

Дюпина Л.Ф. – доцент, директор Филиала ИЭАУ в г. Вольске
Институт экономики и антикризисного управления
liciza@bk.ru

Крылов А.П. - студент Филиала ИЭАУ в г. Вольске
Dupina LF - Associate Professor, Director of the Branch IEAU in Volsk
Autonomous non-profit educational organization o higher professional education
Institute of economics and crisis management
Krylov AP - Student Branch IEAU in Volsk

Экономическая сущность и значение трудовых ресурсов предприятия The economic essence and value of labor resources of the enterprise

Аннотация: В статье рассмотрены актуальные вопросы формирования и использования трудовых ресурсов предприятия, исследована эволюция понятия «трудовые ресурсы», выделены подходы к определению понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал» и «трудовой потенциал», сформулировано определение понятия «трудовые ресурсы предприятия».

Abstract: The article is devoted to topical questions of formation and use of labor resources of the enterprise, the evolution of the concepts of «human resources», allocated approaches to the definition of the concepts of «human resources», «workforce», «human resources», «human capital» and «labour potential», formulated a definition of the concept of «human resources of the enterprise».

Ключевые слова: персонал, трудовые ресурсы, рабочая сила, человеческие ресурсы, человеческий капитал, трудовой потенциал.

Keywords: personnel, labour resources, labour, human resources, human capital, labour potential.

Трудовые ресурсы являются одним из главных факторов производства всех видов продукции и услуг. Они имеют такую же важную роль, как и инвестиционный капитал (оборотные средства и оборотные фонды). В настоящее время в арсенале некоторых предприятий трудовые ресурсы зачастую представляют собой самый главный капитал. Неизбежное распространение наукоемких технологий вследствие развития научно-технического прогресса повышает уровень требований профессиональным навыкам, социально-психологическим и культурным аспектам развития сотрудников.

Трудовые ресурсы представляют собой ту часть населения страны, которая занята в трудовой деятельности или способна осуществлять трудовую деятельность, но в силу различных причин не работают. Таким образом, трудовые ресурсы включают в себя как трудоустроенных в данный момент людей, так и потенциальных сотрудников. В состав трудовых ресурсов входят:

- 1) часть населения в трудоспособном возрасте (женщины от 16 лет до 55 лет, мужчины от 16 до 60 лет включительно), за исключением неработающих лиц, получающих пенсии по установленным льготам и нетрудоустроенных инвалидов первой и второй группы;
- 2) фактически трудоустроенные подростки от 16 лет и работающее население пенсионного возраста (женщины старше 55 и мужчины старше 60 лет).

В соответствии с определением, представленным в толковом словаре русского языка Ожегова С.И., кадры – это «совокупность занятых в определенной сфере деятельности или производства»; персонал – это «сотрудники предприятия или учреждения, составляющие общую группу по признакам профессионального характера. Во многих информационных источниках эти термины употребляются в качестве синонимов. Однако в конкретике отдельного предприятия данные определения терминов не всегда уместны. В таком случае под кадрами понимается совокупность штатных сотрудников предприятия, обладающих необходимым уровнем квалификации и значительным объемом знаний, умений и навыков

для выполнения специальных задач, возникающих в процессе профессиональной деятельности. Персонал является более общим понятием и включает в себя широкую общность сотрудников, для которых необязателен высокий уровень квалификации и наличие специальных знаний, т.к. они могут быть заняты в сфере вспомогательного и обслуживающего производства.

В условиях рыночных отношений потребность в трудовых ресурсах на предприятиях различных сфер деятельности обусловлена уровнем спроса на выпускаемую продукцию, оказываемые услуги и производимые работы. Уровень спроса на трудовые ресурсы в условиях рыночной экономики является производной величиной от объема выпускаемой продукции и услуг, в создании которых задействованы человеческие ресурсы. Как на вновь проектируемых и создаваемых, так и на существующих предприятиях основой для определения потребности в трудовых ресурсах должны быть годовые объемы спроса на готовую продукцию. Персонал предприятия включает в себя совокупность сотрудников различных профессий и категорий, задействованных в общей производственной деятельности, осуществляемой для извлечения прибыли и удовлетворения своих духовных и материальных потребностей. Существующие на рынке труда законы спроса и предложения также оказывают непосредственное влияние на формирование кадрового состава предприятия по квалификационным и профессиональным характеристикам.

Для исследования различных аспектов трудовой сферы на предприятии различают следующие определения.

Трудовые ресурсы составляют сотрудники, занятые на предприятии и имеющие необходимый уровень профессиональной подготовки.

Персонал предприятия – весь состав сотрудников, которые включены в списочный состав.

Кадровый потенциал – совокупность знаний и профессиональных навыков кадрового состава, позволяющая решать тактические и стратегические задачи.

