня безработицы и массовых сокращений этот аргумент не выглядит убедительным.

Выбор путей повышения эффективности трудового потенциала зависит от стратегической цели, решаемой организацией. На первое место могут быть выдвинуты мотивационные либо организационные факторы повышения эффективности труда. В результате, на производительности их труда сказывается состояние экономики в целом, т.е. развитие уровня производства и международных связей, а также уровня покупательной способности населения.

Важным фактором роста производительности труда является рациональная организация труда, внедрение мероприятий научной организации труда, которая основана на новейших достижениях науки и передовой практики.

Во всей совокупности ресурсов предприятия особое место занимают трудовые ресурсы. На уровне отдельного предприятия вместо термина «трудовые ресурсы» чаще используют термин «кадры» или «персонал». Кадры, в широком понимании, есть главная производительная сила общества. От кадровой политики зависит очень многое, в первую очередь насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия.

Можно предложить ряд организационно-технических и социально-экономических мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы.

Основной упор на использование опыта по единой тарификации рабочих и инженерного персонала. Введение единой тарифной сетки позволит стандартизировать систему рабочих и должностных окладов, приведя их в соответствие с квалификацией, сложностью выполняемых функций и опытом работы.

Курс на повсеместное внедрение на рабочих местах системы сдельной оплаты труда, с целью заинтересованности исполнителей в росте объемов производства.

Следует отметить также повсеместное внедрение контрактной системы оплаты труда (в основном руководящих работников).

Учет труда и его оплаты должен быть организован так, чтобы способствовать повышению производительности труда, улучшению организации труда, повышению заработной платы, нормированию труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины труда, повышению качества продукции.

Особое место в укреплении дисциплины труда приобретает умение правильно использовать стимулы к труду и реализовать экономические интересы работников. Нельзя укреплять дисциплину труда, повышать активность людей, не проявляя внимания к их жизненным условиям, к личным интересам. Материальный интерес тесно связан с общественно-производственной деятельностью людей. Он является стимулом трудовой деятельности. Характерная особенность современной системы стимулирования состоит в том, что оплата труда работников непосредственно зависит не только от результатов их индивидуального труда, но и от общих итогов работы всего персонала предприятия.

В современных условиях главным фактором поддержания высокой дисциплины труда на предприятии может быть воспитание у работников чувства моральной и материальной ответственности за успех работы подразделений и всего персонала в целом. Там, где руководители предприятий и их подразделений проявляют заботу о персонале, совмещая это с высокой требовательностью, подкрепляемой мерами морального и материального воздействия на людей, там следует ожидать и хороших результатов труда.

Большая роль в укреплении дисциплины труда принадлежит руководителям низовых структурных подразделений – бригадирам и мастерам, начальникам групп, секторов, отделов и т. п., которые наиболее тесно связаны с трудом и бытом работников, непосредственно влияют на производственную деятельность и состояние работников.

Для решения задач укрепления дисциплины труда используется такая форма социального партнерства, как коллективный договор, который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем. В содержание коллективного договора могут

включаться взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам оплаты труда, денежных вознаграждений, пособий, компенсаций, условий и охраны труда, льгот для обучающихся без отрыва от производства работников с учетом выполнения определенных в договоре показателей. Несоблюдение и невыполнение таких показателей, естественно должны сказываться на материальных условиях нарушителей дисциплины.

Повседневная работа по поддержанию и укреплению дисциплины труда постоянная забота администрации. Вся обстановка на предприятии должна способствовать соблюдению дисциплины труда и тем самым способствовать успешному решению стоящих перед ним задач.

Во многих организациях пренебрегают элементарными требованиями техники безопасности, не соблюдают технологические нормы производства, смирились с низкой трудовой и исполнительской дисциплиной, упускают из виду, что укрепление дисциплины и правопорядка – важнейшая основа обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей. Проанализировав литературу, считаю, что такое дробление дисциплины имеет значение для организации труда в каждом конкретном случае. С экономико-правовой точки зрения подобное деление дисциплины на трудовую и производственную (и тем более технологическую) нецелесообразно и не логично. Во-первых, все виды производственной дисциплины находят свое закрепление в локальных нормативных актах, которые определяют трудовой распорядок работников, то есть выполнение производственной дисциплины входит в подчинение установленному трудовому распорядку. И, во-вторых, ни в Трудовом Кодексе, ни в других нормативных актах не существует отдельного вида ответственности за нарушение производственной дисциплины. То есть производственная дисциплина входит в содержание понятия дисциплины труда.

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 экономию 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. Гапоненко А.Л. Общий и специальный менеджмент / А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухин. – РАГС, 2000. – 326 с.
5. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: Учебник. – М., 2001. – 67 с.
6. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org> (дата обращения: 14.12.2018).
7. Анализ дисциплины труда на предприятии и методы ее укрепления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://referatbank.ru/referat/preview/11164/diplom-analiz-discipliny-truda.html> (дата обращения: 21.12.2018).