

УДК 331.108

Яхин Д.Р.

магистрант

Тольяттинский государственный университет,

Россия, Тольятти

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

*Аннотация: В данной статье раскрывается понятие персонала как ключевого ресурса организации. Обосновывается необходимость поиска путей совершенствования управления трудовыми ресурсами. В статье рассматривается мотивация и стимулирование как важные составляющие управления трудовыми ресурсами.*

*Ключевые слова: персонал, управление трудовыми ресурсами, мотивация, стимулирование.*

Yakhin D. R.

undergraduate

Togliatti State University,

Russia, Tolyatti

## THEORETICAL ASPECTS OF MANAGEMENT OF LABOR RESOURCES

*Annotation: This article reveals the concept of personnel as a key resource of an organization. The necessity of finding ways to improve the management of labor resources is substantiated. The article examines motivation and incentives as one of the important components of human resource management.*

*Key words: personnel, human resource management, motivation, incentives.*

В настоящее время в экономической литературе при исследовании вопросов управления трудовыми ресурсами применяются различные термины, такие как: персонал, кадры, трудовой потенциал, человеческие ресурсы и др.

Веснин В.Р. считает, что «под человеческими ресурсами понимается часть всего населения, которая по своим психофизиологическим характеристикам, интеллекту, образованности может работать в настоящее время или в будущем, т.е. должна обладать трудоспособностью, которая может быть востребована в экономике» [2].

Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. считают, что «персонал организации – люди, совместно осуществляющие трудовую деятельность в данной организации – это не только ее работники, но и те, кто придет в будущем, и те, кто уходит [3].

Авторы отмечают, что «персонал – совокупность юридически оформленных в организации физических лиц, участвующих в осуществлении хозяйственной деятельности, т.е. это совокупность работников, состоящих с организацией – юридическим лицом в отношениях, регулируемых трудовым договором и обладающих определенными качественными характеристиками, позволяющими обеспечивать достижение целей организации» [3].

В.В. Кафидов считает, что «персонал – часть кадров и внештатные работники, находящиеся в оперативном управлении, составляющие объект управления для руководителей организации» [4].

На современном этапе многие российские предприятия столкнулись с серьезной проблемой – отсутствием эффективной системы управления трудовыми ресурсами.

Для преодоления экономического кризиса, возникшего в последнее время, необходимо решить ряд проблем, связанных с изменением в

системе управления трудовыми ресурсами в организации. В силу этого особую важность и практическую значимость приобретает эффективное управление трудовыми ресурсами.

Современные условия хозяйствования требуют поиска новых способов повышения эффективности работы организации. Рыночная экономика в корне изменила концепцию управления трудовыми ресурсами, выбора программ и способов практической реализации задач управления трудовыми ресурсами для роста эффективности деятельности как условия конкурентоспособности организации. Существенное значение приобретает социальная направленность в кадровой политике, изменение приоритетов, учет интересов работника, обеспечение мотивации труда, как способа повышения его результативности.

В Конституции России содержатся статьи, направленные на организацию труда в нашей стране. В основе статьи 34 Конституции РФ лежит тезис, что каждый человек вправе применять свои способности любой деятельности, не запрещенной законом [1].

Статья 37 Конституции РФ утверждает, что труд свободен. На основе своих предпочтений свободная личность может выбрать любую профессию, использует свои навыки и умения во благо и на свое усмотрение. Подневольный труд не допускается. Любой человек имеет все основания на компенсацию за выполненную им трудовую деятельность.

Одним из значимых направлений является совершенствование системы управления трудовыми ресурсами, поскольку именно от формирования мотивационного механизма управления персоналом во многом зависит успех в деятельности предприятия. Способность управлять людьми, привлекать высококвалифицированных профессионалов, развивать сотрудников, стимулировать и мотивировать их – это основные и наиболее важные составляющие кадровой политики.

Основу концепции управления персоналом в организации составляет роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачей организации.

Рассмотрим три фактора, действующие на людей в организации:

1) иерархическая структура организации, в которой основным средством воздействия являются отношения власти-подчинения, давление на человека сверху за счет принуждения и контроля над распределением материальных благ;

2) культура - вырабатываемые обществом, организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, регламентирующие действия личности;

3) рынок - сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности.

Управление трудовыми ресурсами включает многие составляющие. Ключевое место занимает определение способов повышения производительности, а также стимулирование и мотивация работников.

Мотивация персонала представляет объект исследования множества разных наук. Среди гуманитарных выделяют экономику, социологию, психологию и другие, а прикладных - управленческой, педагогической и т.п.

Так, мотивация труда является существенным фактором результативности работы, и формирует основу трудового потенциала работника. В целом трудовой потенциал состоит из психофизиологического потенциала (способностей и склонностей человека, его здоровья, работоспособности, выносливости, типа нервной системы) и личностного (мотивационного) потенциала.

Вознаграждение служит для побуждения людей к эффективной деятельности. Главной целью мотивации персонала является обеспечение организации образованными, высоко профессиональными сотрудниками, преданными интересам компании.

Стимулирование труда является частью процесса мотивации работников, значение которой для российских предприятий и организаций в настоящее время очень велико.

Таким образом, основное содержание управления трудовыми ресурсами - это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения и использования трудовых качеств персонала в целях обеспечения эффективной работы организации.

### **Библиографический список**

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (в ред. от 01.07.2020 г.)
2. Веснин В.Р. Основы менеджмента/ В.Р. Веснин. Москва: Из-во Проспект, 2015. - 320 с.
3. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 387 с.
4. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: Учебник. - М.: Инфра-М, 2014.
5. Кафидов В.В. Управление персоналом: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2009. – 240 с.