

занятых в отрасли, по качественному и количественному составу, что обуславливает актуальность проблемы управления трудом в предприятиях текстильной и швейной промышленности.

#### Список литературы

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. – дата доступа: 30.09.2015.
2. Программа развития промышленного комплекса Республики Беларусь на период до 2020 года, утвержденная Постановлением Совета Министров Республики Беларусь 05.07.2012 г. № 622. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.economy.gov.by>. – дата доступа: 30.09.2015.

УДК 331.101

### **ФУНКЦИИ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ**

Сергиевич Т.В., аспирантка

Научный руководитель - Солодовников С.Ю., д-р экон. наук,  
профессор

Белорусский национальный технический университет  
г. Минск, Беларусь

Научное управление трудом начало формироваться полтора века назад. За этот период сменилось несколько принципиально разных подходов к управлению трудом, определяющих трансформацию содержания самого понятия «управление трудом». Эти перемены связаны с научно-техническим прогрессом, с изменениями в структуре общества. На современном этапе, когда доказано несовершенство всех имеющихся концепций управления трудом, данная отрасль науки развивается в направлении применения системного подхода. Это значит, что проблема повышения эффективности труда рассматривается комплексно, основываясь на глубоком анализе социально-экономического состояния региона и отрасли промышленности с последующим прогнозированием демографического, экономического и социального развития. В связи с этим особого внимания заслуживает рассмотрение понятия механизма управления трудом как динамической системы

взаимосвязанных элементов и отношений между ними, определяющей порядок процессов путем применения экономических, организационных и правовых методов воздействия на объекты управления для достижения заранее заданной социально-экономической цели.

В самом общем плане главной функцией механизма управления трудом является приведение в действие системы управления трудом с целью обеспечения оптимального баланса между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда. Система управления трудом определяет направления деятельности, а механизм управления трудом – экономические, правовые и организационные рычаги этого управления. В рамках выполнения основной функции механизм управления трудом служит для обеспечения борьбы с безработицей и роста эффективности занятости. Повышение производительности труда является резервом для роста конкурентоспособности белорусских предприятий. Модернизация оборудования в чистом виде не способна дать необходимого экономического эффекта без инвестиций в персонал предприятия, что определяет такую функцию механизма управления трудом, как обеспечение должного уровня квалификационного состава персонала. Инструментами управления в данном случае выступают организация обучения кадров, подготовка и переподготовка, повышение квалификации.

Важнейшей функцией механизма управления трудом является обеспечение оптимального соотношения экономической и социальной эффективности управления трудом. Необходимо понимать, что эти две характеристики являются взаимозависимыми и взаимообусловленными. Так, например, снижение заработной платы в краткосрочной перспективе может повысить экономическую эффективность управления трудом в связи со снижением издержек на трудовой ресурс, включаемый в себестоимость товара. Однако это приведет к снижению удовлетворенности трудом у работников и, как следствие, меньшей отдаче в труде. В долгосрочной перспективе снижение социальной эффективности приводит к снижению экономической эффективности управления трудом. Работодатель стремится получить максимальную отдачу работников при минимальных

затратах, работник имеет противоположные цели. Найти компромисс и скоординировать противоположные интересы субъекта и объекта управления трудом является функцией механизма управления трудом. Рассматривая управление трудом в широком плане, необходимо отметить, что механизм управления трудом должен обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы, т.к. его действия распространяется широко на различные социально-экономические отношения.

К звеньям механизма управления трудом относятся планирование и нормирование, организация и регулирование труда, экономическое стимулирование предприятий и материальное поощрение работников [1, с. 4]. Планирование и нормирование труда предполагает разработку системы плановых документов, расчет и принятие системы норм и показателей, отражающих меры затрат труда на выполнение определенных операций или выполнение определенного объема работ. Планирование трудовых ресурсов включает в себя «пропорциональное распределение и перераспределение наличных трудовых ресурсов на территории в соответствии с отраслевой структурой хозяйственного комплекса, изыскание дополнительных источников формирования, обеспечение условий для занятости населения» [2, с. 4]. Организация и регулирование труда включает в себя формы и методы целенаправленного распределения и перераспределения трудовых ресурсов (новой, временно свободной и высвобождающейся рабочей силы), формы организационного трудоустройства, подготовку и переподготовку работников. Экономическое стимулирование предприятий и материальное поощрение работников предполагает разработку и реализацию системы мер, направленных на обеспечение материальной заинтересованности работников в эффективном труде. К инструментам управления трудом В.Н. Гичкин относит непосредственное воздействие на отношения между людьми в процессе труда, на процесс труда, на воспроизводство рабочей силы; воздействие на факторы, которые изменяют процесс труда и его результаты, на движение рабочей силы (производственные и социально-бытовые условия); стимулирование труда, повышение квалификации работников [1, с. 4]. Следовательно, к объектам

управления трудом относятся отношения между людьми по их участию в общественном производстве, воспроизводство рабочей силы, непосредственный процесс общественного труда [3, с. 6].

Учитывая комплексный характер и многогранность механизма управления трудом, справедливо будет отметить, что «управление трудом по своей природе требует широкого подхода не только с экономических позиций, но и с позиций политических и социальных, также с учетом задач идеологической и политико-воспитательной работы» [3, с. 9]. Механизм управления трудом позволяет осуществлять планомерную оптимизацию распределения трудовых ресурсов в народном хозяйстве по количественному квалификационному составу, удовлетворяя как потребности экономики в трудовых ресурсах, так и потребности общества.

#### Список литературы

1. Гичкин, В.Н. Управление трудом. – Л.: ЛДНТП, 1982. – 20 с.
2. Соловьев, А.П. Экономическая и социальная эффективность использования рудовых ресурсов. – Л.: Лениздат, 1979. – 206 с.
3. Телпа, В.И. Управление трудом на этапе развитого социализма. – Рига: МИПКСНХ ЛатвССР, 1981. – 48 с.

УДК 331.101.38

### **GELD ALS MOTIVATIONSFAKTOR ZUR ARBEITSLEISTUNGEN**

Сергиевич Т.В., аспирантка

Научный руководитель - Солодовников С.Ю., д-р экон. наук,  
профессор

Белорусский национальный технический университет  
г. Минск, Беларусь

Eine der größten Fragen im Human Resource Management besteht darin, wie Arbeitgeber ihre Angestellten so motivieren können, dass sie mehr als das erforderliche Minimum leisten. „Das Menschenbild in den Wirtschaftswissenschaften ist nach wie vor von der Annahme geprägt, dass alle Menschen rational und eigennützig sind. Dementsprechend legt