

УДК 333.1

Бугаева М.В., к.э.н., доцент

Грибанов Д.В.

магистрант

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
Донского государственного технического университета в г. Шахты*

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация: в статье рассмотрены особенности современных направлений повышения эффективности трудовых ресурсов. Эффективность работников может быть увеличена за счёт улучшения материально-технических, организационных и социально-экономических факторов деятельности. Представлены направления повышения эффективности трудовых ресурсов охранного предприятия.

Ключевые слова: эффективность, персонал, трудовые ресурсы, факторы, охранное предприятие.

Bugaeva M.V., Candidate of Economics, Associate Professor

Gribanov D.V.

master's student

*Institute of Service and Entrepreneurship (branch) Don State Technical
University in Shakhty*

DIRECTIONS FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE USE OF LABOR RESOURCES

Abstract: the article considers the features of modern trends in improving the efficiency of labor resources. The efficiency of employees can be increased by improving the material, technical, organizational and socio-economic factors of

activity. The directions of increasing the efficiency of the security company's workforce are presented.

Keywords: efficiency, personnel, human resources, factors, security company.

Повышение эффективности трудовых ресурсов – одна из важных задач современного руководителя.

Повышение эффективности использования трудовых ресурсов организации содействует повышению производительности труда, а значит получению большей прибыли.

От эффективности использования трудовых ресурсов зависят не только результаты деятельности фирмы, но и его конкурентоспособности, поэтому трудовые ресурсы – это главный ресурс предприятия.

Одна из важных задач - определение эффективности трудовых ресурсов. Трудности состоят в том, что нет единой методики определения эффективности труда, они адаптируются под конкретную деятельность. Обычно оценке эффективности использования трудовых ресурсов относят такие параметры, как производительность труда, среднегодовая выработка, среднедневная выработка, среднечасовая выработка, сравнение темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы.

Комплексный анализ эффективности трудовых ресурсов проводится по алгоритму, представленному на рисунке 1.

Резервы роста эффективности труда разнообразны и классифицируются по многим признакам. Классификация факторов нужна для того, чтобы определить характер их влияния на функционирование экономики, выявить взаимосвязь между отдельными факторами, определить количественный рост производительности труда за счет того или иного конкретного фактора.

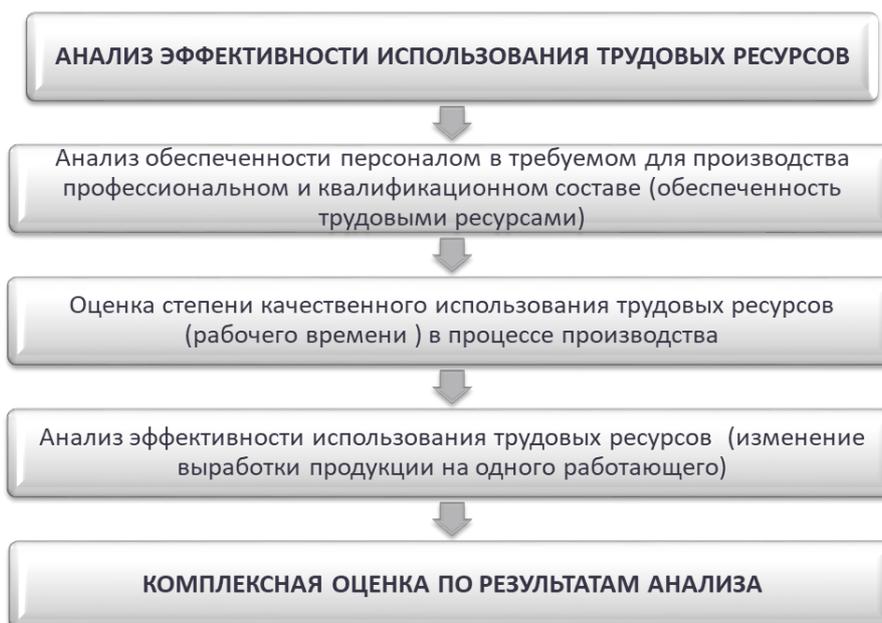


Рисунок 1 – Комплексный анализ эффективности трудовых ресурсов

Резервы роста эффективности труда – это недоиспользованные возможности его эффективизации, характеризующие степень использования ресурсов.

На организационном уровне факторы эффективности труда делятся на технико-технологические, организационные и социальные.

1 *Материально-технические* – факторы, связанные с внедрением новой техники, прогрессивной технологии, использованием автоматизированных систем управления, освоением новых видов сырья, материалов. При этом рост эффективности труда может быть обусловлен снижением трудоемкости продукции, улучшением условий труда, улучшением качества продукции.

