

УДК 331.1

И. В. Кочура, д-р экон. наук, Ю. И. Пелипас**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Донецкий национальный технический университет»,
г. Донецк****ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ
ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ: СУЩНОСТЬ, АНАЛИЗ, ИНСТРУМЕНТАРИЙ**

Рассмотрены сущность, виды анализа и показатели обеспеченности организации трудовыми ресурсами. В качестве инструментов обеспеченности проанализированы ярмарка вакансий, собеседование и реферальные программы, а также процесс их проведения, виды, достоинства и недостатки при подборе кадров. Определена роль обеспеченности организации трудовыми ресурсами на повышение эффективности ее деятельности.

Ключевые слова: *обеспеченность, трудовые ресурсы, инструмент, анализ, эффективность, собеседование, ярмарка вакансий, реферальная программа*

Постановка проблемы

В современных условиях повышение эффективности функционирования организации предполагает рациональное использование трудовых ресурсов. От качества и эффективности управления персоналом во многом зависят результаты деятельности организации и ее конкурентоспособность. Достаточная обеспеченность организации трудовыми ресурсами, их рациональное использование, имеют колоссальное значение в процессе достижения высокого уровня производительности труда и повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации. Данные задачи могут решаться за счет развития инструментов обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

Анализ последних достижений и публикаций

Проблематикой обеспеченности субъектов хозяйственной деятельности трудовыми ресурсами занимались многие ученые. Различные аспекты этой проблемы исследовали: Н. И. Архипова [1], О. И. Беседина, Д. И. Зновенко, Е. В. Малахова [2], А. Я. Кибанов [3], Н. С. Лустов [4], А. К. Нестеров [5], И. В. Новикова [6], Т. К. Руткаускас [7], М. Армстронг, С. Тейлор [8], Харрис Ллойд, Э. Огбонна [9] и др. Их разработки были связаны с теоретическими и практическими исследованиями в области развития субъектов хозяйствования в условиях глобальных экономических преобразований, интенсивной конкуренции, высоким уровнем неопределенности экономических процессов и т. п. Исследования позволили сформировать методологическую базу, направленную на рациональное использование трудовых ресурсов и формирование эффективной кадровой политики организаций в современном менеджменте. Несмотря на то, что отдельные вопросы управления трудовыми ресурсами организации освещены достаточно широко, проблема нерационального использования трудовых ресурсов организации и низкого уровня их обеспеченности во многих организациях является актуальной. Следовательно, существует необходимость разработки дополнительных инструментов обеспечения организации трудовыми ресурсами.

Целью статьи является теоретический анализ инструментария обеспеченности организации трудовыми ресурсами с точки зрения развития и совершенствования кадровой политики.

Изложение основного материала исследования

Трудовые ресурсы оказывают существенное влияние на показатели деятельности организации и являются непосредственной составляющей ее экономического потенциала. Технологическая и экономическая эффективность производственной деятельности формируется в результате взаимодействия трудовых ресурсов с материальными, финансовыми, информационными и другими видами ресурсов организации.

Существует множество трактовок трудовых ресурсов с позиции зарубежных и отечественных авторов (таблица 1).

Таблица 1 – Сущность категории «трудовые ресурсы организации»

Автор	Определение
Алексеев Ю. С., Байгулова А. А., Белый Е. М., Зимина Л. Ю.	Главный ресурс организации, от качества подбора и эффективности использования которого во многом зависят результаты производственной деятельности организации [10, с. 22]
Лустов Н. С.	Выступают решающим фактором повышения производительности труда и определяют эффективность всех сторон производственно-хозяйственной деятельности организации [4, с. 8]
Нестеров А. К.	Общая совокупность работников, занятых в организации в соответствии со штатным расписанием и принадлежащих к разным профессионально-квалификационным группам, получающих заработную плату в этой организации [5]
Новикова И. В.	Очень дорогостоящий фактор производства, непосредственно влияющий на конкурентоспособность организации [6]
Руткаускас Т. К.	Представляют собой совокупность работников различных профессиональных квалификационных групп, занятых в организации и включенных в его штатную структуру (списочный состав). Характеризуют потенциальную рабочую силу как часть трудовых ресурсов региона [7, с. 101]

На основе обобщения определения «трудовые ресурсы» и с точки зрения обеспеченности ими организации данная дефиниция получила развитие. Трудовые ресурсы организации представляют собой совокупность работников определенных профессионально-квалификационных характеристик, входящих в списочный состав, от качества подбора и использования которых зависят результаты и эффективность всех сторон ее производственно-хозяйственной деятельности.

