

**Эффективное использование трудовых ресурсов –
ключ к повышению конкурентоспособности предприятия**

Банковская Е. А., Сахнович Т. А.
Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

Сегодня термин «конкурентоспособность» стал одним из наиболее употребляемых в научной литературе. Экономисты, представители бизнеса, политики также широко его используют, когда речь идет о необходимости интеграции экономики страны в систему современного мирового хозяйства. Повышение конкурентоспособности фирмы в частности и национальной экономики в целом является необходимым условием для интеграции страны в глобальную экономику.

Для этого каждое предприятие, обладающее административно-организационной обособленностью, оперативно-хозяйственной самостоятельностью и производственно-техническим единством, должно стремиться максимально эффективно использовать имеющиеся у него в наличии не только основные элементы производственного процесса (предметы и средства труда), но и ресурсы (информационные, финансовые, трудовые и др.). При этом следует отметить, что качество и количество трудовых ресурсов на предприятии определяют результативность самого производственного процесса, качество выпускаемой продукции, как следствие ее конкурентоспособность и конкурентоспособность предприятия в целом.

Трудовые ресурсы – это население страны в трудоспособном возрасте [1]. Для осуществления полезной и эффективной трудовой деятельности персонал предприятия (руководители, специалисты, рабочие, служащие) должен обладать высокими умственными способностями и знаниями, а также хорошим физическим развитием. Трудовые ресурсы являются наиболее важной частью всей совокупности ресурсов экономического воспроизводства. Как известно, «кадры решают все». Следовательно, для успешного развития экономики необходимо обеспечить соответствующее развитие трудовых ресурсов. Именно такой политики в настоящее время придерживается большинство развитых стран [2].

В настоящее время на белорусском рынке труда существует ряд проблем, а именно:

- оптимизация численности трудовых ресурсов;
- снижение качества трудовых ресурсов;
- отсутствие мотивации к качественному выполнению работы;
- ухудшение качества образования, связанное с доступностью высшего образования;
- отсутствие тесной связи между вузами и производством;
- отсутствие уверенности у людей в будущем.

Такое состояние трудовых ресурсов негативно отражается на состоянии не только предприятия, но и всей экономики в целом.

Улучшение качества трудовых ресурсов возможно с помощью стабильной мотивации персонала. Целью трудовой мотивации является повышение индивидуальной, групповой и организационной результативности как в текущий момент, так и в долгосрочной перспективе.

Основными факторами, определяющими поведение персонала организации и его стремление к повышению результативности труда, являются:

- потребности и способности каждого конкретного человека;
- мотивы его деятельности и поведения, формирующиеся как на основе потребностей и способностей, так и ряда других факторов;
- условия труда, созданные в организации;
- побуждения, исходящие от организации;
- наличие и использование эффективной системы оценки результативности.

Мотивационные воздействия должны охватывать весь трудовой процесс, начиная от момента выбора сотрудником своего поведения, включая исполнительный вклад работника в достижение цели и получаемое вознаграждение, и заканчивая удовлетворением потребностей [2].

Наиболее сложными задачами, с которыми сталкиваются менеджеры в области мотивации, являются:

- диагностирование и оценка конкретных потребностей, желаний и ожиданий работников;
- установление взаимосвязи потребностей, желаний и ожиданий с полученными вознаграждениями.

Можно назвать три, наиболее часто используемых на предприятиях, вида вознаграждений:

- материальное, связанное с применением экономических и социально-экономических методов менеджмента;
- престижное, связанное с признанием успеха, должностным ростом и получением различных престижных привилегий;
- содержательное, связанное с интересом к содержанию работы и удовлетворением, получаемым в процессе выполнения работы.

Необходимо отметить, что если в качестве вознаграждения человек рассчитывает на получение денежных выплат, улучшение условий труда, предоставление ему гарантий будущей занятости, то организация получит приемлемый, технологически обусловленный уровень результативности. Если же результаты труда человек связывает не только с материальным вознаграждением, но и с признанием, достижением, то организация вправе рассчитывать на результативность, превышающую технологический уровень.

Таким образом, добиться желаемого уровня результативности можно двумя путями:

- подбирая людей с внутренней мотивацией, побуждающей их работать с отдачей;
- обеспечивая удовлетворение желаний и потребностей внешними вознаграждениями.

Зачастую, руководители, стремящиеся изменить мотивационную систему организации, сталкиваются с рядом проблем. Важно понять, что идеальной и неизменной системы мотивации не существует. Поэтому любую систему можно и нужно постоянно дорабатывать и видоизменять.

Грамотно разработанная система мотивации обеспечивает работнику:

- ощущение безопасности: материальную стабильность и душевный комфорт;
- ощущение успешности;
- осознание собственной значимости, достигаемое за счет внимания к особенностям личности работника, лично ориентированных поощрений;
- ощущение принадлежности социуму, достигаемое путем формирования устраивающего круга общения, заботы о сотрудниках и предоставления возможности развития и самообразования.

Таким образом, основой успешного развития экономики предприятия и экономики в целом являются трудовые ресурсы, то есть люди. Именно трудовые ресурсы или человеческий капитал рассматривают развитые страны в качестве ключевым элементом, определяющим их развитие.

Список использованных источников

1. Экономика промышленного предприятия: учеб. Пособие / И.М. Бабук, Т.А. Сахнович. – Минск: Новое знание; М.: ИНФРА – М, 2013. – 439 с.: ил. – (Высшее образование).

2. Менеджмент: основные понятия, виды, функции: пособие для подготовки к экзаменам/ А.А. Брасс. – Минск: Современ.шк., 2006. – 348 с.: ил.

УДК 69:005.52(075.8)

Критериальный подход в прогнозировании финансово-экономического состояния строительной организации

Савицкая В. В., Водоносова Т. Н.

Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

В условиях нестабильности рыночной экономики Республики Беларусь существенно возрос интерес участников экономического процесса к объективной и достоверной информации о финансовом состоянии, рентабельности и деловой активности предприятия. Все субъекты рыночных отношений заинтересованы в однозначной оценке конкурентоспособности и надежности своих партнеров. В первую очередь, финансово-экономическое состояние организации, в частности его прогнозирование, затрагивает интересы руководителя, собственника самого предприятия.

Главная задача прогнозирования финансово-экономического положения организации – это предотвращение кризисного состояния. Важно своевременно определить те факторы, которые приведут к кризисному состоянию и, в конечном итоге, к банкротству, проанализировать их и принять решения по устранению проблемных зон.