2 *Организационные* – факторы, связанные с совершенствованием организации производства, труда, управления (улучшение производственных и организационных структур управления во всех звеньях, методов управления, научная организация труда, улучшение использования рабочего времени, повышение квалификации кадров и т.д.).

Рост эффективности труда, в этом случае, может происходить в результате:

- сокращения потерь рабочего времени, укрепления трудовой дисциплины, расширения зоны обслуживания;
- уменьшения длительности производственного цикла (совершенствование организации производства);
- ликвидации излишних управленческих звеньев, укрупнения отделов (совершенствование организации управления).

3. *Социально-экономические* – факторы, отражающие качественный уровень персонала, отношение работников к труду, социальные условия труда. Влияние этих факторов на эффективность труда может быть установлено исходя из сокращения потерь рабочего времени по причинам, зависящим от работника, из степени его участия в творческой рационализаторской работе на предприятии, из расширения объема работ, возлагаемых на работника, из сокращения текучести кадров [1].

Рассмотрим факторы эффективности труда для охранного предприятия в современных условиях. Приоритетные задачи в области работы с трудовыми ресурсами представлены на рисунке 2.

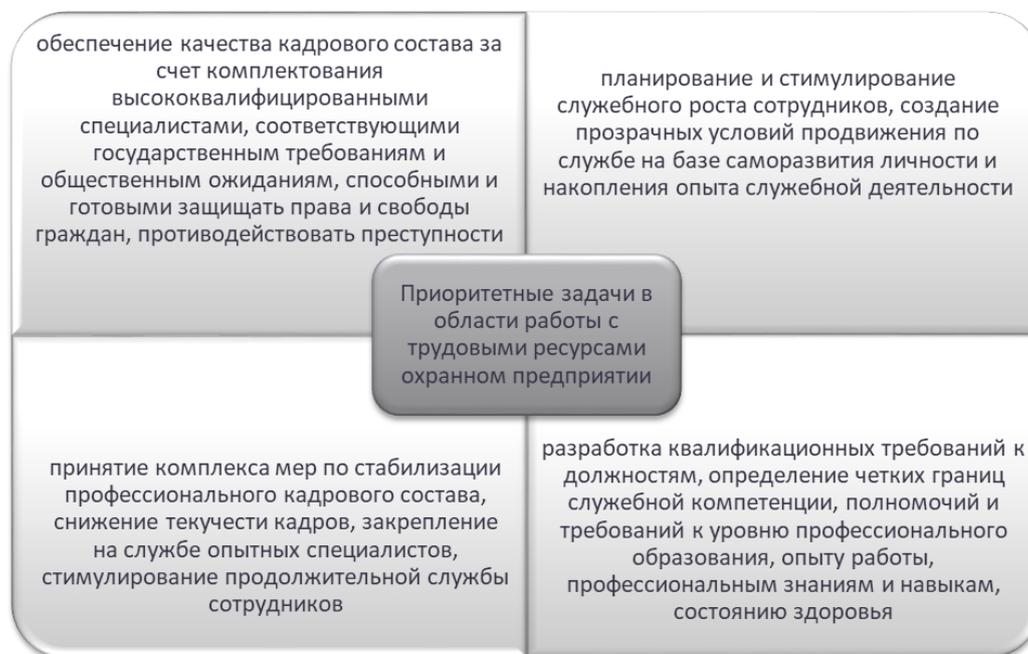


Рисунок 2 – Приоритетные задачи в области работы с трудовыми ресурсами

В современных условиях отмечается кадровый голод на рынке труда квалифицированных охранников. Это связано с тем, что молодое поколение имеет низкие показатели физического развития, слабое здоровье, вредные привычки, у них нет опыта службы в армии и правоохранительных органов, нет понятия дисциплины, умения подчиняться, отсутствие правовых знаний. С другой стороны, следует отметить низкое предложение кадров на рынке труда из-за участия многих охранников в СВО.

В связи с этим и приоритетными задачами актуальные направления повышения эффективности труда включают:

- 1) разработка и внедрение справедливой системы мотивации с достойным уровнем заработной платы;
- 2) формирование вовлечённости и лояльности персонала;
- 3) улучшение условий труда;
- 4) повышение престижа профессии охранника.

Таким образом, повышение эффективности труда относится к важным задачам для руководителя организации. Направления повышения эффективности определяются в зависимости от вида деятельности, современных тенденций экономики, возможностей организации.

Использованные источники:

1. Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник / В. А. Скляревская. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 302 с.