

УДК 331.1

## ***ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ***

***Савченко А.В.***

*магистр,*

*Национальный исследовательский институт «МЭИ»*

*Москва, Россия*

### **Аннотация**

Актуальность решения проблемы повышения эффективности использования трудовых ресурсов, недостаточная изученность ее отдельных теоретических и практических аспектов применительно к новым экономическим условиям предопределили выбор темы и рассматриваемый в ней широкий круг вопросов. Понятие эффективности представляет собой комплекс факторов и критериев рациональной организации труда: производительный труд; эффективное использование рабочего времени; благоприятные условия труда работников; установление правильных соотношений между результатами труда и его оплатой; стимулирование качественной работы. Данная статья направлена на изучение и анализ уже существующих стратегий компаний в области повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, рабочая сила, кадровый потенциал.

## ***EFFICIENT USE OF HUMAN RESOURCES***

***Savchenko A. V.***

*master,*

*National research University "Moscow power engineering Institute»*

*Moscow, Russia*

**Annotation**

The urgency of solving the problem of increasing the efficiency of the use of labor resources insufficient study of its individual theoretical and practical aspects in relation to the new economic conditions determined the choice of the theme of the thesis and the wide range of issues discussed in it. The concept of efficiency is a set of factors and criteria for the rational organization of labor: productive work; efficient use of working time; favorable working conditions of employees; establishment of the correct relationship between the results of labor and its payment; stimulation of quality work. This article is aimed at the study and analysis of existing strategies of companies in the field of improving the efficiency of labor resources.

**Key words:** labor resources, human resources, labor force, personnel potential.

Человеческие ресурсы организации представляют собой одну из ее крупнейших инвестиций. Термин "человеческие ресурсы" на макроэкономическом уровне означает сумму всех компонентов, таких как умения, творческие способности, которыми обладают все люди. Человеческие ресурсы на организационном уровне включают компоненты всех сотрудников, от рядового до высшего руководства. Таким образом, этот термин включает в себя ресурсы всех людей, которые вносят свой вклад в достижение организационных целей.

Человеческие ресурсы играют решающую роль в процессе развития современной экономики. Часто высказывается мнение, что «Эксплуатация природных ресурсов, наличие физических и финансовых ресурсов и международная помощь играют важную роль в росте современной экономики, но ни один из этих факторов не является более важным, чем наличие эффективной и преданной делу, рабочей силы».

Страна, располагающая богатыми физическими ресурсами, не выиграет, если ими не воспользоваться. Только люди отвечают за использование национальных ресурсов и преобразование традиционной экономики в современную и промышленную экономику. В реальном мире ценности, установки, общая ориентация и состояние людей в стране, определяют ее экономическое развитие. Переход от производства к обслуживанию и увеличение темпов технического прогресса делают человеческие ресурсы важнейшим компонентом национального благосостояния и роста страны.

Эффективное использование человеческих ресурсов в организации зависит от эффективного управления человеческими ресурсами. Управление человеческими ресурсами (УЧР) — это подход к управлению людьми, основанный на следующих основных принципах:

- во-первых, человеческие ресурсы являются наиболее важными активами организации, а их эффективное управление является ключом к успеху.

- во-вторых, этот успех, вероятно, будет достигнут, если личная политика и процедуры предприятия будут также связаны с достижением корпоративной цели и стратегических планов.

- в-третьих, корпоративная культура и ценности, организационный климат и управленческое поведение, которые выходят из культуры, будут оказывать большое влияние на достижение совершенства. Корпоративная культура должна управляться таким образом, чтобы можно было изменить или укрепить организационные ценности, и чтобы для ее принятия и реализации требовались постоянные усилия, начиная с самого начала.

