

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Л.Р. Нигматзянова, старший преподаватель

О.А. Львова, студент

Казанский государственный энергетический университет
(Россия, г. Казань)

***Аннотация.** В данной статье рассматривается необходимость правильной оценки трудового потенциала коллектива и предложены правила повышения производительности труда. Приведены качественная и количественная модели, факторы, влияющие на трудовой потенциал, и пути его эксплуатации.*

***Ключевые слова:** трудовой потенциал, производственная сила труда, модели эксплуатации, принципы стимулирования и мотивации, высокая производительность.*

На сегодняшний день, оценка трудового потенциала работников является актуальной проблемой многих организаций. Нельзя не заметить, что решение данной проблемы – это одна из перспективных задач, связанных с повышением качества жизни и улучшения благосостояния населения. Эффективный трудовой потенциал и его формирование – одно из первенствующих условий борьбы, однако не только за рост производительности труда, но и за качество выпускаемой продукции и предоставляемых услуг. Для того чтобы дать оценку трудовому потенциалу, в первую очередь необходимо составить его качественную модель.

С одной стороны, структура трудового потенциала раскрывает возможность участия работника (или всех членов коллектива предприятия) в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса, а с другой – характеристику качеств работника (работников). Характеристики показывают степень развития его способностей, пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества, отношения к труду, возможности и готовности трудиться с полной отдачей сил и способностей.

Следовательно, параметры трудового потенциала разделяются еще на две группы: параметры, характеризующие социально-демографические компоненты трудового потенциала коллектива

предприятия, и параметры производственных компонентов трудового потенциала. Первые описывают половозрастную структуру, уровень образования, семейное положение, состояние здоровья и др.; а вторые – профессионально-квалификационную структуру, повышение и обновление профессионального уровня, творческую активность.

Использование трудового потенциала находится в зависимости от сферы деятельности фирмы (производство, оказание услуг и т.д.).

Поэтому наиболее важно произвести правильную оценку трудового потенциала, которая, в свою очередь, поможет интенсивно эксплуатировать личный трудовой потенциал.

Определенные способности, которые возможно мобилизовать для достижения поставленной цели перед коллективом, возникают (в самом общем случае) в трудовом потенциале. Трудовой потенциал работника – это его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда. Как показывает практика, потенциальные возможности не всегда используются в полной мере.

Помимо качественной модели, имеет место и количественная модель. Ее можно продемонстрировать фондом ресурсов труда. Если среднегодовую численность умножить на среднюю продолжительность рабочего времени (месяц, день, час), то получается человеко-

месяц, человеко-день, человеко-час. Это и будет выражением фонда ресурсов труда. Располагая этими данными и числами рабочих мест на предприятии, вполне можно высчитать численность персонала с учетом коэффициента загрузки рабочих мест и результатов их паспортизации, аттестации и рационализации.

Степень профессиональной и квалификационной пригодности к выполнению работ характеризуют качественную модель трудового потенциала.

Для эксплуатации трудового потенциала существуют 2 способа: интенсивный и экстенсивный. Интенсивный метод состоит в том, что за счет повышения производительности труда, она воплощается в большем количестве потребительных стоимостей, т. е. возрастает объем производства при той же или меньшей численности работников. Благодаря этому повышается возможность для высвобождения и перераспределения кадров. Экстенсивные путь предполагает увеличение численности работающих, т.е. увеличивать массу труда с такой же пропорцией, с которой возрастает объем производства.

По нашему мнению, для более эффективного использования трудового потенциала необходимо придерживаться общих принципов в стимулировании и мотивации, учитывающие уровень развития, особенностей, а также факторы, которые могут быть использованы для коррекции и развития. Во-первых, понимание сопричастности сотрудников и организации, ее ценностей и целей. Во-вторых, возможность проявления собственных способностей в работе. В третьих, применение руководства как ключевого фактора мотивации, т.к. находчивое и умелое руководство может помочь развитию сопричастности, скреплению группового духа и пояснению ролей и целей каждого. В четвертых, уменьшение негативных факторов. К ним могут относиться и недооцененная заработная плата, и неадекватный надзор, и плохие условия, и другое.

При рассмотрении данного аспекта следует учесть некоторые правила:

- коллектив должен ощущать общий успех (мотивирование в ходе работы, похвала со стороны начальства, выписка премиальных);
- укрепление доверия внутри команды и к руководству;
- принадлежность к команде не должна доставлять дискомфорт;
- поддержание веры в реальность целей перед коллективом;
- привлечение членов коллектива к общим мероприятиям.

При использовании вышеуказанных принципов и правил, организация значительно расширит свои возможности в привлечении высокоспециализированных, образованных работников для того, чтобы успешно выполнять поставленные на сегодня задачи, направленные на достижение общих целей организации. Рассмотренные формы стимулов не обязательно применять по отдельности. Допустимо, и даже иногда необходимо, сочетание/чередование этих форм в зависимости от условий их применения и ситуаций, сложившихся на предприятии. Не стоит забывать, что мотивация – это не только поощрение, но и ответственность. Работники должны знать, какие взыскания на них могут быть возложены в случае недобросовестного и некомпетентного выполнения своих прямых обязанностей. Это поможет воспитать чувство самодисциплины и незначительно упростит задачу контролирования за действиями работников.

Материальное и моральное стимулирование работников приводит к увеличению производительности их труда, улучшению качества выполняемых работ и скорое достижение поставленных результатов предприятия. Существует множество способов вознаграждения для эффективно работающих: страхование жизни; предоставление путевок; бесплатная юридическая помощь; увеличение заработной платы и т.п.

Таким образом, повышение производительности и качества выполняемых работ напрямую зависит от трудового потенциала. Его формирование и ис-

пользование требует немалых усилий, навыков и способностей таких, как организаторской и воспитательных работ с кадрами, ведения научной организации труда.

В законе о государственном предприятии сказано: “Для наиболее полного использования трудового потенциала и создания условий для высокопроизводительной деятельности каждого работника предприятие устанавливает

технически обоснованные нормы труда и пересматривает их; добивается выполнения возрастающих объемов работ с относительно меньшей численностью персонала; производит аттестацию и рационализацию рабочих мест; устанавливает формы организации труда работников, проводит тарификацию, присваивает разряды и категории; устанавливает режим рабочего времени и отдыха”.

Библиографический список

1. *Оценка трудового потенциала предприятия* [Электронный ресурс]. URL: <https://works.doklad.ru/view/HJ7xOhOjyYQ.html>

2. *Разработка мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия* [Электронный ресурс]. URL: <http://bukvi.ru/ekonomika/analiz/razrabotka-meropriyatij-po-povysheniyu-effektivnosti-ispolzovaniya-trudovykh-resursov-predpriyatiya.html>

3. *Анализ трудового потенциала* [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/63/10184/> ;

4. *Признаки успешного коллектива* [Электронный ресурс]. URL: <https://www.evaveda.com/priznaki-uspeshnogo-kollektiva/>

THE EFFECTIVE IMPROVEMENT OF USING THE LABOR RESOURCES IN ENTERPRISE

L.R. Nigmatzyanova, *senior lecturer*

O.A. Lvova, *student*

Kazan state power engineering university
(Russia, Kazan)

Abstract. *The article is considered the necessity of the correct estimate the labor potential and proposed the rules rising labor productivity. Deal with qualitative and mathematical models, factors influencing the labor potential and the ways of the operation.*

Keywords: *labor potential, labor force, operating models, principles of incentives and motivation, productivity.*