

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Рахимов Баходыр  
Студент группы ИРБ-222

Камилова Наргиза Абдукахоровна  
Научный руководитель, Самаркандский  
институт экономики и сервиса

### Аннотация

In the modern economy, training is one of the most important strategic tools of the company. A lot depends on the personnel policy, and first of all, how efficiently the workforce is used and the efficiency of the enterprise or company. The volume and timeliness of work, the use of technology, the profit received and a number of other economic indicators will depend on this.

**Ключевые слова:** economics, human resources, personnel, flexibility, labor market, personnel policy, training, training system

### Аннотация

в современной экономике обучение является одним из важнейших стратегических инструментов компании. Многое зависит от кадровой политики, и в первую очередь от того, насколько эффективно используется рабочая сила и эффективность предприятия или компании. От этого будут зависеть объем и своевременность работ, использование технологий, получаемая прибыль и ряд других экономических показателей.

**Ключевые слова:** экономика, человеческие ресурсы, персонал, гибкость, рынок труда, кадровая политика, обучение, система повышения квалификации  
Изменения в структуре отечественной экономики, трансформация форм собственности, развитие новых форм собственности, развитие новых видов экономической деятельности изменяют рынок труда, трансформируя потребности работодателей в одном из важнейших факторов производства — рабочей силе [1]. Во всей совокупности ресурсов организации особое место занимают трудовые ресурсы. Трудовые ресурсы — часть населения страны, которая по физическому развитию, приобретенному образованию,



профессионально-квалифицированному уровню способна заниматься общественно-полезной деятельностью.

На уровне отдельных предприятий и организаций вместо термина «трудовые ресурсы» чаще всего используют термин «кадры» или «персонал». На базе каждого предприятия существует своя кадровая политика, которая имеет в совокупности правила и нормы, цели и представления, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. От кадровой политики зависит многое, и в первую очередь, насколько рационально используется рабочая сила и эффективность работы предприятия или компании. Одним из основных разделов анализа работы предприятия, является анализ трудовых показателей, который в свою очередь выдвигает следующие задачи эффективности использования трудовых ресурсов и заключаются в: изучении и оценке обеспеченности трудовыми ресурсами по категориям и профессиям; в изучении вопросов текучести кадров; в выявлении резервов трудовых ресурсов. Любая организация или предприятие невозможно без квалифицированных кадров. Важным фактором роста производительности труда становится повышение образовательного и квалификационного уровня работников [2].

В современной экономике обучение — один из самых важных стратегических инструментов компании. Разрабатываются различного рода системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на предприятии, которые должны быстро реагировать на изменения потребностей производства в рабочей силе, а также предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами. Под эффективностью понимается, как достижение каких-либо определенных результатов. Эффективность очень схожа с понятием результативность.

Главным критерием эффективности является степень удовлетворения конечных потребностей общества, и прежде всего, связанных с развитием человеческой личности. Эффективность — это способность выполнять работу и достигать необходимого или желаемого результата с наименьшей затратой времени и усилий. Вопросами эффективности труда занимался ученый А. К. Гастев. Проблемы организации труда и управления был П. М. Керженцев. При НИИ труда вопросами нормирования управленческого труда занимался Г. Э. Слезингер и ряд других ученых и научных сотрудников, как Л. Н. Качалина, О. В. Козлова, Г. Х. Попова, Л. Н. Зудина. На практике в организациях по управлению трудовыми ресурсами широко применяются



методы Д.Ульриха, Д. Филиппа. Теориями мотивации труда занимались А. Мослоу, Д. Адамс. Изучая труды данных ученых, психологов, можно отметить, что большое место в организации занимают вопросы обучения, переподготовки персонала. Подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации — важное звено в сбалансированности спроса и предложения рабочей силы [3].

Предприятие, организация ежегодно ставит в области обучения задачи и состоит в обеспечении надлежащего уровня подготовки работника, соответствующего требованиям рабочего места (должности); условий для мобильности работника, как предпосылки к лучшему использованию и обеспечению занятости; возможности для продвижения работника, как условия формирования мотивации и удовлетворенности трудом.

