

УДК 331.5

Рубинская Елена Олеговна, магистрант 2 курса факультета экономики и менеджмента КГУ, направление подготовки «Экономика», программа «Экономика фирмы и отраслевых рынков»

e-mail: helenrubinskaya@mail.ru

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОДХОДЫ К ИХ ФОРМИРОВАНИЮ

Аннотация: в статье затрагиваются актуальные вопросы понятия трудовых ресурсов, их оценки и формирования на современном этапе. Исследуются принципы подбора персонала на предприятии. В статье используются материалы публикаций в периодической печати по данной проблематике.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, кадровый потенциал, кадровая политика, текучесть кадров.

Rubinskaya Elena Olegovna, undergraduate 2 courses of faculty of economy and management KGU, direction of preparation "Economy", "Economy of Firm and Branch Markets" program

e-mail: helenrubinskaya@mail.ru

MANPOWER OF THE ORGANIZATION AND APPROACHES TO THEIR FORMATION

Summary: in article topical issues of a concept of a manpower, their assessment and formation at the present stage are raised. The principles of staff recruitment at the enterprise are investigated. In article materials of publications in periodicals on this perspective are used.

Keywords: manpower, personnel potential, personnel policy, turnover of staff.

Трудовые ресурсы на современном этапе являются важнейшим элементом действующей системы управления предприятием. При этом внешние трудовые ресурсы могут быть охарактеризованы тем, что для всех потенциальных сотрудников фирмы очевидны перспективы развития организации на всех уровнях. Начинать трудовую деятельность можно либо с должности самого низового характера, либо даже с должности уровня высшего руководства фирмы [1, с.64].

Современное предприятие всегда готово нанять на работу высококвалифицированного специалиста в том случае, если он будет обладать потребностью раскрыть свой трудовой потенциал, а также имеет опыт работы в сходных организациях. Подобные трудовые ресурсы являются необходимыми в первую очередь для развивающихся организаций, поскольку их ведущей целью признается ориентация на быстрый рост, завоевание рынка, а также стремление достичь лидерства в конкретной отрасли.

Следует отметить, что внутренние трудовые ресурсы организации характеризуется в первую очередь тем, что фирма должна ориентироваться на привлечение новых работников на низший должностного уровень, в то время как замещение резерва должно происходить за счет уже имеющихся сотрудников предприятия. Трудовые ресурсы такого характера могут быть использованы для организаций, которые ориентированы на формирование конкретной корпоративной культуры, а также на формирование корпоративной ответственности и причастности к развитию конкретного бизнеса. Таким образом, трудовые ресурсы представляют собой не только уровень квалификации кадров, а также социально-психологическую ориентацию работников [2, с.156].

Кадровый и трудовой потенциал фирмы являются определенными разновидностями всего потенциала трудовых ресурсов организации, который отражает свойства данных ресурсов в отдельных аспектах.

Для фирмы с достаточно высоким уровнем кадрового потенциала и развитой организационной культурой обычно присущ ряд черт, например

динамичность, конкурентоспособность, постоянное повышение квалификации работников, невысокая численность управленческого персонала а также доброжелательность сотрудников предприятия.

Современный подход в части формирования трудовых ресурсов организации позволяет решать определенные проблемы:

1. Достаточно часто документально и юридически кадровый резерв формально не оформляется. В результате, карьерный рост сотрудникам неизвестен, это снижает их трудовую мотивацию.

2. Действующая система отбора и подбора персонала базируется обычно на входном тестировании или на методах аттестации персонала. Такой подход признается достаточно субъективным.

3. Система адаптации для новых сотрудников должна предусматривать определенные особенности в зависимости от операций, выполняемых ими.

4. Кадровая служба организации достаточно слабо реализует маркетинговые исследования в рамках изучения трудовых ресурсов.

5. Некачественно осуществляется закрепление кадровой политики фирмы в нормативных документах.

Трудовые ресурсы организации должны формироваться как по функциональному признаку, так и по признаку организационному. Данный признак предусматривает, например, проведение реинжиниринга кадровых служб организации, оформления кадрового резерва с юридических позиций, формирование организационной культуры, а также разработку общей программы по стратегическому развитию трудовых ресурсов фирмы.

Эффективное управление трудовыми ресурсами зависит в значительной степени от проведения социально-экономических и организационных мероприятий, которые направлены на набор, сохранение, повышение уровня квалификации сотрудников, а также обеспечение им достойного уровня благосостояния. По этой причине поиск факторов и резервов роста результативности формирования и использования трудовых ресурсов, а также

оптимального прогнозирования и планирования расходов на оплату труда и уровня социальных отчислений признаются приоритетными задачами. Применение приемов и методов оценки трудовых ресурсов, эффективного использования фонда рабочего времени и фонда заработной платы с использованием системы аналитических показателей позволяет решить целый ряд важнейших задач в рамках развития экономики труда.

Основными задачами анализа трудовых ресурсов признаются:

- 1) изучение и оценка обеспеченности организации и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям работников и профессиям;
- 2) оценка использования рабочего времени;
- 3) оценка уровня и динамики производительности труда, а также факторов, влияющих на ее изменение;
- 4) оценка эффективности использования трудового потенциала;
- 5) оценка формирования и использования фонда заработной платы;
- 6) поиск резервов роста производительности труда и стабильности развития фирмы на основе трудовых ресурсов [3, с.65].

Список источников:

1. Демченко А.А., Сукманов Э.В. Приоритетные направления повышения трудовой мотивации / А. А. Демченко, Э. В. Сукманов ; Курский гос. ун-т. Курск, 2009. – 134 с.
2. Никифорова Е.Н. Современные подходы к управлению трудовыми ресурсами // Региональные проблемы устойчивого развития сельской местности: сборник статей XI Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией А.И. Алтухова, Л.П. Силаевой, Л.Б. Винничек. 2014. С. 154-158.
3. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 386 с.