Трудовые ресурсы организации характеризуют ее потенциальную рабочую силу как часть трудовых ресурсов региона. Исследуя трудовые ресурсы, необходимо учитывать обеспеченность организации персоналом и его рациональное использование, так как от этого зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, и как результат – объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

По сути, обеспеченность организации трудовыми ресурсами представляет собой сравнение фактического числа работников по категориям и профессиональным навыкам с плановой потребностью по какому-либо критерию. Особое внимание уделяется анализу обеспеченности организации кадрами наиболее востребованных категорий. Особенно это касается рабочих основного производства. Это объясняется тем, что их недостаток может привести к невыполнению плана производства, к несоблюдению оптимальных сроков проведения необходимых работ, а в конечном счете к снижению производительности и эффективности труда организации, и, как следствие, снижению прибыли или полному ее отсутствию. В свою очередь, избыток трудовых ресурсов приводит к их неполному использованию, и как следствие, к снижению производительности и эффективности труда.

В современных условиях достаточно большое внимание уделяется анализу обеспеченности организаций трудовыми ресурсами и эффективности их использования. Это обосновывается тем, что именно за счет такого анализа могут быть выявлены резервы роста эф-

фективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия. Основные виды анализа и показатели, определяемые в его процессе, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Показатели, определяемые в процессе анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами [3, 4, 8, 11, 12]

Виды анализа	Показатели
Движение трудовых ресурсов	коэффициент оборота по приему; коэффициент оборота по выбытию; коэффициент необходимого оборота; коэффициент замещения кадров; коэффициент постоянства кадров; коэффициент текучести кадров
Количественный состав всех категорий работников	абсолютное и относительное значение укомплектованности предприятия трудовыми ресурсами, в том числе в разрезе всех категорий; процентное соотношение, отражающее долю той или иной группы сотрудников в общей численности персонала
Качественный состав всех категорий работников	процентное соотношение или удельный вес сотрудников по уровню образования; процентное соотношение или удельный вес сотрудников по возрасту; процентное соотношение или удельный вес сотрудников по стажу работы
Профессиональный и квалификационный уровень	полномочия и ответственность работника, влияющие на требования к образованию, навыкам и знаниям; деловые качества; работоспособность; качество выполняемой работы; соответствие квалификации работника сложности выполняемых работ
Эффективность использования трудовых ресурсов	производительность труда; выработка продукции; использование фонда рабочего времени; трудоемкость продукции; рентабельность трудовых ресурсов

Одним из важнейших этапов анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами является изучение их движения, которое представляет собой изменение численности работников в результате приема на работу, увольнения, перевода на другую должность внутри предприятия. К основным причинам движения трудовых ресурсов относят: вступление в трудоспособный возраст и выход на пенсию, поступление в учебное заведение, получение образования и устройство по специальности или получение соответствующей должности, смена места жительства, военная служба и ее окончание и другие причины.

Коэффициенты оборота по приему и выбытию дают представление о количестве соответственно принятого и выбывшего персонала. При этом низкое значение первого коэффициента свидетельствует о постоянстве персонала, а высокие значения второго – свидетельствует о неблагополучии компании.

Коэффициент необходимого оборота определяет долю уволенных по неизбежным и независящим от предприятия причинам в среднесписочной численности работников. В состав лиц, выбывших по причинам производственного или общегосударственного характера, включают уволенных в связи с сокращением численности и переводом на другие предприя-

тия, поступлением на учебу, призывом на воинскую службу, потерей трудоспособности.