Рабочие – принимающие непосредственное участие в производстве продукции и создании материальных ценностей.

Руководители – сотрудники, занимающие ключевые должности предприятия и его структурных подразделений, наделенные правами утверждать важные стратегические решения и принимающие на себя высокий уровень ответственности.

Специалисты – сотрудники с высшим профессиональным образованием, владеющие общими фундаментальными знаниями в области науки, а также необходимым уровнем специальных знаний, позволяющим заниматься профессиональной деятельностью.

Прочие служащие – сотрудники, занимающиеся оформлением и обработкой документов, а также осуществляющие хозяйственное обслуживание.

Одной из ключевых функций деятельности предприятия является эффективное управление трудовыми ресурсами. Она связана с поиском и наймом сотрудников, процессом их обучения и разработкой системы оплаты труда. Сотрудники, состоящие в штате предприятия и обладающие необходимым уровнем подготовки и квалификации, входят в кадровый состав и называются персоналом предприятия.

Производительность труда является главным показателем уровня социально-экономического развития страны, а трудовые ресурсы представляют собой ключевую производительную силу сферы общественного производства.

Трудовой потенциал, которым наделено общество, обладает аспектами социального и экономического характера. С точки зрения экономической компоненты трудовой потенциал играет роль главного фактора производственной деятельности обеспечивающий взаимодействие работу средств труда и предметов труда.

Трудовые ресурсы являются ключевым фактором производственного процесса. При их участии осуществляется функционирование прочих элементов, задействованных в производстве материальных благ – природных ресурсов, капитала, земли.

Трудовая деятельность является неотъемлемой составляющей частью производственного процесса вместе с предметами и средствами труда. Количественные и качественные показатели производства продукции и оказания услуг находятся в прямой зависимости от степени эффективности использования трудовых ресурсов. Вследствие этого анализ эффективности использования трудовых ресурсов является одним из важнейших аспектов комплексного анализа экономической и финансово-хозяйственной деятельности. Фундаментом существования социального общества служит трудовая деятельность, а производительность труда является необходимым условием развития. Трудовые ресурсы включают в себя ту часть населения страны, которая занята в процессе производства материально-вещественных и духовных благ и оказания услуг, а также население, способное заниматься подобной деятельностью. Среди всей совокупности факторов производства ключевое значение в настоящее время приобретают трудовые ресурсы.

Труд представляет собой целенаправленную человеческую деятельность, которая при помощи средств производства выполняет преобразование предметов труда в конечную продукцию, служащую для удовлетворения личных и общественных потребностей.

Предметом исследования трудовых ресурсов выступает процесс трудовой деятельности сотрудника по профессиональному направлению. Поэтому важно понять стороны, определяющие сущность экономических отношений, возникающих между юридическими и физическими лицами, а также государственными структурами по вопросу повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы на любом предприятии являются объектом постоянного наблюдения и регулирования со стороны руководящего состава. Значение эффективности использования трудовых ресурсов повышается в эпоху рыночной экономики. Приоритет требований качества производства продукции и оказания услуг, высокий уровень наукоемкости технологических процессов и инвестиционный фактор деятельности предприятия повысили требования к сотрудникам, выдвинув на первый план высокий уровень профессионального мастерства и творческий подход к трудовой деятельности. Данное обстоятельство породило значительные изменения в методах и принципах управления трудовыми ресурсами на предприятии.

От эффективности использования трудовых ресурсов и степени обеспеченности ими предприятия в прямой зависимости находятся скорость и объем всех выполняемых работ, полнота использования технологического оборудования, автоматизированных механизмов и машин. А это в свою очередь влияет на объем выпуска продукции и величину себестоимости, а также на другие экономические показатели прибыли и конкурентоспособности предприятия в целом. На основе этого можно определить основные направления анализа системы оплаты труда:

- 1) анализ уровня обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами по качественным и количественным параметрам;
- 2) анализ эффективности использования трудовых ресурсов по векторам интенсивного и экстенсивного характера;
- 3) определение резервов повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Исследование по обозначенным направлениям производится на основе различных источников информации, в число которых обязательно входят: сведения табельного учета, отчет и план по труду, кадровая статистическая отчетность и прочие документы группы по управлению персоналом.

Во всем множестве ресурсов предприятия трудовым ресурсам отводится особая роль. В качестве фактора производства трудовые ресурсы имеют ряд отличий от прочих факторов производства. На отдельно взятом хозяйствующем субъекте наряду с термином «трудовые ресурсы» могут быть использованы термины «кадры» и «персонал».

Трудовые ресурсы представляют собой важнейший элемент, уровень эффективности

их использования определяет конечные показатели деятельности предприятия и степень его конкурентоспособности. Трудовые ресурсы участвуют в циркуляции материально-вещественных составляющих производственного процесса, что приводит к созданию продукта, его основной и прибавочной стоимости в качестве прибыли.

