# Основные направления повышения эффективности управления трудовыми ресурсами

***Острожный И.Л.***

*Научный руководитель:*

***Шаповалов А.А****.*

*Белгородский Государственный Технологический*

*Университет им. В. Г. Шухова*

ре являются ре ресурсом ре организации. Без них ре не сможет ре , и, тем более, ре своих ре . Поэтому ре персоналом ре самое ре значение для ре без исключения ре . Обычно ре трудовыми ре в больших ре занимаются ре подготовленные ре , работники ре кадров. Но ре важно, ре и все остальные ре понимали ре управления ре .

**Трудовые** ре  — та часть ре , обладающая ре развитием и ре (умственными) ре , необходимыми для ре деятельности. В ре ресурсы ре как занятые, так и ре работники.

ре  **темы** ре  **следующим**. Как ре , основная ре жизни ре протекает в ре трудовой ре . В такой ре управление ре предприятия ре особо ре , поскольку оно ре непосредственное ре на процессы ре и развития ре потенциала ре , обеспечивает его ре , разрешает ре спектр ре адаптации ре к внешним ре . От того, ре грамотно ре управление ре ресурсами, ре успешность ре предприятия, в чем ре новый ре экономического ре .

**Сущность** ре  **ресурсов** и их ре состава в ре определяется ре движением ре . В результате ре воспроизводства ре , т.е. превышения ре над смертностью, ре трудовых ре увеличивается.  ре в России в ре время по ре регионам ре сокращение ре трудовых ре вследствие ре смертности над ре . На изменение ре трудовых ре влияет ре миграция ре .

# Во всех ре системах ре производительной ре является ре , персонал ре . Своим ре он создает ре и духовные ре . Чем выше ре капитал во ре организации или ре , тем лучше она ре . Люди, ре служат на ре одновременно ре ресурсами и ре факторами ре . Без взаимодействия ре , работников нет ни ре , ни потребления, ни ре . Персонал ре , работники ре , тесно ре между ре в процессе ре деятельности, не ре создают ре продукт, ре работы и ре услуги, но и ре новые ре отношения. В ре свободного ре социально-трудовая ре становится ре жизнедеятельности ре людей, ре профессиональных ре работников и ре производственных ре .

# Модель ре поведения ре в процессе ре деятельности ре учитывать не ре воздействие ре факторов со ре одного ре или всего ре окружения, но и ре внутренних ре мотивов. ре в трудовую ре , каждый ре в любой ре интересуется не ре общими ре и результатами ре , сколько ре личными ре . Всякого ре в рыночных ре прежде ре интересуют ре его личные ре и задачи, ре и результаты: что он ре конкретно и в ре условиях ре , какие ре физических и ре усилий от ре потребуются, ре своими ре он должен ре во имя общего ре , с какими ре и как ему предстоит ре , как будет ре и вознаграждаться его ре , сколько он ре может ре за выполнение ре или услуги и т.д. От ре и ряда ре факторов ре не только ре человека ре , своим ре с организацией, но и ре его личного ре к работе, ре трудового ре в общие ре и финансовые ре деятельности ре . Сочетание ре и общественных ре деятельности ре на наших ре является в ре условиях ре из важнейших ре как социального ре и управления ре , так и в целом ре производственного ре . [1]

# План ре развития ре предприятия ре такие ре показатели и ре , как повышение ре и качества ре работников, ре трудовою ре и социальной ре персонала, ре социально-трудовых и ре условий ре , обеспечение ре работоспособности и ре труда ре , мотивация и ре потребностей ре категорий ре , развитие ре и творческих ре работников и т.д.

# В ре время ре программа ре социально-экономических ре в области ре заработной ре и совершенствования ре персоналом как на ре , так и на отраслевом, ре и корпоративном ре . Следует ре расширить ре у нас практику ре социальных ре на основе ре трудовых ре или соглашений ре профсоюзами, ре и государством на ре уровнях ре и хозяйствования. ре объектами ре регулирования ре платы, как ре зарубежный ре , являются ре :

# 1) на общенациональном (ре ) уровне - ре оплаты ре или заработной ре как в масштабах ре , так и по отраслям ре , общий ре индексации ре , содержание и ре взаимодействия ре составляющих ре государственной ре системы и т.д.;

# 2) на ре уровне - ре тарифные ре по основным ре группам ре , формы и ре оплаты ре , надбавки и ре , размеры ре выплат и ре и т.п.;

# 3) на внутрифирменном (корпоративном) уровне - тарифные ставки и оклады по отдельным разрядам и должностям работников, порядок премирования персонала, механизм выплаты надбавок и льгот, система трудовых нормативов и норм и др.

# Создание в России системы справедливого регулирования заработной платы и личных доходов персонала предполагает повышение государственной роли в развитии социальных партнерских отношений между персоналом организации, и в первую очередь между предпринимателями и работниками фирм. Это должно способствовать росту доходов и повышению качества работы и уровня жизни персонала, что является главной социально-экономической задачей служб управления персоналом на всех российских предприятиях.

# Таким образом, трудовая деятельность человека должна также служить основой создания материальных благ и повышения качества жизни людей. [2]

**Библиографический список**

# 1) Том Н., Фридли В. Мотивация и закрепление перспективных кадров предприятием // Проблемы теории и практики управления, 2011, № 4 - С. 120..

# 2) Маслов В. О стратегическом управлении персоналом // Проблемы теории и практики управления, 2010, № 5 - С. 99 - 100.

3**)** Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Экономист, 2011

4) Управление персоналом предприятия / под ред.А. А. Крылова, Ю.В. Прушинского. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010