

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Совершенствование формирования и эффективности использования трудовых ресурсов относится к числу важнейших задач современного производства, является одним из основных условий в решении задач, поставленных организацией. Для обеспечения эффективного функционирования организации необходимо уделять должное внимание эффективности формирования трудовых ресурсов.

Исследованием трудовых ресурсов занимались очень многие ученые. Среди них: Величко А.В., Гавриш К. В., Киричек А. В., Лифанова Я. В., Любидина Д.М., Наумко Ю. С., Никитченко С. А., Прилипко В. А. и многие другие.

Трудовые ресурсы следует считать основным ресурсом, эффективность использования которого влияет на результаты деятельности и будущее развитие предприятия. Благодаря трудовым ресурсам приводят в движение материально-вещественные части производства, создаётся стоимость, продукт и прибавочный продукт в виде прибыли. Основная разница трудовых ресурсов от остальных ресурсов организации заключается в том, что каждый сотрудник предприятия имеет возможность отказаться от предоставляемых ему условий, попросить изменения данных условий труда, обучаться другим сферам деятельности или даже по собственному желанию уволиться с предприятия.

Учитывая сложность ситуации в экономике страны и на рынке труда, в частности, актуальным остается вопрос разработки новой рыночной концепции управления персоналом, усиление места и роли управления персоналом на государственном уровне.

Существует много подходов к определению понятия «трудовые ресурсы», далее приведем несколько из них.

В современном экономическом словаре категория «трудовые ресурсы» трактуется как экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности [1]

Травин В.В. определяет трудовые ресурсы, как часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно-полезным трудом [2].

Качан Е.П. рассматривает трудовые ресурсы, как совокупность носителей рабочей силы, которая обычно определяется демографической структурой населения, установленными пределами работоспособности как тех, которые принимают участие в процессе труда, создании потребительских ценностей и социально-культурных ценностей, так и потенциально способных к общественно-полезной деятельности [3].

Для отображения полной сущности понятия «трудовые ресурсы», мы предлагаем следующее определение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы – это определенная группа людей, обладающая необходимыми физическими и умственными способностями для участия в общественно-полезной деятельности с учетом возможного их задействования в процессах создания новых товаров и услуг в виде материальных благ и предложений инновационного содержания.

Эффективное функционирование каждого предприятия зависит от обеспеченности требуемым персоналом, из этого следует, что персонал организации является одним из главных ресурсов любого предприятия. Качество и эффективность использования данного ресурса должно занимать важную роль, так как из этого следует, будет ли организация конкурентоспособна, сможет ли она достигать поставленных результатов. От компетентности действий персонала зависит создание продукта, стоимость и прибыль [4].

Управление трудовыми ресурсами представляет собой сознательный, сложный, многофакторный процесс, характеризуется специфическими особенностями и закономерностями, системностью и завершенностью. Управление трудовыми ресурсами является составной частью управления развитием государства.

В условиях переходной экономики направлениям улучшения эффективного использования трудовых ресурсов в Республике Беларусь могут быть:

1) активная политика государства: направления политики включают социальную поддержку, развитие гибкого рынка труда, его правовое обеспечение, трудоустройство, подготовку и переподготовку кадров;

2) экономический рост требует увеличения количества, улучшение качества рабочих мест (создание новых и реконструкции уже существующих рабочих мест, уменьшение рабочих мест с вредными условиями труда, защита среды);

3) улучшение использования эффективного организационного принципа рынка труда - сотрудничество между предпринимателями, профсоюзами и государством;

4) заимствования опыта зарубежных стран по заключению коллективных договоров на высшем национальном уровне между ассоциацией предпринимателей и руководством профсоюзов; на уровне корпораций и отдельных предприятий;

5) для сдерживания стремления работодателей переманивать к себе квалифицированных специалистов, а также желание работников сменить место работы необходимо ввести на предприятиях равную оплату за равный труд;

6) разработка проекта для применения на практике общедоступных банков данных, должны предоставлять каждому, кто ищет работу, полную информацию о вакантных местах по профессиям, отраслям и регионам страны;

7) улучшение качества образования; введение курсов, систем повышения образовательного уровня безработных, переподготовка по профессиям, пользующихся спросом на рынке труда; организация семинаров для молодых специалистов, которые помогут им овладеть умениями самопрезентации, проанализировать собственные ожидания, соотнести их с потребностями рынка труда, найти на нем свое место;

8) государственное финансированию программ рынка труда, способствующее активному развитию трудовых ресурсов включает: обеспечение географической мобильности рабочей силы путем финансирования переезда семей в районы, где есть вакантные рабочие места, с гарантией улучшения материальных условий жизни; организация для молодежи общественных работ с достойной платой; поощрение предпринимателей к принятию на работу людей с ограниченными возможностями и специальное техническое оборудование рабочих мест для них; стимулирование развития предпринимательской деятельности; увеличение социальной защиты населения на рынке труда;

9) внедрение дополнительного заработка для студентов путем организации оплачиваемых работ на базе места учебы (учебного заведения);

10) повышение шансов трудоустройства работников из старших возрастных групп, ответственность работодателей за необоснованное увольнение сотрудников;

11) создание благоприятных условий для раскрытия интеллектуального развития, эффективного применения трудового потенциала, внедрение эффективных финансовых и нематериальных способов мотивации; совершенствование системы оплаты труда, расширение возможностей получения дополнительных доходов;

12) высокую степень занятости трудовых ресурсов можно обеспечить за счет создания новых рабочих мест не только в конкурентоспособных отраслях но и требующих восстановления за счет инвестиций;

13) управление эффективным использованием трудового потенциала, постоянное обеспечение улучшения его качества (за счет оценки главных показателей состояния трудового потенциала) обеспечение соответствия трудового потенциала требованиям международного уровня; поддержка высококвалифицированных специалистов.

Таким образом, трудовые ресурсы - это часть населения страны, которая имеет способности по общественно-полезному труду в различных отраслях экономики. В условиях экономической нестабильности актуальным является переход к прогрессивным методам подготовки, поддержки и развития, рационального использования, выявления резервов трудовых ресурсов, увеличение занятости, совершенствования управления трудовыми ресурсами, развитие рынка труда, обеспечение сбалансированности количества рабочих мест, трудовых ресурсов и капиталовложений.

Список использованных источников

1. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь. 6-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2008. 512 с. С. 438
2. Травин В.В. Кадровая политика в современных условиях / В.Травин. - М., 2006.- 364с.
3. Качан Е.П. Управление трудовыми ресурсами / Е.П. Качан: учеб. пособие. - М .: Издательский дом «Юридическая книга», 2005. - 358с.
4. Мельникова Н. А. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов // Молодой ученый. — 2019. — №23. — С. 272-273. — URL <https://moluch.ru/archive/261/60136/> (дата обращения: 27.10.2019).