Наконец, УЧР занимается интеграцией-вовлечением всех членов организации в организационную практику и совместная работа с чувством общей цели, для достижения организационных целей. Она разрабатывает

специализированные программы, политику и мероприятия в целях содействия удовлетворению как индивидуальных, так и организационных потребностей, целей и задач. С помощью человеческих ресурсов, она пытается сформировать надлежащую корпоративную культуру и внедряет программы, поддерживающие основные ценности предприятия.

Методика применения управления человеческими ресурсами будет включать в себя многие функции, такие как, планирование человеческих ресурсов, отбор, служебная аттестация, управление заработной платой, профессиональная подготовка и развитие управленческих навыков. Они будут дополняться специальными программами, предназначенными для совершенствования систем связи, участия, приверженности и повышения производительности. На самом деле она направлена на качественное улучшение состояния людей в организации, которые считаются наиболее ценными активами предприятия.

По словам многих исследователей, чтобы добиться продуктивности через людей, важно, «обращаться с ними как со взрослыми, относиться к ним как к партнерам, к их достоинству и относиться к ним с уважением». Как руководителей, так и работников необходимо убедить в том, что они преследуют общую цель и заинтересованы в увеличении объема производства.

Следующие действия будут более плодотворными для повышения эффективности использования человеческих ресурсов в организации:

- проведение исследований производительности труда;
- улучшение бюджетирования рабочей силы и методов контроля;
- введение измерений в работу сотрудников;
- использовать подходящий способ оплаты по результатам, бонусам и схемам распределения прибыли;

- повышение мотивации;
- вовлечение сотрудников в программы совершенствования;
- введение новых технологий;
- согласование соответствующей программы повышения производительности;
- внедрение программы обучения на основе анализа потребностей в производительности.

Эффективное использование человеческих ресурсов может быть успешно спланировано только тогда, когда сотрудники понимают цели организации, планируют развитие собственной карьеры в организации, что сделает их более уверенными и привлечет их, как качественную рабочую силу.

Эффективное использование человеческих ресурсов должно приводить к:

- высокой продуктивности;
- развитию навыков и организационной приверженности;
- развитию карьеры.

Высшее руководство должно понимать, что недостаточно просто разработать “технологическую подсистему”, которая будет включать в себя рабочий поток, поток информации, должностные роли, трудовые отношения, политику целевой группы, процедуры и обратную связь с должностями. Они также должны учесть "человеческую подсистему", которая будет включать в себя организационный климат, уровень мотивации, высокий уровень участия, сотрудничество, удовлетворенность рабочей средой, готовность принимать изменения, факторы рабочей группы, развитие людских ресурсов и удовлетворение компенсацией, политикой и процедурами компании.

**Библиографический список:**

1. Горнастаева, Н. В. Оплата труда работников как мотивация их конкурентоспособности на внутрифирменном рынке труда/Н. Горнастаева // Международный научно-исследовательский журнал, 2016. — № 11–2 (18). — С. 24–27.
2. Гусева Е. В. Эффективность использования трудовых ресурсов на примере СПК (Колхоз) «Нелюбино» Томского района / Е. В. Гусева, Ю. А. Клементьева // Информация и образование: границы коммуникаций, 2016. — № 6(14). — С. 145–146.
3. Емелина Т. А. Организация системы внутреннего контроля на предприятии как повышение конкурентоспособности персонала / Т. А. Емелина, В. А. Курганова // Молодой ученый. — 2017. — № 22. — С. 386–388. Емелина, Т. А. Обучение персонала как основной метод повышения конкурентоспособности работников на внутрифирменных рынках труда: проблемы и пути их решения/ Т. А. Емелина, Н. В.
4. Санкова Л. В. Эффективность труда и достойный труд в современной России / Л. В. Санкова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета, 2017. — № 5(54). — С. 35–40. Санкова, Л. В. Достойный труд как новое измерение качества трудовой жизни: региональный аспект / Л. В. Санкова, Е. А. Павлова, А. С. Есипов // Каспийский регион: политика, экономика, культура, 2017. -№ 1. — С. 105–110.

*Оригинальность 81%*