

Система и механизмы управления эффективностью использования трудовых ресурсов организации

The system and mechanisms for managing the efficiency of the use of labor resources of the organization

УДК 331, 338

Получено: 14.03.2022

Одобрено: 28.03.2022

Опубликовано: 25.04.2022

Джевицкая Е.С.

Канд. экон. наук, доцент кафедры «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства
e-mail: des1378@rambler.ru

Dzhevitskaya E.S.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Management, Penza State University of Architecture and Construction
e-mail: des1378@rambler.ru

Лаврентьева А.К.

Магистрант направления 38.04.02 «Менеджмент» Пензенского государственного университета архитектуры и строительства
e-mail: alina.lavrenteva00@mail.ru

Lavrentieva A.K.

Master's Degree Student, direction 38.04.02 "Management" of the Penza State University of Architecture and Construction
e-mail: alina.lavrenteva00@mail.ru

Аннотация

В статье представлены результаты исследования проблемы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации. Раскрыта сущность понятия эффективности труда, представлена система управления эффективностью использования трудовых ресурсов организации, предложены механизмы повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации.

Ключевые слова: трудовые ресурсы организации, эффективность использования трудовых ресурсов.

Abstract

The article presents the results of a study of the problem of increasing the efficiency of the use of labor resources in an organization. The essence of the concept of labor efficiency is revealed, a system for managing the efficiency of using the organization's labor resources is presented, mechanisms for increasing the efficiency of using the organization's labor resources are proposed.

Keywords: labor resources of the organization, efficiency of use of labor resources.

Проблема повышения эффективности использования трудовых ресурсов актуальна для любого предприятия, поиск механизмов мотивации и стимулирования работников к эффективному труду, а также развитие у работников профессиональных компетенций и профессионализма, способствующих росту их производительности важны как основа роста предприятия и успеха в конкурентной борьбе.

Цель исследования – разработка системы и механизмов управления эффективностью использования трудовых ресурсов, а также предложений по повышению эффективности труда в организации.

Задачи исследования:

- изучить понятие эффективности использования трудовых ресурсов в организации;
- разработать систему управления эффективностью использования трудовых ресурсов организации;
- разработать механизмы повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации.

Изучением проблемы эффективности использования трудовых ресурсов занимались такие отечественные ученые, как Дюканова Е.Ю. [2], Калашникова А.М. [6], Лазаренко Н.В. [7], Левченкова Н.З., Мальцева Ю.О. [9], Резник С.Д. [11, 12], Сулейманов А.Д., Холькина О.В., Черникова В.Д. [15].

Поиск путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов в трудах Дудаева Г.С.Х. [1], Епифановой М.А. [3], Ермолаева Е.Е. [4], Жукова В.Н. [16], Игнатюка А.С. [5], Исик Л.В. [10], Кенешбаевой З.М. [14], Кияткиной Е.П., Князькиной Е.В., Назаренко Н.В., Коновалова А.А., Сырыгина Е.А. [13], Турдубаева С.К., Шиловой И.Н., Шамаковой А.И. [17].

Процесс управления эффективностью использования трудовых ресурсов в организации включает комплекс мероприятий по следующим направлениям.

1. Совершенствование организации труда. Благодаря эффективной организации труда и рациональному управлению персоналом можно достичь высоких показателей эффективности использования трудовых ресурсов. Именно за счет рациональной организации труда предприятие получает экономию трудовых затрат, а значит выявляются резервы экономии фонда заработной платы и отчисления от него. Правильно организованный труд обеспечивает лучшее использование сырья, материалов, оборудования, энергетических затрат и тем самым влияет на снижение себестоимости продукции. Для решения проблем в области нашего исследования обозначим следующие направления мероприятий по совершенствованию элементов управления и организации труда:

- совершенствование разделения и кооперации труда;
- совершенствование условий труда работников, оказывающих непосредственное влияние на здоровье и работоспособность человека, удовлетворенность работой;
- совершенствование организации рабочих мест;
- повышение эффективности труда путем увеличения производительности труда.

Таким образом, организация труда – постоянный фактор эффективности производства и вообще любой деятельности. Организованный на научной основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижение издержек производства – основы обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов.

