

Факторы, влияющие на эффективное использование трудовых ресурсов

Эффективность любой человеческой деятельности, какой бы она ни была, в определенной степени зависит от людей, участвующих в ней. В XXI веке процессы глобализации, быстрый рост информации, технический прогресс, наряду с условиями неопределенности и риска, предъявляют новые требования к использованию трудовых ресурсов.

Одним из важнейших элементов производства и реализации продукции, функций деятельности предприятия, основной из которых является управление предприятием, является его трудовые ресурсы. Это объясняется быстрыми темпами развития отношений в производственной системе предприятия и на рынке. Эффективная работа предприятия невозможна без выбора целей, определение потребностей организации и рационального распределения трудовых ресурсов. В соответствии с этим, понятие «трудовые ресурсы предприятия» следует рассматривать с позиций его сущностной характеристики.

Трудовые ресурсы являются главным ресурсом предприятия, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты его деятельности и конкурентоспособности.

Трудовые ресурсы - часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию, профессионально квалификационному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью. Трудовые ресурсы имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые измеряются абсолютными и относительными показателями, а именно: среднесписочная и среднегодовая численность работников; коэффициент текучести кадров; доля работников, имеющих высшее и среднее специальное образование, в общей их численности; - средний стаж работы по отдельным категориям работников; доля работников отдельных категорий в общей их численности [1].

Основными показателями, характеризующими эффективность использования трудовых ресурсов как общества, так и предприятия, являются показатели производительности и эффективности труда.

Производительность труда характеризует эффективность, результативность затрат труда и определяется количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени, либо затратами труда на единицу произведенной продукции или выполненных работ.

Под ростом производительности труда подразумевается экономия затрат труда (рабочего времени) на изготовление единицы продукции или дополнительное количество произведенной продукции в единицу времени, что непосредственно влияет на повышение эффективности производства, так

как в одном случае сокращаются текущие издержки на производство единицы продукции по статье "Заработная плата основных производственных рабочих", а в другом — в единицу времени производится больше продукции.

В условиях становления рыночных отношений рост производительности труда - объективная предпосылка, так как происходит отвлечение рабочей силы в непроизводственную сферу и сокращается численность работающих вследствие демографических изменений.

Рост производительности труда зависит от многих факторов. Факторами роста производительности труда считается совокупность объективных и субъективных причин, обуславливающих изменение уровня производительности труда. Все факторы роста производительности труда укрупненно объединяются в три группы:

1. Материально-технические факторы, или факторы основного капитала. Их роль обусловлена качеством, уровнем развития и степенью использования инвестиций и материальных основных средств. Эти факторы связаны с механизацией и автоматизацией труда, внедрением прогрессивных технологий, использованием качественных и эффективных материалов. Однако рост овеществленного труда не должен быть выше роста объемов работ, достигнутого за счет влияния этого фактора. Но практически трудно точно определить величину роста выработки, достигнутого только за счет увеличения основных фондов, так как любой вид деятельности осуществляется под влиянием основных фондов, их структуры, цен и применяемых технологий.

2. Социально-экономические факторы. Это состав и качество работников (их квалификация), условия труда, отношение работников к труду, качество рабочей силы, которое зависит от способностей, мастерства и знаний, возраста, состояния здоровья работников и ряда других причин. В эту же группу, очевидно, следует отнести расходы страны на образование и здравоохранение, т. е. капиталовложения общества в социальную сферу. В числе социально-экономических факторов нельзя не отметить механизм перераспределения доходов общества между отдельными слоями населения.

3. Организационные факторы. Они охватывают целый комплекс действий как на макро -, так и на микроуровнях. На макроуровне речь идет о рациональном размещении трудовых ресурсов на территории страны, об обеспечении эффективной занятости, о преимущественном развитии перспективных отраслей и проч. На микроуровне к организационным факторам роста производительности труда относятся организация труда и управления, нормирование труда, менеджмент персонала. Особую подгруппу составляют факторы, влияющие на взаимоотношения в коллективе и дисциплину труда [2].

Каждый из перечисленных факторов вносит свой вклад в уровень рабочих результатов работника и организации в целом. При этом следует подчеркнуть, что слабое развитие какого-либо отдельного фактора не обязательно будет фатальным образом сказываться на эффективности

работы. Недостаточная выраженность одних факторов может в определенной мере компенсироваться за счет большего вклада со стороны других. Все рассмотренные факторы эффективности использования трудовых ресурсов предприятия взаимосвязаны, поскольку они оказывают то или иное воздействие на все виды используемых ресурсов. Поэтому наибольший эффект может быть достигнут лишь при комплексном использовании всех факторов.

Из вышесказанного можно сказать, что для повышения эффективности использования трудовых ресурсов необходимо сочетание экономических, социальных и технических факторов, т.е. снижение потерь, которые могут возникнуть от простоя оборудования и рабочих, а также усовершенствование управления производством, т.е. необходимо принять на работу более квалифицированных работников управления.

Производительность труда в рыночной экономике определена как фактор воздействия на эффективность труда. Эффективность же труда является более широким понятием, предполагающим не только повышение производительности труда, но также сокращение издержек обращения, экономию времени на обслуживание, повышение качества товаров и услуг и пр. По нашему мнению, экономической сути эффективности труда соответствуют показатели доходности и рентабельности затрат на оплату трудовой деятельности.

Таким образом, можно отметить, что производительность труда является важным показателем продуктивности труда. Производительность труда измеряется объемом работы одного работника, выполненной в единицу времени.

Положительная динамика этого показателя определяет экономию трудозатрат на предприятии и ведет к экономическому росту в стране. Существуют различные методы измерения производительности труда, которые имеют свои преимущества и недостатки расчетов.

Производительность труда — показатель, наиболее полно учитывающий все экономические факторы. Он отражает социально-экономический уровень продуктивности труда как следствия общественного развития страны и характеризует перспективу социально-экономических отношений труда.

Литература:

1. Рыжков, Д.А. Трудовые ресурсы: сущность, эффективность управления и использования в современных условиях / Д.А. Рыжков // Лесной вестник. - 2011. - №2. - С. 170-179
2. Колесникова, С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации / С. В. Колесникова. — Текст: непосредственный // Вопросы экономики и управления. — 2016. — № 5 (7). — С. 153-154.