

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Галимова Карина Маратовна

магистрант, Тюменский индустриальный университет, РФ, г. Тюмень

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы повышения и оценки эффективности использования трудовых ресурсов современного предприятия, такие как недостаточно эффективная система стимулирования труда, мотивации и малоэффективное использование социально-психологических методов; высокие показатели текучести персонала организации; недостаточно качественная система обучения персонала; недостаточно эффективная подготовка специалистов сложных информационных систем; проблема выбора показателей эффективности использования трудовых ресурсов; проблема финансирования мероприятий повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, мотивация, эффективность, проблемы, производительность, затраты.

Основным фактором развития сегодня является человек, его активность, способность профессионально интегрироваться, разрешать противоречия.

Актуальность выбранной темы объясняется тем, что обычно под управлением трудовыми ресурсами организации понимают стремление предприятия нанять и удержать у себя на работе наиболее высококвалифицированных сотрудников. При этом компания старается минимизировать расходы по финансированию их труда, стремясь к максимальной отдаче со стороны работников с целью получения наибольшей прибыли. При этом все возникающие проблемы в управлении трудовыми ресурсами должны решаться совместно квалифицированными менеджерами по кадрам и руководителями высшего и среднего звена компании.

При повышении эффективности использования трудовых ресурсов значительную сложность вызывает необходимость привлечения значительных средств на реализацию кадровой политики. Средства эти предприятие берет из прибыли, что не всегда согласовывается с пожеланиями собственников. В результате недальновидные компании отдают предпочтение иным направлениям распределения прибыли, что, в конечном итоге приводит к затуханию деятельности компании.

Недочеты системы планирования трудовых ресурсов предприятия начинаются уже на этапе конкретизации и определения целей и задач, которые будут выполняться каждым работником, разработки подробной должностной инструкции, обозначения необходимой квалификации и трудовых навыков. Эффективное управление трудовыми ресурсами определяется, в том числе рациональным использованием потенциала работника с учетом возложенных на него задач. Не менее важный аспект состоит в выявлении не связанных с конкретной деятельностью умений и навыков и анализ возможности и целесообразности их использования для повышения общей эффективности производства.

Сложно переоценить значение уровня мотивации в достижении максимально высоких

показателей работы. Вместе с тем, политика многих организаций по отношению к своим сотрудникам еще не полностью ориентирована на повышение их мотивации.

По этой причине добиться полного использования потенциала сотрудников очень сложно. В частности, преобладающими оказываются установки исключительно на материальное поощрение. Однако немаловажны и нематериальные стимулы [2].

Неудовлетворение работника неизбежно приводит либо к ухудшению его производственных показателей, либо к увольнению. Для предприятия в любом случае это потери, поскольку неизбежно возникнут затраты на поиск нового сотрудника, на его адаптацию. Однако при невыясненных причинах увольнения сотрудника остается риск быстрого увольнения и нового. В этой связи но руководителей предприятия но необходимо знать но причины увольнения но работников, с целью предотвращения утечки ценного кадрового потенциала и обеспечения стабильности кадров.

Существует также проблема выбора показателей для оценки эффективности использования трудовых ресурсов.

Особенности авторских методик исчисления показателей эффективности использования трудовых ресурсов находят свое отражение в следующих аспектах:

1. Ресурсно-затратный подход к расчету результативности и затратности, ориентированный не на списочный состав, а на стоимость потребления живого труда в процессе создания продукции.
2. Определение прямых и косвенных показателей в целом (общих показателей) в разрезе статей живых затрат, относимых на издержки продукции (частных показателей).
3. Формирование комплексных и системных методик, предусматривающих взаимосвязь между общими и частными прямыми и косвенными показателями.

Синтезируя частные показатели, Ильин С.Ю. предлагает сформировать комплексную и системную методику оценки эффективности использования трудовых ресурсов, означающую тесную взаимосвязь между результативностью и затратностью показателей трудосберегающего и трудоемкого характера.

В работе Ильина С.Ю. используется ряд показателей: совокупный прямой показатель эффективности использования трудовых ресурсов, косвенный показатель эффективности использования трудовых ресурсов по оплате труда, косвенный показатель эффективности использования трудовых ресурсов по отчислениям на социальные нужды, прямой показатель эффективности использования трудовых ресурсов по оплате труда, прямой показатель эффективности использования трудовых ресурсов по отчислениям на социальные нужды [3].

Существует 4 подхода оценки эффективности использования трудовых ресурсов.

