

УДК 338.23

**А. Б. Энсебаева,**факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,  
Омский государственный педагогический университет  
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Е. В. Коваленко

## Направления совершенствования использования трудовых ресурсов в современных условиях

*Аннотация.* В статье рассматривается значение трудовых ресурсов для предприятия. Отмечены параметры для оценки эффективности их использования. Выделены ключевые моменты, на которые необходимо обратить внимание в процессе совершенствования использования трудовых ресурсов.

*Ключевые слова:* трудовые ресурсы, производительность труда, персонал, эффективность, кадры, предприятие.

**В** современных условиях функционирования предприятий, в условиях жесткой конкуренции требования к эффективности производства увеличиваются. Переход к рыночной экономике поднимает вопрос об эффективном управлении трудовыми ресурсами.

Если рассматривать отдельную хозяйственную систему, то можно сказать, что трудовые ресурсы внутри нее представляют собой ее производительную силу, включая население работоспособного возраста, обладающее физическим и интеллектуальным потенциалом для создания товаров и услуг. В организации предпочтительнее и привычнее для многих вместо употребления данного термина называть работников производств персоналом или кадрами. Они обычно классифицируются по принципам разграничения работ, выполняемых функций и целевого использования.

Невысокая эффективность использования трудовых ресурсов оказывается одной из основных сложностей в процессе управления ими. Необходимо отметить, что показатели для оценки такой эффективности определяются производительностью труда и средним значением заработной платы работников в месяц. Оценке подлежат их уровень, изменение, а также проводится сопоставление всех перечисленных параметров [2].

На основании факторов, обуславливающих производительность труда и размер заработной платы работников в среднем за месяц, для наиболее результативного использования трудовых ресурсов можно выявить ключевые стороны их развития:

1) оптимизация процессов, связанных с производством;

2) повышение квалификации персонала и создание резерва использования трудовых ресурсов;

3) повышение мотивации работников;

4) рациональное планирование потребности в кадрах.

Мероприятия по оптимизации процессов связаны с внедрением современных технологий в производственный процесс, что позволяет сократить временные затраты на выполнение конкретных операций. В связи с этим увеличивается объем произведенной продукции за определенный период времени — выработка — и снижается трудоемкость. Если выработка прямо коррелирует с производительностью труда, то трудоемкость — обратно. Можно сказать, что оптимизация процессов ведет к увеличению производительности труда [1].

Повышение уровня квалификации персонала является фактором производительности труда, поскольку от профессионализма сотрудников зависит не только качество работы, но и скорость ее выполнения. Динамично развивающийся рынок требует постоянного обучения, совершенствования навыков и умений работников, поэтому затраты на развитие человеческого потенциала можно рассматривать как инвестиции в основной капитал, позволяющие эффективно использовать новейшие технологии.

С целью выявления соответствия уровня знаний и навыков работников занимаемой должности проводится аттестация работников. По ее результатам можно оптимизировать использование трудовых ресурсов, а также сформировать кадровый резерв из наиболее компетентных специалистов [3, с. 42].

Система материального и нематериального стимулирования служит одним из основных инструментов обеспечения эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов. Она должна быть направлена на поощрение производительности, инициативности, творчества и трудолюбия работников. Особое внимание необходимо уделить разработке системы премирования. В конечном счете это способствует эффективной работе и ведет к достижению стратегических целей компании.

Рациональное планирование потребности в кадрах позволяет предприятию использовать свои внутренние ресурсы и избегать процесса дли-

тельного и затратного подбора опытных и грамотных сотрудников. Кроме того, появляются предпосылки для их самомотивации и мобильности.

Потребность в кадрах прямо зависит от показателя трудоемкости, так как при уменьшении этого показателя понадобится меньшее количество работников. В этом выражается рациональное использование трудовых ресурсов.

Таким образом, первостепенной производительной силой практически во всех хозяйственных системах выступают именно трудовые ресурсы. Получение максимальной отдачи от их использования позволяет увеличить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

1. *Измайлова Л. Н., Филатова Л. А.* Основные направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов в коммерческой организации // Тенденции развития науки и образования. — 2023. — № 98–5. — С. 132–137.

2. *Трясцина Н. Ю., Звидадзе Г. Б.* Эффективное управление и использование трудовых ресурсов // Эпоха науки. — 2019. — № 20. — С. 448–452.

3. *Чиликина И. А.* Управление персоналом : учеб. пособие для сред. проф. образования. — 2-е изд. — Липецк ; Саратов : Липец. гос. техн. ун-т : Профобразование, 2019. — 76 с.