

Н. С. ЛУСТОВ

**Трудовые ресурсы: теоретические
аспекты анализа, управления,
мотивации и стимулирования**

МОНОГРАФИЯ



Н. С. Лустов

**Трудовые ресурсы:
теоретические аспекты
анализа, управления, мотивации
и стимулирования. Монография**

«Издательские решения»

Лустов Н. С.

Трудовые ресурсы: теоретические аспекты анализа, управления, мотивации и стимулирования. Монография / Н. С. Лустов — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-859697-1

В монографии рассматриваются теоретические аспекты анализа и управления трудовыми ресурсами, а также мотивации и стимулирования труда на предприятии

ISBN 978-5-44-859697-1

© Лустов Н. С.
© Издательские решения

Содержание

Введение	6
Раздел 1 Теоретические аспекты анализа и управления трудовыми ресурсами предприятия	8
Глава 1.1 Сущность и значение трудовых ресурсов как фактора производства	8
Конец ознакомительного фрагмента.	10

**Трудовые ресурсы: теоретические
аспекты анализа, управления,
мотивации и стимулирования
Монография**

Н. С. Лустов

© Н. С. Лустов, 2017

ISBN 978-5-4485-9697-1

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Введение

На современном этапе развития в условиях рыночной экономики обеспечение каждого предприятий рабочей силой, эффективность их использования – важнейшее условие эффективного функционирования деятельности предприятия.

Так как в процессе производства в качестве экономического ресурса используется труд, следует отметить, что в общем комплексе проблем развития предприятия важное место занимают трудовые ресурсы. При всей важности материально-вещественных элементов производства они выступают решающим фактором повышения производительности труда и определяют эффективность всех сторон производственно-хозяйственной деятельности предприятия¹.

Повышение эффективности использования рабочей силы на предприятии во многом означает повышение производительности труда. Так к факторам роста производительности труда необходимо отнести: уровень развития науки, организация производства, производственный опыт, повышение квалификации работников, материальное и моральное стимулирование труда, совершенствование и модернизация оборудования. Обеспечение эффективного функционирования деятельности предприятия во многом зависит от рационального сочетания выше представленных факторов².

Необходимым условием разрешения повышения производительности труда является научный поиск, анализ, обобщение практики и обоснование применения такой системы управления предприятием, которая могла бы обеспечить повышение эффективности использования трудовых ресурсов и как результат, улучшение использования материальных, финансовых ресурсов, а также увеличение объемов производства и получение высококачественной продукции.

Следует отметить, что одним из принципов организации анализа на предприятии является обеспечение экономичности, оперативности и эффективности самого аналитического процесса, т.е. выполнение наиболее полного и всестороннего исследования при минимуме затрат на его проведение. С этой целью проведен анализ по данной проблеме, при котором широко использованы новейшие методики анализа, компьютерные технологии обработки информации, рациональные методы сбора и хранения информации³.

Учитывая особенности функционирования рынка (субъективность интересов различных участников рыночного процесса, подвижность параметров производства и сбыта продукции, конкуренция производителей аналогичных товаров), следует отметить, что возможности способа развития производства и выбор наилучшего варианта зависят от рыночной конъюнктуры. Переход к рынку обуславливает важность разработки единых подходов к измерению затрат и результатов для отбора и реализации подлинно эффективных решений на всех уровнях управления производством, которые превращают расчет экономической эффективности из формальной хозяйственной процедуры в жизненную необходимость⁴.

Стимулирование играет огромную роль в организации деятельности предприятия, так оно направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль. Стимулирование труда наемных работ-

¹ 1. ЕТКС 2 часть 2 Механическая обработка металлов, слесарные работы, 2008. – 7с.

² 1. Трудовые отношения в Республике Казахстан /под общей редакцией В.И.Скала. Алматы, Издательство «LEM», 2002. – 476с.

³ 1. Трудовые отношения в Республике Казахстан /под общей редакцией В.И.Скала. Алматы, Издательство «LEM», 2002. – 476с.

⁴ 1. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия. – М.: Инфра – М, 2005. – 241с.

ников не является частным делом конкретного предприятия и организации, а играет важную роль в экономическом развитии страны, в процветании национальной экономики.

С развитием социальных отношений в обществе меняются и потребности работников. В современной экономике помимо материального фактора большое значение имеют моральные стимулы и социальные льготы. Эволюционируют и материальные формы стимулирования работников. В материальном вознаграждении увеличивается доля выплат по результатам хозяйственной деятельности предприятия, большее значение придается развитию у наемных корпоративного мышления, развивается система социальных льгот.

Таким образом, стимулирование наемных работников является одной из составляющих управления персоналом⁵.

В современной экономике стимулирование работников не ограничивается только мерами материального вознаграждения, а направлено на совершенствование личности работника, формирование в нем заинтересованности в успехе организации в целом.

Сущность стимулирования наемных работников заключается в следующем:

- это стимулирование высоких трудовых показателей наемного работника;
- это формирование определенной линии трудового поведения работника, направленной на процветание организации;
- это побуждение работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления возложенных на него обязанностей.

