

ЗНАЧИМОСТЬ ПРОБЛЕМ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Енговатых Артем Анатольевич

студент, кафедра экономики, ОЧУВО Международный инновационный университет, РФ, г. Красноярск

Значимость проблем управления трудовыми ресурсами в процессе развития организации обуславливается преодолением негативного влияния человеческого фактора с помощью проведения грамотно построенной и выверенной кадровой политики, связанной со стратегией развития организации.

Сегодня все активнее набирает обороты тенденция к улучшению работы с трудовыми ресурсами, в организациях все чаще начинают разрабатывать мероприятия по их совершенствованию. Цели и задачи этих мероприятий осуществляют с помощью системы управления трудовыми ресурсами.

В современных рыночных условиях эффективность деятельности предприятий, рост рентабельности и конкурентоспособности возможен лишь при рациональном использовании трудовых ресурсов. Современные условия автоматизации технологического процесса не всегда позволяют обеспечить рост экономики. Именно сотрудники, знания, умения, навыки и квалификация которых определяют социально-экономическое развитие не только предприятия, но и страны в целом.

Актуальным на сегодняшний день является эффективное управление трудовыми ресурсами, развитие социального менеджмента. Ведь менеджерам нужна своевременная и достоверная информация о кадрах. Система управления кадрами формируется в финансовом планировании, как система планирования штатного расписания, фонда оплаты труда, системы социального и премиального фондов. В финансовом учете, как состоянии расчетов по оплате труда, расчетов по социальному страхованию, расчетов с бюджетом, в управленческом учете, как процесс формирования расходов в разрезе элементов и статей себестоимости, а в статистике (кадровом учете), как количественное и качественное состояние кадров.

В настоящее время, управление может быть конкурентоспособным и эффективным, если в него заложены механизмы готовности к изменениям во внешней и внутренней среде.

Можно вывод сделать из результатов производственно-хозяйственной деятельности, динамики выполнения плана производства и прочего, что свидетельствует о степени использования трудовых ресурсов.

Уровень развития и качества трудовых ресурсов определяется совокупной способностью персонала предприятия к производству максимально возможного объема востребованных рынком товаров и услуг при обеспечении высокого уровня конкурентоспособности организации.

В новых экономических условиях возникает необходимость разработки системы параметров, которые бы более полно отражали степень использования трудовых ресурсов, их потенциала и выявили их взаимосвязь. Эту систему можно представить в виде совокупности показателей, включающей уровень занятости трудоспособного населения, степень развития трудовых ресурсов, эффективность их использования [1].

Подсистема линейного и общего руководства занимается: управлением организацией и в

общем управлением отдельными подразделениями. Функции такой подсистемы выполняют: руководитель организации, его заместители, руководящие лица функциональных подразделений, их заместители, бригадиры и мастера.

Подсистема управления трудовыми отношениями занимается:

- анализом и регулированием взаимоотношений и анализом и регулированием отношений руководителей;
- управление конфликтами на производстве и стрессами, социальную и психологическую диагностику, соблюдение этических норм отношений;
- взаимодействием с профсоюзами [2].

К функциям подсистемы обеспечения условий труда относятся: соблюдение требований к психофизиологии и эргономике труда, соблюдение всех требований технической эстетики и охраны труда, а так же окружающей среды и т.д.

Подсистема управления развитием персонала занимается:

- обучением и переподготовкой, повышением уровня квалификации и введением в должность, а так же адаптацией новых кадров, оценкой кандидатов на должность;
- текущей периодической оценкой кадров;
- организацией инновационной и новаторской деятельности;
- реализация карьеры и служебного продвижения, работа с кадровым резервом.

Современное управление трудовыми ресурсами рассматривает персонал как важнейший ресурс организации. Сотрудников как ресурс важно развивать, сохранять и использовать в борьбе с конкурентами. Именно от персонала зависит грамотное использование других ресурсов.

Можно перечислить современные тенденции управления трудовыми ресурсами:

- профессионализация функции управления трудовыми ресурсами;
- рост удельного веса функции углубления социального партнерства и регулирования трудовых отношений;
- переход к развитию трудовых ресурсов [2].

Сегодня каждая организация должна иметь подразделения, занимающиеся управлением трудовых ресурсов. Как название, так и структура такого подразделения могут быть разными (отдел по работе с персоналом, служба управления персоналом, отдел кадров и т.п.). Такое подразделение должно согласовывать свою деятельность с целями организации.

Менеджер по персоналу должен обладать множеством знаний в сферах управления персоналом, педагогическом, психологическом, правовом и прочих аспектах, которые позволяют осуществлять полноценный цикл работ с персоналом.

Важнейшая цель управления трудовыми ресурсами - это обеспечение кадрами и организация их использования с максимальной эффективностью. Именно с оглядкой на эти цели формируется система управления трудовыми ресурсами в организации. Базой для построения такого управления являются принципы, разработанные наукой и опробованные на практике.

Очевидно, что в свете современных требований, предъявляемых к качеству управленческой деятельности, целесообразно иметь в организации четко установленный алгоритм разработки и осуществления системы управления трудовыми ресурсами, желательно оформленный в виде

внутрифирменного стандарта. Сегодня же у отечественных передовых предприятий, а также у зарубежных лидеров, как правило, существует документально закреплённое представление о системе управления трудовыми ресурсами организации, кадровых процессах, мероприятиях и нормах их осуществления. В то же время, у большинства отечественных предприятий представление о том, как работать с персоналом, не фиксируется документально, существует на уровне понимания или находится в стадии осознания и формирования. Серьёзную трудность при этом составляет сложность поставленной задачи, отсутствие необходимых навыков и опыта, а также слабая методическая проработанность [1].

Таким образом, постоянное улучшение методов работы с персоналом и использование новейших достижений как зарубежных, так и отечественных достижений обеспечивается именно системой управления трудовыми ресурсами.

Список литературы:

1. Колесникова С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации // Вопросы экономики и управления. - 2022. - №7. - С. 15-20.
2. Паламарчук А.С. Экономика предприятия. - М.: ИНФРА-М, 2020. - 456 с.