

Агарзаева Гюльнара Шовкетовна

бакалавр направления «Экономика»
профиль «Экономика труда»
Башкирский государственный университет
Россия, Уфа
Gulchik_7465@mail.ru

Gyulnara Sh. Agarzaeva

Bachelor direction "Economics"
profile "Labor Economics"
Russia, Ufa
Gulchik_7465@mail.ru

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

HUMAN RESOURCES VENTURES

Аннотация

В статье рассматриваются трудовые ресурсы предприятия, кадровый потенциал, а также приведена статистика особенностей трудовых ресурсов предприятия в России.

Ключевые слова:

трудовые ресурсы, кадровый потенциал, статистика трудовых ресурсов

Abstract

The article considers the human resources of the enterprise, human resources, as well as the statistics of the labor force characteristics of the company in Russia.

Keywords:

human resources, labor force statistics

Трудовые ресурсы организации – рабочие, которые вносят вклад в деятельность предприятия. Они могут работать полный рабочий день, либо какую-то его часть, быть временными или постоянными, работать в офисе или на дому [1].

Трудовые ресурсы предприятия являются показателем, который отражает процветание и успешность общества, развития экономики в целом. Трудовые ресурсы сильно отличаются от всех других ресурсов компании, ведь здесь приходится говорить о человеке, о личности и её социально- психологических особенностях.

Итак, выделим основные особенности трудовых ресурсов:

1. У человека есть интеллект, поэтому в данном случае и субъект, и объект управления – человек. Это может приводить к определённым сложностям. Так как люди обладают эмоциями, нужно продумывать схемы успешного управления трудовыми ресурсами в коллективе и организации в целом, и находить подход к каждому работнику индивидуально.

2. Человек способен к постоянному самосовершенствованию, к получению новых знаний, а значит, повышается и общая ценность трудовых ресурсов компании. Причём, можно отметить, что в отличие от остальных ресурсов управлению компании, зачастую необязательно участвовать в этом процессе.

3. Человек сам выбирает определённый вид деятельности, ставя перед собой цели и задачи. Другие ресурсы такого выбора конечно же не имеют.

Трудовые ресурсы – это сформированный в результате инвестиций, накопленный с течением времени уровень знаний, навыков и образования, который зависит от способностей, целей и задач человека, а также его мотивации.

Если рассматривать трудовые ресурсы с точки зрения управления, то это один из самых сложных в управлении активов предприятия. Достаточно сложно оценить трудовые способности и возможности человека, ближайшую зону его развития, а также психологические и социальные возможности, успешность его взаимодействия в коллективе.

В отличие от сырьевых ресурсов и иных ресурсов компании люди наделены интеллектом, и их участие в производственном процессе носит осмысленный характер. В современных условиях творческие, умственные и предпринимательские способности работников предприятия рассматриваются как один из самых важных факторов повышения конкурентоспособности предприятия в отрасли.

Согласно опросу, проводимому ресурсом job.ru в целом россияне довольны своей работой [3]. Анализ данных представлен на рисунке 1.

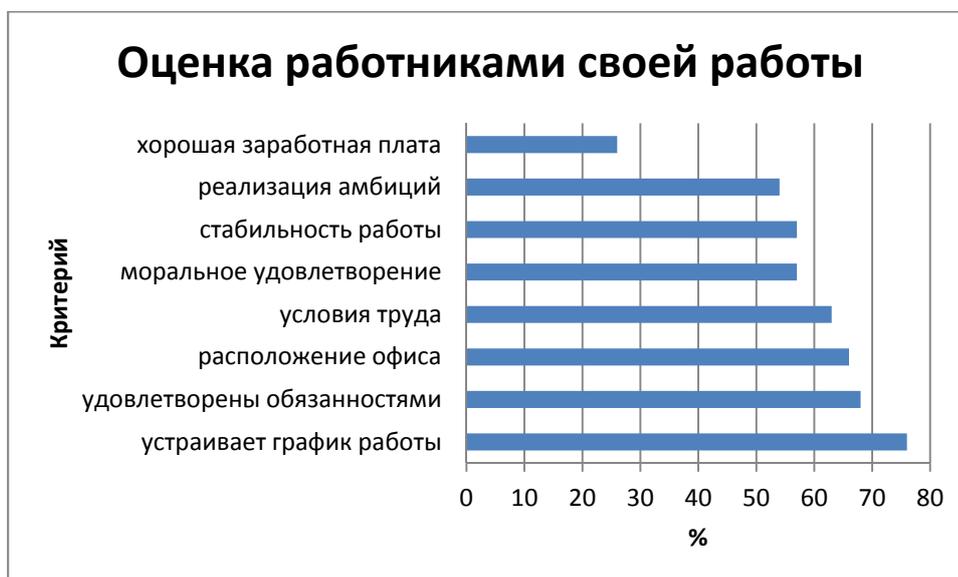


Рисунок 1 – Оценка работниками своей работы

Теперь рассмотрим вопрос трудового потенциала.

Трудовой потенциал – это максимально возможная величина участия работников в производстве предприятия, которая учитывает социально-психологические особенности работников, их опыт значения, навыки и умения.

Единица измерения этой величины – человеко-час. Трудовой потенциал определяют на уровне общества, предприятия и отдельно взятого индивида [2].

Для того чтобы правильно применить и раскрыть трудовые ресурсы каждого человека необходимо обратить внимание на степень активности человека. Активность показывает насколько человек к чему-то стремится и чего-то хочет, также этот фактор отражает стремление личности к чему-то новому.

Применительно к организации трудовой потенциал представляет собой предельную величину возможного участия работников в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний, накопленного опыта при наличии необходимых организационно-технических условий.

Трудовой потенциал организации как система всегда больше суммы составляющих ее частей – индивидуальных трудовых потенциалов отдельных работников. Уже само объединение работников в единый и планомерно организованный процесс труда порождает эффект коллективного труда, который превосходит сумму сил работников, действующих индивидуально.

Таким образом, при рассмотрении трудовых ресурсов предприятия, необходимо учитывать социально-психологические особенности работников, их удовлетворённость своей работой, а также трудовой потенциал каждого работника, и тот вклад, что он может внести в трудовой потенциал предприятия.

Список литературы

1. Беленькая М.А. Трудовые ресурсы современной компании / М.А. Беленькая // Экономический вестник. – 2014. – №5. – С. 23.
2. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал России. Проблемы сбережения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-potentsial-rossii-problemy-sberezheniya>
3. Портал о кадровом менеджменте. Статистика трудовых ресурсов России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrm.ru/statistika-trudovykh-resurov-rossii>