

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Козлова Е.А., Ушакова С.Е.

**Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий
г. Могилев, Республика Беларусь**

Управление трудовыми ресурсами является одним из определяющих факторов обеспечения конкурентоспособности организации, так как это единственный ресурс, который не поддается быстрому дублированию, отсутствуют юридические права на этот ресурс, и риски, связанные с данным ресурсом, самые высокие. Именно поэтому изучение всех аспектов управления трудовыми ресурсами организации является актуальным направлением исследований не только в отечественной практике, но и за рубежом. [1]

Эффективное управление трудовыми ресурсами является одним из механизмов достижения главной цели любой организации – получение прибыли. Управление трудовыми ресурсами имеет свои особенности, обусловленные спецификой и экономическим содержанием самого понятия «трудовой ресурс». Под трудовыми ресурсами понимают совокупность работников, выполняющих свои трудовые обязанности в организации. Эти работники относятся к различным профессиональным и квалификационным группам. Подходы к управлению различными категориями работников должны быть дифференцированы.

Так, процесс управления трудовыми ресурсами можно разложить на два блока:

- 1) привлечение в организацию лучших трудовых ресурсов,
- 2) мотивация трудовых ресурсов к повышению производительности.

Эффективная реализация первого блока зависит от многих факторов:

- деловая репутация организации обеспечивает привлекательность работы для потенциальных соискателей,
- наличие программ лояльности, реализуемых с учебными заведениями различного уровня, что позволяет осуществлять отбор талантливых выпускников для работы в организации,
- наличие базы потенциальных соискателей для более эффективного поиска сотрудника, в случае необходимости.

На реализацию второго блока оказывают влияние следующие факторы:

- мониторинг процесса адаптации новых сотрудников, осуществление корректирующих действий для успешной адаптации,
- вовлечение сотрудников во все сферы деятельности организации,
- постоянное повышение квалификации сотрудников,
- повышение уровня заработной платы по результатам оценки динамики эффективности работы сотрудников.

Деловая репутация организации является одним из важных показателей при принятии решения по трудоустройству. Деловую репутацию можно определить, как показатель, характеризующий отношение к организации со стороны внешнего окружения, показатель доверия [2]. Положительная деловая репутация привлекает потенциальных сотрудников, так как формирует уверенность и обеспечивает стабильность в долгосрочном периоде. При выборе места для трудоустройства соискатель отдаст предпочтение именно такой организации.

Поиск потенциальных сотрудников является сложным процессом, сочетающим отбор в группе уже имеющихся претендентов, с одной стороны, с поиском лучших сотрудников из числа выпускников, с другой стороны. Организации все больше оценивают эффективность сотрудничества с учебными заведениями по обеспечению практики, стажировки студентов для успешной их адаптации в будущем. Сотрудничество с учебными заведениями дает ряд преимуществ: возможность отбора выпускников, подходящих для работы именно в этой организации; целевая подготовка выпускников с учетом специфики деятельности организации через практики и стажировки; создание положительной репутации организации для потенциальных работников.

Важным аспектом в системе управления трудовыми ресурсами является мониторинг процесса адаптации новых сотрудников, который включает в себя определение критериев успешной адаптации, разработку методов оценки, проведение оценки, анализ результатов и их обобщение [3].

Проведенные исследования показывают, что сотрудник, не вовлеченный во все сферы деятельности организации, является неэффективным. Равнодушный персонал ведет к спаду производительности. Повышение эффективности работы организации зависит от понимания сотрудниками целей и ценностей организации, именно поэтому можно говорить о необходимости постоянного вовлечения персонала в деятельность организации, это позволит снизить затраты на прямой контроль. Вовлечение является мощным мотивом и для повышения квалификации, для поиска новых идей, для реализации стратегий и планов. Кроме того, важно понимание, что развитие организации зависит не только от руководителя. Ведь многие проблемы может увидеть скорее сотрудник, ежедневно анализируя сильные и слабые стороны работы организации именно на своем рабочем месте, определяя узкие места развития организации. Поэтому могут возникнуть нетрадиционные подходы к решению проблем. Таким образом, управление организацией осуществляется на различных уровнях и становится более эффективным

Вовлеченность работника ведет к его готовности брать на себя ответственность, что, в конечном счете, приводит к повышению квалификации, росту эффективности и, как следствие, к соответствующему уровню заработной платы.

Таким образом, эффективная система управления персоналом является не только одним из источников повышения мотивации сотрудников к труду, вовлечения их в процесс развития организации, но и необходимым условием повышения эффективности функционирования организации в целом, всех сторон ее деятельности.

Список использованных источников

1 Мудрик А.В. Системный подход к построению управления человеческими ресурсами в компании / А.В. Мудрик. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ООО «ЮрСпектр». – Дата доступа: 28.02.2023.

2 Соклакова И.В. Формирование деловой репутации организации / И.В. Соклакова // Вестник ГУУ, 2013. – №22. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-delovoy-reputatsii-organizatsii>. – Дата доступа: 28.02.2023.

3 Шарапова В.М. Мониторинг системы адаптации персонала предприятия / В.М. Шарапова, Ю.В. Шарапов, К.С. Юченкова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика, 2016. – №3 (57). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-sistemy-adaptatsii-personala-predpriyatiya> – Дата доступа: 28.02.2023.