

***Секция «Инновационные стратегии управления
человеческими ресурсами»***

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Р.А. Безгодков

Научный руководитель М.Е. Цибарева

Роль человеческого фактора в хозяйственной деятельности описывали многие ученые, начиная с древнего мира. Человек задействован в создании новой стоимости, о чем ранее еще говорил К. Маркс. Современное понимание роли человека куда шире. Человек в процессе труда создает не только новую стоимость и новые знания, формирует профессиональный опыт, что приумножает человеческий капитал общества. Именно трудовая деятельность задает направления развития общества и государства в целом.

Трудовая деятельность происходит везде, и поэтому постоянно возникают социально-трудовые отношения в процессе общественного воспроизводства:

- человек-природа;
- человек-общество;
- человек- человек, или человек- общество, или общество-общество [1].

В организации возникают сложные связи и взаимоотношения между людьми: между кандидатами на должность и работодателем, между рабочими в организации, между руководителем и подчиненными, между производителем и заказчиком, которые определяют всю совокупность и многообразие социально-трудовых отношений.

Персонал, несомненно, одна из ключевых составляющих структуры любой компании. Однако, эта составляющая является одновременно и одной из самых проблемных. Люди могут и зачастую пользуются своей

способностью самостоятельно принимать решения, руководствуясь своими собственными мотивами, потребностями и эмоциями.

Человеческие ресурсы, как персонал организации, очень значимы для успешно развивающейся компании, и, при этом, каждый человек имеет свои потребности, которые формируют требования к условиям труда. Это то, что человек хочет получить от предприятия.

Каждый человек имеет потенциал, определяемый навыками и способностями. Благодаря своему потенциалу он интересен организации. Эффективность труда сотрудников оказывает влияние на продуктивность организации, следовательно, на ее прибыльность. Поэтому управление персоналом является крайне интересным предметом изучения для управленцев организации.

Для оценки персонала, создания и поддержания заинтересованности персонала были разработаны разного рода приемы, методики и технологии, совокупность которых составляет систему управления персоналом. Современные методы управления персоналом в организациях базируются, прежде всего, на том, что признание важности и значимости каждого сотрудника направлено на формирование нормальных социально-трудовых отношений. Именно поэтому очень важно уметь профессионально использовать личностные качества, способности и навыки работника для более быстрого и качественного выполнения задач, стоящих перед организацией в целом.

Руководитель, который хочет управлять растущей и приносящей прибыль организацией, обязан уделять внимание не только тому, как быстрее получить прибыль, но и тому, как мотивировать персонал для повышения производительности труда.

Управление персоналом с целью повышения эффективности деятельности организации предполагает формирование целой системы социально-трудовых отношений. Управление социально-трудовыми отношениями предполагает два направления:

- первое направление заключается в регулировании отношений на рынке труда, управление процессом найма и подбора персонала, и как следствие социально-трудовыми отношениями, возникающими между работодателем и наемным работником;

- второе направление рассматривает социально-трудовые отношения человека как управление и развитие качества трудовой жизни человека[2].

Первое направление описывает только трудовые отношения, возникающие в процессе осуществления трудовой деятельности в организации. Главным юридическим основанием для управления и регулирования социально-трудовых отношений выступает здесь трудовой договор.

Второе направление характеризует не только трудовой процесс в организации, но и качество труда до начала и после окончания трудовой деятельности. Здесь уже говорится о развитии труда, профессиональных качеств человека, как составляющей социально-трудовых отношений.

Социально-трудовые отношения не прекращаются после увольнения, после прекращения трудового договора, после выхода на пенсию. Они продолжают, так как накопленные знания, опыт, профессионализм не исчезают – они продолжают приносить пользу в виде освоенного или внедренного оборудования, технологии, организованного рабочего места. Следующее поколение работников не начинает все с нуля. Имеется уже опыт, который позволяет им принять оптимальные, лучшие решения, и привести организацию к успеху. Тогда, кто на самом деле привел к успеху организацию: новые работники или ушедшие старые работники? Вопрос очень сложный. Если мы попытаемся на него ответить, то это может привести к новому распределению результатов труда, изменению социально-трудовых отношений.

Качество трудовой деятельности людей определяет такой показатель как кадровый потенциал организации, включающий не только численность

персонала, но также профессионализм, обучение, трудовая активность и другое [3].

Таким образом, социально-трудовые отношения связаны с трудом человека. Понятие «труд» мы определяем, как любая сознательная деятельность человека по созданию материальных и нематериальных благ. С точки зрения социально-трудовых отношений труд должен быть общественно-полезным, т.е. приносить пользу обществу [4].

Тогда полное определение понятия «социально-трудовые отношения» можно сформулировать, - формирование устойчивых трудовых связей по созданию материальных и нематериальных благ, приносящих пользу обществу. Выбранная тема считается актуальной в условиях повышения требований к труду. Так формирование и внедрение цифровизации социально-трудовых отношений еще больше усложняет оценку и управление трудовой деятельностью и требует от руководства применения инновационных подходов в управлении персоналом организации.

Список использованных источников

1. Нехода, Е. В. Развитие социально-трудовых отношений в современных условиях / Е. В. Нехода // Вестн. Том. гос. ун-та. - 2004. - №283. – С. 152-157.
2. Янченко, Е. В. Управление развитием социально-трудовых отношений: теоретико-методические основы / Е.В. Янченко // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. - 2014. - №1 (25). – С. 66-79.
3. Цибарева, М.Е. Оценка эффективности стратегии развития кадрового потенциала предприятия на основе интегрального метода / М.Е. Цибарева // Сб. науч. труд. III Всероссийской науч.-прак. конф. «Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами». – Самара: Издательство СНЦ РАН, 2021. – С. 136-144.

4. Чилипенко, Ю.Ю. Социально-трудовые отношения: теория и практика взаимодействия субъектов в сфере малого и среднего бизнеса: монография / Ю.Ю. Чилипенко – Н. Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2015. – 363 с.

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ МЕТОДОЛОГИИ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Е.А. Кургузова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

С первого появления трудовой деятельности сложно представить ее выполнение без участия людей. Персонал – это незаменимый ресурс, который необходим организации для обеспечения ее устойчивого развития в перманентно меняющихся условиях рынка. На сегодняшний момент огромное внимание уделяется оценке кадрового потенциала как ключевому фактору экономического роста.

Кадры являются основным объектом управления, вложений и инвестиций в целях повышения эффективности выполнения трудовых обязанностей, что в итоге, оказывает влияние на эффективность отдельной компании, отрасли, региона. Обоснованное планирование финансов, кадров и иных аспектов является платформой развития любой организации [6].

В научной литературе Г.Ш. Агарзаева и А.А. Рабцевич определяют кадровый потенциал «как совокупность возможностей и способностей всех людей, которые решают определенные задачи и работают на одном предприятии» [1].

Можно смело сказать, что на сегодняшний день деятельность организаций базируется на концепциях управления персоналом, отводя им большое внимание, а также совершенствованию процессов. Немало важным