Ключевое отличие трудовых ресурсов от прочих категорий ресурсов предприятия заключается в том, что любой наемный сотрудник может быть не удовлетворен предложенными ему в данный момент условиями труда и вследствие этого потребовать изменения неприемлемых с его стороны работ, улучшения условий деятельности, переквалификации по другим профессиональным направлениям.

В случае нерешенных разногласий работник предприятия может расторгнуть трудовой договор. При заключении коллективных договоров профсоюзные организации выступают в роли субъекта переговорных процессов с руководством предприятия по поводу изменения условий трудовой деятельности и уровня ее оплаты.

Финансовые затраты на кадровый состав предприятия, включающие расходы на оплату трудовой деятельности, социальную защиту сотрудников, жилую площадь, повышение квалификации, налоговые выплаты и культурно-бытовые мероприятия занимают значительную часть в общей структуре затрат производственной деятельности.

Список литературы

1. Дюпина Л.Ф., Дикунова М.С., Бровко А.С. Эмоциональный и интеллектуальный менеджмент: противостояние или сочетание в сборнике: Новые парадигмы общественного развития: экономические, социальные, философские, политические, правовые, общенаучные тенденции и закономерности Материалы международной научно-практической конференции: в 4 частях. 2016. С. 60-61.

2. Дюпина Л.Ф., Дикунова М.С., Прокопов В.Н. Оценка эффективности управленческих инноваций Научный альманах. 2015. № 11-2 (13). С. 128-131.

3. Дюпина Л.Ф., Рудиков В.Ф. Повышение эффективности высшего образования путем применения маркетингового исследования в сборнике: Управление инновационным развитием современного общества: тенденции, приоритеты: экономические, социальные, философские, политические, правовые общенаучные закономерности Материалы международной научно-практической конференции. ООО "Академия управления" ФГБОУ ВПО "Новосибирский государственный технический университет", кафедра "Производственный менеджмент и экономика энергетики"; отв. редактор С.С. Чернов.г. Новосибирск, г. Саратов, 2014. С. 177-181.

4. Дюпина Л.Ф., Мазур Н. Повышение эффективности взаимодействия учреждений профессионального образования и работодателей Вестник ИЭАУ. 2014. № 5. С. 8.

5. Дюпина Л.Ф. Проблемы регулирования рынка труда в Саратовской области в сборнике: Механизмы обеспечения устойчивого развития российской экономики Международная научно-практическая конференция преподавателей, аспирантов и студентов. Москва, 2013. С. 74-75.

6. Дюпина Л.Ф. От системы менеджмента качества к системе качества менеджмента в сборнике: Механизмы Социальные науки: social-economicsciences № 1 (11) 2016 Актуальные тенденции экономических исследований обеспечения устойчивого развития российской экономики Международная научно-практическая конференция преподавателей, аспирантов и студентов. Москва, 2013. С. 88-92.

References

1. Dupina LF, Dikunova MS, AS Brovko Emotional and intellectual Management: confrontation or combination in: New paradigm of social development: economic, social, philosophical, political, legal, general scientific trends and patterns Materials of the international scientific-practical conference: in 4 parts. 2016. pp 60-61.

2. Dupina LF, Dikunova MS, VN Prokopov Evaluation of the Management of innovation Science Almanac. 2015. № 11-2 (13). Pp 128-131. Социальные науки: social-economic sciences № 1 (11) 2016 Актуальные тенденции экономических исследований
3. Dupina LF, VF Rudik Improving the efficiency of higher education through the use of market research in: Management of innovative development of modern society: trends, priorities: economic, social, philosophical, political, legal, general scientific laws Proceedings of the international scientific-practical conference. Ltd. "The Academy of Management" VPO "Novosibirsk State Technical University" Department "Industrial Management and Economics of Energy"; holes. SS editor Chernov. Novosibirsk, Saratov, 2014. Pp 177-181.
4. Dupina LF, N. Mazur Improving the efficiency of Interaction of institutions education and employers Herald IEAU. 2014. № 5. С. 8.
5. Dupina LF Problems of regulation of the labour market in Saratov region In: Mechanisms to ensure sustainable development of the Russian economy the International scientific-practical conference of teachers and students. Moscow, 2013. S. 74-75.
6. Dupina LF Of quality management system quality management system in: Mechanisms to ensure sustainable development of the Russian economy the International scientific-practical conference of teachers and students. Moscow, 2013. S. 88-92.

Дюпина Людмила Федоровна
liciza@bk.ru
Тел. 9271555572
г. Вольск, Саратовская область
ул. Красногвардейская, д. 30