Коэффициент текучести позволяет выявить долю сотрудников, покинувших предприятие по той или иной причине. Если коэффициент принимает высокое значение, то это свидетельствует об общем неблагополучии организации в части трудовой дисциплины, а также, возможно, в части внутренней и внешней ситуации. Коэффициент текучести кадров используется и для оценки эффективности деятельности службы управления на предприятии.

Если коэффициент оборота персонала по приему превышает коэффициент оборота персонала по выбытию, то это свидетельствует о том, что на предприятии ведется работа с персоналом и оно заинтересовано в снижении текучести кадров. Если все работники были уволены по собственному желанию, то коэффициент оборота персонала по выбытию совпадает с коэффициентом текучести кадров. Коэффициент замещения персонала характеризует отношение числа принятых работников к числу уволенных работников, т. е. сколько из уволенных работников замещается вновь принятыми кадрами. Если коэффициент замещения меньше единицы (по отрасли или экономике в целом), следовательно, имеют место сокращение числа занятых и увеличение безработицы [12].

Коэффициент постоянства состава работников используется тогда, когда необходимо оценить эффективность кадровой политики. Он отражает уровень оплаты труда, а также степень удовлетворенности работников условиями труда, трудовыми и социальными льготами.

Анализ количественного состава работников рекомендуется рассматривать с точки зрения его укомплектованности на основе сравнения плановых и фактических показателей их численности. Также интерес представляет структура персонала, в том числе в динамике. При этом увеличение доли рабочих в общей численности трудящихся может свидетельствовать об улучшении структуры кадров, что может повлиять на эффективность деятельности предприятия.

Анализ качественного состава представлен исследованиями, связанными с определением удельного веса работников по уровню образования, в том числе по специфике предприятия, по возрасту и стажу. Как правило, инженерно-технические работники в идеале должны иметь высшее образование по направлению деятельности предприятия, а рабочие – среднее профессиональное образование также связанное со спецификой предприятия. Возраст и стаж могут свидетельствовать об этапах формирования умений, навыков и опыта, а также среднем возрасте работающих. По результатам анализа можно будет сделать вывод, имеется ли необходимость повышения образовательного и профессионального уровня работников, омоложения кадрового состава, а также улучшения других качественных показателей.

Анализ профессионального и квалификационного уровня работников связан не только с аналитическими расчетами, но широким инструментарием оценки персонала.

Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия представлены в таблице 2, среди которых одним из важнейших является производительность труда, связанная непосредственно с объемом производства продукции и услуг, приходящихся на конкретного сотрудника.

Целью формирования трудовых ресурсов субъекта хозяйственной деятельности является покрытие потребности организации в специалистах определенной категории. Обеспеченность трудовыми ресурсами организации может реализовываться с помощью набора определенных инструментов, которые представлены в таблице 3. При этом необходимо их различать для разных ситуаций, а именно при найме на работу и при выявлении необходимости развития и повышении квалификации уже работающих сотрудников. Рассмотрим каждый из перечисленных в таблице инструментов.

Таблица 3 – Инструменты обеспечения организации трудовыми ресурсами и их особенности [4, 8, 9, 13, 14]