Первый подход основан на мнении о том, что трудовые ресурсы организации оказывают личное воздействие на процесс производства, поэтому критериями оценки эффективности их использования являются окончательные итоги производственной деятельности предприятия. К ним можно отнести абсолютные значения итоговых показателей работы организации за конкретный период, в частности: объем товарной и реализованной продукции; валовая и чистая прибыль организации; прибыль от реализации и затраты на один рубль продукции; уровень рентабельности продукции и продаж; фондоотдача и др.

Второй подход построен на оценке качества, результативности и сложности живого труда. Основные показатели: производительность труда, соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы, удельный вес заработной платы в себестоимости продукции, динамика фонда заработной платы, процент выполнения норм выработки, потери рабочего времени, процент бракованной продукции, трудоемкость продукции, уровень производственного травматизма.

В третьем подходе учтены формы и способы работы с персоналом, от которых зависит уровень эффективности использования трудовых ресурсов, а именно: уровень эффективности организации работы трудовых ресурсов, мотивации труда и социально-психологического климата в коллективе определяют не только условия работы персонала, но и производственные результаты. Показатели: коэффициенты движения и текучести кадров, уровень квалификации работников, соотношение численности рабочих и служащих, показатели использования фонда рабочего времени, удельный вес нарушителей трудовой дисциплины в общей численности персонала, доля управленческих расходов в полной себестоимости продукции.

В научной статье Зиятдиновой В.В. рассматривается комплексный подход к оценке эффективности использования трудовых ресурсов организации. Такой подход построен на том, что все вышеперечисленные методики аккумулируются, и критерии оценки использования труда группируют по следующим группам показателей:

- 1 группа: Показатели, отражающие динамику персонала за определенный период времени.
- 2 группа: Показатели, характеризующие производительность труда работников.
- 3 группа: Показатели, характеризующие затраты на рабочую силу.
- 4 группа: Показатели, характеризующие работу по профессиональному обучению работников.

Комплексный подход имеет большую практическую значимость для многосторонней комплексной оценки эффективности использования трудовых ресурсов конкретной организации[2, с.2-3].

Важно отметить, что управленческая деятельность получила новый импульс развития в ответ на требования развивающегося производства, когда для повышения его эффективности усилиями персонала появилась необходимость в рациональном использовании человеческого потенциала. Обсуждаются индивидуальные качества сотрудников, а также факторы, которые следует учитывать руководителю в целях оптимального использования человеческого потенциала. Необходимый в современных условиях индивидуальный подход к персоналу требует учета и подбора для каждого сотрудника формы деятельности по темпу работы, напряженности, особенностям темперамента. Обсуждается социальная роль личности как элемент ее структуры. Игнорирование индивидуальных качеств сотрудников, особенностей их ролевого поведения может повлечь за собой возникновение конфликтов в трудовом коллективе. Рассмотрены виды управленческой деятельности (рационализация, разделение и регулирование ролей), позволяющие значительно снизить ролевую напряженность и ролевые конфликты.

В конце обобщим основные проблемы эффективности использования трудовых ресурсов современного предприятия:

- 1) недостаточно эффективная система стимулирования труда, мотивации и малоэффективное использование социально-психологических методов;
- 2) высокие показатели текучести персонала организации;
- 3) недостаточно качественная система обучения персонала;
- 4) недостаточно эффективная подготовка специалистов сложных информационных систем;
- 5) проблема выбора показателей эффективности использования трудовых ресурсов;
- 6) проблема финансирования мероприятий повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Список литературы:

1. Бахарева Л.А., Емельянцева В.А. Проблемы оценки эффективности использования трудовых ресурсов в условиях цифровизации экономики//В сборнике: Экономический рост: проблемы, закономерности, перспективы сборник статей III Международной научно-практической конференции. 2019. С. 113-117.
2. Зиятдинова В.В. Проблема комплексной оценки эффективности использования трудовых ресурсов предприятия, В.В. Зиятдинова И.А. Кашкирова// Экономика и предпринимательство. 2015. № 9, с. 2-3.
3. Ильин С.Ю. Эффективность использования трудовых ресурсов.// Транспортное дело России. 2018. № 4. С. 83-84.
4. Панферова Е.В. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации//В сборнике: Влияние исторического фактора на своеобразие экономического развития регионов России сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции, проводимой в рамках VII Стародубцевских чтений, посвященных В. А. Стародубцеву. АНО ДПО «Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании»; Тульский филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г. В. Плеханова». Киров, 2019. С. 270-275.
5. Ступина Н.В. Проблема выбора показателей для оценки эффективности использования трудовых ресурсов//В сборнике: Экономика и современный менеджмент: теория, методология, практика сборник статей V Международной научно-практической конференции. 2019. С. 17-19.