2. Для повышения эффективности труда на рабочем месте в организации, в первую очередь, должны быть созданы условия, позволяющие работнику не только выполнять свою работу без простоев, вызванных влиянием внешних факторов, но и стремиться к комплексному высвобождению внутренних резервов производительности, как своих собственных, так и предприятия в целом.

Под внутрипроизводственными резервами понимаются возможности лучшего использования производственных ресурсов, выделенных в распоряжение предприятия или другого хозяйственного звена, с целью повышения объема производства и улучшения качества продукции. К ним относятся также возможности повышения эффективности трудовой деятельности за счет устранения организационных и технических факторов, препятствующих ее максимизации, а также создания более рациональных условий труда.

Укрупненно можно выделить ряд требований к организации рабочих мест, выполнение которых в полной мере способствует созданию необходимых условий для повышения эффективности.

К ним, в первую очередь, относятся:

- соответствие оборудования, инструментов, материалов и запасных частей мировому уровню научно-технического прогресса, а также международным и отраслевым стандартам;
- использование мирового и отечественного опыта для наиболее рациональной и применимой к конкретным условиям организации труда и производственных процессов, эффективный, научно обоснованный менеджмент персонала.

3. Необходимо совершенствование учета средств организационной оснащенности, таких как документация, средства индивидуальной защиты, спецодежда, устройства хранения и т.д. Их качественный и количественный состав должен определяться действующими на данный момент стандартами, а также передовым опытом в определенной отрасли. Выполнение обозначенных требований дает возможность для поддержания темпов роста производительности труда на необходимом уровне путем выявления и высвобождения внутрипроизводственных резервов повышения эффективности, а также повышения качества трудовой жизни на предприятии.

Процесс управления эффективностью использования трудовых ресурсов в организации невозможен без наличия отлаженной системы управления эффективностью труда. Система управления эффективностью использования трудовых ресурсов в организации представлена на рис. 1.



Рис. 1. Система управления эффективностью использования трудовых ресурсов в организации

Функционирование системы управления эффективностью использования трудовых ресурсов в организации должно быть нацелено на обеспечение успешной деятельности и повышение конкурентоспособности организации. Система управления эффективностью использования трудовых ресурсов в организации должна постоянно изменяться для достижения повышения эффективности труда. Данные изменения должны реализовываться на основе гибкой политики в области производительности труда, которая должна быть способна адаптироваться в ответ на изменения факторов внешней и внутренней среды организации.

Помимо регулирования результативности труда непосредственно в производственных подразделениях система управления эффективностью использования трудовых ресурсов организации должна включать элементы по оценке и контролю результативности труда по всем сферам и бизнес-процессам, включая управление персоналом и управление продажами. В системе управления эффективностью использования трудовых ресурсов должны быть задействованы все подразделения, действия в области повышения производительности труда на всех уровнях управления должны быть согласованы и работать на долгосрочные результаты функционирования организации.

К нормам выработки и планам по производительности труда, а именно к их разработке и оценке должен привлекаться персонал. Именно персонал организации является объектом управления производительностью труда. Как было отмечено во второй главе работы, от квалификации персонала зависит качество продукции, производимой на предприятии. Высокая квалификация персонала является конкурентным преимуществом предприятия.

Мотивация и стимулирование работников напрямую влияют на результативность их труда. Руководство организации заинтересовано в том, чтобы в организации трудились высококвалифицированные работники, коллектив был стабилен, постоянно повышал квалификацию с учетом требований современного рынка и потребителя.

Резервами роста производительности труда в организации могут быть повышение профессионального, физического, интеллектуального потенциала, совершенствование системы мотивации и стимулирования труда, повышение приверженности кадрового состава.

Таким образом, система управления эффективностью использования трудовых ресурсов в организации должна включать субъекты управления на разных уровнях, их управленческие воздействия на результативность труда за счет повышения личного потенциала работника и его рабочего места.

Механизмами повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации (рис. 2) могут выступать взаимосвязанные мероприятия по более эффективному и результативному использованию трудового потенциала организации. Комплекс таких мероприятий должен включать активизацию всех факторов совершенствования производства и управления.

