

УДК 331

К ВОПРОСУ О ТРУДОВЫХ РЕСУРСАХ ОРГАНИЗАЦИИ И ПУТЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

**Макаров В.А., студент 2 курса экономического факультета
Научный руководитель – Солодовник А.И., кандидат
экономических наук, доцент
ФГБОУ ВО Орловский ГАУ**

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, кадровый потенциал, экономика организации, экономика труда, производительность труда.*

Одними из важнейших задач, способствующих росту экономической эффективности производства, являются улучшение использования трудовых ресурсов, повышение производительности труда. Добиться решения этих задач позволяет - грамотное планирование потребности в трудовых ресурсах, отбор кадров, определение заработной платы, а также изучение факторов роста производительности труда.

При формулировке стратегии своей организации руководство обязано определить важные для их достижения ресурсы – финансовые, материальные, трудовые. Часто планирование кадров проводится формально, не уделяется достаточного внимания развитию кадрового потенциала и деловой карьере [1].

Планирование трудовых ресурсов - это комплекс процедур для комплектации штатов и персонала [2]. Данный процесс состоит из трех этапов: оценка наличных ресурсов; оценка будущих потребностей; разработка программы удовлетворения будущих потребностей [3].

Планирование трудовых ресурсов обычно принято начинать с оценки их наличия и соответствия функциональным процессам организации, а также оперативной деятельности. Далее идет этап прогнозирования численности персонала, необходимого для достижения краткосрочных и перспективных целей. Оценка будущей потребности в рабочих представляет собой сложную и крайне обязательную задачу. Также нужно уметь оценивать внешний рынок труда и определять имеющуюся на нем рабочую силу. Помощью организациям в составлении прогноза потребности в трудовых ресурсах, наука управления создала целый ряд моделей. Изменения во внешней среде, особенно экономической, часто оказывают большое влияние на перспективы потребностей в кадрах.

После определения производственных потребностей, руководство разрабатывает программу по их удовлетворению. Потребности - это цель, программа - средство ее достижения. Особое внимание должно быть уделено программе формирования и развития кадрового обеспечения и кадрового потенциала, что включает определенный график и мероприятия по привлечению, найму, подготовке и продвижению работников, без которых невозможно выполнение поставленных организацией целей. В современных условиях цифровизации уделяется внимание компетенциям работников, чтобы они могли выполнять свои трудовые функции на современных рабочих местах, которые характеризуются информационно-цифровыми характеристиками [4]. Такие знания получают с помощью анализа содержания работы. По другому трудно реализовать все оставшиеся функции управления. Проведенная должным образом оценка имеющихся специальностей, позволяет правильно принять решение о найме, отборе, оценке деятельности и прочего.

Вид и количество вознаграждений, предлагаемых организацией, важно для оценки качества труда. По данным получаемым из исследований видно, что количество прогулов и текучесть кадров прямо связаны с удовольствием от получения вознаграждения. Хорошей работа, которая удовлетворяет своим вознаграждение, позволяет снизить число прогулов и наоборот, если работа не дает человеку желаемого, число прогулов в значительной мере вырастет. Заработная плата - это денежное вознаграждение за выполненную работу, мотивирующая на достижение более высокого уровня производительности. Помимо заработной платы в качестве вознаграждения часто выступают различные льготы, схемы участия в прибылях и оплата акциями.

Производительность труда - это результат работы в процессе производства товаров, который измеряется количеством произведенного товара производимых за определённое время [5].

Факторы и причины, из-за которых происходит изменение уровня роста производительности труда. Это технический прогресс совершенствования организация производства, управления, трудовых затрат работника. Можно выделить пять групп факторов роста производства труда: - регионально-экономическая (природно-климатические условия, их изменение, сбалансированность рабочих мест и трудовых резервов); - факторы структурных сдвигов (сдвиги в изменении доли покупных изделий и полуфабрикатов, сокращение численности работников предприятия в связи с ростом объемов производства данного вида продукции); - факторы ускорения научно-технического прогресса (совершенствование производства современных технологий, гибких переналаживаемых производств какой – либо продукции данного предприятия); - экономи-

ческие факторы (современная форма организации производительности трудового процесса и стимулирование труда определенными видами стимулов, рост квалифицированных работников предприятия, организация и интенсивность производительность труда данного товара) [6].

Таким образом, трудовые ресурсы являются важнейшим элементом производительных сил, институциональной среды организации [7], определяют темпы роста производства и производительности труда, успешную работу организации.

Анализ этапов формирования трудовых ресурсов и факторов выявляет резервы роста производительности труда. Только комплексные мероприятия, воздействующие на организацию труда и производственные процессы, может привести к повышению производительности, рентабельности деятельности.

Библиографический список.

1. Солодовник, А. И. Развитие кадрового потенциала АПК в условиях цифровой экономики / А. И. Солодовник, Е. И. Ловчикова // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. - 2019. - №8(53). - С. 109-115.
2. Волков, О. И. Экономика предприятия : курс лекций / О. И. Волков, В. К. Склярченко. – Москва : ИНФРА-М, 2002. - 279 с.
3. Экономика предприятия : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / под редакцией профессора В. Я. Горфинкеля. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 663 с.
4. Ловчикова, Е. И. Цифровая экономика и кадровый потенциал АПК: стратегическая взаимосвязь и перспективы / Е. И. Ловчикова, Н. А. Первых, А. И. Солодовник // Вестник аграрной науки. - 2017. - № 5(68). - С.107-112.
5. Беседина, В. Н. Производительность труда и эффективность использования трудовых ресурсов / В. Н. Беседина. - Москва, 2009. - 415с.
6. Сергеев, И. В. Экономика организации (предприятия) : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И. В. Сергеев, И. И. Веретенникова. - 6-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2017. - 511с.
7. Ловчикова, Е. И. Институциональные проблемы и перспективы развития кадрового аутсорсинга / Е. И. Ловчикова, В. И. Савкин, А. И. Солодовник // Вестник Орловского государственного аграрного университета. - 2017. - Т. 65, № 2. - С. 85-89.

TO THE QUESTION OF LABOR RESOURCES OF THE ORGANIZATION AND WAYS TO INCREASE THE EFFICIENCY OF THEIR USE

Makarov V.A.

Key words: *labor resources, human resources, organization economics, labor economics, labor productivity.*

One of the most important tasks contributing to the growth of economic efficiency of production is to improve the use of labor resources and increase labor productivity. The solution to these problems is achieved through competent planning of labor requirements, personnel selection, determination of wages, and also the study of growth factors of labor productivity.