Действительно, меняя профессиональную направленность подготовки, уровень квалификации, а также осуществляя первичную подготовку для конкретных рабочих мест, организация может обеспечить полное соответствие структуры работников структуре рабочих мест с учетом всего спектра требований, предъявляемых к качеству рабочей силы. Вопросами качества работы персонала в организации значительно расширяются.

Прежде всего это связано с ослаблением роли государственного регулирования подготовки квалифицированной рабочей силы через систему профессионально-технического образования, а также с переподготовкой высвобождаемой части рабочей силы, повышением значимости процессов перемены труда, с ориентацией предприятия на удовлетворение потребности в квалифицированной рабочей силе за счет собственных работников.

Трудовые ресурсы — это рабочая сила, у которой есть огромное отличие от других ресурсов. Так, наёмные сотрудники могут просить изменения условий труда или увольняться, что порой создаёт проблемы для работодателя. Но в то же время трудовые ресурсы — это ещё и огромный потенциал предприятия в частности и общества в целом, ведь работающие люди используют средства труда для того, чтобы преобразовывать материальные ресурсы в продукты, услуги.

Именно поэтому так важно уделять должное внимание работе с ними, тем более что от качества организации труда зависит и организация производства. А от эффективности использования трудовых ресурсов зависят успех работы компании и её прибыль.



Наладить трудовые отношения в бизнесе бывает непросто: надо уметь подбирать персонал, быстро вводить его в должность, предлагать оптимальную систему заработной платы, правильно мотивировать, чтобы человек хотел расти и развиваться (это положительно повлияет и на рост компании). Решить все эти сложности помогает систематизация бизнеса.

Сложность определения производительности труда состоит в проблеме измерения этого показателя. Разнообразие показателей производительности труда обусловлено возможностями использования различных вариантов исчисления, как числителя (в натуральных, трудовых или стоимостных показателях), так и знаменателя (численность персонала, отработанное время, заработная плата). Однако окончательные выводы относительно эффективности, ее уровня и динамики можно делать лишь на основе анализа показателей, исчисленных с помощью как натуральных, так и стоимостных показателей труда.

Когда на рабочих местах, в бригадах производится разнообразная и часто меняющаяся продукция, то объем продукции и выработку определяют в неизменных норма-часах, т.е. используют трудовой метод исчисления производительности труда. Такой метод измерения производительности труда возможен лишь на определенных рабочих местах, участках, но не по предприятию в целом.

Кадровая политика организации при подготовке кадров имеет различную направленность, которая направлена на подготовку узкоспециализированных рабочих, умеющих выполнять одну или две конкретные операции, так же на подготовку рабочих широкого профиля на базе серьезной теоретической подготовки. Не секрет, что главной проблемой организации или предприятия заключается в сокращении текучести кадров.

Из многочисленных методов обучения сотрудников, наиболее значимыми считаю следующие: рабочие инструкции, которые не требуют специального или длительного обучения; переходное обучение на курсах с использованием тренажеров; имитацию — аналогию или воспроизведение реальной системы, если обучение сопряжено с опасностью или отличается большой сложностью (например, подготовка летчиков); ролевые игры; фильмы, телепередачи и лекции для расширения кругозора и улучшения мыслительного процесса; дискуссии; ротацию — временное использование кадров на других постах (важна для обучения менеджеров); использование персонала, особенно



менеджеров, для работы в других отраслях промышленности (аутсорсинг); дистанционное обучение [4].

Из всего выше перечисленного можно сделать вывод, что каждый человек в организации должен строго выполнять свои функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью. От этого будет зависеть и объем, и своевременность выполнения работ, и использование технологий, получаемая прибыль на предприятии или организации и ряд других экономических показателей.

### **Использованная литература:**

1. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Учебник / Богдановская Л. А., Виногоров Г. Г., Мигун О. Ф. и др.; Под общ. ред. В. И. Стражева — 2-е изд., стереотип. — Мн.: Выш.шк., 2016. 363с.
2. Коротков А. В., Синяев И. М. Управление маркетингом: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061500 «Маркетинг» — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2015 463 с. Маслов Е. В.
3. Управление персоналом предприятия. — М.: Инфра-М, 2019. 295 с.
4. Управление организацией: Учебник / Под ред. А. Г. Поршнева. З. П. Румянцевой — 2-е издание, Москва, 2020. 282 с.