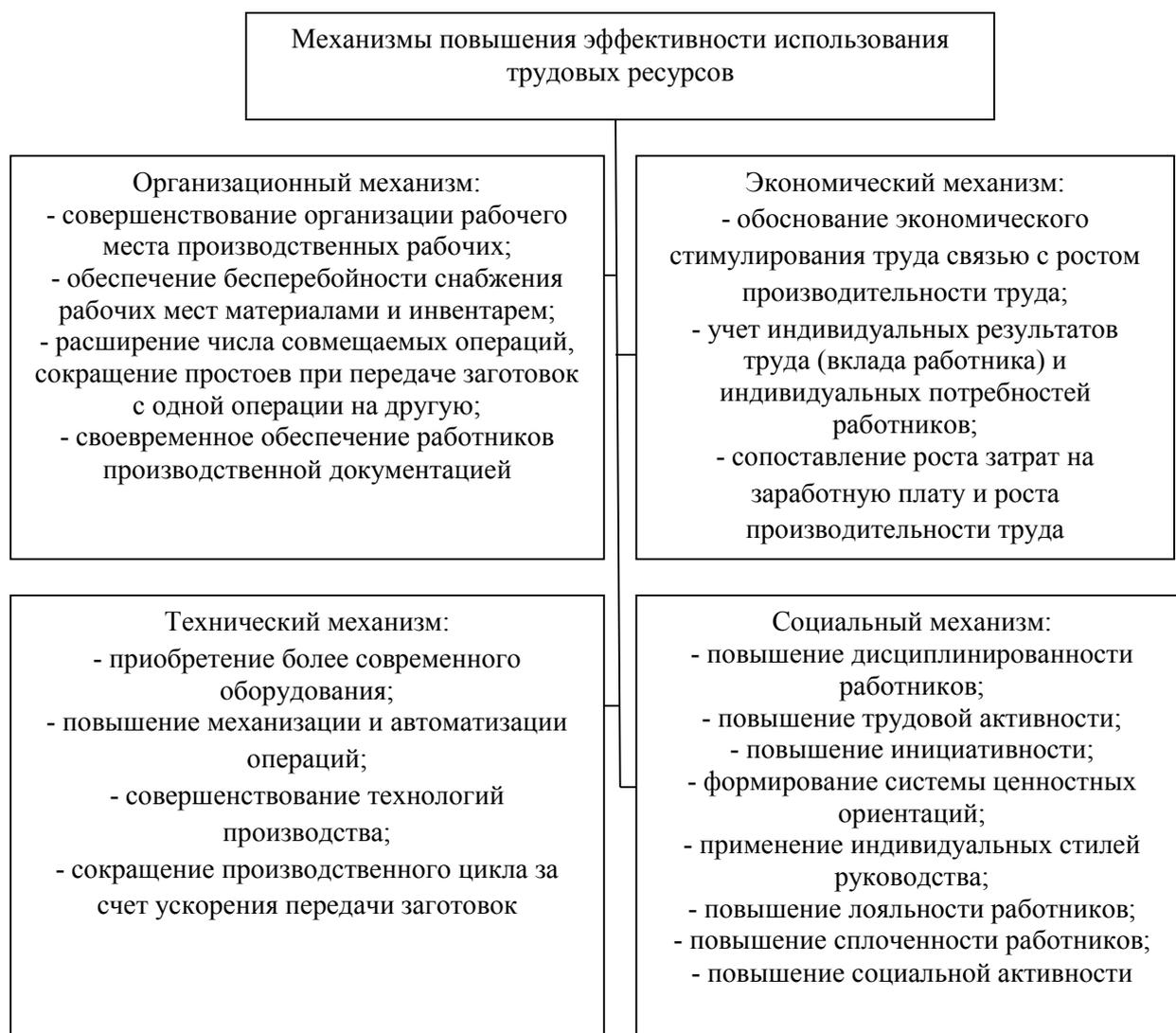


Рис. 2. Механизмы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации

Организационный механизм повышения эффективности использования трудовых ресурсов должен включать следующее. Постоянный контроль оснащенности рабочих мест необходимым оборудованием, материалами, инвентарем. Оптимальная организация рабочих мест: минимальные затраты времени на поиск средств и материалов труда, на поиск и получение необходимой информации. Комфортное рабочее место должно способствовать максимальной реализации своих профессиональных способностей. Организационный механизм должен концентрировать возможности организации, способствующие росту производительности труда и устранять проблемы, препятствующие эффективному труду.

