

Анатов Гаджимурад Магомедович

*студент направления «Право и социальное обеспечение граждан» филиала
Российской правовой академии Минюста России, г. Махачкала, Anatorv_666@mail.ru*

РОЛЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация. Роль трудовых ресурсов и мотивации труда можно объяснить чрезвычайной важностью и нестабильностью на современном этапе огромного количества проблем в современной экономике, что приводит к более активному поиску методов повышения эффективности использования трудовых ресурсов и действенных способов улучшения системы мотивации работников фирмы к эффективной трудовой деятельности. Все эти понятия обуславливают актуальность и значимость данной темы. В данной статье представлено описание состояния деятельности предприятий и были проанализированы основные проблемы, непосредственно связанные с эффективным использованием трудовых ресурсов, а также мотивацией труда сотрудников, трудящихся на предприятии. В статье даны примеры иностранных фирм и их опыт в подборе рабочей силы. В тексте статьи содержатся мнение автора.

Ключевые слова: предприятия, эффективность, трудовые ресурсы, деятельность предприятий, доход.

Anatorv Gadjimurad Magomedovich

*Student of the, direction "Law and Social security of citizens", branch of the Russian
Academy of law Ministry of justice of Russia, c. Makhachkala, Anatorv_666@mail.ru*

THE ROLE OF LABOR IN INCREASING THE EFFICIENCY OF ENTERPRISES

Abstract. The role of labor resources and labor motivation is justified by the extreme importance and unsolved at the present stage of many problems in the modern economy, which activates a more active search for methods to increase the efficiency of use of labor resources and effective ways to improve the system of motivation of employees of the company to efficient work. All these concepts determine the relevance and significance of this topic. This article provides a description of the status of enterprises and discusses the main problems associated with the efficient use of labor resources and labor motivation of workers working at the enterprise. The article gives examples of foreign firms and their experience in the selection of labor.

Keywords: enterprises, efficiency, labor, enterprises, income.

Развитие экономики Российской Федерации предполагает огромное количество направлений, которые будут гарантировать повышение социальной и экономической эффективности предприятия. В связи с этим нужно создавать высококачественные трудовые ресурсы, которые, в свою очередь, станут содействовать увеличению конкурентоспособности товаров, работ, услуг, предоставляемых фирмой.

Персонал – совокупность трудовых ресурсов, входящих в состав предприятия и занятых в процессах его работы. К ним относятся не только те лица, которые фактически занимают должности, но и люди, находящиеся в трудовом или декретном отпуске, на больничном листе, на курсах повышения квалификации [1]. Персонал играет ведущую роль в производственном процессе. Как раз от него зависит, насколько эффективно будут применяться компанией средства производства и с каким успехом будет работать предприятие в целом. Ведущий (штатный) состав постоянных сотрудников компании (учреждения, организации) именуют производственными кадрами.

В процессе обеспечения эффективности фирмы огромное значение имеет состав имеющихся работников. Для рассредоточения всего количества сотрудников, чей труд используется в компании по различным категориям, используется Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее по тексту ОКПДТР). Важен практический навык работы в той же должности в маленькой компании или главным приемщиком, или бригадиром в огромной фирме. Кандидат обязан иметь ряд качеств, таких как: хороший нрав, душевная открытость, хорошей репутацией это будет вселять доверие подопечным и клиентам данной фирмы; ему также необходимыми быть присущи коммерческие и организаторские навыки, здравый смысл и чувство ответственности перед фирмой. В опыте многих зарубежных компаний практикуется метод составления психологического портрета для отдельной должности, для того чтобы при собеседовании, начальство могло ориентироваться на этот портрет.

Следует отметить, что организационная структура компании может иметь один или несколько отделов (служб), управляющих персоналом, а может и не иметь таковых. И названия данных отделов (служб) могут отличаться. Основным отличием отдела персонала от отдела кадров можно назвать подход к делу и функционал. Чаще всего в зоне ответственности отдела кадров находится только ведение документооборота, принятие и увольнение сотрудников, охрана труда и предоставление отчетов. Специалисты отдела персонала (HR-службы) выполняют все вышеперечисленные функции отдела кадров, а также занимаются мотивацией и развитием персонала, направляют его на обучение и курсы повышения

квалификации, занимаются урегулированием конфликтных ситуаций, проводят социальные и психологические тренинги, оценку персонала, способствуют созданию и поддержанию корпоративной культуры и многое другое. В этой связи к числу основных функций, которые выполняет отдел персонала можно отнести:

- планирование персонала. Составление плана кадровой политики учреждения позволит формализовать процессы подбора, обучения и оценки эффективности работы всех сотрудников организации;

- составление должностных инструкций, описание работ, требований к квалификации. Чтобы нанять эффективного специалиста, нужно понимать, каким он должен быть и какие функции должен выполнять. По этой причине в учреждении всегда должно быть лицо, ответственное за разработку соответствующих требований;

