

БОДНАР Т.В., ст. гр. МО
Науч. рук.: Боднар А.В., ассист.
Автомобильно-дорожный институт ДонНТУ,
г. Горловка

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Определены теоретические основы понятия трудовых ресурсов. Исследован процесс и проблемы управления трудовыми ресурсами, а также пути их решения, в частности этапы и подсистемы.

Актуальность. В конкурентной среде предприятие стремится укрепить свое экономическое положение для достижения преимуществ над конкурентами. Одной из важных предпосылок конкурентоспособности предприятия является наличие трудовых ресурсов и их рациональное использование. Именно эффективное использование трудовых ресурсов позволит повысить качество управления предприятиями в современных условиях. На сегодняшний день данная проблема исследована недостаточно.

В связи с этим актуальным является анализ основных теоретических подходов к управлению трудовыми ресурсами в организации, а также совершенствование механизма управления ими.

Проблемы, касающиеся развития и эффективного использования трудовых ресурсов, рассмотрены в трудах отечественных и зарубежных ученых, таких как: Адамчук В., Богиня Д., Бойчук Н., Волович О., Жук Н., Заярная Н., Калина А., Киндрацька Г., Ковалев В., Красноженов Г., Чалый А., Юсупов Р.

Цель исследования. Заключается в уточнении понятия «трудовые ресурсы» в деятельности предприятия, что позволит систематизировать теоретические представления об управлении трудовыми ресурсами, выявить существующие проблемы и пути их решения.

Основная часть. Существуют разные мнения исследователей при определении трудовых ресурсов, но в них отсутствует единый подход, поэтому необходимо провести их анализ.

Богиня Д. и Гришнова О. определяют трудовые ресурсы как часть населения страны, по своему физическому развитию, умственным способностям и знаниям, способная работать в народном хозяйстве.

Определяя трудовые ресурсы, Ковалев В., Рыжиков В., Еськов А. и Атаева А. подчеркивают, что это [1] часть населения, проживающего на определенной территории, которая обладает физическими и интеллектуальными способностями, знаниями, навыками и умениями, необходимыми для работы в определенной трудовой сфере.

Покропивный С. определяет трудовые ресурсы как часть

трудоспособного населения страны, которая по своим возрастным, физическими, образовательными данным соответствует той или иной сфере деятельности.

Основываясь на проведенном анализе мнений различных авторов, дадим определение трудовых ресурсов, которое в дальнейшем будем использовать в исследовании. Под трудовыми ресурсами будем понимать часть трудоспособного населения страны, обладающую определенным образованием, квалификацией, физическими и умственными способностями, необходимыми для работы в той или иной сфере деятельности.

Эффективное использование трудовых ресурсов неразрывно связано с процессом их управления. Юсупов Р. [2] отмечает, что управление трудовыми ресурсами признается одной из наиболее важных сфер деятельности организации любого уровня иерархии, способной многократно повысить ее эффективность, а само понятие «управление персоналом» рассматривается автором в достаточно широком диапазоне: от экономико-статистического до философско-психологического.

Красноженов Г., и Симонини П. под управлением понимают наиболее эффективный способ целенаправленного воздействия субъекта управления на объект с целью изменения первоначального состояния и выведения его на более качественный уровень. А управление трудовыми ресурсами они рассматривают как центральную проблему управления общественным воспроизводством, поскольку оно значительно влияет на его наполняемость специфическим ресурсом для дальнейшего использования с целью увеличения валового внутреннего продукта в стране [3].

Каждый из авторов в своем определении подчеркивает важность управления персоналом как неотъемлемой части управленческой деятельности предприятия, а также выделяют это как способ повышения эффективности деятельности организации. Таким образом, управление трудовыми ресурсами – это компонент управления любой организации, деятельность, направленная на достижение наиболее эффективного использования работников для достижения целей предприятия.

Управление трудовыми ресурсами включает в себя следующие этапы:

- планирование ресурсов – разработка плана удовлетворения будущих потребностей в трудовых ресурсах;
- набор персонала – формирование резерва потенциальных кандидатов по всем должностям;
- отбор – оценка кандидатов на рабочие места и отбор лучших из резерва, очерченного в ходе набора;
- профориентация и адаптация – введение нанятых работников в организацию и ее подразделения, развитие у работников понимания того,

что ожидает от него организация и какой труд получает заслуженную оценку;

- обучение – разработка программ для обучения трудовым навыкам, которые необходимы для эффективного выполнения работы;

- оценка качества трудовых ресурсов – создание методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работника;

- определение заработной фонда и льгот – разработка структуры заработной платы и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих;

- подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе – создание программ, направленных на развитие способностей и повышение эффективности труда руководящих кадров [4].

Таким образом, чтобы деятельность предприятий была эффективной, необходимо привлекать работников к труду и решению вопросов, связанных с ней, необходимо стимулировать персонал для достижения максимальных результатов и искать новые подходы к повышению производительности труда и карьерного роста работников. Поэтому необходимо разрабатывать стратегии управления персоналом с учетом не только мирового опыта, но и особенностей предприятия. Вложения в человеческие ресурсы становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы. В связи с этим затраты, связанные с персоналом, рассматриваются уже не как потери, а как инвестиции в человеческий капитал – основной источник дохода.

Выводы. Проанализированы основные проблемы управления трудовыми ресурсами, среди которых: низкое качество рабочих мест, снижение производительности труда, высокая текучесть кадров, неудовлетворительная заработная плата. Решить их возможно за счет стимулирования персонала, создания новых, более эффективных систем управления, создания новых подходов к повышению производительности труда и карьерного роста работников, повышения качества коммуникаций внутри организации.

Библиографический список

1. Ковальов В.М. Методи матеріального стимулювання ефективного використання трудового потенціалу / В.М. Ковальов, В.С. Рижигов, О.О. Атаєва // Продуктивність. – 2004. – № 2. – С. 6–10.

2. Юсупов Р.Н. Формирование трудовых ресурсов в условиях переходной экономики / Р.Н. Юсупов // Аграрная наука. -1999. - № 1. - С. 10-15.

3. Красноженова Г.Ф., Сімонін П.В. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие/ Г.Ф. Красноженова, П.В. Сімонін – Москва: ИНФРА М, 2008. – 160 с.

4. Заярна Н.М. Проблеми і перспективи розвитку трудових ресурсів в

Україні / Н.М. Заярна, О.М. Каралюс // Науковий вісник НЛТУ України:
зб. наук.-техн. праць. – Львів: РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.3. –
С. 172-175.