К организационным мероприятиям повышения эффективности использования трудовых ресурсов можно отнести также улучшение разделения и кооперации труда, внедрение многостаночного обслуживания, расширение совмещения профессий и выполняемых работниками функций.

Экономический механизм повышения эффективности использования трудовых ресурсов должен работать с учетом того, что экономическое стимулирование труда должно соответствовать принципам эффективности. Стимулирующие выплаты должны работать на повышение производительности труда, а не подкрепленный рост заработной платы не должен обесценивать рабочее место и для работника, и для организации. Затраты на обучение сотрудников должны быть обоснованные, организация должна при этом подготовить все условия, чтобы новые знания и умения работников могли быть применены.

Экономическое стимулирование производительности труда должно разрабатываться с учетом индивидуальных потребностей работников.

Технический механизм повышения эффективности использования трудовых ресурсов должен включать меры по повышению технико-технологического уровня производственного процесса, автоматизации и механизации производимых операций. Одним из элементов технического механизма повышения эффективности использования трудовых ресурсов является использование качественного оборудования и производственного инвентаря. Уровень долговечности оборудования и механизмов позволяет сокращать затраты организации на обеспечение средствами труда производственного процесса и увеличивать объемы производства, что приведет к росту производительности труда.

Социальный механизм повышения эффективности использования трудовых ресурсов включает меры по повышению дисциплинированности работников, повышению их трудовой активности, развитию творческой инициативности, формированию системы ценностных ориентаций, применением индивидуальных стилей руководства подразделениями. Многие ученые рассматривают неэкономические факторы роста производительности труда, такие, как: лояльность персонала, приобретение профессиональных компетенций в смежных сферах деятельности, мобильность и многофункциональность персонала, низкий уровень конфликтности и профессионального стресса в трудовом коллективе, активная работа в команде, социальная и инновационная активность.

Социальный механизм повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации должен учитывать связь между уровнем производительности труда, удовлетворенностью потребностей работников, используемыми стимулами повышения эффективности труда. Моральное стимулирование в форме коллективных праздников, поздравлений сотрудников, грамот и благодарностей может также принести социальный эффект.

Процесс реализации механизмов повышения эффективности использования трудовых ресурсов организации, как отмечают многие ученые, является циклическим, он должен предусматривать периодическое проведение оценки производительности труда и резервов ее повышения, а также дальнейшее планирование и реализацию мер по повышению результативности труда.

На предприятиях реального сектора экономики по результатам многих исследований выявлены такие ограничивающие факторы в сфере повышения производительности труда, как: большой объем работы, плохие условия труда, сжатые сроки выполнения заданий, существующий психологический климат.

Таким образом, предложены механизмы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации, включающие организационный, экономический, технический и социальный механизмы, позволяющие оптимизировать организацию рабочих мест, сократить непроизводительные простои, довести соотношение темпов роста заработной платы и темпов роста производительности труда до эффективного уровня, повысить технико-технологический уровень производства, развить социальную мотивацию к повышению результативности труда.

Выводы

В любой организации необходимо наличие и функционирование системы управления эффективностью использования трудовых ресурсов, субъектами управления которой являются мастера участков (выполняющие функции координации, контроля, оценки и мотивации работников), менеджеры по персоналу (разрабатывающий меры по повышению результативности труда), производственные рабочие и другие работники организации (занимающиеся практической реализацией подходов к управлению эффективностью труда).

В качестве управленческого воздействия на результативность труда в системе предусмотрено: регулирование трудоемкости работ, внедрение новой техники, совершенствование технологий, обучение персонала, активизация трудовой деятельности и

инициативности, совершенствование производственного процесса, улучшение условий труда, мотивация и стимулирование работников.

В исследовании определены механизмы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в организации, которые объединяют организационный, экономический, технический и социальный механизмы по оптимизации организации рабочих мест, сокращению непроизводительных простоев, доведению соотношения темпов роста заработной платы и темпов роста производительности труда до эффективного уровня, повышению технико-технологического уровня производства, развитию социальной мотивации к повышению результативности труда.

