

**Попова Екатерина Сергеевна**

студентка

**Пикалин Юрий Анатольевич**

д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

*Аннотация:* авторы данной статьи подчеркивают, что в настоящее время, очевидно, что эффективное использование трудовых ресурсов на предприятии является немаловажным фактором повышения конкурентоспособности. Авторы приводят классификацию трудовых ресурсов общества.

*Ключевые слова:* трудовые ресурсы, трудовой потенциал, труд, управление трудовыми ресурсами.

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. Обычно руководством трудовыми ресурсами в больших организациях занимаются специально подготовленные профессионалы, работники отдела кадров, отдела подбора и управления персоналом. Но также важно, чтобы и все остальные руководители понимали методы управления персоналом. Для того чтобы такие специалисты могли активно содействовать реализации целей организации, им нужны не только знания и компетенция в своей конкретной области, но и осведомленность о нуждах руководителей низшего звена. Вместе с тем, если руководители низшего звена не понимают специфики управления трудовыми ресурсами, его механизма, возможностей и недостатков, то они не могут в полной мере воспользоваться услугами специалистов-кадровиков. Поэтому важно, чтобы все руководители знали и понимали способы и методы управления людьми.

Актуальность темы обусловлена важностью 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. Умение грамотно применить современные методики по стимулированию, организации рабочего процесса и сформировать высококвалифицированный кадровый потенциал позволит обеспечить для предприятия его стабильное функционирование.

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].

В работах данных авторов освещены основные моменты управления трудовыми ресурсами, способы и методы повышения эффективности и производительности труда.

Трудовые ресурсы представляют собой часть населения страны, обладающего физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, необходимыми для участия в общественном производстве [3].

Очевидно, что не все население занято в общественном производстве. Часть людей не может работать из-за возраста (слишком молодые или пожилые люди) или состояния здоровья. Некоторые граждане сознательно отказываются от работы, сталкиваясь с необходимостью решения семейных проблем, связанных, например, с воспитанием детей или обеспечением должного ухода за больными родственниками, другие – просто не хотят работать. Кроме того, есть категории населения, временно не работающие, например, безработные граждане, студенты, военнослужащие, проходящие срочную службу, и др. Вместе с тем мы

видим большое число работающих пенсионеров и совсем молодых людей. Поэтому в экономике трудовые ресурсы оцениваются как категория, базирующаяся на определении границ трудоспособности.

В соответствии с международной системой классификации состава населения трудовые ресурсы в странах с развитой экономикой делятся на экономически активное и экономически неактивное население (рис. 1):



Экономически активное население (ЭАН) – часть населения страны, охватывающая всех занятых в общественном производстве, включая работающих граждан старше и младше трудоспособного возраста, а также безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней; Экономически неактивное население (ЭНАН) – это население, находящееся в трудоспособном возрасте, но не занятое в общественном производстве по общественно обоснованным причинам (срочная служба в армии, обучение с отрывом от производства, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми, больными родственниками и т. п.), а также лица, не стремящиеся работать в настоящее время.

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

В современных зарубежных экономических теориях как синоним понятия «экономически активное население» используется термин «рабочая сила», под

которой понимаются работники, кому свыше 16 лет и кто или уже имеет работу, или активно занят ее поиском, или те, кто ждет, что после увольнения с работы к его услугам снова обратятся.

Кроме понятия «трудовые ресурсы» в науке и практике экономики, социологии, управления с 1980-х гг. стал применяться термин «трудовой потенциал» общества, организации, отдельного работника. Это понятие является более объемным, разносторонним, поскольку его основой является термин «потенциал» – источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели.

Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся, многоплановый процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности.