Инструмент обеспеченности	Содержание	Преимущества	Недостатки
Проведение ярмарки вакансий	Мероприятие в сфере карьеры и трудоустройства, демонстрирующие имеющиеся вакансии, карьерные возможности как для выпускников вузов, так и специалистов	Концентрация в одном месте большого количества работодателей и кадровых агентств, что позволяет повысить результативность поиска работы. Возможность личного общения с сотрудниками отделов кадров или работодателями, подачи резюме либо заполнения анкеты, прохождения собеседования либо интервью. Продвижение бренда своей организации как работодателя	Большое количество посетителей и конкурентов. Участие организации для пиар-акции, а не для поиска кандидатов. Могут участвовать фирмы с плохой репутацией, а также предлагающие неоднозначные виды заработка
Проведение собеседований (интервью)	Процедура оценки кандидатов на определенную вакансию с помощью типовых вопросов, в том числе профессионального характера	Четкая последовательность вопросов позволяет охватить все анализируемые аспекты. Не требует высокой профессиональной квалификации интервьюера. Не требует больших стоимостных затрат. Высокая достоверность и правдивость ответов	Возможны большие затраты времени на проведение интервью, а также обработку данных после собеседования. Высокая вероятность что-то упустить из виду (деловые или личные качества, общую картину профессиональной подготовки работника)
Реферальные программы	Программа рекомендательного рекрутинга, разработанная для конкретной организации. Кандидатов на вакансии рекомендуют сами сотрудники организации	Большой штат сотрудников, который практически не требует руководства. Заинтересованные в прибыли люди самостоятельно выполняют большую часть работы, в том числе и по организации собственных структур. Экономия бюджета на размещение вакансий	При возрастании планов по найму, возникает дефицит инженеров в команде. Необходимость дополнительно привлекать другие каналы и способы поиска кандидатов. Может отсутствовать вознаграждение сотрудников за привлеченного реферала

Ярмарки вакансий могут проводиться различными структурами с целью оказания содействия гражданам в трудоустройстве, а работодателям в подборе необходимых работников путем установления прямого контакта между ними и, по возможности, проведения собеседования, что позволит облегчить и ускорить процесс поиска работы. К заинтересованным в данном мероприятии организациям относят прежде всего государственную службу занятости и организации-работодатели, а также учебные заведения и общественные организации. Продолжительность ярмарки вакансий может составлять от двух часов до целого дня. Организатор приглашает на свою или арендованную территорию работодателей и потенциальных соискателей. В случае проведения ярмарки организацией-работодателем речь идет о крупных событиях, во время которых участники не только общаются, но также проводятся мастер-классы и семинары. При этом в роли спикеров выступают представители организаций-работодателей. Организация, участвуя в ярмарке вакансий, может решать две основные задачи: привлечение претендентов на покрытие определенных вакантных позиций; популяризация своего бренда, создание имиджа привлекательного работодателя.

Как правило, основной аудиторией ярмарок вакансий являются молодые специалисты и студенты. Работодатели дают возможность выпускникам узнать о себе: рассказывают о вакансиях, об условиях труда, об особенностях корпоративной культуры. Например, в Донецком национальном техническом университете создан центр карьеры, который периодически проводит ярмарки вакансий. Обычно эти мероприятия проходят с участием различных министерств. Например, «Энергетическая ярмарка вакансий» была организована при поддержке Министерства угля и энергетики ДНР, РП «Энергия Донбасса» и «Региональной энергопоставляющей компании». Однако в роли аудитории для ярмарок может выступать также и взрослое население, включая возраст старше 50 лет, когда конкретная организация осуществляет массовый набор персонала (к примеру, производственной организации требуются представители рабочих профессий). Посещение ярмарок вакансий является одним из возможных способов поиска работы.

Обеспечение организации трудовыми ресурсами может реализовываться с помощью такого инструмента, как проведение собеседований (интервью) с потенциальными кандидатами на должность. Данный инструмент, как показывают исследования, является наиболее эффективным и точным методом составления наиболее достойного впечатления о кандидате и проверки, подойдет ли такой человек определенной организации.

Классификация видов собеседований при подборе трудовых ресурсов представлена в таблице 4.

Самое главное в собеседовании – получить по возможности полное и справедливое впечатление о соискателе, поэтому задача интервьюера состоит в построении беседы так, чтобы большую часть времени говорил кандидат. Для этого необходимо создать доверительную обстановку, расположить к себе человека. Вопросы и требования к кандидату должны быть подготовлены заранее, поскольку так называемая анкета для проведения собеседования необходима для того чтобы проводящий собеседование человек вел разговор по четко намеченному курсу, не тратил время попусту. Все, заинтересовавшее интервьюера, или показавшееся ему важным, необходимо записывать или хотя бы делать краткие пометки.