Современный этап экономических реформ в Казахстане характеризуется тем, что предприятия работают в обстановке растущих требований различных общественных групп. В этой связи особую актуальность приобретает создание эффективной системы стимулирования работников.

⁵ 1. Пугачев В. П. Управление персоналом организации: Учебник. – М.: Аспект Пресс, 1998. – 279с.

Раздел 1 Теоретические аспекты анализа и управления трудовыми ресурсами предприятия

Глава 1.1 Сущность и значение трудовых ресурсов как фактора производства

Трудовые ресурсы на предприятии – это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Роль трудовых ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений. Инвестиционный характер производства, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества продукции изменили требования к работнику, повысили значимость творческого отношения к труду и высокого профессионализма. Это привело к существенным изменениям в принципах, методах и социально-психологических вопросах управления персоналом на предприятии⁶.

Трудовые отношения – едва ли не самый сложный аспект работы предприятия. Гораздо легче справиться с техническими и технологическими неполадками, чем разрешать конфликтные ситуации, возникающие в коллективе, где нужно учитывать индивидуальные склонности, личностные установки, психологические предпочтения.

Какие бы технические возможности, организационно-управленческие преимущества ни открывались перед предприятием, оно не начнет работать эффективно без соответствующего человеческого ресурса. Ведь все в конечном итоге зависит от людей, от их квалификации, умения и желания работать. Не зря сегодня западные специалисты рассматривают структуру предприятия как составляющую вещественного и человеческого капитала.

Новые производственные системы состоят не только из совершенных машин и механизмов, которые практически не делают ошибок. Они включают также людей, которые должны работать в тесном взаимодействии, быть готовыми к выработке и реализации новых идей. Обеспечить тесное взаимодействие множества людей в ходе решения сложнейших технических и производственных проблем невозможно без глубокой заинтересованности каждого в конечном результате и сознательного отношения к работе в конечном результате и сознательного отношения к работе. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия являются:

- отбор и продвижение кадров;
- подготовка кадров и их непрерывное обучение;
- стабильность и гибкость состава работников;
- совершенствование материальной и моральной оценки труда работников.

Если оценивать человеческий капитал не как издержки, а как актив предприятия, который надо грамотно использовать, то решение о принятии сотрудника на работу стоит больших денег. Так, если бы дело касалось покупки машин на такую же сумму, то решение принималось бы высшим руководством предприятия и были бы неизбежны вопросы о их полной загрузке и стоимости поддержания в рабочем состоянии, но, к сожалению, задается очень мало подобных вопросов при приеме на работу нового сотрудника. При традиционных принципах отбора слишком много внимания уделяется специализированным знаниям, которые быстро

⁶ 1. Мотивация труда персонала финансово-кредитных организаций / под редю Ю.Г.Одегова. —М.: Экзамен, 2002, -128 с.

устаревают. поэтому так мало внимания уделяется тем сотрудникам или кандидатам в сотрудники, кто способен постоянно учиться.

Существует два главных критерия отбора и продвижения работников: во-первых, высокая профессиональная квалификация и способность к обучению; во-вторых, опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Президент Гарвардского университета Д. Бок как-то заметил, что если вы считаете, что образование слишком дорого, попробуйте посчитать, сколько стоит невежество. Цена, которую мы платим за неграмотность и недостаточное качество человеческого капитала, очень высока. Поэтому обучение кадров – это не издержки, это необходимая предпосылка для постоянного совершенствования, возможности гибко использовать рабочую силу, снижать непроеизводительные затраты⁷.

Гарантия занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и формируют у работников желание повышать эффективность работы, не опасаясь увольнения.

Система оплаты труда должна быть гибкой, стимулировать повышение производительности труда, обладать достаточным мотивационным эффектом. рост оплаты труда не должен опережать темпов роста производительности, эффективности. Гибкость системы оплаты труда в том, что определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы предприятия, и если рабочий допустил ошибку, он должен расплачиваться за нее.

В современных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию, нужны иные психологические установки, мышление и шкала оценок. Необходимы новые подходы к формированию трудового коллектива предприятия⁸.

Организация труда и управления коллективом предприятия включает:

- наем сотрудников в условиях занятости;
- расстановку работников в соответствии со сложившейся системой производства;
- распределение среди них обязанностей;
- подготовку и переподготовку кадров;
- стимулирование труда;
- совершенствование организации труда;
- заботу о работниках, оказавшихся излишними на данном предприятии по самым разным причинам.

Трудовой коллектив адаптируется к сложившейся системе производственных процессов.

Структура производственного процесса должна базироваться на научных принципах организации труда, которые предполагают:

- углубление разделения труда и улучшение кооперации труда на основе целесообразного расчленения производственного процесса;
- рациональный подбор профессионально-квалифицированного состава рабочих и их расстановку;
- совершенствование трудовых процессов путем разработки и внедрения наиболее рациональных методов и приемов труда;

⁷ 1. П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. Технология управления персоналом.– М.: Мысль, 2004. – 576с.

⁸ 1. Гнездовский Ю. И., Поварич И. П. Проблемы организации оплаты труда в современных условиях. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. – 124с

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.