Организация управления трудовыми ресурсами организации предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей ее руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений. Методология управления трудовыми ресурсами предполагает рассмотрение его сущности как объекта управления, процесса формирования поведения персонала в трудовой деятельности и обществе, соответствующего задачам организации, методам и принципам ее управления [6]

Эффективность использования трудовых ресурсов во многом определяется уровнем организации труда во всех звеньях производственного процесса. При этом организация труда является неотъемлемой частью организации производства. Основу организации труда как системы составляет живой труд, т.е. труд, затрачиваемый работниками в самом процессе производства продукции. Организация труда находится во взаимодействии с другими системами на предприятии. При этом любое изменение в организации производства (например,

4 <https://interactive-plus.ru>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

внедрение новой технологии, применение нового вида оборудования) должно сопровождаться изменениями в организации труда. Организация труда – это приведение трудовой деятельности работников в определенную систему. Различают общественную и организацию труда в пределах конкретного предприятия. На предприятии она представляет собой комплекс мероприятий, обеспечивающих рациональное использование рабочей силы, который включает расстановку работников в процессе производства, разделение и кооперацию труда, организацию рабочих мест, обслуживание рабочих мест, создание благоприятных условий труда, методы нормирования и стимулирования труда. На уровень организации труда на предприятии оказывают влияние следующие основные факторы: уровень развития средств производства, прогрессивность применяемых технологий и трудовых процессов, состояние материально технического обеспечения и обслуживания производства, методы управления персоналом.

К методологическим основам, на которых базируется организация труда, относятся социально-экономические, технико-технологические и психофизиологические основы. Социально-экономические основы организации труда определяют цели, задачи и содержание труда. Организация труда опирается на основные экономические законы, а также на выводы экономики труда как науки. Технико-технологические основы базируются на достижениях технических наук в области совершенствования технологии производства и вспомогательных технических средств, орудий и предметов труда. Организация труда на конкретном производстве определяется уровнем развития техники и технологии. Психофизиологические основы учитывают рекомендации наук, исследующих изменения в физиологических и психологических процессах человека при выполнении трудовых действий в определенных производственных условиях, в том числе физиологии и психологии труда. В связи с этим мероприятия по совершенствованию организации труда должны оцениваться с точки зрения их влияния на организм человека и способствовать сохранению работоспособности и здоровья работников. Организация труда на рабочих местах невозможна без разработки и утверждения организационно-методической нормативной документации.

С помощью данной документации регламентируется эффективность производственного процесса, в том числе содержание работы исполнителей, предъявляемые к ним требования, условия труда, затраты труда на выполнение той или иной работы [4].

Автор предлагает следующее определение понятию стратегическое управление трудовыми ресурсами:

Стратегическое управление трудовыми ресурсами – это деятельность на предприятии, включающая в себя функции организации, управления и распределения человеческих ресурсов, путем применения новых методик по мотивации, стимулированию и организации работ на основе соблюдения интересов работников, направленная на эффективное использование потенциала сотрудников, с целью минимизации затрат предприятия на формирование трудовых ресурсов, снижению текучести кадров и максимизация результатов от их использования.

Люди являются главным ресурсом любой организации. Без них организация не сможет существовать, и, тем более, достичь своих целей. Поэтому управление персоналом имеет самое важное значение для всех без исключения организаций. Обычно руководством трудовыми ресурсами в больших организациях занимаются специально подготовленные профессионалы, работники отделов кадров. Но также важно, чтобы и все остальные руководители понимали методы управления персоналом.

### ***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. – ISBN 978–5-6040732–1-6.
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. Управление трудовыми ресурсами: учеб. / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2009. – 284 с.

4. Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железных дорогах Российской Федерации и Республики Казахстан: учеб. пособие / Л.В. Шкурина [и др.]; под ред. Л.В. Шкуриной и К.Ж. Даубаева. – М.: ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2015. – 352 с.

5. Компоненты управления трудовыми ресурсами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ereport.ru/articles/manage/manage06.htm> (дата обращения 21.04.2018).

6. Управление распределением и потенциалом трудовых ресурсов организации при оптимизации структур сетевых моделей: монография / Ю.С. Сербулов, О.А. Коновалов, О.В. Курипта. – Воронеж, 2014. – 191 с.