Реферальная программа – это вид сотрудничества, при котором фирма платит своему клиенту (рефереру) за то, что он привел в компанию новых потребителей (рефералов). Как правило, бонусы получает и тот, кто привел, и тот, кого привели. Реферальные и партнерские программы популярны почти во всех сферах, не исключением стал рекрутинг. Сущность данных реферальных программ состоит в привлечении руководителями через сотрудников на открытые вакансии специалистов нужной квалификации. Так организация сокращает время и затраты на традиционный подбор и снижает уровень текучести. При этом существуют внешние и внутренние виды таких программ.

Таблица 4 – Классификация видов собеседований при подборе трудовых ресурсов [9, 13, 14, 15]

Классификация	Особенности
Структурированное собеседование	Является наиболее популярным видом интервьюирования, где соискателю задаются стандартные вопросы, позволяющие выяснить уровень квалификации, опыт работы и черты характера
Кейс-интервью	Позволяет проверить практические навыки соискателя. Кандидату предлагается типовая ситуация (так называемый «кейс»), и он должен изложить последовательность своих действий и объяснить целесообразность своих решений
Интервью по компетенциям	Структурированное интервью, цель которого – определить уровень развития у кандидата определенных компетенций методом исследования конкретных примеров из его прежней рабочей практики. В данном случае руководитель приводит соискателю проблемную ситуацию, решение которой должен предложить кандидат. Соискателю необходимо составить подробный план своих действий, а также обосновать каждое предложение. По методике проведения данный вид схож с кейс-интервью, однако интервью по компетенциям дает кандидату на вакансию большую свободу действий
Проективное собеседование	Во многом похоже на структурированное интервью. Его главное отличие заключается в том, что оно проводится в очень быстром темпе
Стрессовое собеседование	Цель стрессового собеседования заключается в проверке стрессоустойчивости кандидата, его конфликтности, опыта проведения сложных переговоров, коммуникативных навыков и гибкости в общении со сложными клиентами и партнерами. В ходе интервью руководитель задает претенденту ряд провокационных вопросов. При этом манера самого специалиста по набору персонала может быть достаточно резкой, чтобы спровоцировать соискателя на ответную реакцию
Групповое собеседование или ассесмент-центр	Проводится для нескольких соискателей одновременно. В данном случае можно непосредственно сравнить не только ответы кандидатов, но и их поведение, а также целесообразность предлагаемых решений
Brainteaser-интервью (дословно, интервью, щекочущее мозг)	В данном случае руководитель задает вопросы, не имеющие непосредственного отношения к профессиональной деятельности соискателя. Некоторые из них доведены до абсурда, между ними отсутствует логическая связь. Кандидатам необходимо дать ответ на замысловатый вопрос или решить логическую задачу с целью проверки аналитического мышления и творческих способностей соискателя

Внешняя программа связана с сотрудничеством с рекрутинговыми агентствами, которые получают вознаграждение после того как организация трудоустроит их кандидата. Сюда относится партнерство с руководителями других организаций. Например, случаются ситуации, когда на собеседование приходит кандидат, который соответствует должности, но не подходит по каким-либо критериям, таким образом, он может подойти другой организации.

Внутренняя программа направлена на персонал организации. Сотрудников оповещают об открытых вакансиях через рассылки, корпоративный портал или доску объявлений и призывают привлекать на должности друзей и знакомых, у которых есть необходимый опыт и навыки. Работник, реферала которого примут в организацию, получает вознаграждение от руководства организации за счет экономии бюджета на размещение вакансий.

Выводы и перспективы дальнейших исследований в данном направлении

Таким образом, обеспеченность организации трудовыми ресурсами является важнейшим фактором, оказывающим влияние на уровень их использования и эффективность производства. На основе анализа теоретических источников и их обобщения в работе уточнено понятие «трудовые ресурсы» с точки зрения обеспеченности ими организации. Представлены основные виды анализа для определения уровня обеспечения организаций трудовыми ресурсами и эффективности их использования. Проанализированы основные инструменты обеспечения трудовыми ресурсами организации. Это проведение ярмарок вакансий, собеседований (интервью) с потенциальными кандидатами на должность и реферальные программы. Каждый источник характеризуется рядом преимуществ и недостатков. Наиболее эффективным и достоверным методом среди рассмотренных как при приеме на работу, так и при перемещении работника внутри организации является проведение собеседований, основные виды которого также были проанализированы. Дальнейшее исследование будет направлено на совершенствование кадровой политики организаций, в том числе в направлении механизмов и инструментов ее обеспечения трудовыми ресурсами.