- подбор и отбор персонала. HR-служба занимается наймом работников, организует собеседования, проводит отборочные мероприятия и выбирает тактику действий организации при приеме новых специалистов в штат организации; адаптация. Составление и реализация плана вовлечения и адаптации новых сотрудников в работу – одно из важнейших направлений деятельности отдела;

- обучение и развитие. Бизнес-среда все время меняется, поэтому организация, заинтересованная в дальнейшем росте показателей эффективности должна все время проводить обучение и актуализацию знаний своих работников;

- аттестация и оценка. Оценочные мероприятия позволяют выяснить уровень эффективности работы персонала, однако проведение формальных аттестаций не всегда позволяет получать достоверные сведения. По этой причине одной из ключевых задач HR-службы становится проведение разнообразных оценок и проверок компетентности работников;

- мотивация. HR-служба отвечает за разработку и реализацию мер, направленных на побуждение персонала к более эффективному выполнению трудовых обязанностей; строительство карьеры. Создание кадрового резерва и помощь в продвижении по карьерной лестнице позволит учреждению всегда быть «на плаву» и не испытывать дефицита кадров;

- восстановление рабочей силы. Эта функция подразумевает контроль над рабочим временем сотрудников, своевременное предоставление отпусков, проведение медосмотров, организацию отдыха сотрудников и т.д.;

- социализация. Создание доброжелательной атмосферы на рабочем месте и сплочение коллектива в единую команду позволяет улучшать отношение персонала к собственной работе и повышает лояльность к учреждению в целом; увольнение. Специалисты

HR-службы обеспечивают законность увольнений, минимизируют конфликты и риски, связанные с увольнением персонала;

– канцелярия. Все вышеперечисленные функции необходимо тщательно фиксировать, регистрировать и оформлять. По этой причине документооборот также является одним из важнейших направлений деятельности HR-службы.

Служба управления персоналом важный субъект в обеспечении безопасности организации, что обусловлено рядом причин. Данная служба занимается подбором, оценкой и развитием сотрудников, а значит в ее «руках» способы минимизации негативных влияний на деятельность компании со стороны персонала.

Шаг за шагом растет роль организации труда, что вполне объясняется высоким уровнем обобществления труда и производства, благоприятными переменами в рабочей силе и средствах производства в период научно-технической революции. Научно-технический прогресс вызывает высокую необходимость в использовании более прогрессивных способах соединения вещественных и личного факторов производства, соответствующих интенсивному типу развития. Достичь высоких производственно-экономических результатов деятельности хозяйства возможно с помощью достижения высокой эффективности использования трудовых ресурсов фирмы (компании или же предприятия). Сегодня рост эффективности производства гарантируется за счет перехода к новым технологиям, которые могут обеспечить высокий уровень автоматизации, улучшения условий труда работников на фирме, снижение материалоемкости и высокий уровень качества продукции, выпускаемых на фирме [2]. Исходя из сего, повышение эффективности труда – это улучшение технологического процесса, понижение материалоемкости продукции, совершенствование условий труда, ведущие к росту прибыли предприятия или фирмы. То есть, стимулирование эффективности качества труда сотрудников ведет к постепенному росту прибыли и увеличению конкурентоспособности фирмы на рынке в целом. Стимулирование в большинстве случаев бывает направлено на увеличение объема, расширение ассортимента фирмы, мотивацию работников фирмы к более эффективному и качественному труду, повышение технических характеристик и качества выпускаемой продукции с учетом достижений научно-технического прогресса. В свою очередь, эффективная и качественная работа тянет за собой понижение себестоимости и повышение рентабельности производства, что дает возможность дополнительно материально поощрить наемных сотрудников (временных так и постоянных) [3].

Сегодня в современной Российской экономике стимулирование работников в компании не ограничивается только денежным вознаграждением (премии), оно направлено на повышение навыков и развитию личности работника, формирование в нем желания в успехе

организации в целом и включает в себя огромное количество форм, такие как социальные льготы (мед. страх. для членов семьи, предоставление доп. отпускных), моральные поощрения (похвала, вручение благодарности за проделанную работу), гуманитарные стимулы к труду и прочие виды.

Впрочем, на практике мы видим сезонность в применении трудовых ресурсов. Вследствие этого необходимо планировать работу организации так, дабы у работников было желание эффективно работать и выполнять возложенные на них обязанности. Каждый человек в организации обязан строго выполнять свои функциональные обязанности в соответствии с должностью. От этого будут зависеть объем и своевременность работы, использование технологий, прибыль, полученная на предприятии или в организации, а еще ряд иных финансовых показателей.

Библиографический список

1. Аудит кадровой политики (лекция) URL: <https://studfile.net/preview/4546059/> (дата обращения: 18.09.2019).
2. Меншутин А.В., Филатов Н.А. Роль кадровой политики в системе обеспечения безопасности предприятия / Теория и практика современной науки. 2020 № 6(60) С.229-234.
3. Кузнецова Н.Н. Стимулирование труда в современных российских условиях. URL: https://revolution.allbest.ru/management/00256426_0.html. (дата обращения: 18.09.2019).