Литература

1. *Дудаев Г.С.Х.* Основные направления повышения эффективности управления трудовыми ресурсами // В сборнике: Проблемы и перспективы формирования и развития экономики знаний. Сборник статей. – Москва, 2018. – С. 115-118.
2. *Дюканова Е.Ю., Сулейманов А.Д.* Эффективность использования трудовых ресурсов на предприятии // Вестник научных конференций. – 2017. – № 2-1 (18). – С. 51-52.
3. *Епифанова М.А.* Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов // Научный журнал. – 2018. – № 6 (29). – С. 63-64.
4. *Ермолаев Е.Е., Кияткина Е.П., Князькина Е.В.* Обеспечение эффективности управления трудовыми ресурсами предприятий в современных экономических условиях // В книге: Инфраструктурные отрасли экономики : проблемы и перспективы развития. сборник материалов XVIII Всероссийской научно-практической конференции. – 2017. – С. 112-116.
5. *Игнатюк А.С.* Нематериальная мотивация как инструмент управления эффективностью трудовых ресурсов // В сборнике: Современные кадровые технологии в управлении предприятиями и территориями. Материалы III всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Отв. ред. Е.Ю. Иванова; М-во обр. и науки РФ, ФГБОУ ВО «Тамбовский гос. университет им. Г.Р. Державина». 2018. – С. 78-82.
6. *Калашишникова А.М.* Трудовые ресурсы и эффективность их использования // В сборнике: Научно-технический прогресс как фактор развития современного общества. Сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 120-122.
7. *Лазаренко Н.В., Левченкова Н.З.* Эффективность использования трудовых ресурсов предприятия // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. – 2018. – № 7. – С. 156-160.
8. *Макарова А.О., Галимова А.Ш.* Актуальные проблемы управления и организации труда в России // Молодой ученый. – 2013. – № 1 (48). – С. 159-161. — URL: <https://moluch.ru/archive/48/5984/> (дата обращения: 31.03.2022).
9. *Мальцева Ю.О.* Эффективность использования трудовых ресурсов на промышленных предприятиях // В сборнике: Уральская горная школа - регионам. Сборник докладов Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 735-737.
10. *Назаренко Н.В., Исик Л.В., Коновалов А.А.* Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов как элемента экономической безопасности предприятия // В сборнике: Теория и практика современной науки. Сборник научных трудов по материалам XX Международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 184-185.
11. *Резник С.Д., Холькина О.В.* Система и механизмы управления человеческими ресурсами в организациях строительной сферы. Монография. – Пенза: ПГУАС, 2019. – 266 с.
12. *Резник С.Д., Холькина О.В.* Сравнительный анализ эффективности работы служб управления человеческими ресурсами в строительных организациях // Проблемы теории и практики управления. – 2020. – № 2. – С. 44-59.
13. *Сырыгина Е.А.* Направление повышения эффективности использования трудовых ресурсов как фактора экономической безопасности // Science Time. – 2017. – № 3 (39). – С. 421-424.

14. *Турдубаев С.К., Кенешбаева З.М.* К вопросу о повышении эффективности использования трудовых ресурсов // Вестник филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» в г. Ош Киргизской Республики. – 2018. – № 1 (17). – С. 100-104.
15. *Черникова В.Д.* Актуальные вопросы эффективности использования трудовых ресурсов предприятия // Аллея науки. – 2017. – Т. 1. – № 8. – С. 19-23.
16. *Шилова И.Н., Жукова В.Н.* Повышение эффективности использования трудовых ресурсов // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2018. – № 1. – С. 105-108.
17. *Шмакова А.И.* Повышение эффективности управления трудовыми ресурсами // В сборнике: Научное сообщество студентов. сборник материалов XIV Международной студенческой научно-практической конференции. – 2017. – С. 297-300.
18. *Ясинский А.С., Иванова М.А., Твердохлебова Т.В.* Труд, производительность труда и инструменты для её повышения [Электронный ресурс]. — URL: <https://elib.sfu-kras.ru/bitstream/handle/2311/7389/s005-280.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата обращения: 29.03.2022).