Список литературы

1. Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом : монография / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова // Российский государственный гуманитарный университет. – Москва : Проспект, 2018. – 159 с. – ISBN 978-5-392-25763-8.
2. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О. И. Беседина, Д. И. Зновенко, Е. В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – № 1(19). – С. 3–10.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях : монография / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, Р. Н. Геворгян [и др.] ; под ред. проф. И. Б. Дураковой. – Москва : ИНФРА-М, 2017. – 242 с. – ISBN 978-5-16-012762-0.
4. Лустов, Н. С. Трудовые ресурсы: теоретические аспекты анализа, управления, мотивации и стимулирования : монография / Н. С. Лустов. – Москва : Издательские решения, 2017. – 80 с. – ISBN 978-5-44-859697-1.
5. Нестеров, А. К. Трудовые ресурсы предприятия / А. К. Нестеров // Энциклопедия Нестеровых. – 2018. – Текст : электронный. – URL: <http://odiplom.ru/lab/trudovye-resursy-predpriyatiya.html> (дата обращения: 10.04.2023).
6. Новикова, И. В. Стратегическое управление трудовыми ресурсами предприятия в индустрии 4.0 / И. В. Новикова // Экономическое возрождение России. – 2019. – № 3(61). – С. 181–184. – Текст : электронный. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskoe-upravlenie-trudovymi-resursami-predpriyatiya-v-industrii-4-0> (дата обращения: 12.04.2023).
7. Руткаускас, Т. К. Экономика организации (предприятия) / Т. К. Руткаускас [и др.] ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Т. К. Руткаускас. – 2-е изд., перераб. и доп. – Екатеринбург : УМЦ УПИ, 2018. – 260 с. – ISBN 978-5-8295-0563-9.
8. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор ; пер. с англ. И. Малкова. – 14-е изд. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2018. – 1038 с. – ISBN 978-5-4461-0375-1.
9. Harris, L. C. Strategic Human Resource Management, Market Orientation, and Organizational Performance / L. C. Harris, E. Ogbonna // Journal of Business Reseach. – 2001. – Vol. 51(2). – P. 157–166.
10. Белый, Е. М. Экономика предприятия / Е. М. Белый, Ю. С. Алексеев, Л. Ю. Зимица, А. А. Байгулова. – Москва : Русайнс, 2017. – 172 с. – ISBN 978-5-4365-1087-3.
11. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересм. и доп. – Москва : Норма, 2009. – 462 с. – ISBN 978-5-468-00295-7.
12. Движение рабочей силы. – Текст : электронный // www.Grandars.ru [сайт]. – URL: <https://www.grandars.ru/student/statistika/dvizhenie-rabochey-sily.html> (дата обращения: 04.04.2023).
13. Инструменты маркетинга в HR. Как использовать, чтобы продать вакансию и быстрее привлечь профессионалов. – Текст : электронный // Директор по персоналу. – 2019. – № 2. – URL: <https://e.hr-director.ru/700790?fromId2=true&token=2bc93e3f-bcaa-11a0-5c55-2d017e622617&ttl=7776000&ustp=W> (дата обращения: 10.03.2023).
14. Как и зачем проводить ярмарку вакансий онлайн. – Текст : электронный // HeadHunte [сайт]. – URL: <https://hh.ru/article/30956>.
15. Современные методы подбора персонала. – Текст : электронный // Генеральный Директор : журнал [сайт]. – URL: <https://www.gd.ru/articles/10621-metody-podbor-personala> (дата обращения: 10.03.2023).

