

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Т. С. Астрейко¹⁾, А. В. Вериго²⁾

¹⁾ студентка 3 курса, Белорусский государственный университет, г. Минск,
Республика Беларусь, e-mail: tatianaastreyko@gmail.com

²⁾ кандидат экономических наук, кафедра банковской экономики,
Белорусский государственный университет, г. Минск, Республика Беларусь,
e-mail: anverigo@yandex.ru

В данной статье проводится теоретическое исследование применения экономических методов для повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Обозначены основные направления реализации данных методов в деятельности предприятия, а также направления совершенствования аналитического инструментария для выявления резервов роста производительности труда, как одного из основных факторов снижения себестоимости продукции.

Ключевые слова: трудовые ресурсы; производительность; эффективность деятельности.

THEORETICAL STUDY OF ECONOMIC METHODS OF INCREASING EFFICIENCY USE OF LABOR RESOURCES

T. S. Astreyko¹⁾, A. V. Verigo²⁾

¹⁾ 3-year Student, Belarusian State University, Minsk, Republic of Belarus,
e-mail: tatianaastreyko@gmail.com

²⁾ PhD in Economics, Department of Banking Economics, Belarusian State University,
Minsk, Republic of Belarus, e-mail: anverigo@yandex.ru

This article provides a theoretical study of the use of economic methods to improve the efficiency of the use of labor resources. The main directions of the implementation of these methods in the company's activities are outlined, as well as directions for improving analytical tools for identifying reserves of labor productivity growth as one of the main factors in reducing the cost of production.

Keywords: labor resources; productivity; efficiency of activity.

Прибыль является основным финансовым результатом деятельности предприятия. Поиск доступных резервов увеличения прибыли от реализации

продукции всегда является актуальным для любого предприятия. В теории экономической мысли принято выделять следующие группы резервов увеличения прибыли от реализации: увеличение производства и реализации продукции; повышение цен; оптимизация ассортимента производства и реализации продукции; снижение себестоимости продукции.

В группе «снижение себестоимости продукции», как правило, выделяю три основных направления: повышение эффективности использования трудовых ресурсов, повышение эффективности материальных ресурсов; повышение эффективности использования основных средств. В данной статье остановимся более подробно на элементе «повышение эффективности использования трудовых ресурсов».

В теории принято выделять три группы методов управления трудовыми ресурсами (таблица 1):

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.

Таблица 1 – 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

Продолжение таблицы 1

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 – Источник: собственная разработка автора на основе [1, с. 209].

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.

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 [2].

Остановимся более подробно на таком экономическом методе как финансирование.

Финансовая политика организации проводится в первую очередь усилиями кадрового состава. Организаторами и исполнителями финансовой политики являются руководящие и рядовые работники. Посредством воздействия персонала на внеоборотные активы, материальные и денежные ресурсы организации достигаются цели её финансово-производственной системы. Именно работники являются первой производительной силой. Поэтому главными ресурсами по-

строения и проведения финансовой политики являются трудовые ресурсы организации. И хотя кадровая политика в целом не является финансовой политикой, успешное влияние на трудовые ресурсы возможно лишь через финансовые механизмы организации, которые составляют предмет финансовой политики. Поэтому, с одной стороны, успех кадровой политики достигается через финансовую политику в части её влияния на трудовые ресурсы. С другой стороны, успех финансовой политики реализуется кадровыми работниками и выражается в достигнутых показателях результативности управления трудовыми ресурсами. Однако результативность использования трудовых ресурсов не будет успешной, если политика управления кадрами ограничивается лишь благими пожеланиями и администрированием. Для её реализации, как было отмечено, нужны финансовые инструменты и механизмы воздействия в управлении персоналом, которые и определяются финансовой политикой организации.

Главной целью политики финансирования трудовых ресурсов является такое распределение финансовых потоков, которое обеспечит повышение эффективности использования рабочей силы с точки зрения достижения наилучшего результата производства при наименьших трудовых усилиях работников и экономии расходов по финансированию трудовых ресурсов, при этом не нарушая прав работников и не отчуждая от них достигнутого ими результата. Причём, говоря об экономии расходов по финансированию, следует иметь в виду сокращение нерациональных, неэффективных трудовых затрат.

Задача финансового менеджера заключается в создании финансовых механизмов, максимально повышающих интерес к самоактуализации человеческого потенциала (личности), полного раскрытия его индивидуальности в труде.

Искусство финансовой политики в управлении трудовыми ресурсами сводится именно к тому, чтобы ободрять и поощрять каждое улучшение производства. Важно, чтобы работника на предприятии материально и морально оценивали по уровню его мастерства. Такая оценка вполне сочетается с интересом работодателя в финансовой политике – направлять деньги туда, где отдача от них будет наивысшей, т. е. в большей мере платить за такой труд и тем работникам, которые приносят наибольший успех организации. Проведение эффективной, справедливой финансовой политики лишает работников почвы для недовольства, сомнений.

Немаловажное значение в повышении эффективности использования трудовых ресурсов играет поиск взаимосвязей и взаимозависимостей изменения результативного показателя и определяющих его факторов. Если мы говорим о повышении эффективности использования трудовых ресурсов, то практическая реализация данных управленческих решений находит свое отражение в изменении производительности труда. Безусловно данная проблема исследовалась и исследуется многими учеными. Однако на наш взгляд вопрос выявления, определяющих производительность труда, факторов не получил полного и всестороннего исследования. Речь идет, прежде всего, об идентификации стохастических взаимосвязей между указанными факторами. Как, например, количествен-

но оценить взаимосвязь производительности труда с системой премирования на предприятии, уровнем заработной платы, коэффициентом оборачиваемости и др. Данные взаимосвязи нельзя представить в виде жестко-детерминированных моделей, они могут получить практическую реализацию только в корреляционно-регрессионных моделях, которые построены для конкретного предприятия и учитывают всю специфику его деятельности.

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 осуществлять управляющее воздействие посредством экономических методов воздействия, которые в свою очередь требуют развития и совершенствования.

Библиографические ссылки

1. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учеб. для бакалавров. М. : Юрайт, 2013. 561 с.
2. Ермалович Л. П. Учебно-методический комплекс по учебной дисциплине «Управление персоналом» для специальности 1-26 02 02 «Менеджмент» (по направлениям).