

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ И ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Т. С. Астрейко

Белорусский государственный университет, г. Минск;

tatianaastreyko@gmail.com;

науч. рук. – А. В. Вериго, канд. экон. наук, доц.

В статье определена роль методов управления как аналитического инструментария в повышении эффективности управления трудовыми ресурсами. Изучены различные подходы к определению методов и инструментов управления трудовыми ресурсами. Обозначена их роль в контексте повышения эффективности деятельности организации.

Ключевые слова: ресурсы; методы управления; труд; производительность труда.

Эффективное управление трудовыми ресурсами играет важную роль в повышении эффективности деятельности организации. Управлению трудовыми ресурсами посвящено большое количество экономической литературы. Однако в настоящее время недостаточно полным является исследование направлений применения статистических методов в управлении трудовыми ресурсами. Этим определяется актуальность данной статьи.

Основной задачей управления трудовыми ресурсами является формирование производственного поведения сотрудников, обеспечивающего достижение организационных целей.

В научных работах В. В. Глухова [1, с. 103] выделяют основные задачи, стоящие перед системой управления человеческими ресурсами в организации, которые, по мнению авторов, состоят в следующем:

- – обеспечение производственного и управленческого процесса предприятия квалификационными кадрами;
- – создание условий для продуктивного и результативного использования, имеющихся у сотрудников организации навыков и умений;
- – внедрение механизмов по совершенствованию системы мотивации и оплаты труда сотрудников предприятия с целью роста эффективности его использования;
- – обеспечение предпосылок для удовлетворенности работниками организации трудовым процессом и системой управления в организации в целом;
- – создание условий для саморазвития работников и повышение их профессиональной квалификации;
- – формирование механизмов, способствующих становлению и развитию благоприятного климата в организации;
- – предоставление возможности работникам организации принимать непосредственное участие в формировании стратегии и тактики развития

организации, выдвижении предпринимательских и управленческих инициатив.

Методы управления – способы осуществления управленческих действий на персонал для достижения целей управления производством.

Существуют 3 метода управления, которые отличаются различными способами воздействия на людей:

1. Административные – базируются на власти, дисциплине и взысканиях.
2. Экономические – основываются на правильном использовании экономических законов производства.
3. Психологические – базируются на способах мотивации и морального воздействия на людей и известны как «метод убеждения».

Эти методы отличаются способами и результативностью воздействия на персонал.

Внедрение на предприятии методов управления трудовыми ресурсами предполагает четкую организацию и практическое осуществление профессиональной деятельности. Так, сравнивая между собой достигнутые результаты с запланированными, можно оценить эффективность проводимой на предприятии политики управления кадрами.

Методы и инструменты управления трудовыми ресурсами

Методы		
Административные	Экономические	Социально-психологические
Создание структуры органов управления	Технико-экономический анализ	Социально-психологический анализ
Ратификация административных норм и нормативов	Технико-экономическое обоснование	Социально-психологическое планирование
Правовое регулирование	Технико-экономическое планирование	Создание креативной атмосферы
Издание приказов, указаний, распоряжений	Экономическое стимулирование	Участие сотрудников в управлении
Прием, отбор, размещение кадров	Финансирование	Социальная и моральная мотивация
Согласование методик и предложений	Мотивация трудового процесса	Удовлетворение культурных и духовных нужд
Создание положений, должностных инструкций, стандартов предприятия	Инвестирование	Установление социальных норм поведения

Методы		
Разработка иной регламентирующей документации	Капиталовложение, выдача кредитов	Выработка у работников инициативности и ответственности
Установление административных штрафов и премий	Установление экономических санкций и поощрений	Установление моральных санкций и поощрений

Примечание – Собственная разработка автора на основе источника [2, с. 209].

Административные методы в основном опираются на власть руководителя, его права, присущую коллективу дисциплину и ответственность. Руководитель представляется здесь как администратор, субъект власти, опирающийся на предоставленное ему в этом право. Однако административные методы не следует отождествлять с волевыми и субъективными методами руководства, то есть администрированием.

Экономические и социально-психологические методы имеют косвенный характер управленческого воздействия, т. е. при их применении нельзя рассчитывать на автоматическое получение результата, что затрудняет определение силы и эффективности их воздействия.

Экономические методы основаны на использовании материальных мотивов поведения людей.

Социально-психологические – на использовании социальных (взаимоотношения в коллективе) и личностных (уважение, власть, успех, самореализация) мотивов поведения.

Экономическим методам отводится центральное место. Это обусловлено тем, что отношения управления определяются в первую очередь экономическими отношениями и лежащими в их основе объективными потребностями, и интересами людей [3].

Представленные методы имеют безусловно важный характер, однако, на наш взгляд, с целью повышения эффективности управления производительностью труда, необходимо развивать направления применения статистических методов в управлении трудовыми ресурсами. Разработка и применение жесткодетерминированных и стохастических моделей для конкретного предприятия, учитывающих его индивидуальные особенности деятельности, позволит провести всесторонний анализ различных факторов, влияющих на изменение производительность труда как непосредственно, так и опосредованно и, как следствие, увеличить количество доступных инструментов, способствующих повышению производительностью труда работников.

Таким образом, чтобы воздействие на коллектив было наиболее результативным, необходимо не только знать моральные

и психологические особенности отдельных исполнителей, социально-психологические характеристики отдельных групп и коллективов, но и всесторонне учитывать взаимосвязи между детерминирующими производительность труда факторами.

Библиографические ссылки

1. *Глухов В. В.* Основы менеджмента: учеб.-справ. пособие. – С-Пб. : спец. Лит. , 1995. – 327 с.
2. *Моргунов, Е. Б.* Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб. для бакалавров / Е. Б. Моргунов. – М.: Юрайт, 2013. – 561 с.
3. *Ермалович Л. П.* Управление персоналом: учебно-методический комплекс / сост.: Л. П.Ермалович. – Минск, 2014. – 245 с.