И. В. Кочура, Ю. И. Пелипас
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Донецкий национальный технический университет», г. Донецк
Теоретические аспекты обеспечения организации трудовыми ресурсами:
сущность, анализ, инструментарий

В современных условиях повышение эффективности функционирования организации предполагает рациональное использование трудовых ресурсов. От качества и эффективности управления персоналом во многом зависят результаты деятельности организации и ее конкурентоспособность. Достаточная обеспеченность организации трудовыми ресурсами, их рациональное использование, имеют колоссальное значение в процессе достижения высокого уровня производительности труда и повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности организации. Данные задачи могут решаться за счет развития инструментов обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

В статье проведен теоретический анализ инструментария обеспеченности организации трудовыми ресурсами с точки зрения развития и совершенствования кадровой политики.

На основе анализа теоретических источников и их обобщения уточнено понятие «трудовые ресурсы» с точки зрения обеспеченности ими организации. Предложены основные виды анализа для определения уровня обеспечения организаций трудовыми ресурсами и эффективности их использования. Это изучение движение трудовых ресурсов, анализ качественного и количественного состава работников, их профессионального и квалификационного уровня, а также эффективность их использования. Проанализированы основные инструменты обеспечения трудовыми ресурсами организации. Это проведение ярмарок вакансий, собеседований (интервью) с потенциальными кандидатами на должность и реферальные программы. Каждый источник характеризуется рядом преимуществ и недостатков. Наиболее эффективным и достоверным методом среди рассмотренных как при приеме на работу, так и при перемещении работника внутри организации является проведение собеседований, основные виды которого также были проанализированы.

ОБЕСПЕЧЕННОСТЬ, ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ, ИНСТРУМЕНТ, АНАЛИЗ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ, СОБЕСЕДОВАНИЕ, ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ, РЕФЕРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

I. V. Kochura, Yu. I. Pelipas
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
«Donetsk National Technical University», Donetsk
Theoretical Aspects of the Organization's Supply of Labour Resources: Essence, Analysis, Tools

In modern conditions the efficiency improvement of the organization's functioning implies the rational use of labour resources. The results of the organization's activities and its competitiveness largely depend on the quality and efficiency of the personnel management. The organization's sufficient supply of labour resources, their rational use are of great importance in the process of achieving a high level of the labour productivity and increasing the efficiency of the financial and economic activities of the organization. These tasks can be solved through the development of tools to supply the organization of labour resources.

The article provides a theoretical analysis of the tools to supply the organization of labour resources from the point of view of developing and improving the personnel policy.

Based on the analysis of the theoretical sources and their generalization, the concept of «labor resources» is clarified from the point of view of the organization's supply of them. The main types of the analysis are proposed to determine the level of the organizations' supply of labour resources and the effectiveness of their use. This is the study of the movement of labour resources, an analysis of the qualitative and quantitative composition of workers, their professional and qualification level, as well as the effectiveness of their use. The main tools to supply the organization of labour resources are analyzed. These are job fairs, interviews with potential candidates for the position and referral programs. Each source has a number of advantages and disadvantages. The most effective and reliable method among those considered both when hiring and when moving an employee within an organization is interviewing, the main types of which were also analyzed.

SUPPLY, LABOUR RESOURCES, TOOL, ANALYSIS, EFFECTIVENESS, INTERVIEW, JOB FAIR, REFERRAL PROGRAM

Сведения об авторах:

И. В. Кочура
 SPIN-код РИНЦ: 8363-5138
 ORCID ID: 0000-0003-2497-8225
 Телефон: +7 (949) 452-45-95
 Эл. почта: kochurai@mail.ru

Ю. И. Пелипас
 Телефон: +7 (949) 313-92-65
 Эл. почта: pelipas2000ua@gmail.com

Статья поступила 05.05.2023

© И. В. Кочура, Ю. И. Пелипас, 2023

*Рецензент: М. М. Гуменюк, канд. экон. наук, доц.,
 Автомобильно-дорожный институт
 (филиал) ДонНТУ в г. Горловка*